



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en 2do, 3ro, 4to y 6to años de educación básica del centro educativo “María Paulina Solis”, de la ciudad de Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTORA: Caillagua Chamba, Libia Narciza

TUTOR: Cuenca Jaramillo, Ana María, Ing.

CENTRO UNIVERSITARIO YANTZAZA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Ingeniera.

Ana María Cuenca Jaramillo

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en 2do, 3ro, 4to y 6to años de educación básica del centro educativo "María Paulina Solis", de la ciudad de Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe, en el año lectivo 2013-2014, realizado por Caillagua Chamba Libia Narciza, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, agosto de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Caillagua Chamba Libia Narciza, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en 2do, 3ro, 4to y 6to años de educación básica del centro educativo “María Paulina Solis”, de la ciudad de Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe, en el año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Ing. Ana María Cuenca Jaramillo directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

Autora: Caillagua Chamba Libia Narciza

Cédula: 1718072091

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mis queridos Padres, Hermanos, y Esposo; y, a los profesionales de la educación que cada instante anhelan la superación y el mejoramiento continuo en su desempeño profesional, con el objetivo de impartir una educación en beneficio de los estudiantes y de mi querido Ecuador.

Libia Narciza Caillagua Chamba

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a mi Dios creador de mi existencia, a la Universidad Técnica Particular de Loja, en el equipo de directivos, docentes, tutores y personal administrativo, a mis compañeros y compañeras de estudios, a mis familiares y amigos que de una u otra manera me ayudaron en mi superación personal y profesional.

Libia Narciza Caillagua Chamba

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|----------|
| CARÁTULA..... | i |
| APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN..... | ii |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS..... | iii |
| DEDICATORIA..... | iv |
| AGRADECIMIENTO..... | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS..... | vi |
| RESUMEN | 1 |
| ABSTRACT..... | 2 |
| INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO..... | 8 |
| 1.1. Desempeño docente..... | 9 |
| 1.1.1. Definiciones de desempeño docente..... | 9 |
| 1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente..... | 10 |
| 1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente..... | 10 |
| 1.1.2.2. Motivación..... | 11 |
| 1.1.2.3. Relación profesor estudiante..... | 11 |
| 1.1.2.4. Relación familia escuela..... | 12 |
| 1.1.2.5. Organización institucional..... | 13 |
| 1.1.2.6. Políticas educativas..... | 14 |
| 1.1.3. Características del desempeño docente..... | 15 |
| 1.1.4. Desafíos del desempeño docente..... | 16 |
| 1.1.4.1. Desarrollo profesional..... | 16 |

| | |
|--|-----------|
| 1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad..... | 17 |
| 1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente..... | 17 |
| 1.2. Gestión educativa..... | 18 |
| 1.2.1. Definiciones de gestión educativa..... | 18 |
| 1.2.2. Características de la gestión..... | 19 |
| 1.2.3. Tipos de gestión..... | 20 |
| 1.2.4. Ámbitos de la gestión docente..... | 21 |
| 1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal..... | 21 |
| 1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje..... | 22 |
| 1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación..... | 23 |
| 1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación..... | 24 |
| 1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente..... | 25 |
| 1.3.1. Definiciones de estrategias..... | 25 |
| 1.3.2. Tipos de estrategias..... | 25 |
| 1.3.2.1. En la gestión legal..... | 26 |
| 1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular..... | 27 |
| 1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje..... | 28 |
| 1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación..... | 29 |
| CAPÍTULO II. METODOLOGÍA..... | 31 |
| 2.1. Diseño de investigación..... | 32 |
| 2.2. Contexto..... | 33 |
| 2.3. Participantes..... | 34 |

| | |
|---|-----------|
| 2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación..... | 34 |
| 2.4.1. Métodos..... | 34 |
| 2.4.2. Técnicas..... | 35 |
| 2.4.3. Instrumentos..... | 36 |
| 2.5. Recursos..... | 37 |
| 2.5.1. Talento Humano..... | 37 |
| 2.5.2. Institucionales..... | 37 |
| 2.5.3. Materiales..... | 38 |
| 2.5.4. Económicos..... | 38 |
| 2.6. Procedimiento..... | 39 |
| | |
| CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN..... | 40 |
| 3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..... | 41 |
| 3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. | 41 |
| 3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente... | 42 |
| 3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente..... | 44 |
| 3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular..... | 46 |
| 3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.. | 46 |
| 3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente..... | 48 |
| 3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente..... | 50 |
| 3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión..... | 52 |

| | |
|--|----|
| 3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 52 |
| 3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso..... | 52 |
| 3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso..... | 54 |
| 3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso..... | 56 |
| 3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 58 |
| 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..... | 58 |
| 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..... | 60 |
| 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..... | 62 |
| 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..... | 64 |
| 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..... | 66 |
| 3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO..... | 68 |

| | |
|--|-----------|
| 3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN..... | 69 |
| 3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL..... | 71 |
| 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..... | 72 |
| 3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO..... | 74 |
| 3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN..... | 76 |
| 3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL..... | 77 |
| 3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje..... | 79 |
| 3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación..... | 81 |
| 3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador..... | 81 |
| 3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente..... | 83 |
| 3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente..... | 85 |
| 3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes..... | 87 |

| | |
|---|------------|
| 3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)..... | 89 |
| CONCLUSIONES. | 92 |
| RECOMENDACIONES..... | 94 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 96 |
| PROPUESTA..... | 104 |
| ANEXOS..... | 107 |
| Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo..... | 107 |
| Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación | 108 |
| Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación..... | 109 |
| Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados..... | 113 |

RESUMEN

Para lograr el mejoramiento del desempeño docente, se planteó el problema de investigación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo de Educación Inicial y Escuela General Básica “María Paulina Solis” del cantón Yantzaza, año lectivo 2013-2014.

La investigación está orientada por el objetivo: 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 comunicación para su caracterización y análisis. En el proceso participaron cinco profesores del plantel; y, se utilizaron los métodos: descriptivo, analítico, deductivo y estadístico; las técnicas de lectura, encuesta y observación, instrumentadas por el cuestionario de autoevaluación docente y registro de observación.

La conclusión denota que el desempeño docente se lo califica como muy bueno; empero, afrontar las debilidades detectadas en el ámbito legal, de planificación, gestión del aprendizaje, y del liderazgo y comunicación.

Como una forma de contribuir al perfeccionamiento docente, invito a leer este trabajo, que reforzará el análisis de los temas educativos.

PALABRAS CLAVES: desempeño, planificación, gestión.

ABSTRAC

To achieve the improvement of the teaching performance, there is the problem of research: "teaching performance in the teaching-learning process. Study carried out in the educational center of initial education and basic General education "María Paulina Solis" Yantzaza cantón, 2013-2014 school years.

The research is oriented by the objective: determine the teaching performance of professionals in Education Sciences, whereas the areas of management: legal, institutional and curricular, planning of learning, leadership and communication for its characterization and analysis. The process involved five professors of campus; and used methods: descriptive, analytical, deductive and statistical; the techniques of reading, survey and observation, instrumented by the questionnaire of teacher self-evaluation & observation registration.

The conclusion shows that the teaching performance qualifies it is as very good; However, addressing the weaknesses detected in the legal field, planning, learning, and leadership and communication management.

As a way of contributing to the educational improvement, I invite you to read this work, which will strengthen the analysis of educational issues.

KEY WORDS: performance, planning, management.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente trabajo de investigación, consiste en el estudio teórico práctico de los problemas y falencias que atraviesa el desempeño profesional de los docentes del centro educativo “María Paulina Solis” del cantón Yantzaza, durante el año lectivo 2013-2014; siendo necesario para este fin, articular el desarrollo del marco teórico, la metodología, la discusión e interpretación de los resultados de la investigación de campo, las conclusiones, recomendaciones, y finalmente hacer el planteamiento de la propuesta de mejoramiento de desempeño profesional docente; todo esto, con el afán de contribuir de una manera efectiva a la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje y elevar la calidad educativa del centro de estudio.

En la escena planteada, se tiene como antecedentes causantes de la problemática del desempeño docente, la renuencia que presenta el docente para participar en la construcción de los instrumentos institucionales como: código de convivencia, proyecto educativo institucional, reglamento interno, entre otros; así como, como también por la falta de innovación para acoplarse a nuevos estilos de planificación institucional, la falta de capacitación en estrategias metodológicas; y la ineficacia de los niveles del liderazgo democrático que le sirvan para instaurar una comunicación fluida y cortés al interior del plantel, y también con otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales del entorno de la región.

En estas circunstancias, es emergente buscar opciones de solución que permitan el mejoramiento del quehacer de los profesores, por ello, el presente trabajo se ha planteado como problema de investigación denominado: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en 2do, 3ro, 4to y 6to años de educación básica del centro educativo “María Paulina Solis”, de la ciudad de Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe, en el año lectivo 2013-2014. El mismo que tiene como finalidad introducirse en la institución escolar, desarrollar el trabajo de aplicación de encuestas, observación a la práctica educativa; y, desde un posicionamiento de la realidad delinear las alternativas de perfeccionamiento del ejercicio docente.

La contextualización del tema de investigación, tiene como referencia los trabajos que de forma progresiva ha desarrollado la Universidad Técnica Particular de Loja, en su propósito de contribuir al desarrollo de la educación en los centros educativos del país; también en las tesis de grado correspondientes a tercero y cuarto nivel de estudios que ha realizado la Universidad Nacional de Loja; y todo ello, teniendo como paraguas el marco fijado por el

Ministerio de Educación del Ecuador, y los preceptos constitucionales y legales que gobiernan el área de la educación. Cabe remarcar, que en el centro seleccionado para realizar la investigación, no se han desarrollado trabajos de similar naturaleza.

Ya en el tratamiento y desarrollo pormenorizado de la temática de estudio, en el capítulo uno se hace una recopilación amplia de teorías, conceptos, criterios de autores, que en sí conforman el marco teórico, que en forma concreta expone algunas definiciones del desempeño profesional docente, los factores que influyen, las relaciones profesor, alumnos, familia y comunidad, en el proceso de enseñanza aprendizaje, los elementos referidos a la gestión educativa en los ámbitos: legal, de aprendizaje, de planificación y de liderazgo y comunicación, y finaliza describiendo las estrategias de la gestión docente.

El capítulo dos está bajo la denominación de metodología, que describe el diseño de investigación que orienta las líneas de este trabajo, el contexto geográfico y territorial en las que se desarrollan las actividades del centro educativo, la muestra poblacional integrada por cinco docentes del plantel, los métodos, técnicas e instrumentos de autoevaluación docente y observación a la práctica pedagógica, utilizados en la estructuración del informe de investigación. Simultáneamente, en este capítulo se detalla los recursos humanos, materiales, institucionales y económicos, concluyendo con el bosquejo del procedimiento adoptado en el desarrollo del trabajo.

El capítulo tres, constituye el componente práctico del proceso indagatorio, el que está sustentado por la ejecución de la investigación de campo consistente en la aplicación de los instrumentos del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación a las actividades docentes, para luego procesar los datos y presentarlos en tablas y gráficos estadísticos que indican los valores de frecuencias y porcentajes de los indicadores del desempeño docente; a su vez, estos resultados, son la base, para realizar la interpretación, análisis y discusión de los acontecimientos detectados y observados en el desempeño de los docentes de la institución educativa.

Concretadas las actividades precedentes, se puntualizan las conclusiones a las que se ha llegado en la investigación, especificando y poniendo de relieve lo que se concluye en los ámbitos de la gestión legal, de la planificación institucional y curricular, de la gestión del aprendizaje y del liderazgo y comunicación, criterios sustentados desde la opinión de los docentes y desde la observación del investigador. Así mismo, se desarrollan las recomendaciones que son necesarias implementar para superar las debilidades del desempeño docente en los descriptores aludidos en las conclusiones. Se concluye con el

planteamiento de la propuesta de mejoramiento del desempeño docente, que a su vez, es la parte operativa y aporte de la Universidad Técnica Particular de Loja y de la investigadora para elevar la calidad educativa del plantel.

También se detalla en orden alfabético la bibliografía que ha servido para sustentar el marco teórico de la investigación, y, que utilizada correctamente, son la garantía de originalidad del presente trabajo. Mientras que la parte final del presente informe, expone los anexos, como la carta de autorización de ingreso al centro educativo, la carta de entrega recepción del informe de los resultados de la investigación, los modelos de los instrumentos de investigación y las fotografías de la institución educativa y de los maestros participantes en el desarrollo del proceso investigativo.

Este trabajo cobra una importancia relevante, puesto que parte de un diagnóstico real y fidedigno de las fortalezas y debilidades detectadas en el desempeño docente de la institución; y luego, en base de estos resultados se configura todo un compendio y estudio del ejercicio profesional de los maestros y maestras; para finalmente, proponer los lineamientos fundamentales que constituirían la alternativa de solución a los problemas visibilizados en la práctica pedagógica del profesorado, que obviamente están en la dirección de lograr los estándares de calidad educativa; con lo cual se beneficiará a la comunidad educativa, al entorno comunitario; y se convertirá en el eslabón de progreso de este sector de la patria ecuatoriana.

Este trabajo, visto desde una panorámica de integridad, constituye una respuesta a los problemas que el profesorado ha estado practicando equivocadamente en los ámbitos de la gestión legal, irrespetando los derechos de los estudiantes, en el ámbito del aprendizaje al no utilizar las estrategias y recursos académicos en la enseñanza, en el ámbito de la planificación al caer en prácticas reiterativas de improvisación y en el ámbito del liderazgo y comunicación al haber descuidado la convivencia armónica entre los miembros de la comunidad educativa.

En el contexto expuesto, todos los objetivos específicos de la investigación se verificaron positivamente; a saber: el objetivo “Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión”, se cumplió en su integridad, ya que en la construcción del marco teórico se recopiló una amplia variedad de temas que conceptualizan el desempeño docente, las estrategias de aprendizajes, las relaciones profesor – alumnos y muchos temas más que fundamentan la acción docente.

También el objetivo: “Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente”, se ha verificado afirmativamente, puesto que los indicadores de la gestión legal, de planificación, de ejecución de la enseñanza aprendizaje, y del liderazgo y comunicación, han sido cuantificados en una escala de cero a diez con los correspondientes porcentajes, parámetros que han tomado objetiva y visible la realización de actividades de los profesores, y ha exteriorizado las debilidades y fortalezas del desempeño profesional.

En el mismo sentido, el objetivo específico: “Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente”, se ha cumplido con éxito, ya que, los profesores al contestar la encuesta aportaron con información que procesada estadísticamente, permitió ver el grado de importancia que los docentes propician a los diferentes componentes que facilitan su práctica educativa.

También el objetivo: “Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad”, han tenido un gran acierto, en el sentido que cada indicador de la matriz de preguntas, ha sido valorado por los docentes, indicando su conocimiento de las temáticas puestas a su consideración; de lo que se desprende la efectividad del desempeño docente en el aula de clases.

Sobre el liderazgo y comunicación el objetivo se ha planteado como: “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”, efectivamente, se ha realizado ese contraste de las opiniones vertidas por los docentes y la ejecutora del proceso, evidenciándose que los profesores califican con mejores puntuaciones su labor; mientras que la investigadora detecta ciertas falencias en el desempeño docente.

Una vez realizada la investigación, se ha formulado el objetivo: “Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente”; ciertamente, la etapa de discusión de resultados y las recomendaciones formuladas en el informe de investigación, han aportado con los fundamentos necesarios para la formulación de la propuesta, en razón que el propósito de la misma es ayudar al mejoramiento del desempeño docente, mediante la ejecución de estrategias que respondan a la realidad de la institución educativa.

Realmente las autoridades y el profesorado del establecimiento educativo brindaron todas las facilidades para realizar el trabajo, designando para el efecto a los docentes que intervendrían en el proceso de encuesta y de observación a las actividades docentes; consiguientemente, no hubo limitaciones o inconvenientes en el desarrollo de la investigación; salvo, pequeñas cortapisas superables en todo sentido, referidas a la coordinación y puntualidad de los docentes que participaron contestando la encuesta, problemas que son comprensibles, porque para ellos, representó un trabajo adicional a sus acostumbradas tareas.

Finalmente, se deja constancia que la metodología aplicada en el presente trabajo, se basa en un diseño metodológico de “tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que permite explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje”; también se utilizó los métodos inductivo, descriptivo, deductivo, sintético, analítico, estadístico y hermenéutico, como medios y herramientas de configuración y construcción del documento; métodos que lógicamente, fueron operativizados por las técnicas e instrumentos de investigación; a todo este proceder, se añade la articulación del talento humano y los recursos materiales, institucionales y económicos que fueron necesarios para llevar a feliz término el presente informe de investigación.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

El desempeño docente comprende la totalidad de actividades que ejecuta el maestro en su rol de enseñar, de relacionarse con sus colegas, con las autoridades, con los padres de familia y más miembros de la comunidad; en este orden, Subaldo (2012) conceptualiza al desempeño docente como “la capacidad para llevar a cabo, de manera competente, las funciones inherentes al desarrollo de su actividad educativa y de manera más específica al ejercicio de la docencia” (p. 41).

La competencia del docente será trascendente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en la capacidad para promover un clima social escolar de respeto y consideración entre los miembros de la clase; y, ante todo, en el dominio de los temas y metodologías que tenga que utilizar para impartir nuevos conocimientos a sus estudiantes.

Otra definición sobre el mismo tema la expresa Saravia (2012) que “considera la eficiencia en el servicio, la asistencia y puntualidad y la participación en el trabajo comunal” (p. 7). Socializando esta definición, se estima que el desempeño docente no debe ser un hacer educativo mediocre o para llenar los espacios, sino que por el contrario debe estar apegado a los máximos niveles de eficiencia, lo que debe demostrar con actitudes prácticas de asistencia y puntualidad. Claro está que al no cumplir con estos lineamientos, la acción pedagógica docente no arrojará resultados de calidad que beneficien a todos los estudiantes.

En una interpretación parecida, se manifiesta que “el desempeño docente es definido como una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro” (Cuenca, Montero, Ames y Rojas, 2011, p. 31). Aquí se destaca la capacidad de interacción o relación con el otro, que con seguridad serán sus compañeros docentes y sus alumnos que estarán en primer plano para recibir sus enseñanzas; de esta forma el desempeño docente, endosa que es una actividad social, que se hace con más personas, por lo tanto, pone de relieve lo colectivo ante lo individual.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

La formación inicial y la capacitación del docente, son factores que inciden directamente en un desempeño docente eficiente, de ahí la importancia que estos dos procesos de formación sean de calidad, ya que se considera que: “la formación de los docentes (futuros guías, orientadores y educadores de niños y niñas) junto con la capacitación, perfeccionamiento y especialización de aquellos..., constituyen estrategias centrales cuando pensamos en el derecho a una educación con equidad, calidad y pertinencia” (Unicef, 2012, p. 15).

Cabe enfatizar el mejoramiento continuo del docente como estrategia fundamental para ejecutar el proceso de enseñanza en las aulas escolares; inclusive, la definición evoca un espíritu de trascendencia en el futuro, pues quiere que la formación inicial sea muy buena, que la capacitación sea permanente, para que luego incida positivamente en los estudiantes.

En la ciudad de Buenos Aires Argentina en el 2001, el Instituto de Planeamiento de la Educación cita a Terige (1995), quien propone que “una formación docente inicial eficaz debería reunir al mismo tiempo dos características aparentemente contradictorias: debería ser resistente a la práctica y debería ser permeable a ella” (p. 7). Las connotaciones antes dichas, deberán ser entendidas en las dimensiones de que la práctica educativa no puede menguar su calidad por los imprevistos y dificultades que se sucedan en el centro escolar; y, al mismo tiempo, esta formación docente inicial debería ser flexible para asimilar nuevas estructuras de conocimiento que la profesión educativa requiere.

La Universidad Técnica Particular de Loja en el Plan de Formación Docente – Pedagógica en 2013 se plantea trabajar la formación continua del estudiante en la que la “docencia ha de proponerse la formación integral del estudiante, dentro de la cual se atienda sus necesidades espirituales, emocionales, cognitivas, sociales y técnicas. Debe procurar que el estudiante se convierta progresivamente en protagonista de su aprendizaje” (párr.1). Justamente, la formación docente debe cultivar todas las áreas que conforman el ser humano, es decir, debe ser entendida y practicada desde una visión holística, pues de esta manera estará capacitado para trabajar con alumnos que expresen conductas, caracteres y personalidades diversas.

1.1.2.2. Motivación.

Al referirse a la motivación del docente como elemento esencial de su desempeño laboral Galtés (2013) asevera que “la motivación del docente es un elemento a tener en cuenta, porque influye en el desempeño individual y en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos” (párr. 13). Este enfoque de la motivación rescata la importancia de la misma, en cuanto es un factor determinante para incrementar la voluntad de los actores educativos, y específicamente de los alumnos, para que éstos incrementen su interés por aprender individual y cooperativamente, a la vez que ayuden al crecimiento de la institución educativa, mediante el cumplimiento de las tareas encomendadas a ellos.

El estado de ánimo de los docentes en su trabajo no puede ser de tristeza, agotamiento, pereza, e incertidumbre, por ello, Crespo (2008) sostiene que “una motivación total, intrínseca...haga sentir productivos y entusiastas en la realización del trabajo cotidiano” (párr. 3). En esta mirada la autoestima, la alegría interior, el espíritu de realización del docente, debe crear una atmósfera positiva y dialogante con los alumnos, porque de él depende que los estudiantes tengan actitudes similares para aprender y fomentar relaciones de confianza y compañerismo para ejecutar las tareas en la clase.

Pero el centro educativo también juega un papel preponderante en la motivación del docente, al respecto Aldape (2008) asiente que “cuando la organización reconoce que la motivación nace en el interior del individuo y lo impulsa hacia la meta, se encarga de generar las condiciones en las cuales el individuo encuentre oportunidades para satisfacer sus aspiraciones” (p. 56). En relación a lo prescrito, se entiende que la motivación exógena brindada por el centro escolar es determinante en la ejecución del trabajo docente, pues las condiciones del ambiente de trabajo, los reconocimientos a la labor educativa y la valoración a la persona, son elementos que motivan al docente para dar más de lo que está estipulado en los reglamentos, e inclusive aportar con tiempo extra para ayudar para alcanzar las metas y el mejoramiento profesional.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Se da por hecho que la relación entre la persona que enseña y la que aprende, debe ser de amistad, confianza, transparencia y solidaridad, en este andar, Zárata (2002) afirma que “la relación maestro alumno, es la parte neurálgica del quehacer docente, ya que en función de la calidad de esta relación, se derivará en gran medida el éxito o fracaso del proceso enseñanza aprendizaje” (p. 15). Esta proposición demanda que el ambiente de aprendizaje

este matizado por un clima social escolar y de aula de calidez y respeto, de comprensión y tolerancia, de ayuda mutua, solo en esta dirección se estará garantizando que las relaciones entre el maestro y el estudiante tengan éxito al ejecutar los procesos educativos.

La relación del docente con el alumno, enfrenta dos mundos que en principio son totalmente desconocidos, en este sentido, existen expectativas por descubrir los rasgos de la personalidad y del desempeño de cada uno, consecuentemente, “en cuanto a aspectos pedagógicos didácticos, los estudiantes también tienen expectativas de sus profesores, y aunque estas denotan una gran variedad de significados, la mayoría están relacionados con la habilidad del docente para el control y el manejo del grupo” (Covarrubias y Piña, 2004, p. 68).

Es en esta dimensión que comienza el conocimiento mutuo entre el docente y los alumnos, y las relaciones de aprendizaje se fortalecen, puesto que cada vez se irán reafirmando las fortalezas y trabajando para reducir las debilidades de los actores educativos, y obviamente, habrá ese sentimiento de comprensión y tolerancia entre el profesor y el alumno, entendiendo que la comunidad de aprendizaje es un proceso de perfeccionamiento continuo.

En el mismo tema, en el lenguaje popular con mucho acierto se dice que el maestro y el alumno deben ser amigos, en consonancia con esta premisa, en “la auténtica relación maestro estudiante, ambos educador y educando están abiertos a apreciarse mutuamente, significando con ello que el proceso educativo es una práctica específica del ser humano” (Arrien, 2013, párr. 1). Lo dicho, reconfirma que estos dos actores educativos deben fomentar relaciones humanas de calidez, y de esta manera, el estudiante tendrá la confianza para preguntar a su maestro sobre los temas que desconoce y siente inquietud por descubrir, además de acuerdo al enunciado, la relación maestro alumno traspasa los límites del aula de clases para concebirse como una relación humana de respeto.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Las familias de los estudiantes de un centro escolar, desde el momento que proyectan la educación de sus hijos e hijas, tácitamente se están vinculando a la escuela; en esta perspectiva, Garreta y Llevot (2007) manifiestan que “la articulación entre dos instituciones, la escuela y la familia, con asimetría de poder y un contexto social y político...las sitúa en el debate entre intereses públicos y privados” (p. 9). Al decir asimetría de poder, está reconociendo que la escuela o las familias tienen la capacidad para imponer, por lo general

tratándose de escuela pública, ésta pone las reglas; mientras que en un centro educativo privado, los intereses de las familias tienden a predominar; en este contexto, debe buscarse canales de diálogo para que los padres de familia no perciban que se les impone algo, porque entonces de manera involuntaria se crea una resistencia hacia la institución y se bloquea ciertas iniciativas que pueden ser muy buenas para todos los miembros de la comunidad educativa.

En una relación de interdependencia entre las dos entidades Torío (2004) infiere que “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” (p. 35). Esta visión evoca una complementariedad entre las familias y las escuelas, en el sentido de la necesidad de sumar esfuerzos para educar a los nuevos ciudadanos y ciudadanas de la sociedad; claro está, que ninguna de las dos partes pueden evadir responsabilidades, si realmente se desea construir un ser humano nuevo que ponga en práctica los valores de convivencia democrática y justicia social.

En un horizonte humanista de interrelaciones “de la familia y de la escuela depende que los niños y niñas aprendan, desde la más temprana edad, el sentido de justicia, la valoración de su dignidad humana y del conocimiento” (Villarreal y Sánchez, 2002, párr. 25). Entonces depende del rol conjunto de la familia y la escuela, contar en el futuro con personas que proclamen y vivan la justicia, que exijan sus derechos, sean autónomos, con una sólida personalidad; y no masas manejables al antojo de líderes populistas que desgastan la moral del pueblo, porque este pueblo todo le puede faltar, pero jamás la dignidad que lo encumbra en la cima de la creación humana.

1.1.2.5. Organización institucional.

La organización escolar es entendida como “la dinámica propia de la institución educativa...como marco organizativo adecuado para el desarrollo de sus finalidades y con un contenido propio de socialización de los sujetos que de ella participan” (Rivas, 2003, p. 113). La interpretación de esta concepción enuncia que la organización institucional ha de articular el talento humano, los recursos económicos y didácticos, las tecnologías y todos los elementos necesarios para lograr sus finalidades como centro educativo, y pone énfasis en los procesos de socialización, con lo cual, se generará una cultura de inclusión educativa en la que todos intervengan en la construcción de una institución educativa fuerte que camine a la excelencia educativa.

También se manifiesta que la organización institucional “se refiere a procesos macro de descentralización, autonomía, dirección de los centros educativos y condiciones laborales en general” (Pérez y Brescia, 2008, p. 44). Esta acepción reconoce que mediante la descentralización, los sub equipos trabajarán mejor, en el cumplimiento de responsabilidades propias alcanzarán su autonomía, inclusive adoptarán su propia forma de auto dirigirse, obviamente para alcanzar las metas que se han propuesto. Pero capital importancia se otorga a las condiciones laborales, ciertamente, las instituciones educativas funcionan gracias a ese gran esfuerzo humano de docentes, directivos, y más integrantes de la comunidad educativa.

Una conceptualización alternativa de la organización institucional manifiesta “que la organización se configura como una forma racional para conseguir objetivos mediante...división de funciones y de autoridad, diferenciación de roles y de niveles jerárquicos, coordinación de tareas, toma de decisiones expertas” (Guerra, 2001, párr. 10). La relevancia del concepto expuesto se enfoca en la consecución de metas y fines que persigue la institución, siendo necesario para ello, precisar las tareas que cada individuo o equipo de trabajo debe desarrollar con eficacia y eficiencia; en este sentido, los resultados positivos o negativos dependen del aporte y cumplimiento de funciones de todos los miembros de la institución.

1.1.2.6. Políticas educativas.

La Universidad del Tolima (2001) enuncia que las políticas educativas son “un mecanismo que le permite al Estado controlar y regular el acontecer escolar, y demostrar su interés por la educación...es a través de ellas que el Estado configura y materializa en la escuela sus intenciones, deseos, objetivos” (párr. 2). Ciertamente, en todos los países del continente americano, la educación es una responsabilidad del Estado, por lo mismo, en el trajinar histórico, ha formulado las políticas educativas para formar a los ciudadanos y ciudadanas de la nación, lineamientos que por cierto, se irán acoplado a las nuevas realidades sociales y la globalización, sin que por ello, se pierda la identidad cultural de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.

En el Plan Decenal de Educación (2006) se describen las políticas educativas del Ecuador, entre las que se mencionan la “Universalización de la educación inicial de 0 a 5 años, (...). Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo” (p. 5). Debe decirse que aunque se ha avanzado significativamente en la ejecución de estas políticas, en el sector rural de la geografía ecuatoriana aún falta la intervención del Estado, pese a que el

marco constitucional y legal así lo exigen; en consecuencia, es importante que los docentes tomen conciencia de esa gran responsabilidad, y redoblar su trabajo, con el fin que no que ningún estudiante de la patria sin estudiar.

En otra perspectiva, las políticas educativas “deberían identificar las fuentes de dominación, represión y explotación que son legitimadas por la política educación” (Espinoza, 2009, p. 7). Ciertamente, las políticas educativas reflejan esas características de represión y explotación del pueblo, cuando obedecen a la voluntad de gobiernos autoritarios, cuyo único fin es perpetuarse en el poder, convirtiéndose en este caso las políticas educacionales en instrumentos de dominación, principalmente de la clase desposeída, marginada; por parte de los integrantes de los poderes fácticos, de la política oportunista y de los intereses de los grupos de poder.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Las características del desempeño docente, son distintivos que permiten diferenciar el rol del maestro en la clase, del trabajo de otras profesiones, así el ejercicio docente debe estar revestido de “los conocimientos de las materias de enseñanza, el desarrollo metodológico del docente en la clase y el trato con los alumnos” (Cuenca et al., 2011, p. 33). Este planteamiento, traza un perfil del docente con un amplio conocimiento de las disciplinas que enseña, con la utilización correcta y adecuada de las metodologías de enseñanza, y, con una relación amable y sociable con sus estudiantes; en virtud, que un trato cordial, amable y de confianza favorecerá los aprendizajes de los estudiantes.

Otra mirada del desempeño docente, homologa las características con los dominios que deben fortalecer la formación del maestro, y se dice que “el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar de las familias” (Ministerio de Educación del Perú, 2012, p. 18). La conjunción de estos tres dominios, con seguridad caracteriza a un docente eficaz, idóneo, puntual, sociable, comunicativo con las familias, experto en la materia, y líder en la comunidad educativa, por lo mismo, no se limita al cumplimiento de una carga horaria, sino que su gestión trasciende a otras áreas de la sociedad.

Pero una característica esencial del desempeño docente, es la capacidad que éste tiene para la “construcción de conocimientos necesarios para la formación de un individuo integral, tanto en lo personal como en lo académico” (García, 2013, párr. 26). Este distintivo

del desempeño docente resume el fin que persigue la profesión docente, identificada con la formación integral de los estudiantes a su cargo, consecuentemente, las particularidades de la docencia, están comprendidas en esta visión holística que impulsa una educación de calidad que beneficie directamente a los estudiantes.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

A decir de Guerrero (2013) el desafío del desarrollo profesional está relacionado con “saber ejercer la docencia con plena consciencia y responsabilidad por los propios actos, con disposición a la mejora continua, y con un firme compromiso moral con cada estudiante y sus logros” (párr. 12). Realmente este reto es de carácter permanente, pues la mejora continua es un proceso que se realizará a lo largo de toda la vida del docente, en la cual evidenciará el compromiso moral frente a una formación integral y de calidad de los estudiantes, pues este desafío, hará que cada docente adquiera una dimensión trascendental de proyectar sus conocimientos y sabiduría, en beneficio de grandes sectores sociales con los cuales se encuentra vinculado.

El desarrollo profesional hoy en día está ligado al uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación “en tanto y en cuanto se conviertan en experiencias cristalizadoras para los educadores considerados en forma individual y/o integrados a equipos” (Libedinsky, 2011, párr. 4). En este espíritu, se hace notar que el aprendizaje no tiene por qué ser una tarea aburrida y trabajosa, sino que por el contrario, debe ser una experiencia gratificante en el ámbito profesional, y compartida con los equipos de trabajo del centro educativo, en la medida que, el adelanto y progreso institucional sean una responsabilidad compartida de los docentes con las autoridades del plantel.

En la opinión de Padilla (2008) la formación profesional “debe implicar estrategias que ayuden al profesorado a tomar decisiones conscientes y autónomas” (párr. 11); en esta dimensión, los docentes deben ser propositivos, innovadores, con capacidad de gestión y liderazgo, solo entonces serán capaces de tomar decisiones autónomas, claro está, estas decisiones deberán tomarse en coherencia con la visión y misión de la institución educativa, puesto que estos dos componentes de manera resumida proponen el norte que debe seguir la institución escolar para su progreso; y, ante todo dinamiza las acciones concretas de los docentes, en post de lograr resultados efectivos en su ejercicio profesional con una capacitación pertinente.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Al referirse a estos tres componentes entrelazados de la educación Torío (2004) manifiesta que “se impone buscar formas de relación entre la familia y la escuela, que permitan una comunicación fluida, una información bidireccional y una colaboración de los padres en el contexto educativo” (párr. 1). De lo dicho se deduce, que la familia, la escuela y la comunidad deben articular y consolidar unos vínculos de trabajo, comunicación, convivencia e información de carácter permanente, con el propósito de alcanzar los objetivos de la institución, pues, la actuación aislada de estas entidades acarreará dispersión de esfuerzos y energías, que no producirán resultados eficaces en el hecho educativo.

Tanto la familia, la escuela y la comunidad influyen en la formación de nuevos ciudadanos, pero la escuela asume un papel central en la conducción de estas relaciones; al respecto, se dice que “la escuela ejerce una función socializadora que facilita la integración de los miembros de la comunidad en los grupos sociales en los que viven” (Marín, 2003 como se citó en Musitu y Martínez, 2009, p.1). Aquí se evidencia que la escuela al tener una estructura formal, cuya objeto principal es la educación, y que por lo mismo, cuenta con los profesionales de la educación, le resulta más fácil generar los procesos de integración con la familia y la comunidad; unidad que se forjará en función de dotar de mayores fortalezas a los estudiantes de la escuela.

La suma de esfuerzos entre los involucrados en la gestión educativa, es indispensable e impostergable, en este orden, “fomentar una cultura de confianza social es importante para la creación de la participación de familia y comunidad con la escuela” (Herderson y Mapp, 2002, y Boethel, 2003, como se citó en Ferguson, 2006, p. 3). De la proposición enunciada, se desprende que la confianza es el valor humano que logra integrar a la familia, la escuela y la comunidad; en efecto, sino existe confianza entre los implicados, ningún miembro de la institución entregará todo su potencial, puesto que tendrá la sensación que el otro va a fallar en la ejecución de estrategias planificadas a favor del establecimiento educativo.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

El cumplimiento de las obligaciones del docente en el centro escolar y específicamente, en la actividad de enseñar, es lo que se denomina la práctica docente; en esta perspectiva la Universidad Técnica Particular de Loja en el 2011, propone que “el profesor tiene que saber interactuar y comunicar un conjunto de conocimientos y aprendizajes significativos a través de métodos y estrategias apropiadas, para orientar la comprensión, el desarrollo de

habilidades, destrezas y actitudes favorables” (p. 5). En el escenario planteado, recae en el profesor la responsabilidad de lograr que los estudiantes asimilen excelentes y óptimos aprendizajes, siendo necesario para ello, que el docente este bien capacitado para ejercer la academia, y haga un uso adecuado de las metodologías de enseñanza, caso contrario fracasará.

En una interpretación similar, se dice que en la práctica docente, “se evidencia la aplicación de todas las competencias en el hacer en el aula, apoyándose siempre en los instrumentos curriculares y de gestión institucional” (Jaramillo, 2012, p. 3). Entre las competencias se ha de enunciar las relacionadas a su formación académica, a las metodologías utilizadas, al buen trato con los estudiantes; al tiempo que, al desenvolverse como docente deberá contar con los instrumentos curriculares necesarios, para lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.

Alternativamente, “los alumnos entienden a la práctica docente como un quehacer cotidiano dentro de la institución escolar, centrado en la interacción del docente con los alumnos, a través de la cual se generan los procesos de enseñanza y de aprendizaje” (De Rivas, Martín y Vanegas, 2003, p. 29). Esta aseveración pone de manifiesto que la práctica docente entraña relaciones de confianza y comunicación bien acentuadas entre el profesor y sus alumnos, puesto que constituyen las premisas fundamentales, para que el proceso de enseñanza aprendizaje sea eficaz, de calidez y calidad educativa.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

En principio Botero (2009) manifiesta que “la gestión educativa es la capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones y haciendo uso de recursos técnicos, financieros y humanos” (p. 2). En el marco expuesto, la gestión educativa se convierte en una acción medular e interactiva en la vida de una escuela, pero a su vez presiona a los directivos institucionales ay a los docentes para que hagan un uso racional y óptimo de los diferentes recursos, para propiciar el bienestar de los entes educativos, y alcanzar las metas y propósitos institucionales con la participación de todos.

En un escenario parecido, se dice que “la gestión educativa se encarga de estudiar las diversas acciones, procesos y funcionamiento de los respectivos proyectos educativos institucionales particulares o específicos, y generales o globales, en ámbitos diversos del

mundo educativo” (Mora, 2009, p. 8). Es loable subrayar que esta definición, precisa que la gestión educativa, se encarga del funcionamiento de los proyectos educativos institucionales, en este sentido, asegura que la planificación u objetivos planteados en los proyectos escolares se cumplan, y no se queden aumentando el volumen de documentos de la biblioteca que nadie los lee, con lo cual, se habría desperdiciado tiempo, pero ante todo la oportunidad de alcanzar nuevos estándares de gestión educativa que beneficien al centro escolar.

Por otro lado, la Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica en el 2009, define a la gestión educativa como “el arte de anticipar participativamente el cambio con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado o una forma de alinear los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado” (p. 6). Esta aseveración, no admite que el futuro del plantel educativo sea un devenir al azar, sino que, mediante la gestión educativa ese futuro sea acorde a las expectativas que la entidad tenga, lógicamente, para ello articulará los recursos disponibles del centro escolar, generará proyectos educativos, y firmará convenios de cooperación para aprovechar las bondades de otras organizaciones de la localidad.

1.2.2. Características de la gestión.

La gestión educativa tiene como una de sus características al liderazgo tanto de directivos como de docentes, en este ámbito se menciona que “el educador es fundamentalmente un ejemplo para los estudiantes, para la comunidad, la función de un directivo debe ser el gran líder para el cambio social... y en formar hombres y mujeres capaces de desear triunfar” (Polo, Trejo, Fernández, Ortiz, Pallero y Canela, 2012, párr. 6). Aquí el liderazgo como característica de la gestión educativa, es visto con una doble influencia, por un lado, la responsabilidad ineludible del maestro de convertirse en ejemplo a ser imitado por parte de sus estudiantes, y la visión del directivo para proyectar a los alumnos como hombres y mujeres de bien, con anhelos de superación y capaces de adaptarse al cambio, y ser los agentes transformadores de las caducas estructuras sociales, económicas y políticas.

Otra visión un poco distinta, manifiesta que las características de la gestión educativa son la “autonomía, cohesión, flexibilidad, identidad, adaptación, heterodoxia” (Elizondo, 2001 como se citó en Fuentes, 2009, p. 34). Estas peculiaridades, determinan que un centro educativo al promover su desarrollo, debe marcar su identidad, debe ser flexible a los cambios de era, debe promover la cohesión entre los miembros de la comunidad escolar; y

debe impulsar la innovación del currículo, de la infraestructura, y de todos los procesos educativos; consecuentemente, en todo momento el centro escolar tendrá nuevas oportunidades, nuevos propósitos y energía nueva para adaptarse a las demandas de la sociedad del conocimiento y la colectividad en general.

De una forma puntual, se dice que las principales características de la gestión educativa, es ser: “a) descentralizada, b) simplificada y flexible, c) participativa y creativa, d) está centrada en procesos de aprendizaje, e) formativa, f) unitaria, sistémica y eficaz, g) integral” (Echaiz, s.f., p. 28). La proposición enunciada exige un cambio de esquema funcional en los centros educativos, ahora el directivo institucional, debe descentralizar las decisiones para que el docente asuma mayor responsabilidad frente a la planificación, a sus alumnos y a los padres de familia, por otro lado, se debe eliminar tanto trámite burocrático que obstaculiza la administración educativa, optando por procesos simplificados que la tornen ágil y eficiente, en pro del bienestar de las personas vinculadas a la institución educativa.

1.2.3. Tipos de gestión.

Para Antúñez (2003) existen diferentes tipos de gestión, entre los que se tiene: “de recursos humanos, administrativa, del patrimonio, del paisaje...en el ámbito más específicamente escolar acostumbramos a hablar...de gestión del currículo o de gestión económica” (p. 50).

En la gestión de recursos humanos estará la organización de los profesores, estudiantes, directivos, personal de servicio e inclusive padres y madres de familia; mientras que la gestión administrativa estará relacionada con la dirección del centro, con la planificación, organización, ejecución y evaluación de los procesos educativos, en lo relativo al patrimonio se considerará el mantenimiento de la infraestructura, terrenos; y, finalmente la gestión del paisaje está relacionada con los elementos del entorno, contexto y su articulación adecuada para que genere beneficios al centro escolar, aquí se evidencia que es necesario trabajar en todos los ámbitos de gestión, y no únicamente en la elaboración del PEI.

La teoría de la gestión educativa es amplia y atiende a múltiples campos de acción, en este sentido, Pacheco (2013) señala los siguientes tipos de gestión: “gestión tecnológica...gestión social...gestión de proyecto...gestión del conocimiento” (párr. 6 y 7). En una interpretación reflexiva se distingue que la gestión tecnológica está relacionada con el aprovisionamiento de tecnología de punta, con el adiestramiento del personal en su uso y manejo; en cambio la gestión social se encargará de promover el diálogo entre los actores educativos para motivarlos a trabajar en pro de los objetivos institucionales. Por otro lado, la

gestión de proyectos se encargará de movilizar los recursos para la correcta ejecución del proyecto; y la gestión del conocimiento velará por un eficaz proceso de enseñanza aprendizaje.

Por otro lado, se especifica dos tipos de gestión educativa, a saber: “gestión vertical...que se desarrolla... con alta jerarquización en el ejercicio de las funciones...las decisiones son tomadas de manera unilateral...y gestión horizontal...se aborda mediante el trabajo en equipo...las decisiones son tomadas en conjunto con las diferentes unidades del departamento” (Laso, Albarrán y Carrasco, 2012, p. 111). De lo dicho anteriormente, se puede colegir que el tipo de gestión vertical está asociada a un tipo de liderazgo autoritario donde las decisiones la toma el director de la escuela y su grupo; mientras que el tipo de gestión horizontal, está asociada a un tipo de liderazgo democrático, donde cuentan las opiniones de profesores, estudiantes, padres y madres de familia e inclusive los miembros de la comunidad para la toma de decisiones.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Los preceptos legales en el ámbito de la gestión docente, están relacionados con la coherencia del ejercicio docente y la aplicación de la legislación educativa, en este horizonte, se manifiesta que “es necesario plantearse cuál es el marco normativo más adecuado para legitimar los propósitos, el alcance y las repercusiones de la evaluación” (Murillo, 2006, p. 88). Esta connotación a toda luz implica que todo docente debe conocer el marco normativo en el cual debe circunscribir su actuación, es decir, debe respetar los derechos de los alumnos, autoridades y más miembros de la comunidad educativa, al tiempo que pueda exigir actitud similar respecto de él, solo en esta doble interpretación de cordialidad y respeto, se legitimará su trabajo profesional en el marco de la ley.

En consonancia con el párrafo anterior, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos de México (2011) señala que en el ámbito de la gestión docente, se tomará en consideración que en el “marco legal y el normativo adecuado: es importante identificar conflictos potenciales y posibles modificaciones que pudieran requerirse en áreas relacionadas (por ejemplo en las leyes laborales) para llevar a cabo las reformas” (p. 10). Definitivamente, la gestión docente no puede ejecutarse a base de decisiones arbitrarias, de Decretos, Acuerdos ministeriales, o resoluciones inconsultas; sino que tiene que realizarse en el marco de la Constitución y la Ley de Educación, en esta orientación, los docentes

gozarán de seguridad jurídica respecto de su trabajo, y no pasarán por la incertidumbre de los vaivenes políticos, y con la amenaza que en cualquier momento pueden quedar en la desocupación.

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia en el 2012, determina que “el principal referente normativo para...docentes y directivos docentes...es la Constitución..., la cual consagra que la prestación del servicio educativo debe estar a cargo de personal idóneo” (p. 4). Esta aseveración conmina a los docentes a responder con idoneidad, eficiencia y calidad al ejecutar la enseñanza a sus alumnos, por tanto, la actualización y mejoramiento permanente, son presupuestos obligatorios que todo maestro debe asumir con responsabilidad, a la vez que tiene que hacer de su trabajo una apuesta para lograr los postulados de la educación consagrados en la Constitución de la República.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

A decir de Mosquera (2008) la gestión docente debe implicar que la formación y ejercicio profesional deben estar caracterizados por “aprendizajes básicos de carácter público, que describen lo que se espera que los estudiantes ecuatorianos logren en los diferentes niveles educativos, como resultado del proceso enseñanza-aprendizaje” (p. 22). Consecuentemente, estos aprendizajes deben constar en los libros de formación y práctica docente; y, los maestros tienen que tener un dominio teórico y práctico de ellos, solo entonces, se logrará aprendizajes significativos en los estudiantes y se hará de ellos ciudadanos que provoquen soluciones a sus dificultades cotidianas y presenten alternativas de progreso para la nación.

Al hablar de la gestión del aprendizaje, Soubal (2008) afirma que es “el quehacer educacional de educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica – reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente” (p. 311). En la atmósfera planteada, son los docentes los encargados de formar ciudadanos de bien, con espíritu crítico y reflexivo, con capacidad de análisis, que tengan la clarividencia para dilucidar lo que es bueno para los sectores sociales, de destacar los beneficios de una vivencia democrática y en libertad para la sociedad en general.

Los aprendizajes como elementos que contribuyen a la mejora del desempeño docente, describen lo que el profesor debería conocer y hacer en el aula de clases para que los estudiantes aprendan; en este contexto, “están en relación a su eficiencia para asegurar el

logro de tales aprendizajes: preparación académica, eficiencia pedagógica” (Bustamante, 2013, párr. 5). Esta referencia, pone de relieve el dominio de conocimientos por parte del profesor, sobre los temas que va a impartir a sus estudiantes; a su vez, estos conocimientos tienen que ser ilustrados a los discentes con eficiencia, utilizando las metodologías de enseñanza más adecuadas; y, de esta manera, lograr los aprendizajes deseados en los alumnos.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

La planificación eleva la capacidad de desempeño docente, al bosquejar las actividades que éste realizará en el aula de clases; en esta dimensión “permite anticipar sucesos y prever situaciones que pueden favorecer u obstaculizar los procesos de enseñanza y de aprendizaje” (Lezcano, 2010, p. 1). Ciertamente, la planificación ya señala los objetivos, los recursos, los contenidos, la metodología y la evaluación que se efectuará al impartir una clase a los estudiantes, y consiguientemente, la práctica docente no será improvisada ni reflejará debilidades por parte del maestro a sus estudiantes.

Otra visión afirma que al planificar, el docente ya está indicando “qué enseñar, cómo enseñar, cuándo enseñar, cómo se desarrollarán las tareas, tomando en cuenta los recursos institucionales y situacionales disponibles” (Aquino, 1999, p. 2). Esta aserción, demanda que el docente en la planificación responda por escrito a cada una de las preguntas planteadas, en consecuencia, al momento de enseñar sabrá que hacer, y se desenvolverá con eficacia profesional, y evitará lapsus de silencio o equivocaciones que disminuirán su credibilidad ante sus estudiantes.

También se concibe que “la planificación es ir construyendo racionalmente el futuro, de acuerdo con los propósitos u objetivos expresados por los diferentes actores sociales que intervienen en el proceso. Depende de una relación de medios y fines” (Pelletier y Oviedo, 2003, p. 12). Efectivamente, la planificación se la hace para el desarrollo de acciones futuras, lo que evita que el hecho educativo suceda al azar; por consiguiente, este recurso académico, se constituye en el medio tangible que permite verificar que los objetivos educativos se vayan cumpliendo de conformidad a lo programado al inicio de los períodos escolares.

1.2.4.4. *Ámbito del liderazgo y la comunicación.*

El liderazgo y la comunicación son facultades inherentes a la gestión docente, y que en todo momento deben contribuir al mejoramiento del desempeño docente, en esta connotación se dice que “el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida y a través del proceso de comunicación a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (Fuentes, 2009, p. 48). En este escenario, todo docente debe influir positivamente en el alumnado, los compañeros profesores, los padres de familia, los directivos; en fin, en todos los miembros de la comunidad educativa, para ello, debe valerse de la comunicación verbal y escrita, la misma que debe ser cortés, sincera y dialogante para fomentar buenas relaciones humanas.

Las instituciones educativas del presente requieren de docentes con actitudes de liderazgo, con capacidad para actuar con iniciativa propia, con interés en el bien común, al respecto se asegura que el liderazgo tiene la “capacidad de influir en un grupo con el objeto de que el grupo alcance sus metas” (Solórzano, 2006 como se citó en Flores, 2010, p. 41). Una deducción lógica, es que el liderazgo se lo ejerce ante un grupo de personas, y en el caso que nos ocupa, ese grupo está constituido por los miembros de la escuela, la familia y la comunidad, quienes deberán sumar esfuerzos para lograr las metas institucionales que favorezcan a los estudiantes.

Es mediante la comunicación que los actores educativos logran un entendimiento de las tareas a realizar, en este ámbito, la comunicación educativa permite aprender de los demás, en esta mirada, se afirma que “la comunicación es un aprendizaje constante y continuo implica asumir las diferencias, como invitación a un encuentro creativo. Comunicarnos es, entonces, ubicarnos, descubrimos, tomar conciencia del rol, lugar y poder de cada uno” (Requena y Abistur, 1999 como se citó en Arellano, 2006, p. 10). Esta proposición implica un conocimiento de los personajes educativos, tanto de la expresión externa, como de ciertos atributos internos que dan fe de la personalidad y carácter del interlocutor, estos aspectos a su vez, son los que generan confianza, empatía y diálogo para que los actores educativos sumen esfuerzos en beneficio del centro educativo.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

En el ámbito de la educación y precisamente del desempeño docente, a la estrategia se la define como “el conjunto de decisiones que toma el docente para orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos. Se trata de orientaciones generales...considerando qué queremos que nuestros alumnos comprendan, por qué y para qué” (Anijovich y Mora, 2009, p.4). Cabría añadir, que ese conjunto de orientaciones, deberían ser construidas por los equipos pedagógicos, capaz de lograr un empoderamiento sobre las mismas, y de esta manera impulsar las acciones necesarias para lograr el aprendizaje de los alumnos en las más diversas connotaciones.

Por otro lado, Parra (2003) define a las estrategias de enseñanza como “los procedimientos utilizados por el docente para promover aprendizajes significativos, implican actividades conscientes y orientadas a un fin” (p. 8). En el escenario expuesto, los docentes en su ejercicio profesional de enseñar, deben aunar todos los procedimientos y enfoques metodológicos para hacer que los alumnos aprendan, ciertamente, lograr este objetivo, también será medir el éxito del desempeño docente o la constatación de las debilidades que menguan su accionar.

Una definición alternativa de estrategia, manifiesta que “es una guía de acciones que hay que seguir...las estrategias son siempre conscientes e intencionales y están dirigidas a un objetivo de aprendizaje” (Rodríguez, 2004, p. 136). El autor, hace relación a una guía de acciones para alcanzar los aprendizajes, en este sentido, se interpreta que son las acciones pedagógicas cuando se trate de la enseñanza de asignaturas teóricas o prácticas, acciones deportivas cuando se trate de una competencia; y así, por el estilo para cada área educativa en la que el docente se desempeñe.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Refiriéndose a los tipos de estrategias de enseñanza utilizadas por el docente, Acosta y García (2012) afirman “que las estrategias pueden ser clasificadas en: pre-instruccionales (al inicio), co-instruccionales (durante) o post-instruccionales (al término)” (p. 70). Por lo mismo, las estrategias deber ser interpretadas y practicadas desde una visión integral del desarrollo de la clase, en consecuencia, las estrategias que aluden al el inicio ejecutarán acciones de salutación, ambientación, motivación; mientras que las denominadas co-

instruccionales, desarrollarán las acciones que convergen al desarrollo de los temas de estudio o análisis; y finalmente, las estrategias que corresponden al término, básicamente contendrán acciones de recapitulación, resumen y evaluación.

Otra clasificación de estrategias manifiesta que pueden ser de tipo “transmisivas, interactivas y de aprendizaje individual inductivo” (Mallart, 2000, como se citó en Martínez, 2004, p. 12). Esta aseveración, revive la interpretación de los modelos pedagógicos, que en principio potenciaban la transmisión de conocimientos y se consideraba al alumno como un sujeto vacío, al cual se lo debía llenar de conocimientos; luego al hablar de un tipo de estrategia interactiva, ya se entiende que el alumno actúa en el aula de clase y sus opiniones son tomadas en consideración; y finalmente, la estrategia de aprendizaje individual, hace alusión al aprendizaje personalizado, en el cual, el alumno es el centro de atención y en el que se afianzan todos los esfuerzos educativos.

Últimamente, otro tipo de estrategia docente es la llamada eportfolio y es aquella que “permite planificar tareas y actividades con los contenidos a lo largo del curso, ofreciendo oportunidades para realizar una evaluación continua” (Gallego, Cacheiro y Martín, 2009, p. 2). De manera fundamental, esta estrategia consiste en evaluar al alumno permanentemente, y, no reducir la evaluación a un solo examen al final del período académico, en este contexto, el profesor llevará los registros correspondientes; y, podrá establecer los correctivos a tiempo mediante procesos de acompañamiento al estudiante.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Las estrategias educativas en el ámbito de la gestión legal, deben ser congruentes con el ordenamiento jurídico ecuatoriano, en esta visión, todo el quehacer educativo estará dentro del marco constitucional, la ley, su reglamento y normativos internos del plantel educativo, por tanto, si un docente hiciera una acción contraria a esas normativas corre el riesgo de ser sancionado por las autoridades competentes.

En la perspectiva señalada el Art. 27 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) determina que “la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente..., de calidad y calidez” (p. 8). Este precepto constitucional, es demasiado claro para guiar el accionar de los docentes, pues en la práctica educativa, no debe haber discriminación, exclusión, actitudes autoritarias, castigos, violencia. Desafortunadamente, en ciertos centros

escolares, todavía se observan estas prácticas degradantes de la dignidad de los niños, niñas y adolescentes.

De las directrices establecidas en la Constitución, se llega a los lineamientos estratégicos de gestión legal promulgados en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), que en su Art. 116 determina que “la remuneración variable por eficiencia...estará vinculada al resultado que haya obtenido la o el docente en la carrera pública” (p. 64). Esta estrategia de gestión, motiva a los docentes para que obtengan buenos resultados en su ejercicio profesional, que su trabajo lo hagan con eficiencia, y obtengan excelentes calificaciones en la evaluación educativa; y en retribución de ello, recibirán una remuneración adicional, que a la par tendrá relación con la valoración del docente.

Asimismo, el Reglamento General a la Ley de Educación Intercultural (2012) establece en su Art. 221 que en el recinto escolar “...se debe asegurar un ambiente adecuado para el aprendizaje de los estudiantes...de esta manera, tanto los estudiantes como los demás miembros de la comunidad educativa deben evitar cualquier comportamiento que dificulte el normal desarrollo del proceso educativo” (p.60). El ambiente adecuado para el aprendizaje estará garantizado, sí los actores educativos acuerdan, en fomentar un ambiente social escolar y de aula de calidad y calidez, promueven buenas relaciones humanas e impulsan el desarrollo de todos los miembros de la comunidad educativa.

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

La Dirección General de Cultura y Educación y la Subsecretaría de Educación de Buenos Aires en el 2004 enfatiza que “la planificación institucional es una producción propia, particular y específica de cada institución, elaborada por sus integrantes. En ella se explicitan y sintetizan propuestas de acción para alcanzar los objetivos que se persiguen” (p. 10). Este enfoque, demanda la participación activa de los miembros de la comunidad escolar en la construcción de propuestas educativas, que respondan a los objetivos que se quiera lograr con respecto a los estudiantes, docentes, cuerpo directivo; en fin, con las metas que en conjunto la institución se ha trazado.

También, para Barriga (2011) “la planificación curricular comprende el proceso de previsión, realización y control de las diversas actividades involucradas que intervienen en un hecho, fenómeno o proceso determinado” (p. 13). Esta visión, detalla con precisión los elementos que el docente con antelación al proceso de enseñanza, debe tomar en consideración en la

planificación curricular, dando a entender que cuando se planifica, no existen actividades sueltas o desarticuladas que dificulten cumplimiento de los objetivos previstos.

El Gobierno de Mendoza y la Dirección General de Escuelas, en el año 1996 determinó que la “planificación institucional y didáctica compromete activa y responsablemente a todos los actores escolares. Compete a la escuela y a sus miembros adecuar la propuesta curricular.” (p. 3). Aquí la planificación institucional y curricular es responsabilidad de las autoridades del centro educativo y sus docentes, por consiguiente, no existe excusa alguna para que determinados sectores de la institución evadan esta responsabilidad, y de hacerlo, los directivos tendrían la facultad para sancionar de acuerdo a la ley, a los actores educativos incumplidos.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

El docente, además de dominar los conocimientos sobre la materia, su desempeño debe evidenciarse en el perfil de salida del estudiante; en esta perspectiva, se manifiesta que “el éxito de la gestión docente debe medirse por los resultados alcanzados por los alumnos” (Torres, 2003, p. 11). De lo dicho, se deduce que la formación y capacitación docente, siempre tendrá el fin de formar alumnos reflexivos, críticos, con actitud democrática, y que combatan la corrupción enquistada muchas veces en las entrañas del poder, solo entonces, el desempeño docente será concebido como exitoso en el campo del aprendizaje moral y social de los estudiantes.

Una concepción alternativa del tema que se está tratando, asevera que la gestión del aprendizaje “se vincula directamente con las prácticas pedagógicas que tienen una correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes, por ello resulta necesario caracterizar el desempeño docente...que potencie su práctica docente desde la formación” (Andrade, Iriarte y Herrera, 2013, p. 14). En este contexto, el desempeño docente tiene su fortaleza en una amplia formación que se ha gestado desde muchos años atrás, desde que era estudiante del colegio y la universidad, por tanto, ese acervo de conocimientos se transforma en un ejercicio docente con eficiencia, eficacia, y calidad educativas, que favorecen los aprendizajes de los estudiantes.

Una tercera interpretación de la gestión del aprendizaje, proclama que la formación del docente debe estar en función de lo que se quiera lograr con los estudiantes, en este ámbito se afirma que “el desempeño de los docentes...se debe enriquecer en función de las necesidades de los estudiantes y su contexto, si se desea que logren aprendizajes eficientes

y niveles de calidad de servicio óptimos como expresión pedagógica de las exigencias sociales” (Carranza, 2005, p. 170). Aquí el desempeño docente debe responder, a las expectativas de los estudiantes a cargo del docente, y también, a las exigencias sociales, pues el entorno comunitario por su propia dinámica histórica, exige compromisos responsables de los ciudadanos que cursan las aulas escolares, para con una formación de calidad, puedan gestar el bien común de la sociedad.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Las instituciones educativas requieren que sus docentes, sean líderes capaces de influir en los actores educativos, capaces de comunicar eficazmente lo que sucede en el quehacer educativo, en esta mirada se dice que “la comunicación es el eje fundamental para el funcionamiento de las instituciones y, por supuesto...requiere, en especial, de un liderazgo transformador de nuestras organizaciones” (Calatayud, 2013, p. 2).

El enfoque no deja lugar a confusiones, la comunicación es la columna vertebral que permite las relaciones sociales, académicas y culturales entre los miembros de la institución educativa, la misma que no puede quedarse inmóvil ante la historia, por consiguiente necesita líderes con visión de progreso, capaces de transformar las estructuras del poder excluyente, discriminatorio y sectario que poco a poco va erosionado los pilares morales y éticos de la nación.

En una interpretación y análisis del trabajo escolar desarrollado por los docentes y los demás miembros de la organización escolar, se dice que el liderazgo es “el proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo” (Stoner, Freeman, y Gilbert, 1997 como se citó en Córcega y Subero, 2009, p. 29).

Ambas categorías de dirigir e influir, son capacidades que el docente debe dominar y poner en práctica en su ejercicio profesional, de manera simultánea estará realizando estas acciones, ya sea frente a sus alumnos, a sus colegas u otros miembros del centro educativo; ciertamente, se da por hecho, que la influencia ha de ser, para sumar esfuerzos para establecer principios de equidad y justicia en lo laboral; y, en unidad de acción lograr los propósitos del centro educativo.

Pero el desempeño docente quedaría reducido a escombros, si el profesor no domina aspectos de la comunicación y destrezas comunicacionales para relacionarse efectivamente con los demás; como lo mencionan Andrade et al. (2013) “la comunicación, es decir la

interacción y relación social son fundamentales dentro de la práctica educativa... para que los procesos de enseñanza aprendizaje sean adecuados y significativos” (p. 14). Esta connotación de la comunicación adquiere relevancia superlativa, en cuanto articula las relaciones sociales del docente y la comunidad educativa, pero de una forma específica con los estudiantes, con quienes tiene la responsabilidad directa de ayudarlos en su superación individual y social.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

Para obtener la información sobre el desempeño docente del centro educativo Fiscal de Educación Inicial y Escuela General Básica “María Paulina Solis” del cantón Yantzaza, fue necesario adoptar el diseño de investigación propuesto por la Universidad Técnica Particular de Loja en la guía didáctica 2013, “por lo tanto, la investigación que se propone es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que fuera posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

Transversal: Investigaciones que recopila datos en un momento único.

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

Descriptivo: Se podrán indagar los niveles de una o varias variables en una población dada”

Este enfoque articuló las acciones para llegar a los directivos, profesores y estudiantes del plantel educativo en estudio, a su vez, viabilizó la aplicación de técnicas e instrumentos de investigación, que tuvieron como objetivo rescatar la información sobre el desempeño docente, a la par, se fundamentó el marco teórico de los temas propuestos en el esquema de investigación, se tabularon los datos, se realizó la correspondiente interpretación y análisis; y en base a ello, se redactaron la conclusiones, recomendaciones, para finalmente, elaborar la propuesta alternativa que mejore el desempeño docente de los profesores del educativo Fiscal de Educación Inicial y Escuela General Básica “María Paulina Solis” del cantón Yantzaza.

El diseño de investigación bosquejado, respondió a las preguntas de investigación en curso que decían lo siguiente: ¿qué conocimientos teóricos requieren los docentes en ciencias de la educación, en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación, para su práctica educativa?, ¿con qué frecuencia los docentes en ciencias de la educación aplican los conocimientos en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación en su práctica docente?, ¿qué importancia otorgan los docentes a cada uno de los ámbitos de gestión?, y, ¿cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para desempeñarse en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación?.

Ciertamente, este trabajo investigativo, además de ilustrar las opiniones de los docentes del plantel educativo María Paulina Solis, también recopiló ciertas bases conceptuales sobre las

diferentes temáticas que atañen al desempeño docente, con lo cual, la investigación adquirió las características de exploratoria; en el sentido que abono con los procedimientos para llegar y conocer al centro educativo, verificar las formas del trabajo docente, el horario, la población estudiantil, y las relaciones con la comunidad.

El componente transversal también caracteriza la investigación, ya que con los instrumentos diseñados por la Universidad Técnica Particular de Loja, se obtuvo la información sobre el desempeño docente del centro educativo María Paulina Solis; y finalmente, la característica de descriptiva, al permitir que todos los hechos observados, los resultados de la investigación de campo y más epígrafes de la investigación fueran descritos en prosa, y de esta manera conformar el documento final del presente trabajo.

2.2. Contexto

El centro educativo Fiscal de Educación Inicial y Escuela General Básica “María Paulina Solis” del cantón Yantzaza, está ubicado en el sector urbano de la ciudad de Yantzaza, y ha sido fundado el 20 de noviembre de 1984, fecha desde la cual ininterrumpidamente ofrece los servicios educativos en los niveles de Educación Inicial y de Educación General Básica, claro está, con denominaciones distintas acorde al marco jurídico de los tiempos. Es importante destacar que la educación que promueve este centro educativo es de carácter laico e intercultural, en congruencia con la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Es esta construcción colectiva es que ha convocado y sigue convocando a padres y madres de familia, autoridades del cantón y más instituciones para que aporten a propiciar una educación de calidad, calidez para todos los habitantes de la región amazónica.

También se destaca, que en la actualidad su planta docente está conformada por cuatro docentes titulares y cuatro auxiliares en el nivel de Educación Inicial, mientras que la población estudiantil es de noventa y cinco alumnos. Por otro lado, en el nivel de Educación General Básica, la planta docente está conformada por veinte y dos profesores de los cuales cuatro son especiales, y, el alumnado de este nivel es de quinientos veinte y tres estudiantes entre hombres y mujeres.

2.3. Participantes

La población participante en la presente investigación, fueron cinco docentes del centro educativo Fiscal de Educación Inicial y Escuela General Básica “María Paulina Solis” del cantón Yantzaza, de los cuales, cuatro corresponden al género femenino y uno al género masculino, todos ellos corresponden al nivel de Educación General Básica.

Cabe mencionar que las edades de los docentes investigados están comprendidas entre los 42 a 59 años; por otro lado, su experiencia laboral está comprendida entre 17 a 35 años.

En cuanto a la titulación profesional, todos los docentes participantes en la investigación poseen título relacionado con la docencia, y únicamente dos docentes tienen título de profesor y las maestras restantes han obtenido título profesional de tercer nivel. También se indica que todas las profesoras seleccionadas y el docente, trabajan en la modalidad presencial, y su relación laboral frente al Estado es mediante nombramiento de profesor fiscal.

Se destaca la voluntad y prestancia que tuvieron todos los docentes para participar en el presente trabajo de investigación, en primera instancia contestando las encuestas, y luego, facilitando las observaciones a su práctica profesional, premisas sin las cuales, la investigación no hubiera tenido el éxito deseado.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

Los métodos utilizados en la presente investigación se caracterizan de la siguiente manera: el **método descriptivo** en principio facilitó la descripción e identificación del contexto y de los integrantes del centro educativo Fiscal de Educación Inicial y Escuela General Básica “María Paulina Solis” del cantón Yantzaza; a la vez, sirvió para exponer y explicar los fundamentos conceptuales y teóricos de lo que constituye el desempeño de los docentes, los mismos que están sintetizados en el marco teórico de este trabajo; a la par, éste método permitió hacer la descripción detallada de los acontecimientos que se verificaron en la observación a la práctica docente, y presentar los argumentos sobre los resultados de las encuestas.

Asimismo, el **método analítico – sintético** asintió que se fuera estructurando la investigación parte por parte, construir el marco teórico, realizar el trabajo de campo, posteriormente, realizar el procesamiento de datos y colegir la interpretación de los mismos, redactar conclusiones, recomendaciones y elaborar la propuesta correspondiente; proceso que mediante la síntesis permite tener una visión e interpretación real del desempeño docente de los maestros investigados.

El aporte del **método inductivo** en este trabajo, consistió en indicar progresivamente el camino que debía seguirse para construir los conocimientos sobre el desempeño docente, y los ámbitos y estrategias de gestión.

En tanto que, el **método deductivo** permitió elaborar una visión e interpretación global tanto del problema de estudio, como de las fortalezas y debilidades verificadas y observadas en el ejercicio profesional de los maestros participantes en la investigación.

El **método estadístico** hizo factible la representación gráfica de los datos arrojados por las encuestas aplicadas a los docentes y de las variables detectadas en la observación a la práctica pedagógica, por tanto, permitió expresar las frecuencias de ocurrencia de los hechos consultados y la cuantificación porcentual de los mismos; indicadores que aportan a la validez y confiabilidad de los procesos ejecutados.

Finalmente, el **método hermenéutico** permitió ir compilando, interpretando y comprendiendo los diferentes conceptos de la significación del desempeño docente y sus elementos conexos; a la vez que facilitó el análisis de los resultados de las encuestas y registros de observación.

2.4.2. Técnicas.

Técnica de la lectura.- Desde el inicio hasta el final del proceso de investigación, se ha usado la técnica de la lectura, pero de manera específica en la etapa de construcción del marco teórico, pues ésta técnica permitió ir seleccionando los temas más apropiados sobre el desempeño docente y sus temas colaterales de gestión educativa y las estrategias para mejorar la gestión docente; en este sentido, la lectura comprensiva facilitó que se desechará información superficial y de poca trascendencia respecto del objeto de estudio.

La **técnica de los mapas conceptuales y organizadores gráficos**, permitieron elaborar el material didáctico para la exposición del trabajo de investigación, en razón que fue necesario elaborar resúmenes e ilustraciones gráficas para la disertación.

Por otro lado, la **técnica del resumen o paráfrasis**, también fue utilizada en la construcción del marco teórico, tanto en las citas bibliográficas como en los aportes que la investigadora construyó tomando como base criterios de otros autores.

Técnica de la encuesta.- En la investigación de campo de manera puntual se utilizó la técnica de la encuesta, herramienta que ha tenido como propósito verificar el desempeño docente de los profesores del centro educativo investigado, en este contexto, se obtuvo información sobre los indicadores de gestión legal, gestión de planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje y la gestión del liderazgo y comunicación desarrollada por los maestros y maestras de este plantel educativo.

Seguidamente, se utilizó la **técnica de la observación**, la misma que fue de carácter planificado para rescatar información sobre los ámbitos de gestión del aprendizaje y de gestión del liderazgo y comunicación, teniendo la posibilidad de valorar cada aspecto en una escala de cero para la opción nada y diez para el indicador que presentará una elevada frecuencia de aplicación. Cabe destacar que la observación la ejecutó la autora del presente trabajo de forma directa, aspecto que garantiza la validez y fiabilidad de los hechos observados.

2.4.3. Instrumentos.

Los instrumentos que efectivizaron las técnicas de investigación de la encuesta y de la observación, están conformando el anexo 3 de este trabajo, y tienen el claro propósito de recobrar información sobre el desempeño de los docentes que laboran en los centros educativos del país, en los niveles de Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato, en este contexto, el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente; y el registro de observación de las actividades del docente en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, son las herramientas fundamentales que permitieron realizar la investigación de campo.

En este orden, el cuestionario tuvo como objetivo la deliberación y análisis sobre los indicadores del desempeño docente y su práctica pedagógica, el mismo que ha sido estructurado de dos partes, la primera correspondiente a los datos informativos de la

institución educativa y características de los docentes participantes; y, la segunda compuesta de sesenta preguntas disgregadas en las siguientes dimensiones: ocho preguntas relacionadas al ámbito de la gestión legal, quince referenciadas al ámbito de la gestión de planificación institucional y curricular, veinte y cuatro preguntas referidas a la gestión del aprendizaje, que abarcan la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje y la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje en sus momentos de inicio, desarrollo y evaluación, y trece interrogantes concernientes al ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación.

Por otro lado, el instrumento de registro de observación de las actividades docentes, tuvo como objetivo, identificar la gestión del aprendizaje y del liderazgo y comunicación desarrollados por los maestros y maestras en su práctica pedagógica. Este instrumento, ha sido estructurado de una parte informativa, y de veinte y siete ítems, de los cuales, catorce preguntas corresponden al ámbito de gestión del aprendizaje en la fase de ejecución del proceso enseñanza aprendizaje; y, trece interrogantes referidas al área de gestión del liderazgo y comunicación; consiguientemente, gracias a este instrumento fue posible observar las estrategias que aplican los docentes en el momento inicial de un periodo de clases, las metodologías aplicadas en el desarrollo de la clase, y las formas de evaluación.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano.

- Equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Cinco docentes del centro educativo de Educación Inicial y Escuela General Básica “María Paulina Solis” del cantón Yantzaza, del año lectivo 2013-2014
- Directora del trabajo de fin de titulación
- La investigadora.

2.5.2. Institucionales.

Entre los recursos institucionales están:

- Centro Educativo de Educación Inicial y Escuela General Básica “María Paulina Solis” del cantón Yantzaza.
- Universidad Técnica Particular de Loja.

2.5.3. Materiales.

Entre los recursos materiales se tiene:

- Guía didáctica: Programa Nacional de Investigación, sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador”
- Papel bond
- Cámara fotográfica
- Computadora
- Impresora
- Infocus
- Unidades USB
- Esferográficos
- Grapadora
- Cuadernos de trabajo borrador

2.5.4. Económicos.

| Detalle de los rubros | costo (dólares) |
|--|------------------------|
| Documentos de bibliografía..... | 20 |
| Reproducción de cuestionarios de encuestas y registros de observación..... | 25 |
| Impresión de borrador..... | 45 |
| Anillado de documentos..... | 10 |
| Computadora..... | 20 |
| Cámara fotográfica..... | 20 |
| Transporte..... | 80 |
| Impresión documento final..... | 60 |
| Anillados de tesis..... | 80 |
| Material de oficina..... | 50 |
| Cd..... | 15 |
| Gastos varios..... | 100 |
| Total de gastos..... | \$525 |

Todos los gastos económicos fueron financiados por la investigadora.

2.6. Procedimiento

El procedimiento para ejecutar la investigación se resume en los siguientes pasos:

- a) Asistencia a la primera asesoría sobre las orientaciones para ejecutar el trabajo de investigación, brindado por la UTPL.
- b) Selección del centro educativo Fiscal de Educación Inicial y Escuela General Básica “María Paulina Solis” del cantón Yantzaza, para realizar la investigación de campo.
- c) Pedir la autorización al Director del centro educativo María Paulina Solis.
- d) Presentación de la carta de autorización elaborada por la UTPL al Director del centro educativo.
- e) Selección de cinco docentes del plantel educativo para aplicar las encuestas y que permitan la observación de su práctica docente.
- f) Reproducción y preparación de los instrumentos de investigación: cuestionarios de encuestas y registros de información.
- g) Elaboración del marco teórico.
- h) Aplicación de las encuestas: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente).
- i) Observación a la práctica docente de los cinco docentes encuestados, llenando los registros correspondientes.
- j) Toma de fotografías del plantel educativo.
- k) Procesamiento de los datos de la investigación de campo.
- l) Envío del marco teórico y de la matriz Excel a la tutora para la corrección.
- m) Elaboración de la metodología de la investigación
- n) Análisis e interpretación de resultados.
- o) Segunda tutoría sobre la elaboración del trabajo de investigación.
- p) Envío del avance del trabajo a la tutora.
- q) Redacción de conclusiones, recomendaciones y elaboración de la propuesta.
- r) Envío del trabajo a la tutora para revisión.
- s) Anillado del documento
- t) Disertación del trabajo de investigación ante el tribunal designado por la UTPL
- u) Programa de graduación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

| Nº DEL ÍTEM | INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|---|--------------|------------|
| 1.1 | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes | 9,20 | 92% |
| 1.2 | Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 9,00 | 90% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 9,20 | 92% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 9,40 | 94% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos | 8,60 | 86% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 9,60 | 96% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 9,40 | 94% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento | 9,60 | 96% |
| TOTAL | | 74,00 | |
| PROMEDIO | | 9,25 | 93% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

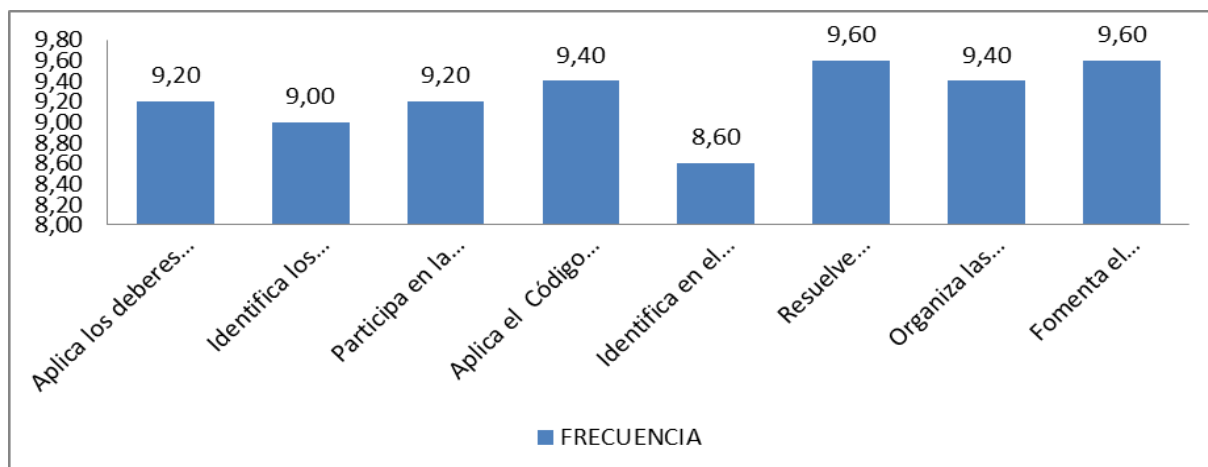


Figura 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

Analizando los resultados de la investigación de campo, se visualiza que el ámbito de la gestión legal, presenta problemas en el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos), el mismo que ha logrado la frecuencia más baja de 8.60; por ende, el desempeño docente se desarrolla un medianamente descontextualizado de los objetivos

del plan decenal de educación; con este antecedente, resulta de suma importancia que los docentes conozcan y vinculen su accionar al “marco normativo más adecuado para legitimar los propósitos” (Murillo, 2006, p. 88); puesto que si el ejercicio profesional no respeta el marco normativo, tampoco se cumplirán los estándares de calidad educativa.

Por contraposición a la debilidad anotada, se verifica que el ejercicio docente en el ámbito de la gestión legal tiene un buen desenvolvimiento, tanto es así que ha logrado una frecuencia promedio de 9.25, resultado que es consecuente con una gestión educativa que tiene la “capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones y haciendo uso de recursos técnicos, financieros y humanos” (Botero, 2009, p. 2). En este orden, la competencia del docente tiene que demostrarse en la utilización adecuada de los diversos recursos, para lograr los aprendizajes deseados en los estudiantes.

Los demás indicadores del nivel de frecuencia del desempeño docente en el ámbito de la gestión legal, gozan de una reiterada utilización, consiguientemente, han obtenido valores de frecuencia superior a 9.00, calificación que indica una excelente práctica docente, y se entiende que los maestros respetan las normas del código de convivencia, acoge y pone en práctica las políticas educativa delineadas por el Estado ecuatoriano.

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

Tabla 2. Nivel de importancia del ámbito de 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 | 9,60 | 96% |
| 1.2 | identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 9,60 | 96% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 9,40 | 94% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 9,40 | 94% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos | 8,80 | 88% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 10,00 | 100% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 9,60 | 96% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento | 9,40 | 94% |
| | TOTAL | 75,80 | |
| | PROMEDIO | 9,48 | 95% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

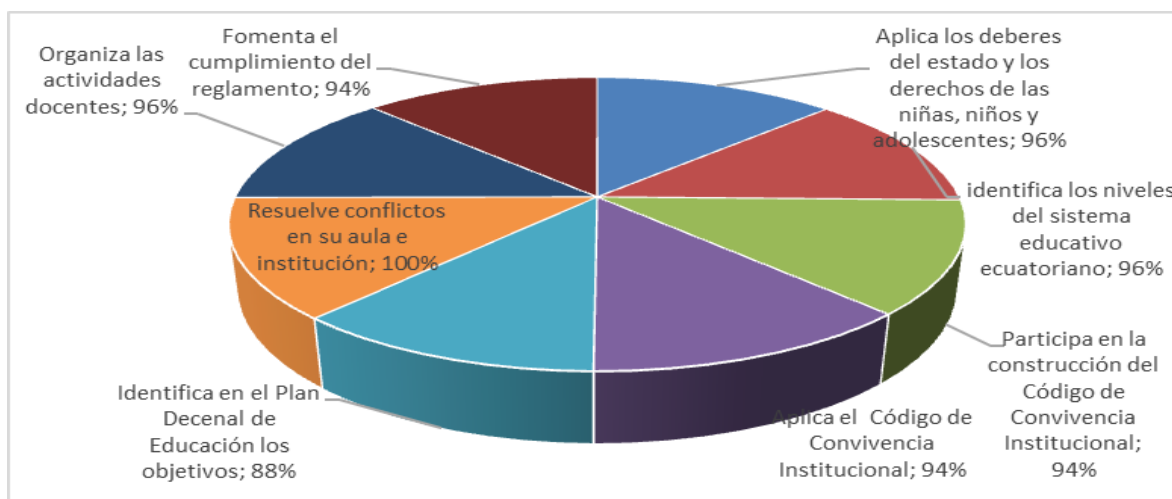


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

La frecuencia promedio obtenida de 9.48 sobre el grado de importancia que asignan los docentes a la gestión legal, demuestra que los profesores están conscientes de la prioridad de respetar las normativas legales que guían al sector de la educación, y de su incorporación al quehacer diario en la enseñanza; consideran que “la gestión educativa se encarga de estudiar las diversas acciones, procesos y funcionamiento de...ámbitos diversos del mundo educativo” (Mora, 2009, p. 8); esta visión es compartida cuando se analiza el ítem 1.6 (Resuelve conflictos en su aula e institución) que ha alcanzado la máxima frecuencia de 10.00; aquí se verifica que el docente está comprometido con la convivencia escolar, al convertirse en un mediador en la solución de problemas de la comunidad escolar.

Pese a lo anotado previamente, el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos), se presenta como una leve debilidad, ya que dicho indicativo ha conseguido la frecuencia más baja de 8.80 en comparación con el conjunto de descriptores; por consiguiente, la actitud de los docentes para mejorar su desempeño profesional, debe estar acorde a lo que manifiesta Cuenca et al. (2011) “los conocimientos de las materias de enseñanza, el desarrollo metodológico del docente en la clase y el trato con los alumnos” (p. 33); puesto que estas premisas de forma directa ayudan al cumplimiento del Plan Decenal de Educación, pero ante todo garantiza buenos aprendizajes en los estudiantes, para que sean competentes en los diferentes ámbitos de su desempeño cotidiano.

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.

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|---|-----------------------|------------|
| 1.1 | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes | 8,40 | 84% |
| 1.2 | identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 9,20 | 92% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 9,20 | 92% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 9,40 | 94% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos | 9,00 | 90% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 9,60 | 96% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 9,40 | 94% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento | 9,20 | 92% |
| TOTAL | | 73,40 | |
| PROMEDIO | | 9,18 | 92% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica "María Paulina Solís".

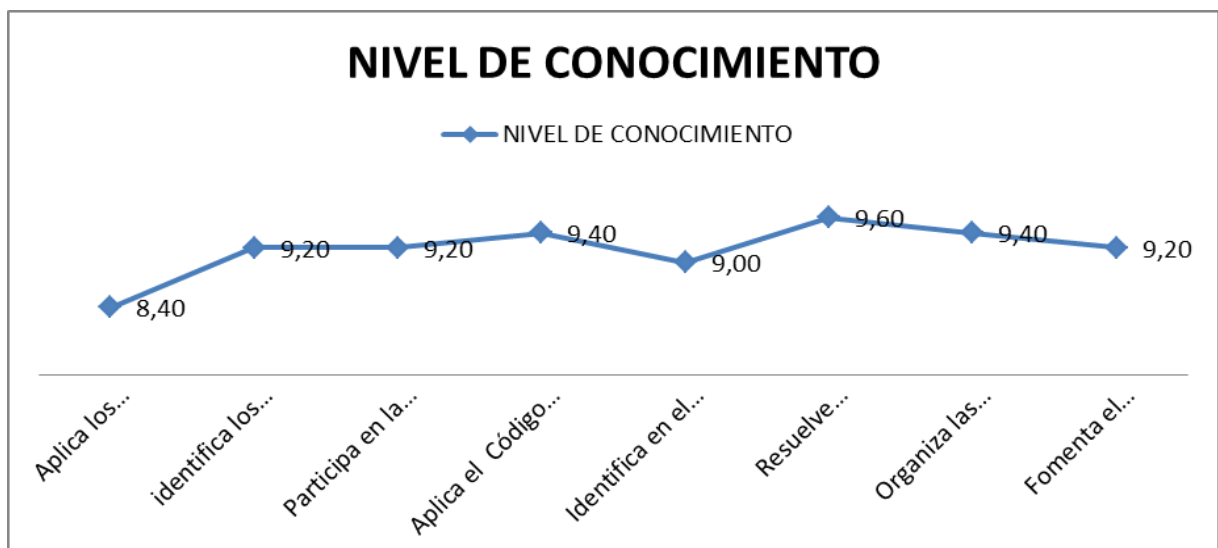


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica "María Paulina Solís".

En el análisis e interpretación de los resultados estadísticos que expresan el nivel de conocimientos que tienen los docentes en el ámbito de la gestión legal, se comprueba que el desempeño docente presenta ciertas falencias en la premisa 1.1 (Aplica los deberes del Estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) puesto que se ha asignado la frecuencia más baja de 8.40; lo que permite deducir que el ejercicio docente, por un lado incumple los deberes consagrados en la Ley, y por otro irrespeta los derechos de los alumnos; en esta mirada, los maestros y maestras deben comprender que “la relación maestro alumno, es la parte neurálgica...del proceso enseñanza aprendizaje” (Zárate, 2002, p. 15), debiendo eliminar toda clase de trato que vulnere los derechos de niñas, niños y adolescentes, en franca violación a los preceptos legales que guían la educación.

En contraste con lo prescrito, se tiene la certeza que los docentes tienen los conocimientos necesarios sobre los postulados de los indicadores 1.2 (identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano), 1.3 (Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional), y, 1.8 (Fomenta el cumplimiento del reglamento), ya que han obtenido una frecuencia de 9.20, valoración que indica que los docentes tienen una buena “formación... capacitación, perfeccionamiento y especialización” (Unicef, 2012, p. 15), características que son favorables al ejecutar el proceso enseñanza aprendizaje; claro que estos indicadores por decirlo de alguna manera son complementarios entre sí, porque de manera explícita, el Código de Convivencia Institucional, ya tiene descritas las directrices que son necesarias para lograr el cumplimiento de los normativos institucionales, mediante la convivencia diaria de los actores educativos.

Además, la frecuencia promedio de 9.18, explica que los maestros y maestras, tienen los conocimientos necesarios para enfrentar los posibles conflictos que se presentaren en el aula o en la institución, estando en la capacidad para resolver conflictos, organizar sus actividades pedagógicas, todo esto con el ánimo de perfeccionar día a día su desempeño docente y los objetivos del sistema educativo.

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.

| Nº DEL ÍTEM | INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|---|-------------------|-------------------|
| 2.1 | Participa en la elaboración del PEI | 9,00 | 90% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 9,20 | 92% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 9,00 | 90% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 9,20 | 92% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 8,80 | 88% |
| 2.6 | Relaciona los elementos del Currículo Nacional | 9,20 | 92% |
| 2.7 | Participa en la elaboración del PAA | 8,80 | 88% |
| 2.8 | Utiliza el PAA | 9,00 | 90% |
| 2.9 | Construye una planificación de clase | 9,80 | 98% |
| 2.10 | Planifica la clase | 9,60 | 96% |
| 2.11 | Utiliza el PEI | 9,60 | 96% |
| 2.12 | Adecúa el currículo vigente en su aula | 9,20 | 92% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 9,60 | 96% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 8,40 | 84% |
| 2.15 | Incorpora el PAA | 8,80 | 88% |
| | TOTAL | 137,20 | |
| | PROMEDIO | 9,15 | 91% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica "María Paulina Solís".

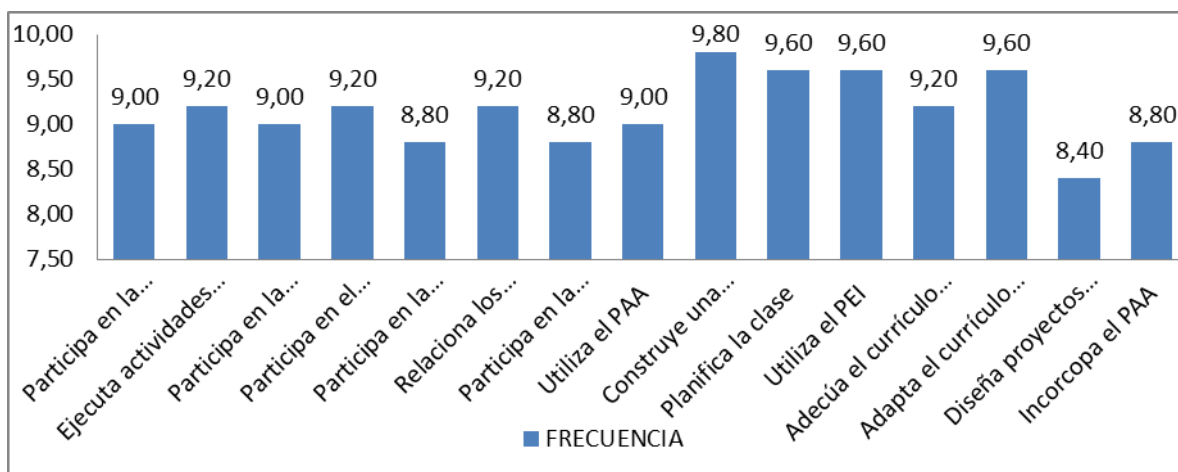


Figura 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

La discusión de los resultados que fundamentan los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, son muy alentadores, en el sentido que han logrado una frecuencia promedio de 9.15 que está en el intervalo de excelencia; lo que denota que el desempeño profesional docente es reiterativo en su labor de enseñanza; y que por lo tanto, tiene “la capacidad para llevar a cabo, de manera competente, las funciones inherentes al desarrollo de su actividad educativa y de manera más específica al ejercicio de la docencia” (Subaldo, 2012, 41). Este pronunciamiento es sustentado por los indicadores 2.10 (Planifica la clase), 2.11 (Utiliza el PEI) y 2.13 (Adapta el currículo en las diferentes áreas), que han obtenido las frecuencias más altas de 9.60, porque justamente la interacción de estos presupuesto académicos, promoverán una educación de calidad.

Mientras que las debilidades sobre la planificación institucional y curricular, se visibilizan a través del indicador 2.14 (Diseña proyectos con fines educativos) que ha obtenido la frecuencia más baja de 8.40; este aspecto explica que los docentes se ciñen más a lo ya establecido por el Ministerio de Educación y en cierta forma descuidan la gestión de proyectos, en la perspectiva expuesta, los docentes deben considerar “la dinámica propia de la institución educativa...para el desarrollo de sus finalidades” (Rivas, 2003, p. 113), y de esta forma buscar la solución a las diversas necesidades educativas, mediante el diseño de proyectos de aula e institucionales, en la medida que son herramientas pedagógicas que unifican esfuerzos de diferentes actores educativos para lograr objetivos comunes.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|---|--------------------|-------------------|
| 2.1 | Participa en la elaboración del PEI | 9,60 | 96% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 9,40 | 94% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 9,20 | 92% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 9,60 | 96% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 9,80 | 98% |
| 2.6 | Relaciona los elementos del Currículo Nacional | 9,00 | 90% |
| 2.7 | Participa en la elaboración del PAA | 9,00 | 90% |
| 2.8 | Utiliza el PAA | 9,00 | 90% |
| 2.9 | Construye una planificación de clase | 9,60 | 96% |
| 2.10 | Planifica la clase | 9,40 | 94% |
| 2.11 | Utiliza el PEI | 9,40 | 94% |
| 2.12 | Adecúa el currículo vigente en su aula | 9,20 | 92% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 9,20 | 92% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 8,60 | 86% |
| 2.15 | Incorpora el PAA | 8,80 | 88% |
| | TOTAL | 138,80 | |
| | PROMEDIO | 9,25 | 93% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

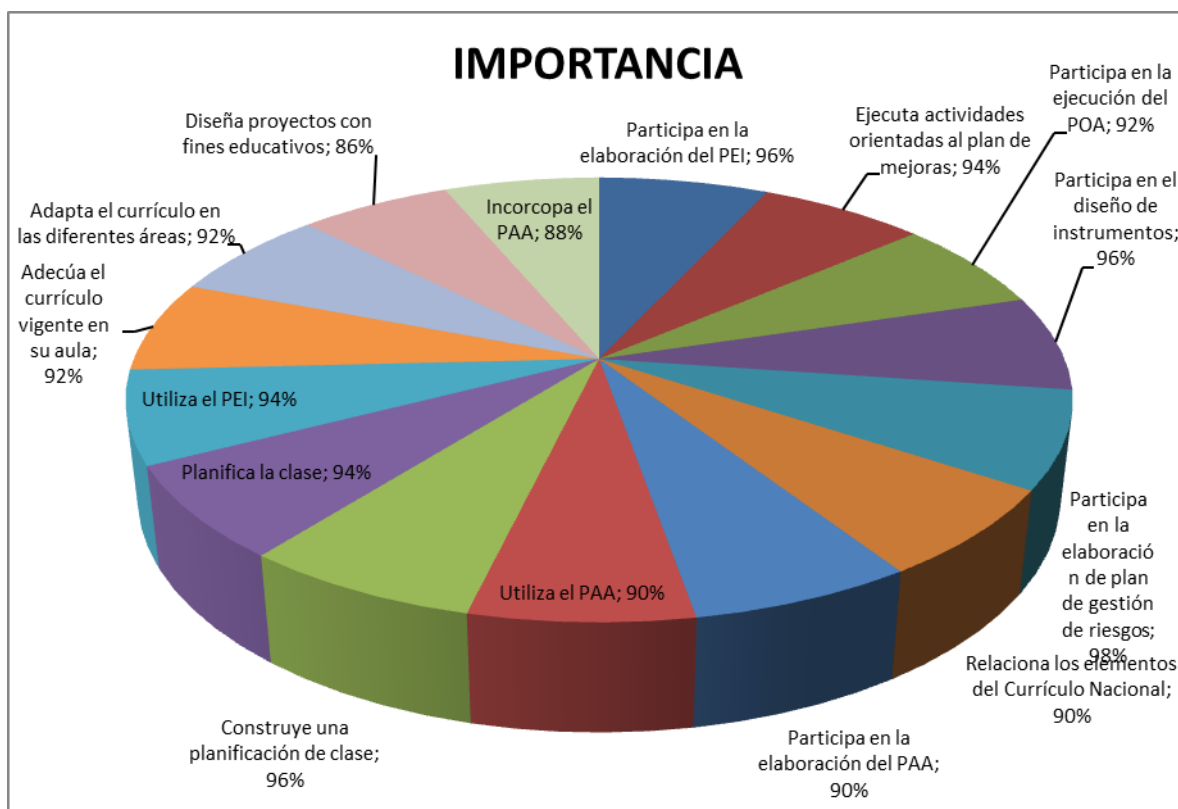


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

Al hacer el análisis sobre el nivel de importancia que otorgan los maestros y maestras al ámbito de la planificación en el ejercicio de la práctica educativa, se encuentra que la debilidad se evidencia en pequeña escala en el indicador 2.14 (Diseña proyectos con fines educativos) que ha obtenido una frecuencia de 8.60; resultado que explica que los docentes investigados confieren más prioridad a los otros aspectos pedagógicos; y en cierta forma descuidan lo relacionado a diseño de proyectos educativos; en este sentido, se ha desaprovechado las bondades que ofrecen los proyectos educativos como herramienta que “permite anticipar sucesos y prever situaciones que pueden favorecer u obstaculizar los procesos de enseñanza y de aprendizaje” (Lezcano, 2010, p. 1).

La afirmación expuesta tiene fundamento, pues solo una planificación eficaz podrá determinar los obstáculos y limitaciones que afectan al hecho educativo, y por tanto, corresponde a los docentes salvar esas dificultades con la elaboración y ejecución de proyectos.

En forma menos acentuada, también se verifica una leve debilidad en el indicador 2.15 (Incorpora el Plan anual de actividades), que ha logrado una frecuencia ligeramente superior

de 8.80; obviamente que esta actitud de los docentes, predice que en cierto curso del tiempo académico no se apegan a lo planificado, e improvisan con otros temas de estudio; antecedente que ha olvidado que la planificación predice: “qué enseñar, cómo enseñar, cuándo enseñar, cómo se desarrollarán las tareas, tomando en cuenta los recursos institucionales y situacionales disponibles” (Aquino, 1999, p. 2); y, que por lo mismo, el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje debe ajustarse a lo planificado, con una visión estratégica para ir encontrando nuevas fortalezas y oportunidades que puedan apuntalar el mejoramiento del desempeño docente, en base a la planificación curricular.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-------------|---|-----------------------|------------|
| 2.1 | Participa en la elaboración del PEI | 9,00 | 90% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 9,40 | 94% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 9,20 | 92% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 9,00 | 90% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 9,00 | 90% |
| 2.6 | Relaciona los elementos del Currículo Nacional | 9,00 | 90% |
| 2.7 | Participa en la elaboración del PAA | 8,80 | 88% |
| 2.8 | Utiliza el PAA | 9,00 | 90% |
| 2.9 | Construye una planificación de clase | 9,60 | 96% |
| 2.10 | Planifica la clase | 9,60 | 96% |
| 2.11 | Utiliza el PEI | 9,00 | 90% |
| 2.12 | Adecúa el currículo vigente en su aula | 9,40 | 94% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 8,80 | 88% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 8,80 | 88% |
| 2.15 | Incorpora el PAA | 8,60 | 86% |
| | TOTAL | 136,20 | |
| | PROMEDIO | 9,08 | 91% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

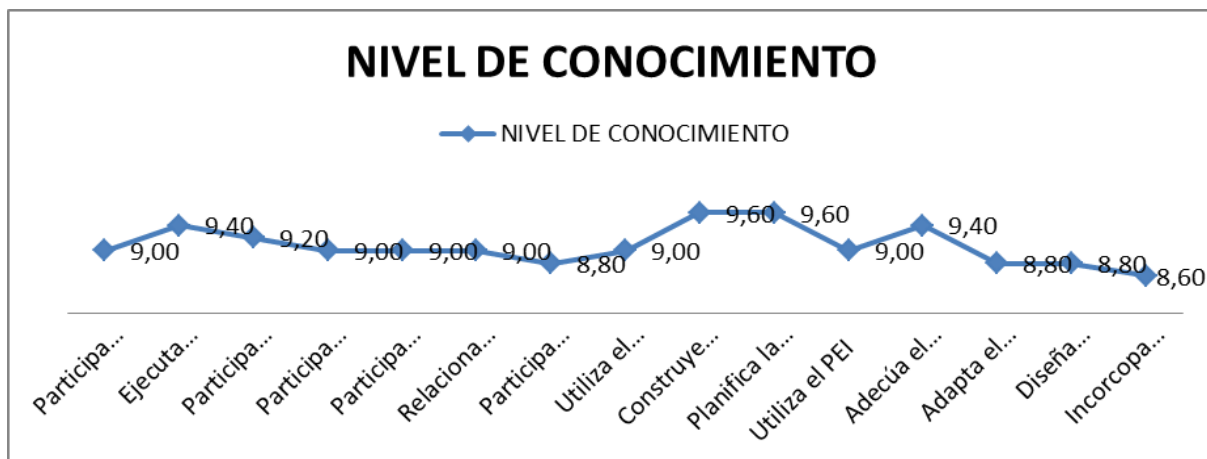


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

Los datos de la investigación de campo, denotan un mayor número de falencias sobre el grado de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación, desafortunadamente ha obtenido la menor frecuencia promedio de 9.08 que es la más baja, en comparación con los valores promedios relativos a la frecuencia e importancia de la planificación, que han sido de 9.15 y 9.25 respectivamente; por tanto, la dificultad más grave aparece en el indicador 2.15 (Incorpora el Plan anual de actividades), que ha alcanzado una un valor de 8.60, en este orden, se intuye que a la planificación anual se la hace y luego se la guarda en los anaqueles de la institución, olvidando que la planificación es la guía para “ir construyendo racionalmente el futuro, de acuerdo con los propósitos u objetivos expresados por los diferentes actores... que intervienen en el proceso” (Pelletier y Oviedo, 2003, p. 12).

Justamente, el autor tiene razón, la planificación es la guía diaria que garantiza la eficacia del desempeño profesional, prueba que los objetivos curriculares se están cumpliendo, y es el medio de verificación objetivo, que indica que el docente está trabajando de forma honrada en la utilización del tiempo frente a sus estudiantes.

Otros nudos críticos sobre el conocimiento de la planificación asoman en los indicadores 2.7 (Participa en la elaboración del PAA), 2.13 (Adapta el currículo en las diferentes áreas) y 2.14 (Diseña proyectos con fines educativos) que han obtenido una frecuencia de 8.80, se observa entonces, que los problemas de los docentes están concatenados el uno con el otro; en el sentido que, sí los docentes no participan en la elaboración del plan de actividades, tendrán problemas en articular el currículo, y, no podrán elaborar proyectos coherentes, evidenciándose que la gestión docente en el ámbito de la planificación no

programa “participativamente el cambio con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado” (Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica, 2009, p. 6).

Aquí la participación de los docentes en forma colectiva es imprescindible, la unidad de esfuerzos, la cooperación en la construcción de instrumentos de planificación; pues, si trabajan en esta dinámica, estarán garantizando un futuro promisorio y de grandes expectativas para todos los integrantes de la institución educativa.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 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 | 9,40 | 94% |
| 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina | 9,40 | 94% |
| 3.3 | Fundamenta su práctica docente | 9,20 | 92% |
| 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa | 9,00 | 90% |
| 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular | 9,20 | 92% |
| 3.6 | Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional | 9,60 | 96% |
| 3.7 | Elabora el plan de clase según PAA | 9,40 | 94% |
| 3.8 | Relaciona en la planificación de clase los elementos | 10,00 | 100% |
| 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9,80 | 98% |
| 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos | 9,40 | 94% |
| | TOTAL | 94,40 | |
| | PROMEDIO | 9,44 | 94% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

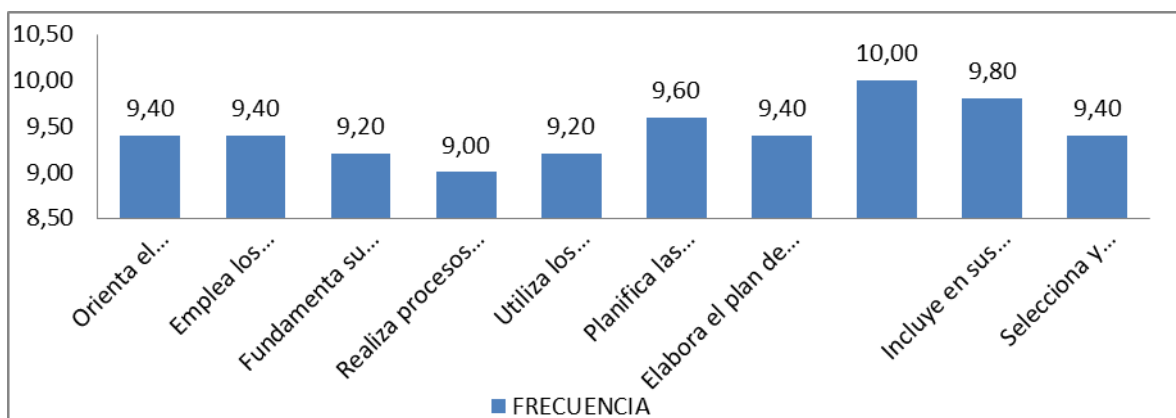


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

Los datos de campo demuestran que los niveles de frecuencia del desempeño profesional, referidos a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, tienen un alto grado de practicidad pedagógica; ya que, han alcanzado una alta frecuencia promedio de 9.44 que es muy próxima a los estándares de calidad educativa; consiguientemente, se prevé que la planificación del inter aprendizaje se realiza en congruencia con lo que afirma Laso et al. (2012) “con alta jerarquización en el ejercicio de las funciones...se aborda mediante el trabajo en equipo...las decisiones son tomadas en conjunto con las diferentes unidades” (p. 111).

Por tanto, se evidencia que los procesos educativos no son improvisados, puesto que el accionar docente utiliza los elementos del currículo para ejecutar su labor; en coherencia con este análisis, se observa que todos los indicadores de este apartado tienen valoraciones superiores a 9.00, que corresponden a calificaciones cualitativas de excelente.

Una leve debilidad se presenta en el ítem 3.4 (Realiza procesos de investigación educativa) que ha logrado una frecuencia de 9.00, en este contexto, la planificación del ejercicio docente se alinea en “lo que se espera que los estudiantes ecuatorianos logren en los diferentes niveles educativos, como resultado del proceso enseñanza-aprendizaje” (Mosquera, 2008, p. 22); y, este objetivo se lo logrará si los docentes incorporan los procesos de investigación educativa a su labor diaria, y no se conforman por lo previamente establecido; porque esto, con el tiempo va adquiriendo la categoría de obsoleto; siendo urgente abrir todas las líneas de investigación que ayuden al fortalecimiento de la actividad docente y de la educación en general.

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

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 | 9,20 | 92% |
| 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina | 8,80 | 88% |
| 3.3 | Fundamenta su práctica docente | 9,20 | 92% |
| 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa | 9,20 | 92% |
| 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular | 9,00 | 90% |
| 3.6 | Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional | 9,00 | 90% |
| 3.7 | Elabora el plan de clase según PAA | 9,00 | 90% |
| 3.8 | Relaciona en la planificación de clase los elementos | 9,80 | 98% |
| 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9,80 | 98% |
| 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos | 9,00 | 90% |
| TOTAL | | 92,00 | |
| PROMEDIO | | 9,20 | 92% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

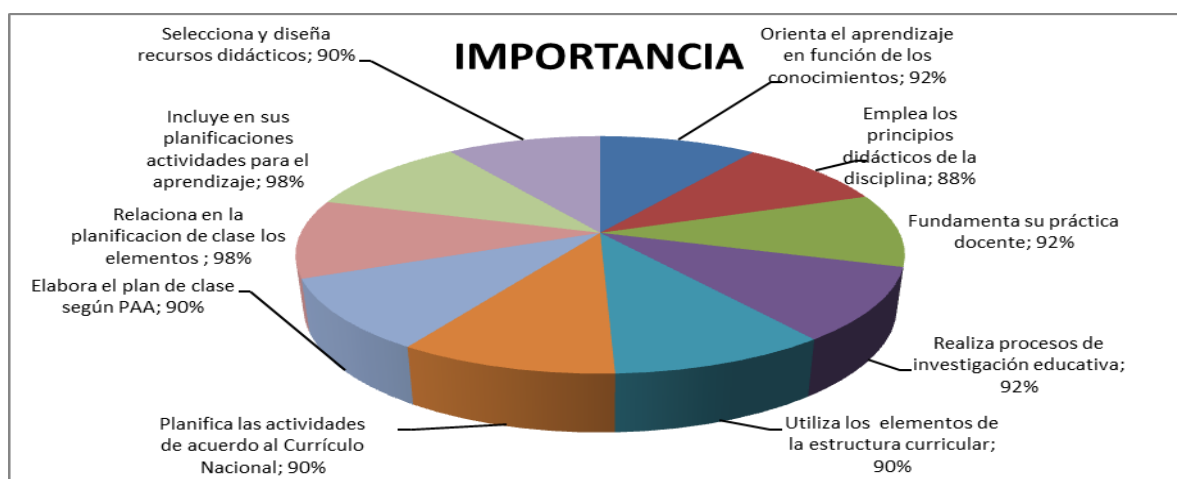


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

De los datos expuestos en las herramientas estadísticas, se deduce que el grado de importancia que los docentes otorgan al desempeño profesional, en lo referente a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, presenta una pequeña anomalía en el indicador 3.2 (Emplea los principios didácticos de la disciplina), puesto que ha obtenido la frecuencia más baja correspondiente a 8.80; resultado que indica que el empleo de los principios didácticos de la disciplina, son un poco abstractos e ineficaces en el momento de incorporarlos en las planificaciones; generándose un divorcio relativo entre la “eficiencia para asegurar el logro de...aprendizajes: preparación académica, eficiencia pedagógica” (Bustamante, 2013, párr. 5).

Ciertamente, la preparación académica y eficiencia pedagógica, se las logrará si existen de por medio o como bases los principios didácticos de la disciplina, porque entonces, se entiende que se estará trabajando en un ambiente ordenado, de respeto entre estudiantes y con el profesor; porque en un ambiente de caos es imposible que se logren buenos aprendizajes.

Pero en una mirada general, se determina que la planificación del proceso enseñanza aprendizaje es muy importante para los maestros y maestras, puesto que la frecuencia promedio de esta categoría ha obtenido una puntuación de 9.20, esta referencia predice que para los docentes es importante la planificación académica e institucional porque “permite anticipar sucesos y prever situaciones que pueden favorecer...los procesos de enseñanza y de aprendizaje” (Lezcano, 2010, p. 1).

Evidentemente, acatar estos fundamentos y directrices pedagógicas eleva el desempeño docente de la institución investigada, porque de por medio está la utilización y aplicación de elementos didácticos, la revisión y adecuación de recursos óptimos para el aprendizaje, y el trabajo en temas de investigación que permitan dar respuestas a los problemas de la comunidad educativa y el entorno del plantel.

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

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 | 9,20 | 92% |
| 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina | 8,80 | 88% |
| 3.3 | Fundamenta su práctica docente | 9,00 | 90% |
| 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa | 8,60 | 86% |
| 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular | 8,80 | 88% |
| 3.6 | Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional | 9,20 | 92% |
| 3.7 | Elabora el plan de clase según PAA | 8,80 | 88% |
| 3.8 | Relaciona en la planificación de clase los elementos | 9,60 | 96% |
| 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9,60 | 96% |
| 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos | 9,20 | 92% |
| TOTAL | | 90,80 | |
| PROMEDIO | | 9,08 | 91% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

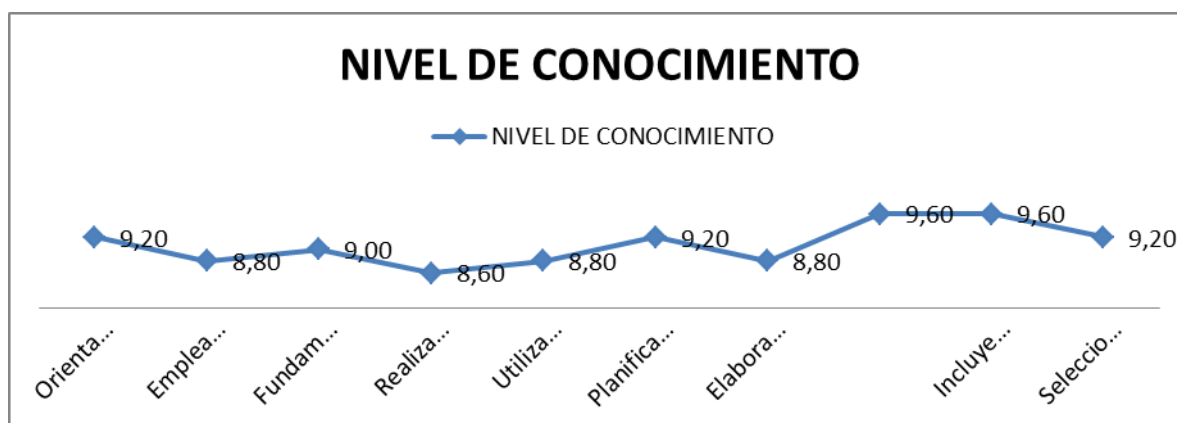


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

Al analizar los resultados referentes al nivel del conocimiento que tienen los docentes sobre la planificación del proceso enseñanza aprendizaje, se verifica problemas en el indicador 3.4

(Realiza procesos de investigación educativa), puesto que ha obtenido la frecuencia de 8.60, que es la más baja del conjunto de descriptores; esto explica que los docentes al planificar se contentan con lo previamente establecido por el Ministerio de Educación; y, no proponen nuevos procesos de investigación educativa, descuidando “las funciones inherentes al desarrollo de su actividad educativa y de manera más específica al ejercicio de la docencia” (Subaldo, 2012, p. 41).

Ejercicio docente que de forma connatural está hermanado con la investigación educativa, porque caso contrario, cierran las puertas a los nuevos adelantos de la ciencia y la tecnología, que son dimensiones superlativas en el desarrollo histórico de las naciones del mundo.

Similar suerte se detecta cuando se analiza el ítem 3.7 (Elabora el plan de clase según plan anual de actividades), que ha logrado una frecuencia ligeramente mayor de 8.80, este resultado permite colegir que el plan anual de actividades una vez realizado al inicio del año escolar, pocas veces se lo consulta de nuevo para ajustar la planificación diaria del docente; y, por el contrario se incluyen nuevos temas que no estuvieron previstos, en consecuencia, “los procedimientos utilizados por el docente para promover aprendizajes significativos” se cumplen con ciertas falencias ” (Parra, 2003, p. 8); que distorsionan la planificación anual, pero, también debe advertirse, que durante el proceso de enseñanza aprendizaje también deben incorporarse innovaciones, pero éstas no pueden estar fuera del con texto curricular fijado previamente en la planificación anual.

Pero no todo es malo, puesto que en una mirada holística el nivel de conocimiento de los docentes sobre la planificación del proceso enseñanza aprendizaje, ha sido catalogado de excelente, ya que ha obtenido una frecuencia promedio de 9.08, compatible con los estándares de una educación de calidad, que incluye recursos y medios didácticos para lograr los mejores aprendizajes en los estudiantes.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 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.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-----------------|--|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas | 9,20 | 7,11 | 92% | 71% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 9,80 | 8,17 | 98% | 82% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 9,80 | 6,83 | 98% | 68% |
| TOTAL | | 28,80 | 22,11 | | |
| PROMEDIO | | 9,60 | 7,37 | 96% | 74% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

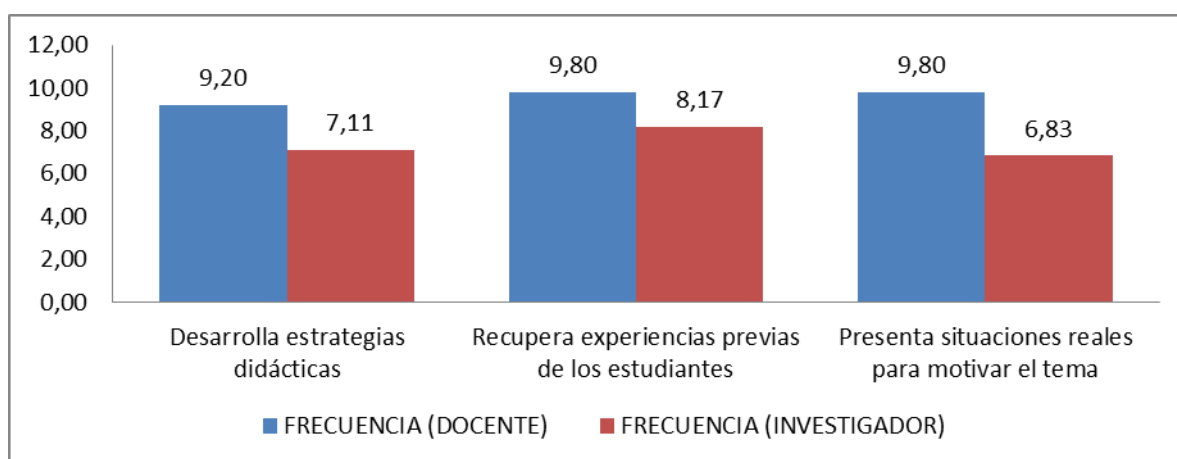


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

Los resultados demuestran que en el momento inicial de la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, en opinión del observador se configuran serias falencias en la gestión del aprendizaje ejecutado por los docentes, principalmente en el indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema), que ha obtenido una frecuencia baja de 6.83; ilustrándose que los docentes utilizan motivaciones iniciales de clase fuera del contexto socioeducativo y geográfico; y se enfocan en otras realidades ajenas a los hechos vivenciales de la comunidad; por tanto se prevé cierto “fracaso del proceso enseñanza aprendizaje” (Zarate, 2002, p. 15).

En el contexto expuesto, se prevé que los docentes toman los contenidos de los libros sin hacer una vinculación con las situaciones reales que se viven en el entorno del centro educativo, entonces los alumnos al estudiar casos que ellos no conocen, ya no se sienten motivados; y así, los contenidos que se hayan estudiado previamente, no son reforzados al iniciar la nueva clase.

Asimismo, en la mirada del observador las debilidades se reflejan en el ítem 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas), pues se le ha asignado una frecuencia poco alentadora de 7.11, calificación considerada como buena, y, que indica que las estrategias didácticas iniciales que utilizan los docentes, son poco eficaces, y no permiten “orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos.” (Anijovich y Mora, 2009, p.4). Además, si no desarrolla estrategias didácticas innovadoras, los procesos de aprendizajes se tornan rutinarios y sin interés para los estudiantes, consecuentemente, los docentes deben innovar sus estrategias metodológicas de enseñanza para potenciar los aprendizajes.

En contraste con las opiniones vertidas por el observador, los docentes dicen que su desempeño al iniciar la ejecución de la clase es excelente, tanto es así, que el nivel de frecuencia promedio es de 9.60, puntuación que predice que el desarrollo de los procesos educativos, se ejecutan conforme lo determina la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) que estipula procesos de enseñanza aprendizaje donde se practique “la equidad, la igualdad y la justicia” (p. 10).

Estos principios de la Ley, hoy en día son los ejes integradores que promueven una educación inclusiva, con oportunidades para todos, que ha abolido la discriminación, y el sectarismo, en pro de configurar una sociedad donde impere la justicia, cuyos partícipes y protagonistas sean los estudiantes y docentes que en la actualidad conforman la población de los centros escolares.

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.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|--------------------|---|-----------------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| 3.12.1 | Relaciona el tema con la realidad | 9,60 | 7,22 | 96% | 72% |
| 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 9,40 | 7,72 | 94% | 77% |
| 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas | 9,60 | 7,78 | 96% | 78% |
| 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar | 9,40 | 6,44 | 94% | 64% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 9,60 | 6,06 | 96% | 61% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9,80 | 6,83 | 98% | 68% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 9,20 | 6,89 | 92% | 69% |
| | TOTAL | 66,60 | 48,94 | | |
| | PROMEDIO | 9,51 | 6,99 | 95% | 70% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

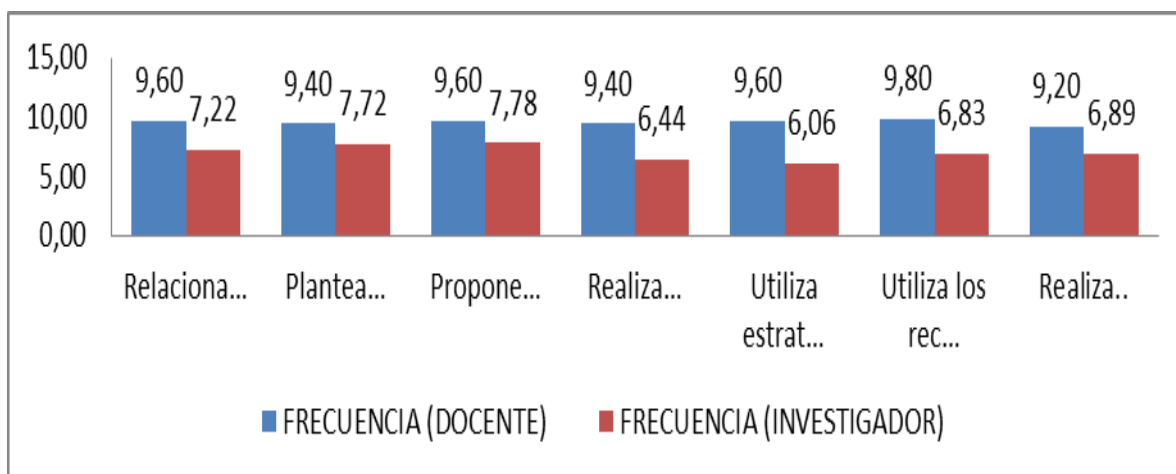


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

Desde la observación del investigador, en la fase de desarrollo o ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, se visualizan graves dificultades del desempeño profesional, las mismas que están ilustradas en el descriptor 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas) que desafortunadamente, ha obtenido la frecuencia de 6.06, que es en comparación con los otros indicadores, esto demuestra que el desarrollo de la clase se torna monótono, pasivo y con poca interacción entre los miembros de la clase, siendo “necesario caracterizar el desempeño docente...que potencie su práctica docente” (Andrade et al., 2013, p. 14).

Justamente, se necesita que los profesores perfeccionen su práctica docente, ya que es responsabilidad directa de los docentes el manejo de la clase, y el lograr que sus estudiantes aprendan de una forma activa y constructiva, para que luego puedan aplicar los conocimientos en su convivir diario.

Además, el observador percibe debilidades al analizarse la proposición 3.12.4 (Realiza actividades para organizar, sistematizar), que también tiene una frecuencia baja de 6.44, catalogada como regular, demostrando que el desarrollo de la clase está caracterizado por el desorden, un poco de caos académico, y sin un camino específico a seguir; en este contexto, “el desempeño de los docentes...se debe enriquecer en función de las necesidades de los estudiantes y su contexto, si se desea que logren aprendizajes eficientes” (Carranza, 2005, p. 170). Toda vez que, se estará dando respuesta directa a las inquietudes y necesidades de aprendizaje de los estudiantes, esta percepción, hará que el desarrollo de la clase resulte atractivo para el docente y sus alumnos.

En cambio por el lado de los docentes, se denota que las percepciones son positivas y contrarias a las del observador, tanto es así, que las frecuencias que han asignado al desarrollo del período de clases todas son superiores a 9.00, y confluyen en una frecuencia promedio de 9.51 equivalente a excelente, valoración que la apuntalan a través del indicador 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje), que ha logrado la frecuencia más alta de 9.80; concluyéndose de esta forma que el desempeño docente está comprometido con la “eficiencia para asegurar el logro de tales aprendizajes: preparación académica, eficiencia pedagógica” (Bustamante, 2013, párr. 5).

Desde luego que la eficiencia pedagógica no es resultado del azar, sino que demanda trabajo, iniciativa, motivación, dominio de los temas por parte del docente, solo entonces, los aprendizajes fluirán exitosamente en la mente de los estudiantes.

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

Tabla 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.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-------------|---|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 9,60 | 7,39 | 96% | 74% |
| 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 9,80 | 7,83 | 98% | 78% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 8,80 | 5,72 | 88% | 57% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 9,40 | 5,72 | 94% | 57% |
| | TOTAL | 37,60 | 26,67 | | |
| | PROMEDIO | 9,40 | 6,67 | 94% | 67% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

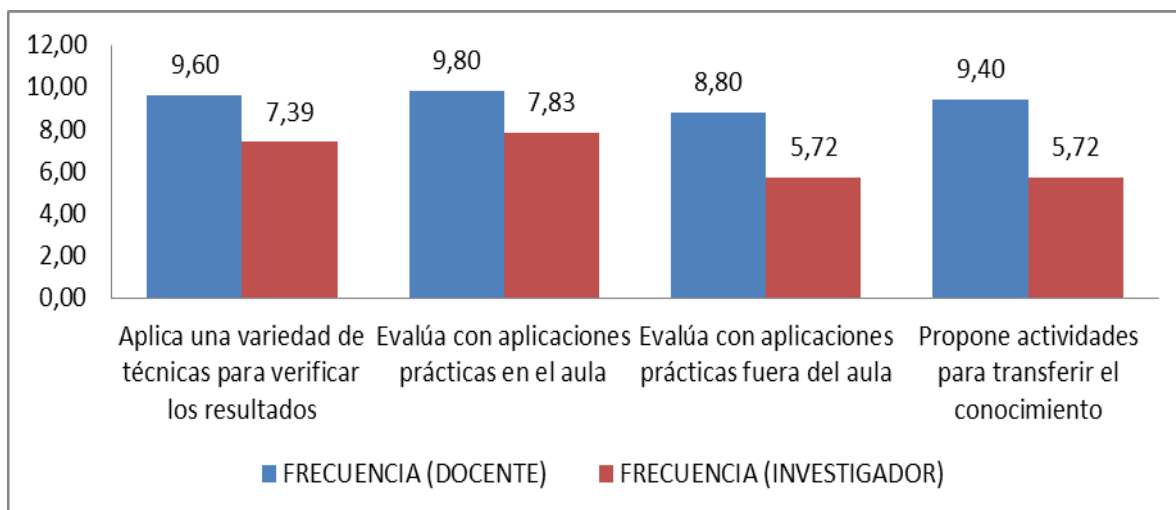


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

En el análisis y reflexión de los resultados concernientes a la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje en su fase de evaluación, se verifica que el observador ha percibido serios problemas en la gestión del aprendizaje por parte del docente, versión que la afianza al calificar el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) que ha obtenido una frecuencia de 5.72 concebida como regular, y que es la más baja en comparación con el conjunto de ítems; deduciéndose que la evaluación es casi inexistente a las prácticas que realizan los alumnos fuera del aula de clases, actitud que torna imperiosa la necesidad de “estudiar las diversas acciones, procesos y funcionamiento de los respectivos proyectos educativos” (Mora, 2009, p. 8).

Porque le corresponde a los docentes contrarrestar las deficiencias que han sido observadas por la investigadora, pudiendo diseñar proyectos de retroalimentación pedagógica en función de los resultados de la evaluación; que a su vez, es una forma de potenciar el proceso de enseñanza aprendizaje.

El mismo nivel de problemática se verifica en el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) que ha logrado la misma frecuencia del indicador antes analizado, en este sentido, las actividades de evaluación para transferir el conocimiento no son eficaces para el logro de aprendizaje de los estudiantes, y los profesores no se han “centrado en la interacción del docente con los alumnos, a través de la cual se generan los procesos de enseñanza y de aprendizaje” (De Rivas et al., 2003, p. 29).

Lamentablemente, los docentes se conforman con enseñar, sin verificar ni realizar preguntas y repreguntas para afianzar y transferir el conocimiento, por ende habrá estudiantes que hayan comprendido muy bien los temas estudiados, mientras otros no habrían aprendido, de ahí la importancia de la interacción entre el docente y sus estudiantes.

También se observa que en la fase de evaluación, los docentes contradicen las versiones del observador, pues su percepción se apega a la ejecución de un proceso de evaluación eficaz y pertinente del proceso de enseñanza y aprendizaje, en este sentido, la frecuencia promedio que han asignado a los indicadores del momento de la evaluación es de 9.40, afirmando de esta manera, que los maestros y maestras tienen “plena consciencia y responsabilidad por los propios actos, con disposición a la mejora continua” (Guerrero, 2013, párr. 12). Mejora continua que ha de proyectarse en función de los requerimientos o debilidades de aprendizaje detectadas en los estudiantes.

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

Tabla 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 | 9,60 | 7,37 | 96% | 74% |
| 3.12 | DESARROLLO | 9,51 | 6,99 | 95% | 70% |
| 3.13 | EVALUACIÓN | 9,40 | 6,67 | 94% | 67% |
| | TOTAL | 28,51 | 21,03 | | |
| | PROMEDIO | 9,50 | 7,01 | 95% | 70% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

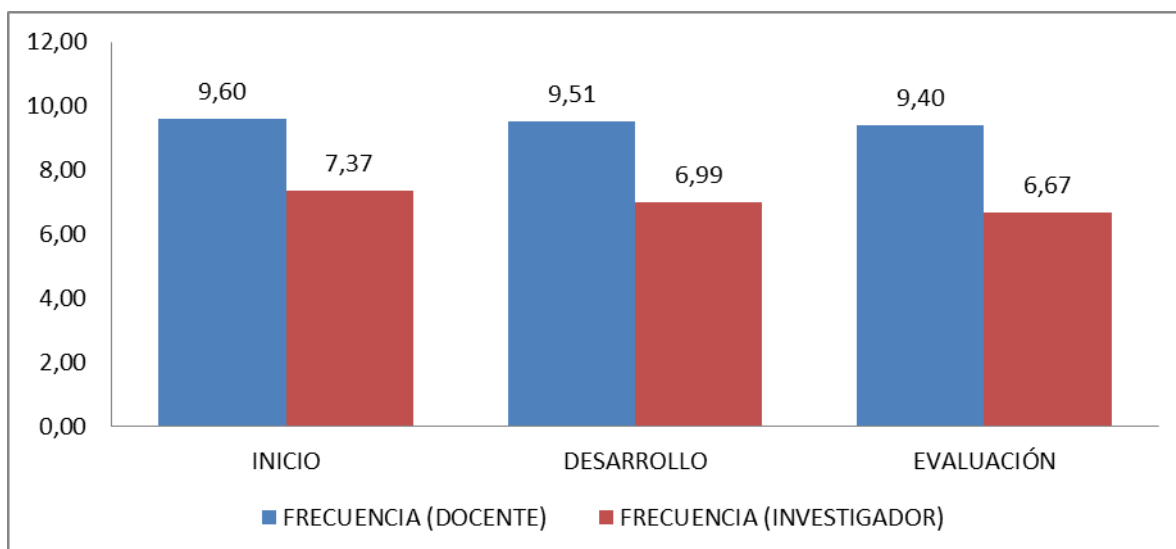


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

En un análisis global de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sobre la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se evidencia, que las debilidades más sentidas se presentan desde el juzgamiento del investigador, pero el momento más preocupante es el de la evaluación, que ha obtenido una valoración de 6.67 que cualitativamente significa regular, frecuencia que es baja, e indica la ineficacia para la evaluación de actividades que se dan fuera del aula y la falta de actividades para transferir el conocimiento, consiguientemente, a criterio de la investigadora, los docentes no cumplen su “responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica – reflexiva” (Soubal, 2008, p. 311).

En el escenario expuesto, los estudiantes tienden al memorismo y la mecanización del aprendizaje, pero no desarrollan las destrezas de criticidad y reflexión de los temas de estudio, y lo más preocupante, no los vinculan con la realidad donde viven.

La fase de desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje mejora levemente, desde la opinión del investigador, ya que ha obtenido una frecuencia de 6.99, lo que demuestra que el investigador ha observado que el docente no utiliza adecuadamente las estrategias metodológicas de enseñanza; concebidas como “el conjunto de decisiones que toma el

docente para orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos” (Anijovich y Mora, 2009, p.4).

Los resultados están indexados los unos con los otros en la visión de la investigadora, pues no observa dinamismo en el desarrollo de la clase, no percibe la toma de decisiones que interesen a los estudiantes, entonces los aprendizajes se dan pero de manera deficiente.

El análisis global desde la percepción de los docente, es concebida positivamente, pues para ellos, el momento, inicial, de desarrollo y final del periodo de clases se desarrolla con gran acierto y eficiencia, argumento sustentado en la alta frecuencia promedio de 9.50, que es equivalente a sobresaliente o excelente; a criterio de éstos, ejecutan exitosamente la motivación inicial para predisponer a los estudiantes al aprendizaje, utilizan metodologías y recursos adecuados en el desarrollo de la clase, y finalmente, realizan acciones de retroalimentación y fijación del conocimiento mediante una evaluación eficaz.

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

Tabla 14. 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 |
|--------------------|--|--------------------|-------------------|
| 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas | 8,40 | 84% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 9,60 | 96% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 9,60 | 96% |
| | TOTAL | 27,60 | |
| | PROMEDIO | 9,20 | 92% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

En el análisis y reflexión sobre el nivel de importancia que los docentes precisan a la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje en su momento inicial, se determina que las falencias se ilustran en el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas), en el que ha logrado la puntuación 8.40 que es catalogado como muy bueno, y que a su vez, es la más baja del conjunto de indicadores, parámetro que demuestra la rutina de actividades en la fase inicial, los docente perciben que les falta innovar y diseñar nuevas estrategias didácticas; como una forma de mejorar “la gestión docente...[y] los resultados alcanzados por los alumnos” (Torres, 2003, p. 11).

En este orden, resulta imprescindible la formación permanente de los docentes , mediante cursos de capacitación, para de esta forma mejorar su gestión docente y los resultados en el aprendizaje de los estudiantes.

Se observa una mejor valoración en los indicadores 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes) y 3.11.3. (Presenta situaciones reales para motivar el tema), que denotan la importancia que los docentes tienen del proceso enseñanza aprendizaje, por ello han asignado una calificación de 9.60 que equivale a excelente, y que está en la máxima cota de valoración, en este orden se observa que para los encuestados es importante “la motivación del docente..., porque influye en el desempeño individual y en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos” (Galtés, 2013, párr. 13). Vale decir, que esta auto percepción debe ser un poco más cuestionadora, para que sirva de impulso para lograr los objetivos trazados en su ejercicio profesional.

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

Tabla 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 | 9,40 | 94% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 9,20 | 92% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9,40 | 94% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 9,60 | 96% |
| TOTAL | | 66,20 | |
| PROMEDIO | | 9,46 | 95% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

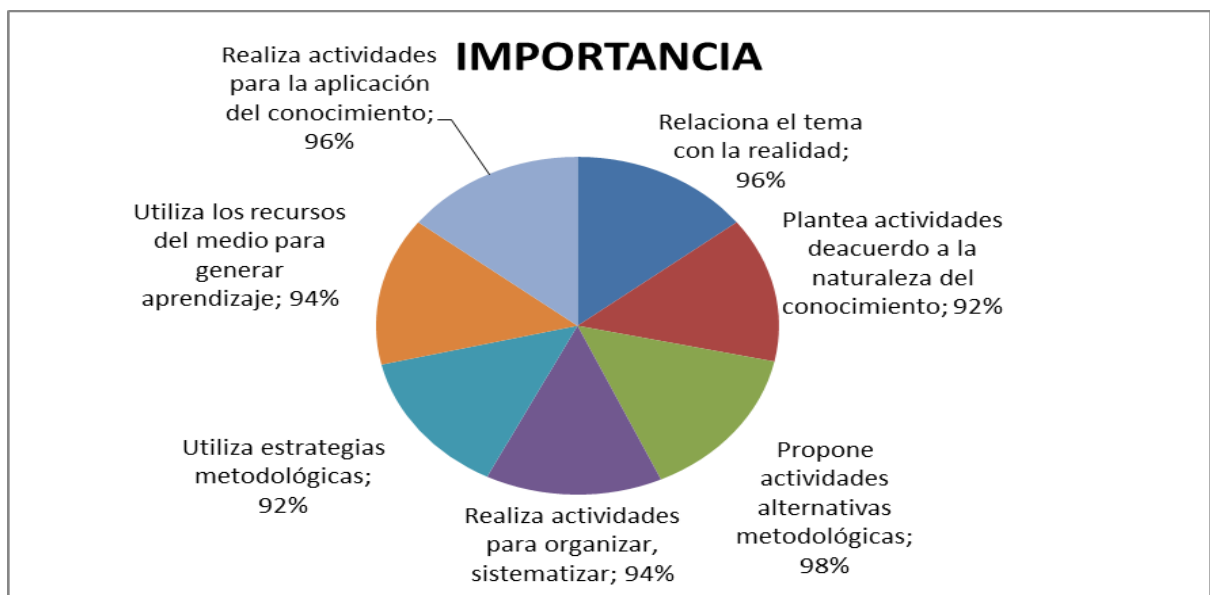


Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

Los resultados referentes al nivel de importancia que infieren los docentes a la etapa de desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, determinan que ellos dan gran prioridad a esta fase del proceso didáctico, y esto se prueba en las excelentes valoraciones superiores a 9.00 que cualitativamente significan excelente, que han otorgado a los indicadores correspondientes; sin embargo, el ítem 3.12.2. (Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento), es el que ha obtenido una puntuación de 9.20, que es excelente, pero es menor en comparación con las restantes valoraciones; consiguientemente, los docentes deberían esforzarse en su mejoramiento “capacitación, perfeccionamiento y especialización..., cuando pensamos en el derecho a una educación con equidad, calidad y pertinencia” (Unicef, 2012, p. 15).

Es importante la alusión final, puesto que la educación adquiere una significación de derechos de los estudiantes, por consiguiente, tiene que ser buena y de calidad, y constituye una obligación por parte de los maestros atender esos derechos de manera diligente.

En el mismo contexto, se nota que el sentir generalizado de los docentes sobre su práctica pedagógica es excelente, aspecto que se refleja en la elevada frecuencia promedio de 9.46, valor que pertenece a los indicadores de una educación inclusiva y de calidad proclamadas en la Constitución y la Ley de educación.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|---|--------------------|-------------------|
| 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 9,60 | 96% |
| 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 9,40 | 94% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 9,00 | 90% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 9,40 | 94% |
| | TOTAL | 37,40 | |
| | PROMEDIO | 9,35 | 94% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

Los docentes dan gran prioridad a la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje en su etapa de evaluación, así, todos los indicadores han logrado valoraciones cercanas a 10.00, denotadas como excelentes, lo que indica que para los docentes la evaluación es una herramienta indispensable del proceso pedagógico del “desarrollo metodológico del docente en la clase y el trato con los alumnos” (Cuenca et al., 2011, p. 33); en el sentido que la evaluación es aplicada directamente a los estudiantes, y es el medio para visibilizar los aprendizajes logrados en el estudiantado.

No obstante, el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), ha alcanzado la calificación de 9.00, que sin ser de preocupación es la más baja del conjunto de descriptores; este resultado evidencia que los docentes son un poco ajenos al desenvolvimiento de los estudiantes, cuando estos se encuentran fuera del aula, pero este antecedente no necesariamente indica que las relaciones profesor alumnos sean deficientes; sino más bien que deben mejorar, con el propósito de “caracterizar el desempeño docente...que potencie su práctica docente” (Andrade et al., 2013, p. 14).

Esta proposición, demanda de los docentes una actitud proactiva y de responsabilidad, puesto que induce la realización de actividades de supervisión y evaluación de los estudiantes, inclusive cuando se encuentran fuera del aula de clases, aquí toma sentido la expresión, que la educación es responsabilidad de todos.

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

Tabla 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 | 9,20 | 92% |
| 3.12 | DESARROLLO | 9,46 | 95% |
| 3.13 | EVALUACIÓN | 9,35 | 94% |
| | TOTAL | 28,01 | |
| | PROMEDIO | 9,34 | 93% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

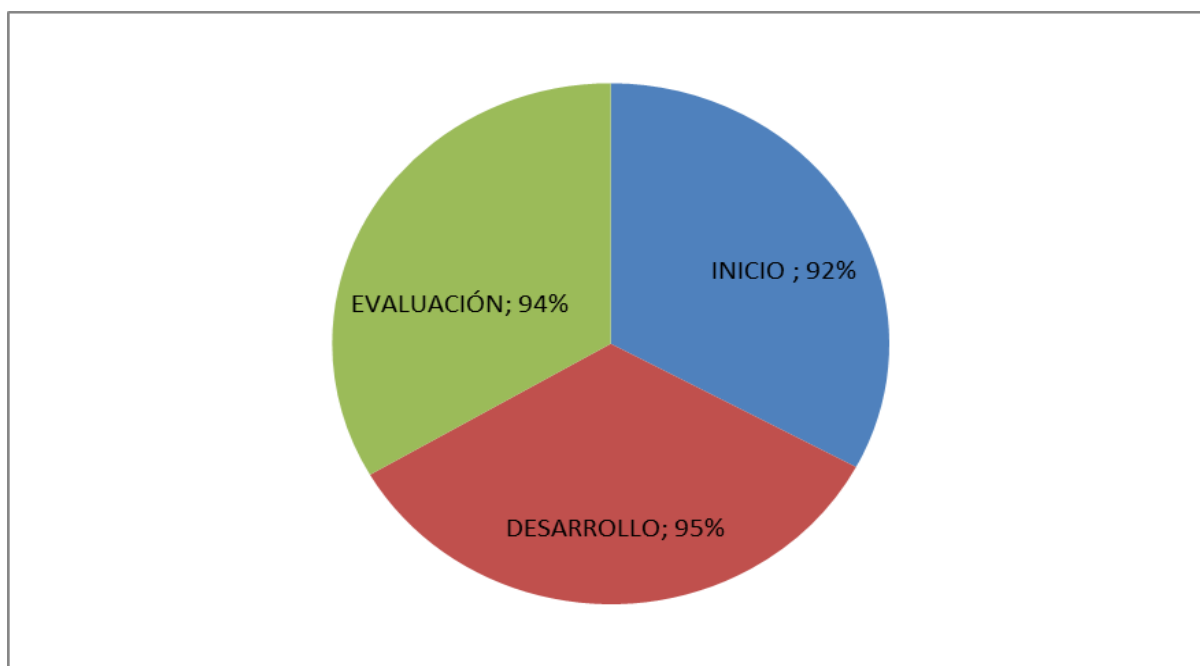


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

Ya en el análisis global sobre la percepción que tienen los docentes sobre la ejecución de las fases inicial, desarrollo y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje, se observa que la calificación más baja la ha obtenido la fase de inicio de la clase, con una valoración de 9.20 que es excelente, sin embargo, los maestros y maestras están conscientes, que no tienen un buen manejo del desarrollo estrategias didácticas para enganchar los aprendizajes

previos con los que se estudiarán en esa clase; por tanto, “el desempeño de los docentes...se debe enriquecer en función de las necesidades de los estudiantes y su contexto” (Carranza, 2005, p. 170).

Porque por mística y profesionalismo, las altas valoraciones cuantitativas, solo son referentes que deben servir para diseñar estrategias de mejoramiento del trabajo docente.

Las etapas de desarrollo y evaluación del proceso enseñanza aprendizaje, han logrado excelente valoraciones de 9.46 y 9.35 respectivamente, esto desde la percepción de los docentes, las calificaciones demuestran que la práctica pedagógica entre docentes y alumnos, se desarrolla con mucho acierto, puesto que han considerado que “la relación maestro alumno, es la parte neurálgica del quehacer docente, ya que en función de la calidad de esta relación, se derivará en gran medida el éxito o fracaso del proceso enseñanza aprendizaje” (Zárate, 2002, p. 15).

Efectivamente, la relación maestro alumno es la parte neurálgica del proceso enseñanza aprendizaje, inclusive los recursos materiales o tecnológicos son accesorios y su utilización no arrojará buenos frutos, si la relación entre los agentes del aprendizaje no es de calidad.

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

Tabla 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 | 8,80 | 88% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 9,40 | 94% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 9,40 | 94% |
| | TOTAL | 27,60 | |
| | PROMEDIO | 9,20 | 92% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

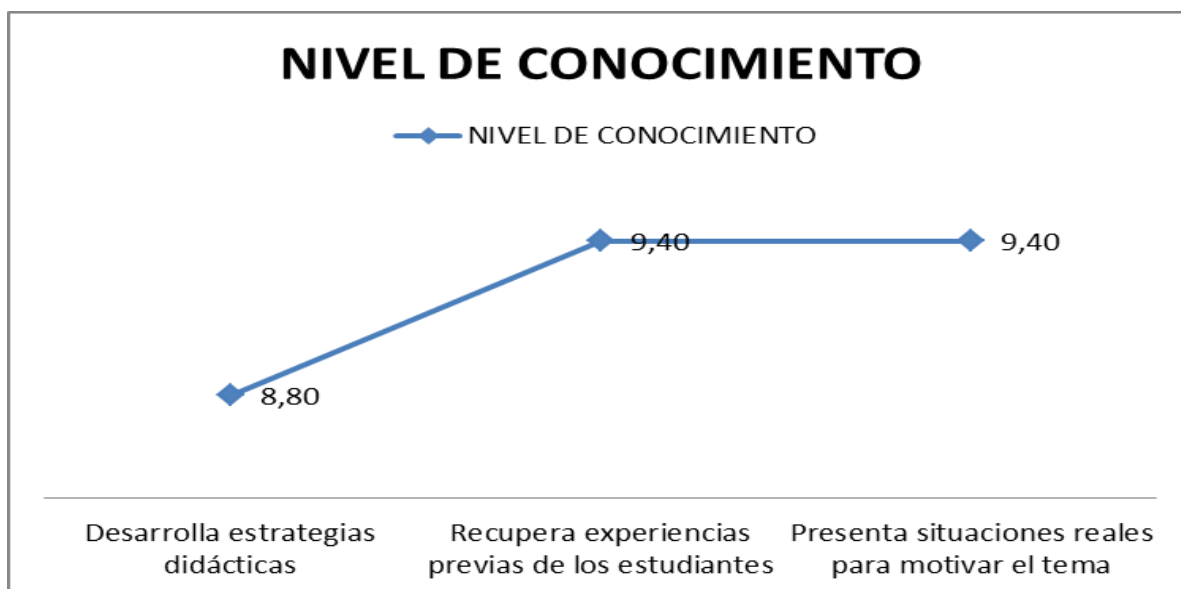


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

Los resultados de la investigación de campo, demuestran que en la fase de inicio del período de clases se encuentran pequeñas dificultades en el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas), ya que ha alcanzado la frecuencia de 8.80 valoración interpretada como muy buena, pero que es baja en relación con los demás ítems de este apartado; esta realidad indica que hay ineficacia en el manejo de estrategias didácticas, puesto que no motivan a los alumnos ni articulan eficientemente los conocimientos a estudiarse; en consecuencia, las estrategias didácticas deben rediseñarse para lograr “una motivación total, intrínseca...[que] haga sentir productivos y entusiastas en la realización del trabajo cotidiano” (Crespo, 2008, párr. 3).

El sentimiento de ser productivos, a su vez es fuente de realización humana, percibir que los que se hace en beneficio de los miembros de la clase vale la pena, esta connotación inclusive supera a aquellas aspiraciones de orden económico materializadas en las remuneraciones.

Desde otra arista se observa que los indicadores 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes) y 3.11.3. (Presenta situaciones reales para motivar el tema), han logrado calificaciones de 9.40, que son notas en el rango de lo excelente y que pertenecen a los niveles de relevancia educativa, aspectos que fortalecen el desempeño docente “para llevar

a cabo, de manera competente, las funciones inherentes al desarrollo de su actividad educativa y de manera más específica al ejercicio de la docencia” (Subaldo, 2012, p. 41).

Las valoraciones cuantitativas, efectivamente el desarrollo de competencias pedagógicas de los docentes, referidas al amplio campo de las interrelaciones socioeducativas ejecutadas con estudiantes, padres de familia y comunidad en general.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|--------------------|---|------------------------------|-------------------|
| 3.12.1 | Relaciona el tema con la realidad | 9,20 | 92% |
| 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 8,80 | 88% |
| 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas | 9,20 | 92% |
| 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar | 9,40 | 94% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 9,00 | 90% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9,20 | 92% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 9,00 | 90% |
| | TOTAL | 63,80 | |
| | PROMEDIO | 9,11 | 91% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

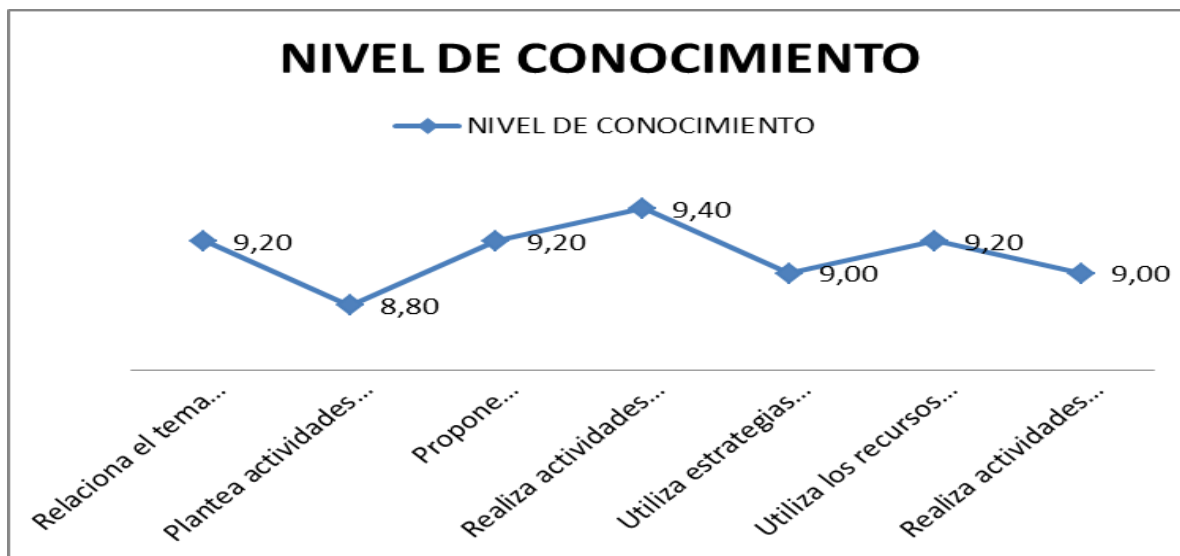


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

En la fase de desarrollo de la práctica educativa, se verifica que el nivel de conocimientos que tienen los docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje, presenta como nudo crítico a la coherencia de los temas de estudio, lo que se refleja en el indicador 3.12.2 (Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento), que ha logrado una frecuencia de 8.80 interpretada como muy buena, indicando una divergencia entre el tema de estudio y las actividades prácticas de clase, los “aspectos pedagógicos didácticos, los estudiantes...la habilidad del docente para el control y el manejo del grupo” (Covarrubias y Piña, 2004, p. 68).

Ciertamente, aunque los procesos metodológicos sean buenos, pero sino se produce una unidad y secuencia de contenidos a estudiarse; y, si no se realiza un adecuado control y manejo de los equipos de trabajo de los estudiantes, no se alcanzarán las metas educativas del aula de clases.

Otro aspecto que también preocupa aunque en menor escala es el descriptor 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje), que ha logrado una valoración de 9.20 equivalente a excelente, aquí se deduce que los maestros y maestras, más importancia otorgan a recursos artificiales que fácilmente se pueden comprar en las librerías, que a aquellos recursos que pudieran obtenerse del medio; en este sentido, el desarrollo del aprendizaje crea un vacío entre lo real y conocido, y aquellos recursos del mercado y desconocidos, en este escenario, la gestión docente abre las puertas a las “fuentes de

dominación, represión y explotación que son legitimadas por la política educación” (Espinoza, 2009, p. 7); y, que tanto daño han hecho al desarrollo de los pueblos, principalmente a la comunidad estudiantil.

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

Tabla 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 | 9,60 | 96% |
| 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 9,20 | 92% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 8,80 | 88% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 9,20 | 92% |
| TOTAL | | 36,80 | |
| PROMEDIO | | 9,20 | 92% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

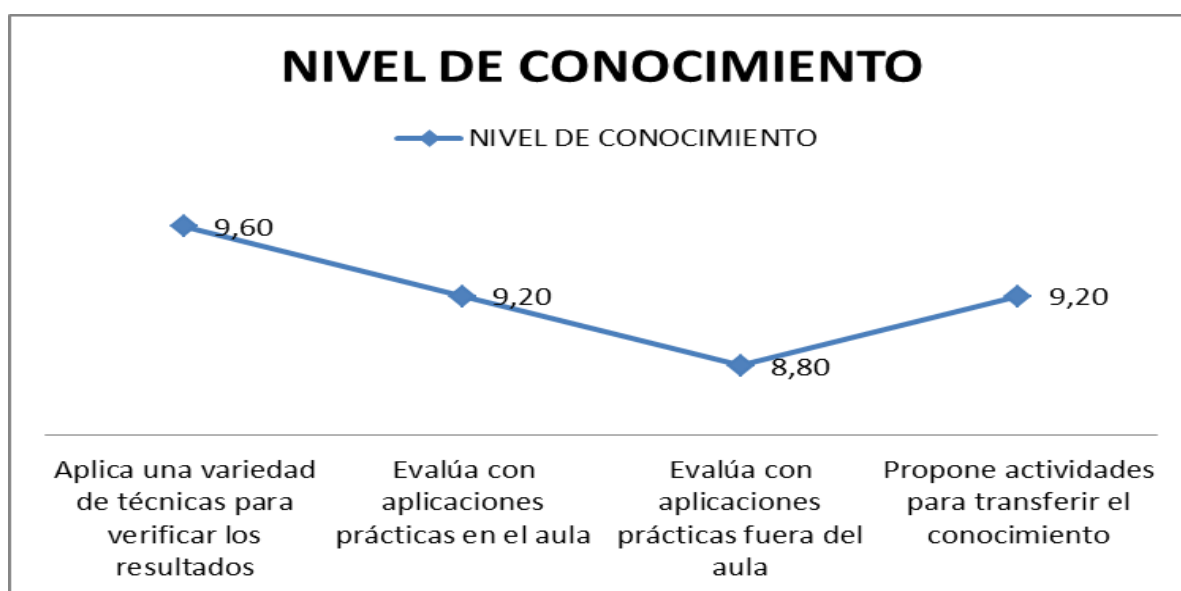


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

En el análisis y discusión de la fase de evaluación de la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, se determina que el grado de conocimientos que tienen los docentes sobre el ámbito de la gestión del aprendizaje, presenta ciertas inconsistencias en el ítem 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), detectándose que la evaluación dentro del aula si la realizan con eficacia, pero aquellas aplicaciones prácticas fuera del aulas ya no tienen la misma contundencia y significancia; siendo necesario acoplar las actividades de evaluación al “desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, ...[y] la gestión escolar de las familias” (Ministerio de Educación del Perú, 2012, p. 18).

Ciertamente, lo antes dicho endosa o requiere la participación de la familia para que ayude a evaluar a sus representados, toda vez, que escuela y familia son dos entidades con similares intereses cifrados en el estudiante.

En una connotación menos preocupante, se evidencia cierto nivel de desconocimiento de los parámetros de evaluación señalados en el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento), que ha obtenido una puntuación de 9.20, esto indica que los conocimientos que el estudiante ha adquirido, no los puede socializar con eficacia en otras áreas y campos sociales, le resulta difícil ponerlos en práctica en otros eventos que no sea el área de estudio; por lo tanto, resulta imprescindible potenciar la “construcción de conocimientos necesarios para la formación de un individuo integral, tanto en lo personal como en lo académico” (García, 2013, párr. 26). Puesto que tanto el área personal como la académica, consolidan el saber y la personalidad del discente.

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

Tabla 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 | 9,60 | 96% |
| 3.12 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 9,20 | 92% |
| 3.13 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 8,80 | 88% |
| | TOTAL | 27,60 | |
| | PROMEDIO | 9,20 | 92% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

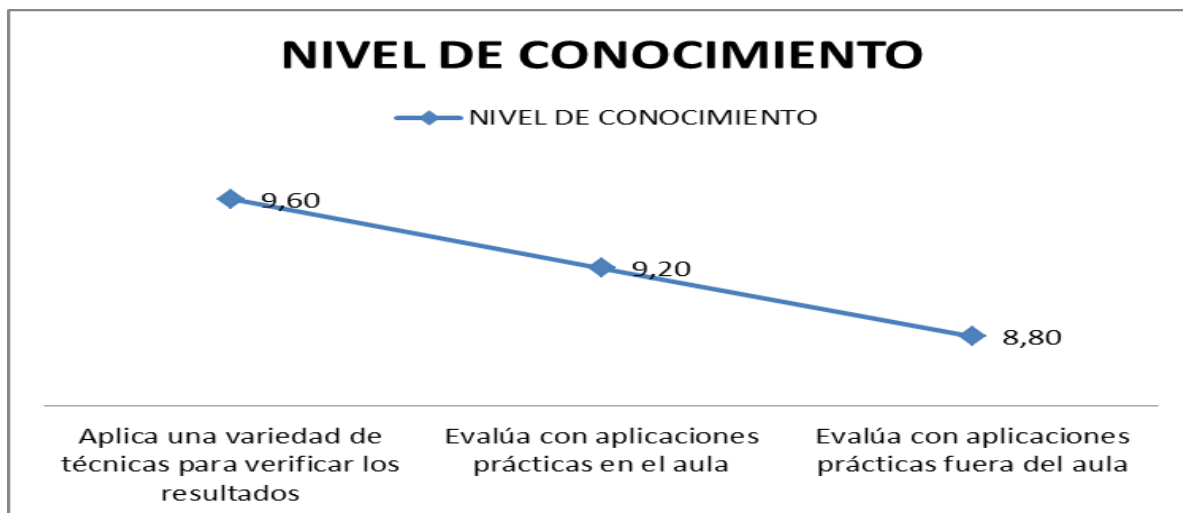


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

Los resultados demuestran que el nivel de conocimiento que tienen los docentes sobre la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, presenta leves falencias, en la fase de evaluación del proceso pedagógico, pues esta etapa ha logrado la valoración más baja de 8.80 que es muy buena, no obstante, su caracterización la describe el ítem 3.13 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), así, los docentes no son eficaces al aplicar la evaluación a las actividades que se sucedan fuera de clases, y quedan estos espacios incontrolados por el docente, entonces, se hace necesaria la participación y “la articulación entre dos instituciones, la escuela y la familia” (Garreta y Llevot, 2007, p. 9).

Ciertamente, la complementariedad entre escuela y familia es primordial al momento de proyectar al estudiante como el centro de toda la actividad educativa, y que todos deben colaborar para lograr la formación integral del alumnado.

El indicador 3.12 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) ha obtenido una valoración de 9.20, en el análisis global, correspondiente al intervalo de excelente, por tanto, no se presenta como debilidad, asimismo, sus calificaciones son compatibles con la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje que están dentro de los parámetros señalados por las políticas educativas “que le permiten al Estado controlar... y demostrar su interés por la educación” (Universidad del Tolima, 2001, párr. 2). Educación que ha de ser de calidad y calidez en el hecho real del aula y los recintos escolares, y no solamente en el discurso de la política.

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

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

| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | FRECUENCIA | IMPORTANCIA | NIVEL DE CONOCIMIENTO |
|--|------------|-------------|-----------------------|
| Inicio | 9,60 | 9,20 | 9,20 |
| Desarrollo | 9,51 | 9,46 | 9,11 |
| Evaluación | 9,40 | 9,35 | 9,20 |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

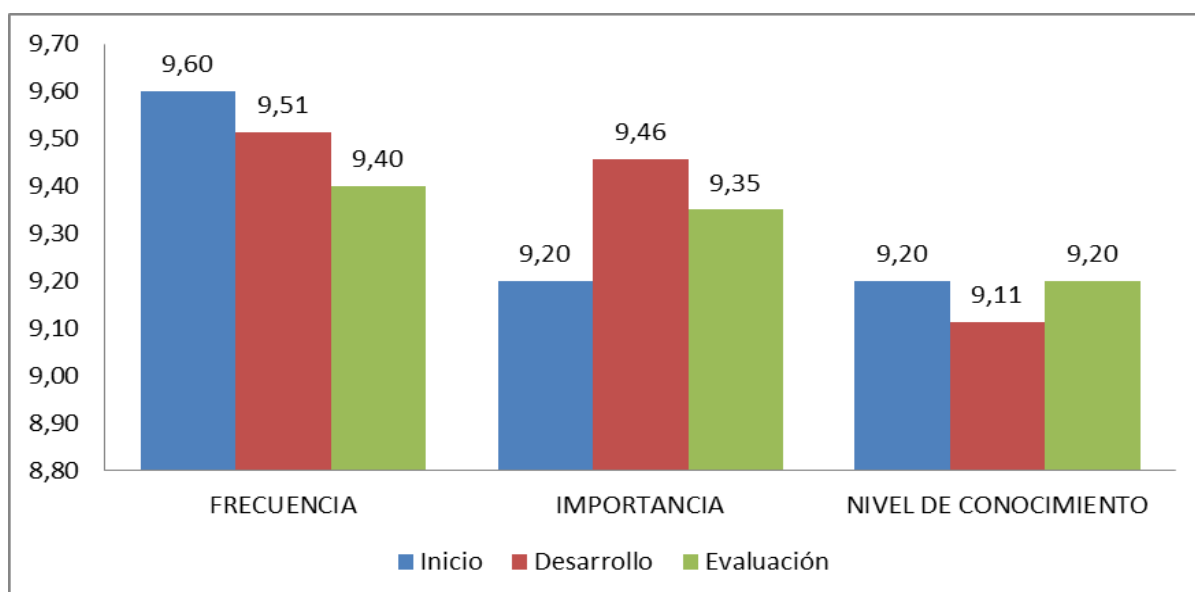


Figura 22. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

En la interpretación a los resultados que revelan la gestión del aprendizaje en la dimensión de ejecución del proceso enseñanza aprendizaje; se distinguen tres momentos: inicial, desarrollo y evaluación, al respecto se observa que los niveles de frecuencia abarcan un intervalo que va de 9.40 a 9.60, y los de importancia de 9.20 a 9.46 que son calificaciones excelentes; entonces, se entiende que el desarrollo de actividades, se ejecutan con un alto grado de eficiencia, pertinencia y relevancia en la práctica educativa en los dos momentos

pedagógicos mencionados, sin que por ello se entienda que todo está terminado y que ya no hay que hacer nada para mejorar.

Es el componente de nivel de conocimiento que cubre el intervalo más bajo que comienza en 9.11 y llega a 9.20, asignándose la nota más deficitaria al momento de DESARROLLO de la práctica docente; por tanto, se verifica que es en la ejecución del proceso pedagógico, que se visibilizan las incongruencias y lapsos en la articulación del conocimiento que los docentes tratan de compartir con sus estudiantes, en este orden, en consonancia con lo que manifiesta Subaldo (2012) deben potenciar “la capacidad para llevar a cabo, de manera competente, las funciones inherentes(...) al ejercicio de la docencia” (p. 41).

El enunciado prescrito es tan cierto, por ello, si en verdad se siente el compromiso de mejorar todas las funciones inherentes a los docentes, se debe elevar las competencias del desempeño docente.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-----------------|---|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 4.1 | Ejerce liderazgo democrático | 9,80 | 8,28 | 98% | 83% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 9,60 | 6,00 | 96% | 60% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 7,80 | 6,06 | 78% | 61% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 9,40 | 8,50 | 94% | 85% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 9,20 | 8,67 | 92% | 87% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 9,80 | 9,28 | 98% | 93% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 9,40 | 9,00 | 94% | 90% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 9,80 | 7,78 | 98% | 78% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 9,40 | 7,78 | 94% | 78% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 9,80 | 7,28 | 98% | 73% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 9,20 | 6,61 | 92% | 66% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 9,00 | 7,72 | 90% | 77% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 9,80 | 8,61 | 98% | 86% |
| TOTAL | | 122,00 | 101,56 | | |
| PROMEDIO | | 9,38 | 7,81 | 94% | 78% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

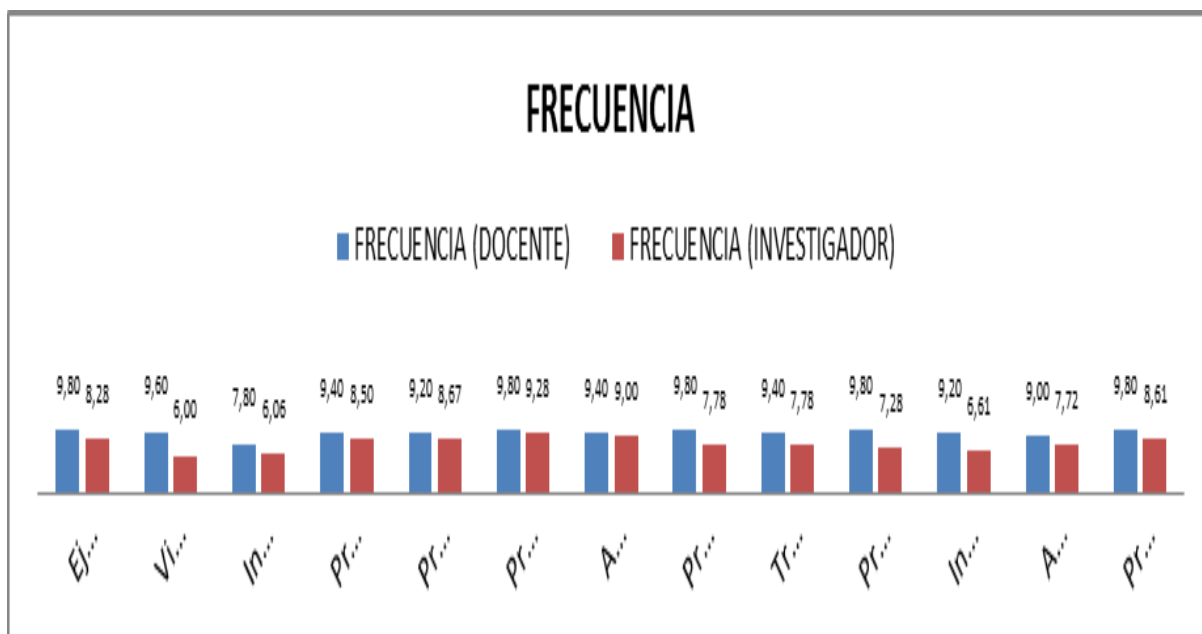


Figura 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

Los datos estadísticos demuestran que la percepción que tienen los docentes, sobre su desempeño en el ámbito del liderazgo y comunicación es excelente de acuerdo a la calificación promedio de 9.38, mientras que la investigadora dice que el desempeño en este indicador es bueno, por ello ha asignado una valoración promedio de 7.81, que significa debilidades en el liderazgo del docente en el aula de clases.

Sin embargo, del análisis minucioso a los resultados de campo sobre los niveles de liderazgo y comunicación concernientes al desempeño profesional, desde la percepción de los docentes, se determina que observan debilidades en la proposición 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales), que ha obtenido la frecuencia de 7.80 que es la más baja del contexto de indicadores; esto explica que la gestión docente se enclaustra al interior del centro educativo y rechaza los “procesos macro de descentralización, autonomía, dirección de los centros educativos y condiciones laborales en general” (Pérez y Brescia, 2008, p. 44).

Aspecto que provoca que los docentes y los estudiantes, no aprovechen las fortalezas de otras instituciones gubernamentales y no gubernamentales, que pueden tener experiencias muy enriquecedoras por compartir.

Desde la mirada del investigador se encuentra la mayor debilidad en el indicador 4.2 (Vincula a los actores educativos) que ha sido calificada con una frecuencia baja de 6.00 que cualitativamente significa regular, lo que permite deducir que el desempeño profesional de los docentes, en cuanto liderazgo y comunicación, se ve empañado por la exclusión y marginación a ciertos estudiantes, contradiciendo de forma expresa los principios de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), que en su Art. 2 letra v) proclama la “equidad e inclusión... a todas las personas...y garantiza la igualdad de oportunidades a comunidades, pueblos y grupos con necesidades educativas” (p. 12).

Aquí, se encuentra una debilidad de los docentes, pues al no vincular a los actores educativos a su gestión, difícilmente, sumará apoyos en la ejecución de la misma; por lo que se prevé que en ciertas actividades predomina el individualismo.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|---|---------------|------------|
| 4.1 | Ejerce liderazgo democrático | 9,40 | 94% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 9,20 | 92% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 8,20 | 82% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 9,20 | 92% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 9,20 | 92% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 9,40 | 94% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 9,20 | 92% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 9,60 | 96% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 9,40 | 94% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 9,40 | 94% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 9,20 | 92% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 9,20 | 92% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 9,60 | 96% |
| TOTAL | | 120,20 | |
| PROMEDIO | | 9,25 | 92% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

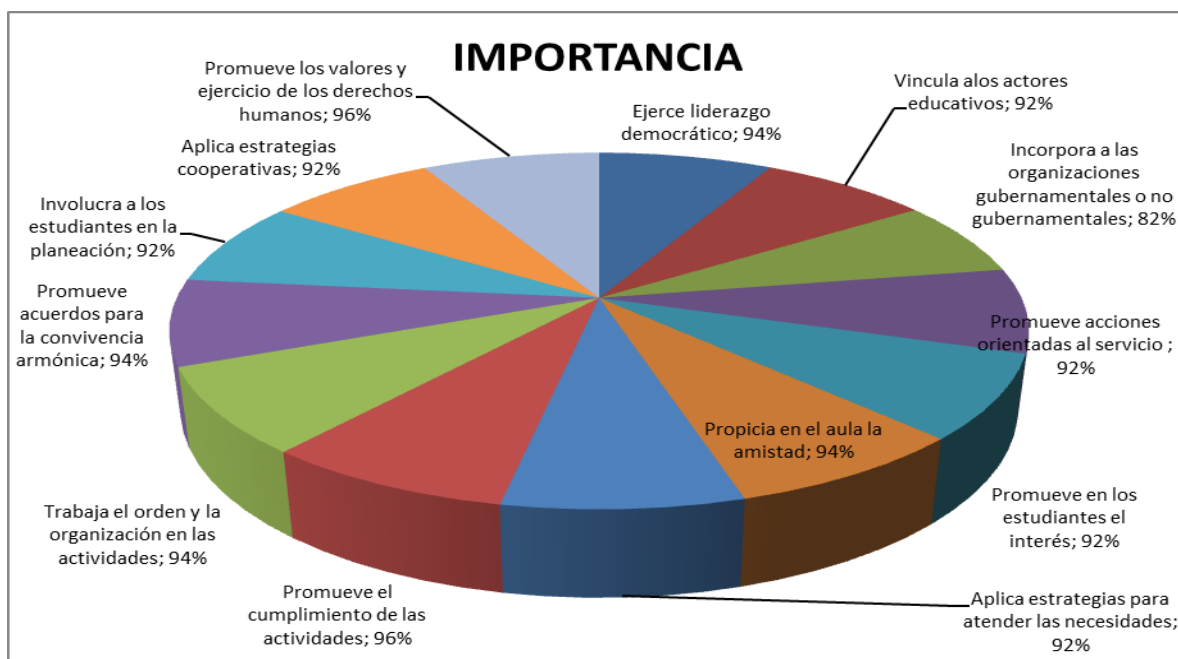


Figura 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

El grado de importancia que los docentes otorgan al liderazgo y comunicación en su desempeño profesional, presenta falencias en el descriptor 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) que ha obtenido la valoración de 8.20 que siendo muy buena, es la más baja en comparación con el resto de indicadores que caracterizan este componente, consecuentemente, se puede deducir que las relaciones de los docentes con el personal de otras instituciones de la localidad, es mínima y sin resultados significativos, por tanto, es imprescindible potenciar un “liderazgo...a través del proceso de comunicación” (Fuentes, 2009, p. 48). Pues la vinculación con otras instituciones, también otorga el sentido de comunidad, para juntos avanzar en los temas comunes de la educación.

En una forma menos pronunciada el ítem 4.2 (Vincula a los actores educativos) con una frecuencia de 9.20 excelente, también genera ciertas inquietudes, en el sentido que son los mismos docentes los que perciben que no se incluye a todos los actores educativos para promover un liderazgo participativo y democrático con la suficiente “capacidad de influir en un grupo con el objeto de que el grupo alcance sus metas” (Solórzano, 2006 como se citó en Flores, 2010, p. 41). En esta panorámica, el liderazgo y la comunicación tanto al interior como al exterior del centro escolar debe potenciarse para sumar más esfuerzos para alcanzar las metas educativas.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|--------------------|---|------------------------------|-------------------|
| 4.1 | Ejerce liderazgo democrático | 9,40 | 94% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 9,20 | 92% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 8,40 | 84% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 9,00 | 90% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 9,00 | 90% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 9,20 | 92% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 9,20 | 92% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 9,60 | 96% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 9,40 | 94% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 9,40 | 94% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 9,00 | 90% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 9,00 | 90% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 9,40 | 94% |
| | TOTAL | 119,20 | |
| | PROMEDIO | 9,17 | 92% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

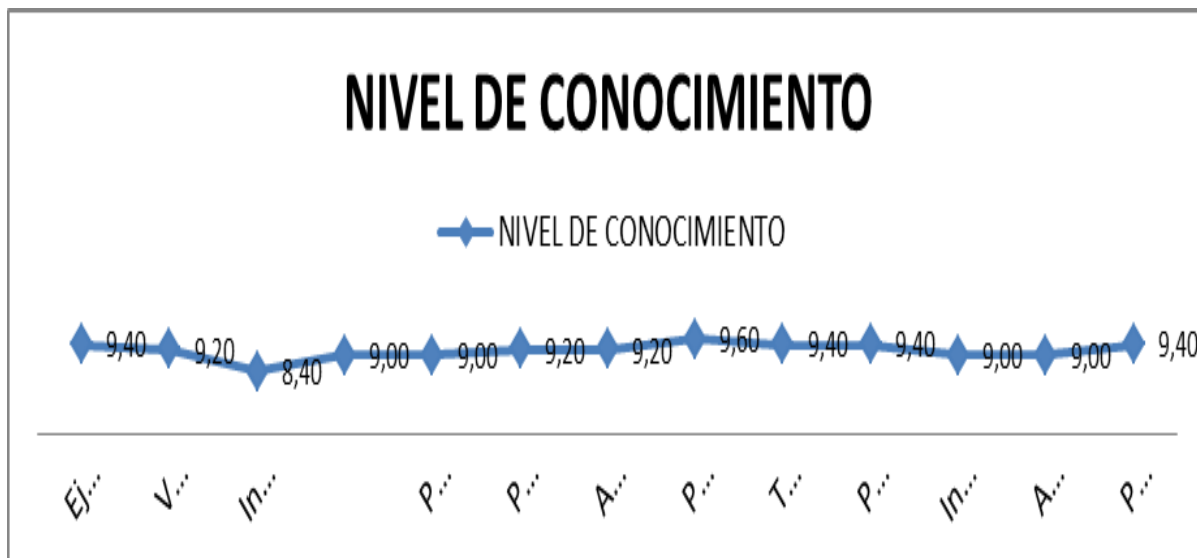


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

Los datos estadísticos demuestran que los docentes tienen cierto desconocimiento del liderazgo y comunicación como medio de vinculación efectiva con otras instituciones, por ello, se observa que la mayor debilidad se grafica en el indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) que ha logrado una frecuencia de 8.40 que es muy buena, pero que sin embargo, este aspecto que es preocupante, ya que los docentes tienden a quedarse asilados e incomunicados de la dinámica social de otras instituciones; que hacen de “la comunicación...un aprendizaje constante y continuo...[para] tomar conciencia del rol, lugar y poder de cada uno” (Requena y Abistur, 1999 como se citó en Arellano, 2006, p. 10). Esto en el horizonte que el liderazgo también implica poder de influencia hacia los demás.

Finalmente, se observa que la actitud previamente descrita de los docentes, tiene cierta relación con el indicador 4.12 (Aplica estrategias cooperativas) con frecuencia de 9.00 valoración que equivale a excelente, pues, sí las deficiencias están en el desconocimiento de las fortalezas que generan el liderazgo y la comunicación para articularse con otras instituciones, entonces se puede comprender que las relaciones de cooperación entre todos, también sean deficientes, en este escenario, no se hace de “la comunicación...el eje fundamental para el funcionamiento de las instituciones” (Calatayud, 2013, p. 2). Sino que, se las utiliza como un simple medio de relacionamiento, pero sin objetivos de alto alcance que permita el mejoramiento de todos los involucrados en el hecho educativo.

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

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

| ÁMBITO | SECCIÓN | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) |
|--|---------------|----------------------|---------------------------|
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE | Inicio | 9,60 | 7,37 |
| | Desarrollo | 9,51 | 6,99 |
| | Evaluación | 9,40 | 6,67 |
| | Visión Global | 9,50 | 7,01 |
| 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | | 9,38 | 7,81 |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

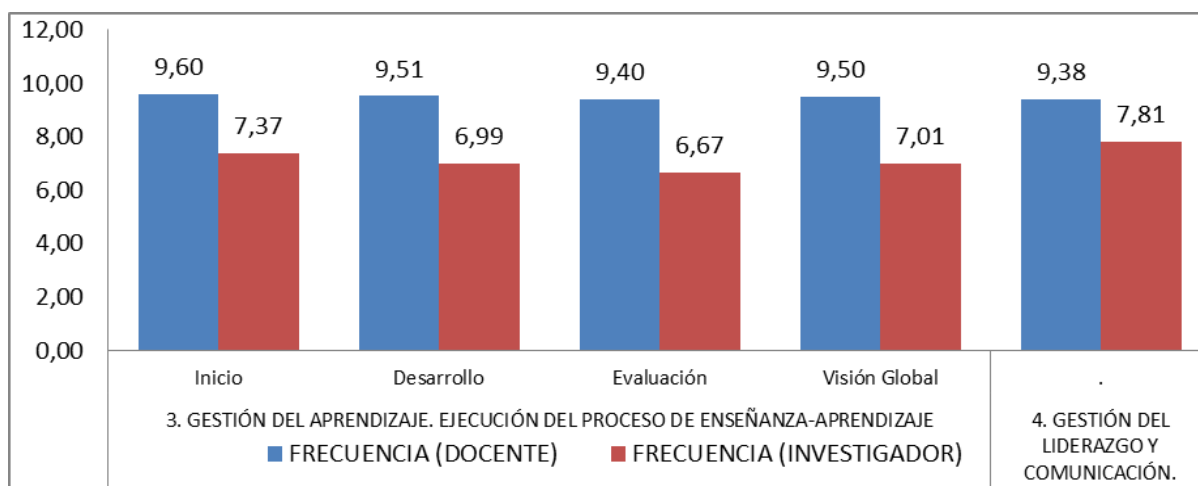


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

Al realizar una comparación entre los valores de frecuencia obtenidos del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y las frecuencias correspondientes a la observación de la investigadora a las actividades docentes, se comprueba que las opiniones de los docentes son bastante buenas en cuestión de valoración de su actividad; mientras que la investigadora tiene una percepción cuantitativa que demuestra más falencias en la ejecución de la práctica docente; en este sentido, se especifica que en el momento de la EVALUACIÓN los profesores tienen dificultades para ejecutar las actividades de recapitulación, de resúmenes, de elaborar conclusiones, y en fin de evaluar lo aprendido por

los estudiantes; por ello a este momento pedagógico la investigadora le ha asignado una calificación de 6.67 cuya significación es regular, y que es la nota más baja de las instancias pedagógicas; sin embargo, los docentes han otorgado una valoración de 9.40, a la misma etapa, entendiéndose que desde su percepción ellos están ejecutando bien sus labores.

También, vale destacar que la investigadora ha observado que en la etapa de DESARROLLO de la clase, los docentes no manejan con acierto a los alumnos, no tienen un dominio de conocimientos efectivo, en esta visión le ha asignado una valor de frecuencia bajo de 6.99 también entendida como regular, lo que implica que para observadora se genera un caos y descontrol de los estudiantes y el docente no reacciona de una manera efectiva.

Una situación ligeramente mejor se nota en el momento pedagógico de INICIO del período de enseñanza aprendizaje, ya que la investigadora le ha asignado a este componente una valoración de 7.37 calificación correspondiente a buena; que en sí lo que evidencia es la presencia de condiciones negativas en las relaciones entre los docentes y los alumnos; y, que con estas evidencias debe mejorar.

No obstante lo anotado, los docentes han asignado una valoración de 9.51 a la fase de DESARROLLO y de 9.60 a la etapa de INICIO; calificaciones pertenecientes al rango de excelencia, y que denotan que el profesorado considera que ellos ejecutan las acciones socioeducativas con mucho acierto en las etapas referidas, con un manejo adecuado de las metodologías y estrategias de enseñanza aprendizaje.

Ya en la percepción global de la discusión sobre la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, se patentiza que a criterio de la observadora, el profesorado no maneja con acierto a sus alumnos ni comparte óptimamente sus enseñanzas, por ello ha otorgado una valoración de frecuencia de 7.01; en tanto que los docentes difieren significativamente de la opinión de la observadora por ello, desde su entender han asignado una calificación de 9.50; con estos antecedentes, resulta honesto que los docentes investigados asuman con responsabilidad nuevos retos de mejoramiento profesional, referidos a “aspectos pedagógicos didácticos,... la habilidad del docente para el control y el manejo del grupo” (Covarrubias y Piña, 2004, p. 68).

En el ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación, las opiniones de los actores educativos también son incompatibles; en este contexto, la investigadora ha otorgado una valoración de 7.81 a las acciones de comunicación y liderazgo ejecutadas por los docentes;

interpretándose que las relaciones de aprendizajes distan de los modelos ideales de enseñanza aprendizaje; mientras que desde la otra arista, los docentes califican su accionar con una nota de 9.38 que corresponde a excelente, afirmando que ellos, sí ejercen una “influencia interpersonal... a través del proceso de comunicación” (Fuentes, 2009, p. 48).

Entonces, a la luz de las valoraciones cuantitativas y estadísticas, el profesorado en una actitud de humildad pero de un compromiso serio con el mejoramiento de su rol, deben tomar como referencia la valoración de la investigadora, y fortalecer sus habilidades y competencias docentes, en beneficio de la interrelación de aprendizaje con sus estudiantes, aspecto que además consolidará su mística de ser maestro por vocación.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

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

| ÁMBITO | FRECUENCIA | IMPORTANCIA | NIVEL DE CONOCIMIENTO |
|---|------------|-------------|-----------------------|
| 1. GESTIÓN LEGAL. | 9,25 | 9,48 | 9,18 |
| 2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR. | 9,15 | 9,25 | 9,08 |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje | 9,44 | 9,20 | 9,08 |
| 3.1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | 9,50 | 9,34 | 9,20 |
| 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | 9,38 | 9,25 | 9,17 |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

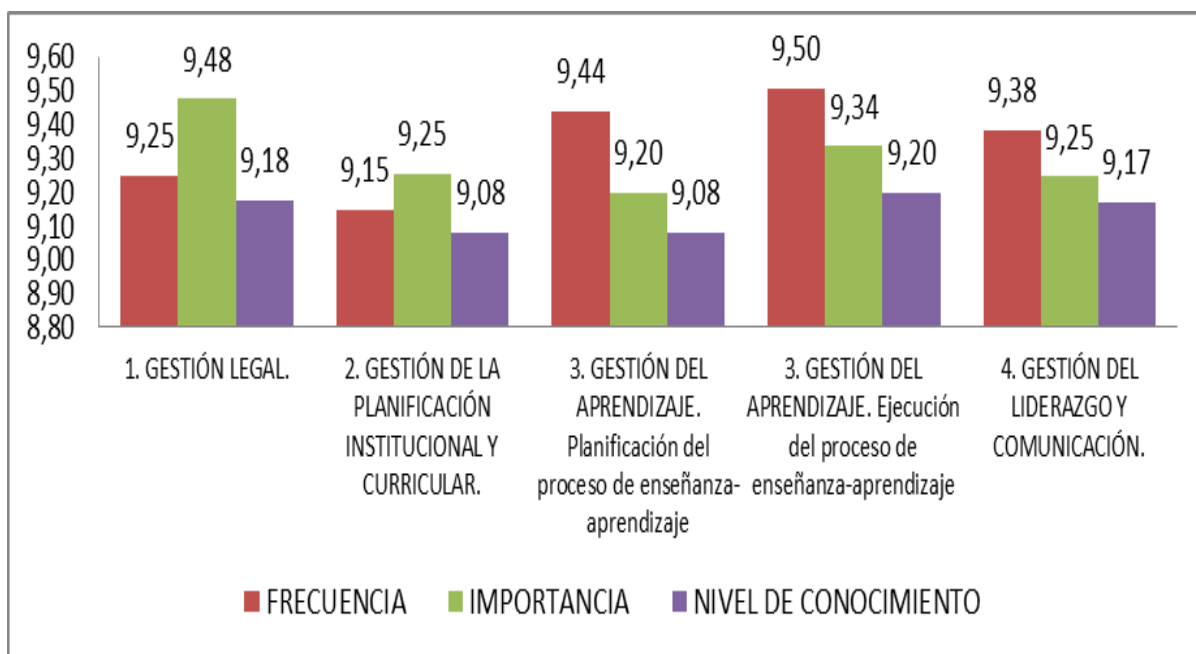


Figura 27. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa de Educación Inicial y General Básica “María Paulina Solís”.

En una visión integral del desempeño profesional docente, en lo referente a la gestión legal, se determina una leve debilidad en el componente del nivel de conocimientos de los docentes, en el sentido que ha obtenido una valoración de 9.18, que es la más baja en comparación con los índices de frecuencia e importancia que lo conforman; obviamente, este resultado está visibilizado en los indicadores específicos como aquellos indicios que demuestran el irrespeto a los derechos del estudiantado y el poco apego a las políticas educativas que gobiernan la educación, premisa que descontextualiza el quehacer educativo.

En lo concerniente a la gestión de planificación curricular e institucional, se detecta también visos de falencias en el ítem relacionado al nivel de conocimiento, lo que demuestra que en la práctica educativa los hechos pedagógicos se producen de una manera frecuente y se les da la respectiva importancia, pero al ejecutar ciertos procesos se desconocen ciertos principios curriculares y de organización institucional, pues en esta interpretación se entiende la valoración de 9.08 que se ha asignado al descriptor analizado, que no obstante pertenece al nivel de excelencia.

Al analizar la gestión del aprendizaje en la etapa de planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, se reitera nuevamente que las dificultades se presentan en el indicador del nivel de conocimiento, puesto que ha obtenido la calificación de 9.08, que es

inferior a las restantes categorías de frecuencia e importancia; por consiguiente, se deduce que las planificaciones curriculares contienen elementos que no son bien comprendidos por los docentes, esto puede ser en el planteamiento de los objetivos o de las estrategias de aprendizaje.

Asimismo, al realizar la discusión de la gestión del aprendizaje en el período referido a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se verifica que se ha otorgado una nota de 9.20 a la variable nivel de conocimiento, que es la más deficitaria comparándola con los otros indicadores; lo que demuestra, que esos elementos difusos que constaron en la planificación, tampoco los pueden aplicar con efectividad al desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Finalmente al razonar la gestión del liderazgo y comunicación como característica de mejoramiento del desempeño docente, se observa que el ítem tocante al nivel de conocimiento, ha recibido la valoración de 9.17 que siendo una valoración excelente, es la más baja en relación al resto de indicadores.

El presente análisis demuestra que los docentes investigados tienen ciertas dificultades en el dominio del conocimiento en los ámbitos que sustentan el ejercicio docente; en estas circunstancias, y con un enfoque de responsabilidad, la institución educativa, a través de sus directivos debería potenciar “la formación de los docentes (futuros guías, orientadores y educadores de niños y niñas) junto con la capacitación, perfeccionamiento y especialización” (Unicef, 2012, p. 15).

Estas condiciones son elementales para responder de forma óptima a las aspiraciones de aprendizaje que tienen los estudiantes, quienes a su vez, estarán dotados de vastos conocimientos para aprovechar las oportunidades que el mundo laboral y social les ofrezca en sus próximos estadios de vida.

CONCLUSIONES

El desarrollo del proceso que se ha descrito anteriormente, permite exponer las siguientes conclusiones:

- El desempeño profesional en ámbito de la gestión legal es excelente, el grupo de maestros desarrolla sus laborales en función de las leyes del sistema educativo; aunque se presenta pequeñas debilidades en la frecuencia e importancia que dan hacia la identificación de los objetivos del Plan Decenal y en el nivel de conocimiento que tienen sobre los deberes del Estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes para aplicarlos en su trabajo, aspectos que provocan ciertas inconsistencias en la gestión educativa.
- La planificación institucional y curricular de los docentes, ha sido calificada como excelente tanto en lo relativo a la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, demostrando que se aplican los lineamientos de la actualización curricular; sin embargo, leves debilidades se observan en la formulación de diseño de proyectos con fines educativos, puesto que no se los utiliza como una herramienta que promueva aprendizajes óptimos en los estudiantes, un desempeño profesional eficaz, y un ambiente participativo en la construcción de conocimientos.
- La gestión del aprendizaje desde la percepción de los docentes es catalogada como excelente, denotando que ellos tienen dominio de los conocimientos que imparten, y fomentan relaciones de calidad con los estudiantes. Pero en opinión de la investigadora, la etapa de INICIO en la gestión del aprendizaje es buena, ya que observa problemas en las acciones para motivar los temas de enseñanza; en tanto que los momentos de DESARROLLO y EVALUACIÓN son regulares, ya que visualiza que no utilizan correctamente las estrategias metodológicas; y, que no evalúan de manera efectiva las actividades prácticas que realizan los estudiantes fuera del aula y se limitan a las actividades intra clases.
- El liderazgo y comunicación desde la reflexión de los docentes es excelente, consideran que su desempeño es coherente con el liderazgo democrático, y que se comunican eficazmente con el resto de actores educativos; mientras que para la investigadora el desempeño en este ámbito es bueno, considera que no es eficaz al momento de propiciar relaciones de cooperación y desarrollo con la ayuda de otras organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, y no incluye ni vincula

eficazmente a todos los actores educativos en el desarrollo de la práctica pedagógica.

- El desempeño profesional de los docentes investigados desde una visión global, se lo puede catalogar como excelente, no obstante, afrontar las leves debilidades del ámbito legal, de planificación institucional y curricular, y la efectiva utilización de la comunicación y el liderazgo para promover procesos de cambio e innovación educativa que aporten a su mejoramiento pedagógico y de esta forma beneficiar a todos los actores de la comunidad educativa, su entorno social y al sistema educativo en general.

RECOMENDACIONES

Se establecen las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda que el desempeño profesional de los docentes, se lo oriente y ejecute en concordancia con los objetivos del Plan Decenal de Educación, cumpliendo los deberes de parte del Estado y con respeto irrestricto a los derechos del alumnado; debiendo para ello antes de que inicie el año escolar programar un seminario de capacitación a los docentes en los temas aludidos, y a la vez lograr de ellos el compromiso de autoformación permanente; debiendo responsabilizar al director de estas acciones que sin duda elevarán la calidad del ejercicio profesional docente.
- El mejoramiento del desempeño profesional, en cuanto planificación, debe realizarse capacitando a los docentes en la formulación, ejecución, monitoreo, seguimiento y evaluación de proyectos educativos. En este contexto la comisión de planificación debe programar un seminario taller cada semestre con la duración de tres días en los espacios de la misma institución, con el fin de perfeccionar las habilidades de los docentes en la ejecución de proyectos educativos para mejorar los aprendizajes de los alumnos y alumnas.
- El desempeño profesional de los docentes referido a la gestión de aprendizajes, debe perfeccionarse desde una percepción integral, esto es en el momento de INICIO para motivar eficazmente los temas que se estudiarán, en la etapa de DESARROLLO utilizando correctamente las estrategias metodológicas de enseñanza; y en fase de EVALUACIÓN optimizando las acciones necesarias que propicien la evaluación de los estudiantes, inclusive cuando se encuentren fuera del aula de clases. Por consiguiente, el subdirector de la escuela debe programar un curso de capacitación dirigido a los docentes, al iniciar cada quimestre en las instalaciones del establecimiento; en el cual se pondrá énfasis en la etapa de EVALUACIÓN, asintiendo que su labor no termina en el aula; sino que tiene que entenderse su responsabilidad desde una visión contextualizada.
- Debe realizarse eventos de capacitación y perfeccionamiento, en el ámbito del liderazgo y comunicación, para que los docentes adquieran conciencia de su importancia; y, de esta manera puedan utilizar efectivamente estas herramientas en el diálogo interno de los actores educativos, pero principalmente en la generación de vínculos de cooperación con otras organizaciones gubernamentales o no

gubernamentales. Para la ejecución de estas actividades la comisión de relaciones interinstitucionales se responsabilizará directamente; y, cada dos meses ejecutará un seminario taller sobre liderazgo y comunicación, cuya duración sea de un día, en el salón de uso múltiple de la institución educativa.

- Debe buscarse estrategias de mejoramiento del desempeño docente, mediante la aplicación de seminarios, talleres, conferencias, mesas de diálogo y otros eventos de similar naturaleza, que permitan el conocimiento de los fundamentos legales que guían la educación, la optimización de las herramientas de planificación didáctica, la instrumentación efectiva del liderazgo democrático, y, la instauración de una comunicación dialogante para solucionar problemas de la institución y su contexto. Para revertir las debilidades en fortalezas y potenciar estas últimas en los temas enunciados, el director de la escuela programará dos cursos de capacitación dirigido a los docentes, que serán al inicio de cada quimestre en las instalaciones del establecimiento educativo.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, S. y García, M. (2012). *Estrategias de enseñanza utilizadas por los docentes de biología en las universidades públicas*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/737/73723402005.pdf>

Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=piMmkvzRJ8cC&pg=PA60&lpg=PA60&dq=la+motivaci%C3%B3n+docente&source=bl&ots=HELHJ1NLU0&sig=e3mio3TsYA6Dt4V1Swg8Thravbw&hl=es&sa=X&ei=qaO5UveCOMqAkQfy-oDwDw&ved=0CEwQ6AEwAw#v=onepage&q=la%20motivaci%C3%B3n%20docente&f=false>

Andrade, L. (2012). *Planificación curricular, guía didáctica*. Recuperado de <http://rsa.utpl.edu.ec/material/215/G26304.1.pdf>

Andrade, L., Iriarte, M., Herrera, M. (2013). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio en centros educativos del Ecuador*. Guía Didáctica. Editorial EDILOJA, Loja-Ecuador.

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

Antúnez, S. (2003). *Gestión institucional*. Recuperado de http://sitiosescolares.miportal.edu.sv/12857/doc.pdf/modulo_1.pdf

Aquino, M. (1999). *Las características de la planificación del trabajo docente*. Recuperado de <http://www.e-educ.org/DEP/lecturas/sesion%2010/LEC%2017%20PLANIFIC%20DE%20LA%20ACCION%20EDUCATIVA.%20alumnos.pdf>

Arellano, N. (2006). *Las barreras de la comunicación no verbal entre docente-alumno*. Recuperado de <http://www.revistaorbis.org.ve/pdf/4/4Art1.pdf>

Arrien, J. (2013). *Afecto y rigor mueven la relación profesor-estudiante*. Recuperado de <http://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/290753>

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

Botero, C. (2009). *Cinco tendencias de la gestión educativa*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/2811Botero.pdf>

Bustamante, D. (2013). *Los estándares de calidad en la educación ecuatoriana*. Recuperado de <http://redesoei.ning.com/profiles/blogs/los-est-ndares-de-calidad-en-la-educaci-n-ecuatoriana>

Carranza, G. (2005). *El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v05_n08/a21.pdf

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Sección 5ª. Educación. Art. 27*. Registro Oficial N° 449, Montecristi.

Córcega, A. y Subero, L. (2009). *Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del Liceo Bolivariano "Creación Cantarrana", Cumaná – Estado Sucre*. Recuperado de http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/371/1/TESIS_ACyLS--%5B00010%5D--%28a44%29.pdf

Covarrubias, P. y Piña, M. (2004). *La interacción maestro-alumno y su relación con el aprendizaje*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27034103>

Crespo, A. (2008). *Motivación de los maestros y maestras*. Recuperado de http://www.planamanecer.com/recursos/docente/preescolar/articulospedagogicos/motivacion_docente_preescolar.pdf

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

De Rivas, T., Martín, C. y Vanegas, M. (2003). *Conocimientos que intervienen en la práctica docente*. Recuperado de <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/praxis/n07a04rivas.pdf>

Dirección General de Cultura y Educación, Subsecretaría de Educación, Buenos Aires. (2004). *Aportes para el fortalecimiento de la matemática en la EGB*. Recuperado de <http://servicios2.abc.gov.ar/lainstitucion/sistemaeducativo/educprimaria/areascurriculares/matematica/aportesmatematicaegb.pdf>

Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Recuperado de <http://www.edomex.gob.mx/ecal/doc/pdf/modelodegestionEE.pdf>

Echaiz, C. (s.f.). *Proyectos de innovación en gestión educativa*. Recuperado de <http://www.ugel03.gob.pe/pdf/100819c.pdf>

Espinoza, O. (2009). *Reflexiones sobre los conceptos de política, políticas públicas y política educativa*. Recuperado de http://www.oei.es/pdf2/reflexiones_conceptos_politicas_publicas_educacional.pdf

Ferguson, C. (2006). *¿Cómo pueden crearse relaciones significativas con todos los interesados?*. Recuperado de <http://www.sedl.org/connections/resources/rb/rb4-Rel-spanish.pdf>

Flores, E. (2010). *El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público "Nuestra Señora de Lourdes" DRE-Ayacucho 2010*. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1675/1/flores_me.pdf

Fuentes, J. (2009). *La gestión escolar y la calidad de la educación secundaria*. Recuperado de <http://biblioteca.ajusco.upn.mx/pdf/26714.pdf>

Galtés, R. (2013). *La motivación. Factor clave para continuar la labor docente*. Recuperado de <http://blocs.fub.edu/fisioterapiafub/2013/04/03/la-motivacion-factor-clave-para-continuar-la-labor-docente/>

Gallego, D., Cacheiro, M. y Martín, A. (2009). *El eportfolio como estrategia de enseñanza y aprendizaje*. Recuperado de http://edutec.rediris.es/Revelec2/revelec30/articulos_n30_pdf/Edutec-e30_Gallego_Cacheir_Martin_Angel.pdf

García, E. (2013). *Las competencias pedagógicas para el desempeño docente, de los estudiantes de la especialización en docencia universitaria de la Universidad Rómulo Gallego*. Recuperado de http://investigacion.unerg.edu.ve/nexos/index.php?option=com_content&view=article&id=31:las-competencias-pedagogicas-para-el-desempeno-docente-de-los-estudiantes-de-la-especializacion-en-docencia-universitaria-de-la-universidad-romulo-gallegos&catid=9:sep-dic-2012&Itemid=16

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

Gobierno de Mendoza. Dirección General de Escuelas. (1996). *Organización y gestión institucional y curricular*. Recuperado de <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL000506.pdf>

Guerra, M. (2001). *Organización y cultura escolar: un enfoque psicosocial*. Recuperado de <http://www.upd.edu.mx/librospub/pritalie/Ponencia/orgcules.pdf>

Guerrero, L. (2013). *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.slideshare.net/DreImLima/marco-del-buen-desempeo-docente-dilemas-desafos-transiciones>

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. (2001). *Formación docente inicial*. Recuperado de http://www.buenosaires.iipe.unesco.org/sites/default/files/informe05_formdocente.pdf

Jaramillo, L. (2012). *Práctica docente II*. Recuperado de <http://app.ute.edu.ec/content/3304-158-18-1-18-12/MODULO%20DE%20PR%C3%81CTICA%20DOCENTE%20II%20MENCION%20PRIMARIA-marz-julio-2012.pdf>

Laso, M., Albarrán, M. y Carrasco, N. (2012). *Gestión educativa municipal: Desafíos para una educación de calidad en Chile*. Recuperado de http://www.ichem.cl/sites/default/files/upload_revistas/articulo_4_riem_5_0.pdf

Libedinsky, M. (2011). *El desarrollo profesional docente formal e informal en tiempos de innovación*. Recuperado de <http://www.relpe.org/especial-del-mes/el-desarrollo-profesional-docente-formal-e-informal-en-tiempos-de-innovacion/>

Lezcano, L. (2010). *Recursos para el aula. Planificación escolar*. Recuperado de http://www.chubut.edu.ar/descargas/recursos/cpie/serie/Serie_n12.pdf

Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2011). *Capítulo tercero. Del escalafón docente. Art. 116*. Registro Oficial N° 417, Quito.

Martínez, N. (2004). *Los modelos de enseñanza y la práctica en el aula*. Recuperado de <http://www.um.es/docencia/nicolas/menu/publicaciones/propias/docs/enciclopediadidacticarev/modelos.pdf>

Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.slideshare.net/teresa33ojedasanchez/marco-de-buen-desempeo-docente-2013>

Ministerio de Educación Nacional. (2012). *Orientaciones y protocolo para la evaluación del período de prueba de los directivos docentes y docentes que se rigen por el estatuto de profesionalización docente (decreto ley 1278 de 2002)*. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-307827_archivo_pdf_protocolo_directivodocente_junio2012.pdf

Mora, D. (2009). *Integra educativa*. Revista de Investigación Educativa III-CAB. *Gestión educativa*. Recuperado de <http://www.iiicab.org.bo/images/docpics/doculneas/integras/RevistaIntegra6.pdf>

Mosquera, J. (2008). *Estándares de calidad educativa*. Recuperado de http://200.32.68.45/courses/1/document/Diapositivas/Presentacion_ESTANDARES_DE_CALIDAD_Junio_2012.pdf?cidReq=1

Murillo, F. (2006). *Gestión educativa municipal: Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Recuperado de http://www.oei.es/evaluacioneducativa/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_unesco.pdf

Musitu, G. y Martínez, B. (2009). *Familia y escuela. Una complicidad necesaria en la prevención de las drogodependencias.* Recuperado de <http://www.uv.es/lisis/belen/congreso-drogas.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos de México. (2011). *Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes.* Recuperado de <http://www.oecd.org/edu/school/48599568.pdf>

Pacheco, H. (2013). *Gestión, tipos, gestión investigativa, enfoque.* Recuperado de http://doctxs6.blogspot.com/2013/01/gestion-tipos-gestion-investigativa_27.html

Padilla, A. (2008). *El desarrollo profesional docente: y la reforma educativa.* Recuperado de <http://www.slideshare.net/secretario/desarrollo-profesional-docente-presentation>

Parra, D. (2003). *Manual de estrategias de enseñanza/aprendizaje.* Recuperado de <http://www.cepefsena.org/documentos/METODOLOGIAS%20ACTIVAS.pdf>

Pelletier, L. y Oviedo, R. (2003). *Planificación efectiva de la labor docente.* Recuperado de <http://www.educando.edu.do/UserFiles/P0001/File/Curriculo/Planificacionefectivadelalabordocente.pdf>

Pérez, G. y Brescia, G. (2008). *La matriz insonora del cambio educativo: La organización escolar. Perspectivas para su investigación.* Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2431/243117029003.pdf>

Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 - 2015. Recuperado de <http://www.pnud.org.ec/odm/planes/educacion.pdf>

Polo, A. Trejo, W. Fernández, M. Ortiz, J. Pallero, A. y Canela, M. (2012). *Gestión escolar. Características de la gestión escolar.* Recuperado de <http://www.slideshare.net/WilliamTrejo/caracteristicas-de-la-gestion-escolar-exposicion>

Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2012). *Capítulo VI. De la evaluación del comportamiento.* Art. 221. Registro Oficial N° 754, Quito.

Rivas, J. (2003). *La perspectiva cultural de la organización escolar: Marco institucional y comportamiento individual.* Recuperado de <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn31p109.pdf>

Rodríguez, Y. (2004). *Estrategias de enseñanza docente en escuelas multigrado*. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20120828112921/estrateg.pdf>

Saravia, L. (2012). *Propuesta de estándares para los egresados de formación inicial docente*. Recuperado de http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/wp-content/uploads/2012/09/Estandares_y_perfil_profesional.pdf

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

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

Torío, S. (2004). *Familia, escuela y sociedad*. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1173765>

Torres, T. (2003). *¿La mejor estrategia docente? La gestión del conocimiento*. Recuperado de <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn32p9.pdf>

Unicef. (2012). *Formación docente inicial y continua*. Recuperado de http://www.unicef.org/ecuador/formacion_docente.pdf

Universidad del Tolima. (2011). *Las políticas educativas ¿poder? Las reformas educativas, ¿transformación?*. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-286596.html>

Universidad Técnica Particular de Loja. (2013). *Plan de formación docente - pedagógica*. Recuperado de <http://dga.utpl.edu.ec/wp-content/uploads/Plan-de-Formaci%C3%B3n-Docente-Pedag%C3%B3gica-20132.pdf>

Universidad Técnica Particular de Loja. (2011). *Práctica docente*. Guía didáctica. Recuperado de <http://rsa.utpl.edu.ec/material/208/G22802.1.pdf>

Calatayud, M. (2013). *Comunicación y liderazgo en las organizaciones*. Recuperado de <http://www.uv.es/didorg/guiesdocents/pdfs/2012-2013/42461-MPGDOE-MACS.pdf>

Villarroel, G. y Sánchez, X. (2002). *Relación familia y escuela: Un estudio comparativo en la ruralidad*. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052002000100007&script=sci_arttext&tlng=en

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

PROPUESTA

| ESTRATEGIA | |
|---|--|
| ÁMBITO | LEGAL <input type="checkbox"/> |
| | PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> |
| | APRENDIZAJE <input checked="" type="checkbox"/> |
| | LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/> |
| PROBLEMA IDENTIFICADO: | |
| <p>Una vez que se ha detectado ciertas falencias en el desempeño profesional de los docentes del centro educativo María Paulina Solis, las mismas que han sido evidenciadas en la investigación de campo mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación docente y el registro de observación a las actividades docentes; cuya información está procesada y graficada en la parte estadística del trabajo de investigación; en cuyos indicios se demuestra que la debilidad más sentida, se encuentra en la ineficacia para evaluar a los estudiantes fuera del aula de clases.</p> <p>Por este motivo, la presente propuesta plantea el siguiente problema: ¿Qué acciones prácticas deben adoptar los docentes para evaluar al estudiantado fuera del aula de clases para mejorar sus aprendizajes; y perfeccionar su desempeño profesional en el centro educativo de Educación Inicial y Escuela General Básica “María Paulina Solis” del cantón Yantzaza, año lectivo 2013-2014?, que después de la ejecución de las actividades que conduzcan a su resolución, se convierta en una herramienta que ayude al mejoramiento del ejercicio docente.</p> | |
| OBJETIVO: | |
| OBJETIVO GENERAL: | |
| Precisar acciones prácticas que permitan evaluar a los alumnos fuera del aula de clases para mejorar sus aprendizajes y perfeccionar el desempeño profesional de los docentes. | |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Describir los indicadores de comportamiento y pedagógicos que serán evaluados. • Establecer un período de observación colectiva e individualizada para registrar y calificar los hechos que realizan los estudiantes | |

fuera del aula.

- Socializar los resultados para concientizar a los estudiantes y de manera conjunta plantear las medidas de mejoramiento.

| ACTIVIDADES: | PROCEDIMIENTOS: | RECURSOS: | EVALUACIÓN: |
|--|---|--|--|
| <p>Actividad 1: Determinación de los indicadores de comportamiento y pedagógicos a ser evaluados.</p> | <p>Procedimiento 1: Disponer en una ficha los indicadores de comportamiento (respeto al otro, tolerancia, solidaridad, compañerismo) y pedagógicos (formación de equipos de estudio, tendencia a la ejecución de tareas). Fijación de la escala de calificaciones.</p> | <p>Recursos 1: Papel bond, esferográficos, computadora, impresora.</p> | <p>Evaluación 1: Disponibilidad y precisión de los indicadores y la escala de valoración.</p> |
| <p>Actividad 2: Observación colectiva e individualizada del comportamiento de los estudiantes fuera del aula de clases y calificación de los ítems.</p> | <p>Procedimiento 2: Ubicación en un lugar estratégico para observar, llenar la ficha y calificar los ítems de forma cualitativa y cuantitativa. Procesamiento de los datos, representaciones estadísticas y análisis.</p> | <p>Recursos 2: Fichas de observación, cámara fotográfica, calculadora, computadora, papel bond, impresora.</p> | <p>Evaluación 2: Comportamiento de los estudiantes fuera del aula de clases.</p> |
| <p>Actividad 3: Socialización de los resultados y planteamiento de las líneas de mejoramiento</p> | <p>Procedimiento 3: Convocatoria a la reunión, presentación de los resultados, planteamiento de soluciones generales y trabajo personalizado con los estudiantes para casos especiales. Planteamiento de líneas</p> | <p>Recursos 3: Convocatoria escrita, computadora, diapositivas, infocus, fichas de evaluación, matriz de programación de nuevos</p> | <p>Evaluación 3: Nivel de importancia a las deficiencias, para superarlas. Predisposición al cambio</p> |

| | | | |
|---|--|----------|--|
| | de mejoramiento. Programación de nuevas evaluaciones. | eventos. | |
| BIBLIOGRAFÍA: | | | |
| <p>Andrade, L., Iriarte, M., Herrera, M. (2013). <i>Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio en centros educativos del Ecuador</i>. Guía Didáctica. Editorial EDILOJA, Loja-Ecuador.</p> | | | |
| <p>Botero, C. (2009). <i>Cinco tendencias de la gestión educativa</i>. Recuperado de http://www.rieoei.org/deloslectores/2811Botero.pdf</p> | | | |
| <p>Carranza, G. (2005). <i>El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje</i>. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v05_n08/a21.pdf</p> | | | |
| <p>García, E. (2013). <i>Las competencias pedagógicas para el desempeño docente, de los estudiantes de la especialización en docencia universitaria de la Universidad Rómulo Gallego</i>. Recuperado de http://investigacion.unerg.edu.ve/nexos/index.php?option=com_content&view=article&id=31:las-competencias-pedagogicas-para-el-desempeno-docente-de-los-estudiantes-de-la-especializacion-en-docencia-universitaria-de-la-universidad-romulo-gallegos&catid=9:sep-dic-2012&Itemid=16</p> | | | |
| <p>Torres, T. (2003). <i>¿La mejor estrategia docente? La gestión del conocimiento</i>. Recuperado de http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn32p9.pdf</p> | | | |

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Recibido
05-12-2013
autorizado para que
hacer las peticiones,
observaciones de las clases
de los docentes investigadores.
Ju. de la Cruz

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja,..... del 2014

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

| CÓDIGO: | | | Institución Educativa | | | Docente Investigado | | |
|--------------|--|--|-----------------------|--|--|---------------------|--|--|
| Investigador | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. Ubicación geográfica:

Urbana Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. Modalidad de trabajo:

Presencial Semipresencial Distancia

8. Relación laboral:

Contrato Nombramiento Honorario

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

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

| ÁMBITOS | N° 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

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

| CÓDIGO: | | | |
|--------------|-----------------------|---------------------|-------------------|
| Investigador | Institución Educativa | Docente investigado | N° de observación |
| | | | |

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

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

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

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

| AMBITO | N° | 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 encuestados



Fuente: Fotografía de la fachada exterior del centro educativo de Educación Inicial y Escuela General Básica "María Paulina Solís" del cantón Yantzaza, año lectivo 2013-2014.



Fuente: Foto panorámica de la parte interna del centro educativo de Educación Inicial y Escuela General Básica "María Paulina Solís" del cantón Yantzaza, año lectivo 2013-2014.



Fuente: Docente investigada y alumnos del sexto año de Educación General Básica en una actividad de trabajo grupal, en el centro educativo de Educación Inicial y Escuela General Básica "María Paulina Solís" del cantón Yantzaza, año lectivo 2013-2014.



Fuente: Observación a la ejecución del desempeño laboral a la docente investigada en una clase de Ciencias Naturales con los alumnos del tercer año de Educación General Básica, del centro educativo de Educación Inicial y Escuela General Básica "María Paulina Solís" del cantón Yantzaza, año lectivo 2013-2014.



Fuente: Observación del desempeño pedagógico al docente investigado y a los alumnos del cuarto año de Educación General Básica, del centro educativo de Educación Inicial y Escuela General Básica "María Paulina Solís" del cantón Yantzaza, año lectivo 2013-2014.



Fuente: Observación a las actividades docentes en el área de matemáticas de los alumnos del segundo año de Educación General Básica, del centro educativo de Educación Inicial y Escuela General Básica "María Paulina Solís" del cantón Yantzaza, año lectivo 2013-2014.