



**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 el 4to a 10mo año de Educación Básica de la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela” de la ciudad de San Juan Bosco, provincia de Morona Santiago, en el año lectivo 2013-2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Ordoñez Villavicencio, Jaime Bolívar

DIRECTORA: Cuenca Jaramillo, Ana María, Ing.

CENTRO UNIVERSITARIO GUALAQUIZA

2014

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Ingeniera

Cuenca Jaramillo Ana María

### **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 el 4to a 10mo año de Educación Básica de la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela” de la ciudad de San Juan Bosco, provincia de Morona Santiago, en el año lectivo 2013-2014 realizado por Ordoñez Villavicencio Jaime Bolívar, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre de 2014

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo: Ordoñez Villavicencio Jaime Bolívar, declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 4to a 10mo año de Educación Básica de la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela” de la ciudad de San Juan Bosco, provincia de Morona Santiago, en el año lectivo 2013-2014 de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Ingeniera 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 o acciones legales.

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

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del 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”

.....

Autor: Ordoñez Villavicencio Jaime Bolívar

Cédula: 1400759682

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación, fruto de un esfuerzo personal por ser cada día mejor, lo dedico de todo corazón a mis queridos padres Lauro y Amelia autores de mi existencia y a mi querida hermana y compañera de sueños Hilda, porque son parte fundamental de mi vida y de lo que he podido ser y a donde he podido llegar, se los debo a ellos.

Con especial afecto.

**Jaime**

## **AGRADECIMIENTO**

El haber podido llegar a la meta y hacer realidad uno de mis más preciados sueños, ha sido posible gracias a la ayuda de Dios, de mi querida Universidad, de mis familiares amigos y compañeros a quienes quiero consignar mi profundo agradecimiento por todo lo que me dieron y lo que hicieron por mí, para llegar a donde hoy me encuentro. En primer lugar a Dios, por haberme dado la vida, la salud y el talento, necesario para culminar con éxito mi carrera, a la Universidad Técnica Particular de Loja, a sus dignas autoridades, maestros y personal de apoyo por abrir sus puertas, darnos sus enseñanzas y orientar el trabajo durante los años que tuve el privilegio de estudiar en la modalidad a distancia, única posibilidad que tenemos los que anhelamos ser algo en la vida.

Agradecer también a mis padres, hermana y más familiares y amigos por el apoyo brindado y porque supieron ser mi fortaleza en los momentos difíciles y de prueba, sin su ayuda, sus consejos, el apoyo moral y material, la fortaleza moral que me infundieron no hubiera sido posible llegar al final de la jornada.

Este ha sido un duro reto que me impuse, no ha sido nada fácil, se debió sortear muchas dificultades que se han presentado en el camino, pero gracias a la protección divina y al apoyo dado con oportunidad por todos ellos ha sido posible culminar mi carrera y poder contribuir con mayor capacidad y solvencia al desarrollo y al progreso de la educación de nuestros pueblos y de nuestra patria.

A todos ellos de corazón y con mi espíritu henchido de emoción les digo muchas gracias.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>CARÁTULA</b> .....	i
<b>APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN</b> .....	ii
<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS</b> .....	iii
<b>DEDICATORIA</b> .....	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	v
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	1
<b>ABSTRACT</b> .....	2
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO</b> .....	6
<b>1.1. Desempeño docente</b> .....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	12
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	13
1.1.2.5. Organización institucional.....	14
1.1.2.6. Políticas educativas.....	18
1.1.3. Características del desempeño docente.....	20
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	21
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	22
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	23
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	25
<b>1.2. Gestión educativa</b> .....	27
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	27
1.2.2. Características de la gestión.....	29
1.2.3. Tipos de gestión.....	31
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	32
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	33
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	35
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de la planificación.....	36
1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.....	38
<b>1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente</b> .....	41
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	41
1.3.2. Tipos de estrategias.....	43
1.3.2.1. En la gestión legal.....	43
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	45
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	46
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	48
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</b> .....	50
2.1. Diseño de investigación.....	51

2.2. Contexto.....	51
2.3. Participantes.....	52
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	53
2.4.1. Métodos.....	53
2.4.2. Técnicas.....	54
2.4.3. Instrumentos.....	54
2.5. Recursos.....	55
2.5.1. Talento Humano.....	55
2.5.2. Institucionales.....	55
2.5.3. Materiales.....	55
2.5.4. Económicos.....	56
2.6. Procedimiento.....	56
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>58</b>
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....</b>	<b>59</b>
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	59
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	60
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	62
<b>3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....</b>	<b>63</b>
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	63
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	65
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	67
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....</b>	<b>69</b>
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	69
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	69
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	70
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	72
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	73
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.....	73
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.....	74
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.....	75
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.....	77
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.....	78
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.....	79
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.....	81
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.....	82
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.....	83
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.....	84
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.....	86
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.....	87
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	88
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....</b>	<b>89</b>
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.....	89
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	91
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	93
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	94
<b>3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....</b>	<b>96</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>99</b>



**RECOMENDACIONES..... 100**

**BIBLIOGRAFÍA..... 101**

**PROPUESTA..... 104**

**ANEXOS**

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

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

## RESUMEN

El motivo del presente trabajo fue el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, con el objetivo de determinar su desempeño considerando los ámbitos de la gestión; legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis, a cinco docentes en la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”, del cantón San Juan Bosco de la provincia de Morona Santiago.

Se empleó los métodos: descriptivo; analítico – sintético; inductivo y deductivo; estadístico y hermenéutico. Técnicas: observación, encuesta, lectura, resumen y mapas conceptuales, y los instrumentos: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación. Con la metodología empleada se logró analizar la situación, obtener conclusiones, recomendaciones y diseñar una propuesta.

En conclusión: el desempeño docente de los educadores del centro investigado se acercan a la excelencia, cuatro de los cinco indicadores tienen estos promedios, hay una breve declinación en el ámbito de la gestión de planificación institucional.

Es un trabajo técnico realizado con profesionalismo que servirá para el análisis y la reflexión por lo que su lectura resultará atractiva y sugerente.

**PALABRAS CLAVES:** Desempeño docente, gestión del aprendizaje, liderazgo, comunicación, planificación.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was the performance of teachers in the teaching-learning process, in order to determine their performance for the areas of management; legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis, five teachers in the Education Unit Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela " San Juan Bosco canton in the province of Morona Santiago.

Methods were used: descriptive; Analytical - synthetic; inductive and deductive; Statistical and hermeneutic. Techniques: observation, survey, reading, abstract and conceptual maps, and instruments: SAQ teacher performance and recording of observation. With the methodology we were able to analyze the situation, draw conclusions, recommendations and design a proposal.

In conclusion: The teaching performances of teachers under investigation are close to center of excellence, four of the five indicators have these averages, there is a brief decline in the field of institutional management planning.

It is a technical work with professionalism to serve for analysis and reflection so your reading will be attractive and inviting.

**KEY WORDS:** Teacher performance, learning management, leadership, communication, planning.

## INTRODUCCIÓN

Una educación de calidad, depende en gran medida de como un docente asuma sus responsabilidades en el ejercicio de su función, la realidad educativa ecuatoriana nos muestra que hay excelentes, buenos y malos maestros; para examinar esta realidad se ha realizado el trabajo de investigación sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en cuatro ámbitos de gestión: legal, planificación, aprendizaje, liderazgo y la comunicación, en la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela” del Cantón San Juan Bosco de la provincia de Morona Santiago.

El tema de la evaluación del desempeño docente es relativamente nuevo en el Ecuador, son pocos los trabajos que se han realizado sobre este problema, y así mismo son pocas las investigaciones sobre el desempeño docente, existe un proyecto de tesis en la provincia de Bolívar en el 2011, sobre un “modelo de Evaluación institucional del desempeño docente para mejorar la calidad de educación de los estudiantes del Instituto Tecnológico San pablo de Atenas, parroquia San Pablo de Atenas, cantón San Miguel”, el mismo que tenía como propósito conocer cuáles son los factores claves del desempeño de los docentes que condicionan para que se generen aprendizajes significativos.

El presente trabajo que se realiza previo a la obtención de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, se lo presenta en capítulos desarrollados sobre las siguientes premisas:

Capítulo 1.- Este capítulo está dividido en tres temas: el primero trata del desempeño docente en el que se analiza sus definiciones, los factores que influyen, sus características y desafíos que el maestro tiene en su diaria labor.

El segundo en cambio trata de la gestión educativa sus definiciones, características, tipos y ámbitos de la gestión en campos como de lo legal, de la gestión del aprendizaje, de la planificación y del liderazgo y la comunicación.

Finalmente, el tema tres que comparte las estrategias que se plantean para mejorar los procesos de la gestión docente analiza las definiciones y tipos de estrategia relacionadas con la gestión legal, con la planificación institucional, la gestión del aprendizaje y la gestión del liderazgo y la comunicación.

Capítulo 2.- Se describe el diseño de la investigación el mismo que es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo; las características de los participantes; los métodos como el descriptivo, analítico sintético, inductivo y deductivo, estadístico y hermenéutico; las técnicas de observación y encuesta; los instrumentos: cuestionario del desempeño docente en los cuatro ámbitos de la gestión y el registro de observaciones de las actividades al proceso didáctico pedagógico del docente y finalmente el procedimiento llevado a cabo en la investigación.

Capítulo 3.- En este capítulo se detalla los resultados estadísticos de la investigación y el análisis y discusión de los mismos sobre el desempeño profesional en: En los ámbitos de gestión: legal, planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje y del liderazgo y la comunicación.

Se describen las conclusiones y las recomendaciones del trabajo investigativo. Independientemente, se encuentran las referencias bibliográficas empleadas en la investigación, y una propuesta de intervención sobre un tema sensible y que es necesario mejorarlo.

Al final los anexos con información, que asevera el trabajo que se desarrolló en la institución mencionada.

Para el plantel educativo examinado, sin duda que las conclusiones a las que se ha podido llegar le serán de utilidad para mejorar los procesos de aula y diseñar propuestas que lo lleven a dar a la sociedad, una educación mejor y de calidad.

Para los docentes investigados y a través de ellos para el personal de la Unidad Educativa, la investigación les permitirá conocer cuáles son sus potencialidades, pero también sus debilidades lo cual les ayudará a mejorar su gestión de aula.

Los objetivos específicos para el presente trabajo fueron:

- Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.
- Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente.
- Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a su gestión docente.

- Identificar el nivel de conocimientos que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.
- Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases.
- Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

En la medida de que se han podido ir evaluando cada uno de estos planteamientos, se ha determinado de manera sistemática real y práctica, la calidad del desempeño docente en el aula y los niveles de calificación a los que se ha llegado, los mismos que se reflejan en las conclusiones y recomendaciones finales.

La propuesta que se plantea al final de la investigación, guarda relación con la elaboración, diseño y evaluación de proyectos educativos en busca del mejoramiento de la calidad de educación que brinda la Unidad Educativa investigada.

Cabe destacar la oportunidad y las facilidades brindadas por los directivos y docentes del plantel para que se puedan cumplir con las actividades programadas de la mejor manera, no se registraron novedades e inconveniente mayores, más bien el trabajo se vio facilitado por la buena voluntad de los docentes; el uso de la metodología aplicada y sugerencias que aportaron significativamente en la feliz culminación de la investigación.

## **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Desempeño docente**

### **1.1.1. Definiciones de desempeño docente.**

Se inicia este análisis, exponiendo el pensamiento de algunos tratadistas sobre el tema propuesto, relacionados al desempeño docente y su rol en la construcción de una educación de calidad.

Montenegro (2003) manifiesta que desempeño docente es “el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional y al cumplimiento de sus funciones” ( p. 5).

Para este autor el desempeño docente, está determinado por un conjunto de competencias que el maestro está en capacidad de desarrollar de manera coordinada y articulada, a fin de cumplir a cabalidad con su labor docente y que necesariamente se encuentran relacionadas con sus estudiantes y el entorno social en el que se desenvuelve la escuela.

Ralph Tyler como se citó en Monja (2011), relaciona el desempeño docente con la evaluación docente y la define como “el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. Actualmente el desempeño docente está en constante evaluación, el maestro necesita una capacitación permanente, que a su vez le permitan obtener las metas propuestas con sus alumnos en el aula de clase y en su vida profesional.

Toda actividad que se planifica debe plantearse en base a objetivos y metas a cumplir y en el campo educativo con mayor razón, sin embargo, algunas veces son muy ambiciosas y difíciles de conseguir las, pese a ellos no se puede desmerecer la labor que cumple un docente.

Medrano y Molina, del Instituto de Investigación, Innovación y Estudios de postgrados para la educación de México (2010) dicen que el desempeño docente “Diseña y asegura estrategias de enseñanza innovadoras, que promuevan aprendizajes de alto nivel, a la luz de las necesidades y rasgos del alumno, las demandas sociales y el currículo vigente”. (p. 7).

Está claro entonces que el desempeño docente es fundamental para que en las escuelas se de una educación de calidad, un buen trabajo como maestro lo garantiza, un mal desempeño lo condena. Es aspiración de la sociedad en general que el desempeño docente sea el óptimo y que el maestro tenga los conocimientos que le da su preparación



académica y las capacitaciones permanentes, conjugadas con destrezas que los puede ir adquiriendo con la experiencia y las aptitudes que nacen de su vocación.

### **1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.**

Son muchos los factores que intervienen en el desempeño docente, no solo vinculados con él, tienen que ver también con el ambiente, con el entorno, con el clima de aula, con las relaciones interpersonales con docentes y compañeros y también en sus interrelaciones con los estudiantes y sus padres. Si el maestro no cuenta con ayuda de todos estos factores y sí por el contrario encuentra un clima hostil en el ambiente escolar, falta de colaboración y entendimiento, sus competencias docentes se verán desmejoradas.

Para que exista un desempeño docente óptimo es necesario que se den las condiciones necesarias para que ello ocurra y que en alguno de los casos no sea el maestro el único responsable, por eso con razón Montenegro (2003) dice que “el desempeño docente se realiza en medio de una red de relaciones e interacciones y que distingue tres tipos de factores asociados al docente, al estudiante y al contexto”.

Se puede apreciar que solamente uno de los tres factores mencionados, guardan relación directa con el docente, las otras dos escapan de su control; ¿qué puede por ejemplo, hacer un maestro si a su aula llegan estudiantes con serios problemas familiares, o de delincuencia?, realmente será muy poco; además del esfuerzo que hará por ayudar a cambiar su situación. El contexto se refiere a todo lo que le rodea a la escuela, en donde podrá contar con excelentes elementos que favorezcan su labor, o con elementos negativos que le obstruyen.

A continuación se analizarán en forma más detallada aquellos factores más importantes que intervienen en el desempeño docente.

#### **1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.**

La formación inicial y la capacitación docente, son de exclusiva responsabilidad del maestro, de quien ejerce la docencia, de la persona que por inclinación o a lo mejor por necesidad de trabajar escogió la difícil profesión de ser maestro.

Al respecto Montenegro (2003) manifiesta que: “la formación profesional, provee el conocimiento, para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución

organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación mejores posibilidades de ejercer sus funciones” (p. 19).

La profesión docente, requiere de una buena preparación del futuro maestro, no se debe olvidar que el maestro va a trabajar con niños; si un carpintero daña una tabla, simplemente se lo vota y no pasa nada, si un maestro daña a un niño, la situación se torna delicada, de allí que las Universidades, o los Institutos que forman maestros tienen la gran responsabilidad de entregar a la sociedad maestros bien formados y capacitados para ejercer la docencia.

La nueva estructura de Educación Superior, se haya previsto que una Universidad que funcionará en Cañar, sea la encargada de la formación del futuro maestro, se entiende que se especializará y dotará de personal idóneo, no solamente en formación de docentes, sino también en investigación docente, para que se pueda entender a niños y adolescentes, en sus diferentes facetas y en sus diferentes ámbitos sociales y el profesional esté preparado para darle el apoyo que necesita tomando en consideración sus particulares intereses.

Para la sociedad del siglo XXI, que hoy se forma en nuestros establecimientos educativos el país requiere de docentes “Democráticos creativos, autocríticos, afectivos, responsables, facilitadores de aprendizajes, mediadores de conflictos, animadores de trabajo en equipo profesionalmente solventes en los diversos campos y capaces de involucrarse con su comunidad como agentes del cambio educativo y de la sociedad” (Contrato Social por la Educación, 2009).

Los atributos que debe tener la sociedad del futuro son buenos, pero para ello necesita de buenos maestros, que tengan una formación y capacitación continua, por eso, el gobierno ahora requiera que todo docente tome cursos de perfeccionamiento, a fin de que recibirá una retroalimentación suficiente y necesaria para que pueda desempeñar su docencia con eficiencia El gobierno ha propuesto un nuevo modelo de educación que requiere del maestro una capacitación continua, en la Revista Pizarra que edita el Ministerio de Educación (2008) se señalan sus atributos “ser pedagógicamente solvente, experto en el área académica de especialidad, ejecutante de una praxis crítica y reflexiva respecto de sus alumnos y plenamente consciente de las responsabilidades sociales y políticas que la labor docente conlleva” (p. 10).

Por otro lado la evaluación que lleva adelante el gobierno nacional en los diferentes ámbitos, involucra también al maestro, ya que se quiere conocer sus falencias para ayudarlo, quiere saber cuáles son sus nudos críticos para apoyarlo, descubrir sus debilidades ya que solo así

se podrá impartir una educación de calidad, que permita hacer el cambio que nuestros pueblos reclaman.

Pero si importante es la educación inicial, mucho más importante será de que el maestro se actualice y capacite permanentemente, la capacitación no debe depender únicamente de las autoridades educativas, sino del propio maestro consciente de que, lo que ayer aprendió, o se dijo, para hoy ya no tenga validez, porque este cambiante mundo lo domina las tecnologías, dan nuevos lineamientos para hacer las cosas cada vez mejor con menor costo y esfuerzo y con mayor efectividad. Se puede decir entonces que capacitación permanente es hasta cierto punto una preocupación y una obligación del maestro de ponerse al día en las innovaciones y adelantos de las ciencias de la educación en los diferentes campos ya sean didácticos, pedagógicos o psicológicos.

### **1.1.2.2. Motivación.**

Bateman y Snell como se citó en Carrión (2012) manifiestan que “la motivación es la fuerza que vigoriza, dirige y mantiene los esfuerzos de una persona y que todo comportamiento es motivado. Una persona trabajará más duro buscando alcanzar sus objetivos” (p. 91).

Nogales (s.a.) al respecto de la motivación dice “La motivación es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado”.

Ya en el campo educativo Nérice, (1973) manifiesta que “los propósitos de la motivación consisten en despertar el interés, la curiosidad, estimular el deseo y la necesidad de aprender y dirigir los esfuerzos para alcanzar las metas definidas” (p. 193).

En el Diccionario enciclopédico de Educación (2003), se dice que la motivación “es el conjunto de elementos o factores que activan y orientan el comportamiento de una persona hacia la consecución de un objetivo” (p. 308).

Como se puede ver, la motivación viene dada por todos aquellos factores que activan a una persona a cumplir con éxito y con satisfacción un trabajo encomendado. La motivación es indispensable si se quiere llegar al éxito, sin motivación no se llega a ninguna parte.

El maestro para ejercer su función debe estar motivado, debe sentir gusto y satisfacción de ser maestro, de trabajos con niños(as) a quienes considera como seres que requieren de su ayuda para crecer, esa satisfacción debe venir desde su interior, debe ser una llamada que le impulsa a ser maestro a trabajar con interés y con empeño, a poner todo de sí a

sabiendas que esa misión noble que realiza, a lo mejor no será reconocido, ni valorado, pero con una conciencia cierta de que está sembrando el futuro de la sociedad.

En la revista Educación (2007) se lee:

El poder formar espiritual e intelectualmente a un ser humano, sin duda es un privilegio. Son los propios niños, quienes a diario nos demuestran lo importante que somos, en sus vidas. Un buen maestro reconoce con solo mirar a sus niños y niñas, la admiración y el cariño que estos le tienen (p. 4).

Si, serán nuestros niños, tal vez solo ellos, los que alguna vez reconocerán el trabajo de un maestro, cuando la vida les sea difícil, cuando las dificultades le atormenten, cuando mil problemas debe resolverlos, tal vez el recuerdo de su maestro (a) su ejemplo, sus palabras, sus consejos, sus enseñanzas, les dará el valor y la fortaleza para salir adelante.

El trabajo docente sin motivación será pobre, sin sentido, no tendrá razón de ser y deberá estar siempre reforzada para no perderla ni caer en la decepción, por eso Montenegro (2003) decía:

La motivación se refuerza con el grado de compromiso con la comunicación de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. Por ello es muy importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes y colegas, la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo (p. 19).

Sobre la motivación Ausubel dice que es absolutamente necesaria para adquirir aprendizajes significativos y dice que hay tres motivaciones básicas:

“Motivaciones basadas en el mejoramiento del yo.- (el éxito alienta a los alumnos)

Motivaciones basadas en el impulso afiliático.- (Deseo de tener un buen rendimiento) y

Motivaciones basadas en el impulso cognoscitivo.- (necesidad de tener conocimientos)”.

Sobre ellos el maestro debe trabajar a fin de que el niño o la niña ganen en motivación, autoestima y deseos de superación. La motivación es el motor que impulsa para fines supremos, sin motivación no se llega a ningún lado y todo esfuerzo que se haga será inútil. Esto en cualquier campo de la vida, no se diga en la educación, el niño (a) debe estar muy motivado para aprender y el maestro debe saber motivar, hacer esfuerzos para que sus alumnos respondan de manera adecuada a sus enseñanzas, esta motivación debe darse

antes, durante y después de las clases, el alumno (a) entenderá lo que el maestro hace, lo hace por su bien y responderá a las expectativas del docente y del plantel en donde se educa.

### **1.1.2.3. Relación profesor estudiante.**

Naranjo en Boletín Salesiano (2003) decía que “La enseñanza que deja huella no es aquella que se hace de cabeza, sino de corazón a corazón” Con ello quería alertarnos que los maestros debemos enseñar con el corazón, queriendo y amando a nuestros niños. Complementaba este pensamiento el gran pedagogo del siglo XIX Don Bosco, cuando dice: “Que los jóvenes no sólo sean amados, sino que se den cuenta de que se les ama” (p. 27).

Con lo dicho se resalta que las relaciones buenas y cordiales con alto grado de afectividad y de amor, entre maestros y estudiantes son fundamentales en el proceso educativo. Una buena relación maestro-alumno entre otras cosas significa que haya respeto mutuo, que el maestro pueda comprender al niño en todas sus facetas y que pueda interpretar cuáles son sus intereses y sus necesidades.

Maestro que no quiere a sus alumnos como si fueran sus propios hijos, no puede llamarse maestro y niños (as) que no vean a su maestro (a) como si fuera su padre o su madre, no tienen la empatía como para desarrollar el proceso del interaprendizaje.

Maestros y alumnos deben tener una corresponsalía mutua que los lleva a desarrollar una amistad que perdura con el tiempo. Cuántos que hemos sido alumnos no recordamos “Al maestro (a) con cariño” y no lo podemos olvidar pese al tiempo transcurrido, el maestro debe ser modelo, guiador, facilitador, conductor, orientador, pero por sobre todas las cosas debe ser amigo y en base a esta amistad sincera y desinteresada ir forjando al futuro ciudadano, lleno de virtudes y capacidades para afrontar la vida con solvencia y responsabilidad.

En Boletín Salesiano (2013) al hablar sobre la relación maestro alumno dice: “Educar es mirar al joven a los ojos y descubrirlo lleno de voluntad para ser honesto ciudadano y un buen cristiano, mirar su futuro hasta la eternidad abrirle al encuentro con Dios y a su amistad incondicional”. (p. 3).

Está claro entonces que en educación la relación maestro-alumno es fundamental para poder educar de verdad al niño y al joven, debe ser una relación personal, directa para conocer y hablarle sobre todas las cosas que le preocupan, que le hacen daño y que pueda

ayudarlo a tomar las decisiones correctas, una buena relación maestro alumno, garantiza una buena educación.

#### **1.1.2.4. Relación familia escuela.**

La familia es la primera escuela de la vida, allí el niño experimenta las primeras relaciones con el mundo, la sociedad y su entorno, allí aprende las primeras palabras y aprende a relacionarse con sus semejantes, los primeros años que es cuando el niño más aprende los pasa en la familia, allí forma su carácter y regula sus sentimientos, con el amor de sus padres va configurando su personalidad. Desgraciadamente la sociedad que vivimos en la actualidad con su desarrollismo y capitalismo hacen que muchos hogares descuiden la formación de sus hijos y lo deban delegar a una segunda persona, a veces sin ningún lazo de afinidad con el niño, las consecuencias se está experimentando en el día al día cuando vemos que nuestra juventud a tempranas edades coge el camino de los vicios, la droga y la prostitución.

Por eso es necesario que haya una empatía en las relaciones familia-escuela, ya que como dice el maestro y escritor Samaniego (1996) al hablar sobre las obligaciones conjuntas: “Colaborar en sus hogares para que la educación sea buena, supervisando el uso del tiempo libre, revisando trabajos, controlando la hora de salida y llegada, ayudando a escoger sus amigos etc.” (p. 108).

La importancia de la familia es fundamental, ya que es un espacio de aprendizaje y de socialización, si se habla de que queremos dar excelencia a nuestra educación es necesario que la familia asuma el rol que debe tener y no dejar toda la carga a la escuela y endilgarle todos los problemas que hoy afectan a nuestra niñez y juventud.

Las relaciones escuela-familia deben darse en los mejores términos, atenta respetuosa y educada, a sabiendas de que tanto la escuela y la familia tienen los mismos propósitos que es la de formar al ser humano con las mejores virtudes y en los más grandes valores.

Ahora el maestro debe tener a la familia como su aliada y su más cercana colaboradora, por eso dice Samaniego (1996) “El padre de familia que logra introducirse con profundidad en la cultura institucional del orden, la puntualidad, la justicia, el respeto, el bien común etc... se convierte en un poderoso aliado de las mejores causas de un colegio” (p.109).

Por otro lado el gerente educativo y los maestros deben encontrar los mejores canales para que esta relación de franca colaboración se de en los mejores términos, haciendo

conciencia en el padre de familia de que él es un corresponsable en la educación de su hijo (a).

En la familia, que se entiende nace del amor de dos seres, el hijo es el fruto de ese amor que debe ser cultivado con cariño y abnegación, se diferencia esencialmente de la escuela que se entiende que es un institución laboral, con normas organizativas de tipo burocrático en donde sus elementos cumplen roles especiales de acuerdo a sus responsabilidades y que se diferencian grandemente de las relaciones interpersonales del espacio familiar. Sin embargo la gran semejanza que existe entre estas dos instituciones en la responsabilidad que las tienen de dar a la sociedad ciudadanos formados en conocimiento, en valores y en responsabilidades que les hagan útiles a esa sociedad.

La familia entonces se constituye en el primer entorno educativo de sus hijos que luego se complementa en los centros escolares, allí se configura un escenario en donde se desarrollan experiencias educativas que nacieron en el seno de su hogar y se convierte en la principal fuente que alienta el desarrollo intelectual emotivo y físico del niño, solo la familia puede generar una influencia tan decidora, de allí que después de la familia la escuela goza de un buen ganado prestigio que a veces se ve opacada por la mala actuación de sus individuos responsables pero que no por eso deja de ser importante.

Por esta razón es importante la complementariedad de estas dos instituciones básicas para la sociedad, si una de las dos tambalea la sociedad está en peligro si las dos tambalean el futuro que nos espera será incierto y lleno de tinieblas, lo importante es que exista una adecuada coordinación entre estas dos instituciones a fin de que sus esfuerzos no se diluyan, las dos se necesitan y se complementan nadie puede prescindir de la otra. Hoy en día se está en una sociedad cargada de dificultades, que la familia y la escuela atraviesa momentos críticos con problemas complicados de resolverse, es necesario que se venza las dificultades poniendo y juntando esfuerzos porque en definitiva son las dos las que deben responder por la educación de los futuros ciudadanos.

#### **1.1.2.5. Organización institucional.**

Una institución educativa no lo hace el edificio, o a los estudiantes y sus maestros, para entender lo que es una organización institucional, o lo que ahora se da en llamar “Cultura Institucional” hay que mirar otros aspectos que son invisibles y que le imprimen su identidad allí están las normas, los códigos de convivencia, los usos y costumbres, los vínculos que se establecen entre sus miembros, y aunque en el fondo, todos responden a una organización

que viene normada en las leyes y reglamentos, cada unidad educativa posee sus propias identidades, y según la direccionalidad que desde la gerencia, se le dé. Una de los principios que reclama toda organización institucional es la democratización que debe darse en la toma de decisiones, el espíritu de cuerpo y de mutua colaboración que debe darse entre sus miembros y en lo básico como lo señala la enciclopedia Escuela para Maestros (2004) que sea el “personal docente que tome decisiones en conjunto, aceptadas por todos, que trabaje en equipo, comparta recursos y materiales y en definitiva instale la idea de que el aprendizaje es permanente, comprometiéndose al cambio y perfeccionamiento constantes” (p. 27).

Aunque la organización institucional en la educación ecuatoriana está determinada y reglamentada desde el estado, quienes a través de la Ley de Educación Intercultural, que a su vez recoge el sentir constitucional que en su Art. 343 determina que “El Sistema tendrá como centro, el sujeto que aprende y funcionará de manera flexible, dinámica, incluyente, eficaz y eficiente”.

El Sistema Nacional de Educación integrará una visión intercultural acorde en la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades (Constitución del Ecuador, 2008).

El Art. 344 que habla de la Rectoría del Sistema, da una idea global de lo que representa este Sistema cuando dice “El Sistema Nacional de Educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como las acciones en los niveles de educación inicial básica y bachillerato y estará articulado con el Sistema de Educación Superior”.

Dice además que será el Estado el que ejerce la rectoría del Sistema a través de la Autoridad Educativa Nacional.

Como se puede ver, hoy el Ecuador experimenta una serie de cambios en los diferentes campos en el que lo educativo ocupa un espacio muy particular, por de pronto y al analizar el texto constitucional se observa que en lo referente a la educación, esta se rige por el Sistema Nacional de Educación cuya autoridad la ejerce el Ministerio de Educación Intercultural, entidad desde la cual se ejercen las políticas que orientan la educación ecuatoriana.

Al analizar la ley de Educación Intercultural, se observa que la educación ecuatoriana se imparte en las instituciones educativas destinadas para el efecto, así por ejemplo el Art. 53 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, dice que “Las instituciones educativas,



pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares, sean estos últimos nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso”.

En el último párrafo del artículo citado se determina cual es la función que deben cumplir estas instituciones;

Las instituciones educativas cumplen una función social, son espacios articulados a sus respectivas comunidades y tanto las públicas como las privadas y fiscomisionales se articulan entre sí como parte del Sistema Nacional de Educación, debiendo cumplir los fines, principios y disposiciones de la presente ley (Constitución del Ecuador, 2008).

Como se ve, hay una rectoría única para la educación ecuatoriana y todos los establecimientos deben sujetarse a ella, de conformidad con la reglamentación que la regula.

Cuando se habla de organización institucional, lo que debe hacer cada una de las instituciones educativas, es ajustar su normativa y funcionamiento a lo que establece la norma suprema, sin embargo, la misma Ley habla de que habrá una cierta flexibilidad para adoptar sus procedimientos a la realidad cultural y social en la que se desenvuelven.

Ya en el campo real cada institución aunque en su macro organizacional sea semejante a los otros, en su organización interna se diferencia de los demás y depende del sello que lo imprima el que está al frente y sus cercanos colaboradores y éstos deben responder a lo que la sociedad y el entorno lo demanden porque como lo señala la Enciclopedia Escuela para maestros (2004):

Los nuevos paradigmas amplían la tradicional perspectiva que seguirá un director ligado exclusivamente a la dimensión administrativa de la gestión escolar, haciéndola extensiva, a una visión que incluya también la dimensión política, pedagógica, curricular, tecnológica y comunitaria que posee cualquier institución educativa ( p. 47).

Para ello un buen gerente institucional necesita poseer amplios y suficientes conocimientos para que la gestión que genera sea innovadora, que promueva cambios profundos y rompimientos de viejos paradigmas y nos lleve a la nueva educación que deseamos.

Por eso que una Organización Institucional requiere de una esmerada planificación como parte de la gestión que debe cumplir su gerente y los colaboradores, ahora se habla de una planificación estratégica situacional en la que la planificación se realiza con los mismos

actores (estudiantes, maestros, directivos, padres de familia) en la que se consideran sobre todo procesos creativos tomando en cuenta las diversas realidades del entorno de la escuela.

Las características de la planificación estratégica institucional según la obra antes citada son:

- “Focalizado en la pedagogía
- Tratamiento de lo complejo
- Trabajo en equipo
- Apertura a la innovación y el aprendizaje significativo
- Asesoramiento y orientación pedagógica
- Cultura organizacional orientada por la idea del futuro” (p. 66).

Como se puede apreciar estas normativas, con las que en la actualidad se encuentran aplicando en las diferentes instituciones educativas del país, como aplicación de nuevas políticas educativas que se llevan adelante en el Ecuador.

A continuación se señalan algunas ideas de innovación que debe considerar la Organización Institucional para aplicarlo en su establecimiento de acuerdo a la obra citada:

#### Tiempo escolar

- Supresión de recreos fijos
- Horarios flexibles
- Jornadas de trabajo
- Jornadas específicas para superar dificultades
- Actividades extracurriculares.

#### Espacio

- Aulas por grado
- Aulas por área
- Rincones
- Tableros
- Espacio de aprendizaje

#### Alumnos

- Agrupamientos flexibles
- Fusión de grados
- Equipos de trabajo

- Consejo de alumnos
- Participación en tareas administrativas

#### Docentes

- Equipos de trabajo
- Equipo de capacitación
- Equipos de planificación
- Equipos de trabajo (tareas institucionales)
- Coordinadores de área.
- Grupos de discusión. Sintetizado de: (p. 75)

Es importante considerar el tiempo escolar, espacio, alumnos y docentes como ideas que fortalezcan y promuevan una mejor estructuración institucional, adecuando de acuerdo a la realidad en la que se encuentre.

#### **1.1.2.6. Políticas educativas.**

En el Ecuador se está viviendo momentos de cambios muy profundos en todos los niveles de los cuales la educación no podía ser la excepción, es lo que desde las altas esferas del poder se llama la “Revolución educativa”. En la exposición de motivos que dice el Gobierno al enviar su nueva ley de educación al Congreso Nacional para su aprobación se lee:

El nuevo modelo de la Revolución Educativa surge desde la necesidad de consolidar los procesos que lleva adelante el Gobierno Nacional, la nueva visión que debe tener el proceso de enseñanza-aprendizaje, la gobernabilidad del sistema y una estructura acorde a las necesidades del modelo educativo. (LOEI 2011).

El modelo planteado según se señala en el suplemento de Educación del diario El Comercio (2009) debe ser “inclusivo y preparar ciudadanos solidarios para el buen vivir, con respeto por la naturaleza y con conciencia ecológica, con conocimientos suficientes para generar una masa crítica. Que discuta con solvencia los problemas socio económicos del país y del mundo”, ( p. 3).

Este nuevo modelo pretende que el joven desarrolle plenamente sus capacidades para que pueda continuar con su preparación y convertirse en un elemento que ayude al desarrollo del país, quiere además recuperar para el estado la rectoría del sistema educativo, poner en práctica la agenda nacional aprobada mediante referéndum, mejorar la infraestructura para una mejor educación, hace posible el acceso para todos los sectores si ninguna clase de exclusión, una selección rigurosa de nuevos docentes; una política salarial digna para los

docentes , los mismos que estarán sometidos a una continua capacitación y evaluación de sus desempeños, entre otras cosas.

A continuación se incluyen algunas reflexiones respecto a lo que se quiere en materia educativa por parte del gobierno, emitido en un boletín por parte del Ministerio de Educación con el tema la educación en la constitución de 2008.

En el título II, que habla de los “Derechos”, capítulo segundo, sobre los “Derechos del Buen Vivir”, en la sección quinta, artículos 26 al 29, la Constitución de 2008 establece los principios generales de la educación.

En este artículo se presenta el concepto fundamental de educación que propone la nueva Constitución. De él se destaca cuatro aspectos:

1. La educación como un derecho permanente de las personas.
2. La educación como un área prioritaria de la inversión estatal.
3. La educación como una garantía de inclusión.
4. La educación como un espacio de participación de las familias.

Entre las características básicas de la educación ecuatoriana la Constitución habla de que: estará centrada en el ser humano, como no puede ser de otra manera y que se lo concebirá al ser humano holísticamente, es decir, “como un todo distinto de la suma de las partes que lo componen”, según la definición que consta en el diccionario de la Real Academia Española.

Finalmente en el inciso segundo del artículo 27, recuerda lo importante que es la educación para que se pueda ir construyendo una sociedad democrática, justa y solidaria.

Como se puede apreciar, el estado valora sobre manera la educación, y la coloca como una de las principales preocupaciones del gobierno, quien deberá asegurar la inclusión para todos es decir que sea universal y laica, sin embargo se asegura también según la revista La Pizarra (2008) que “Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas” (p. 10).

En todo caso se puede decir que desde el aspecto de políticas educativas, están garantizadas desde la constitución, leyes y reglamentos y que ahora toca a toda la sociedad vigilar por su cumplimiento, y sobre todo exigir que, quienes tienen que ver y a todos los involucrados, se de una educación con la calidad y la calidez que la misma Constitución garantiza.

### **1.1.3. Características del desempeño docente.**

Montenegro (2003) al hablar de las competencias del desempeño docente deja ver, cuales son las características que adornan a un buen maestro, en otras palabras, como conocer si un maestro desempeña o no, a cabalidad con su misión, a continuación y en base a lo que menciona el autor citado se desarrollará el tema propuesto, sintetizados por el autor. Un buen docente, es aquel que cumple con estas características.

- Saber manejar los espacios: Para aprovecharlos de manera eficiente y eficaz.
- Interpretar los códigos lingüísticos del niño (a): Solo con mirar su rostro saber si está triste o alegre, predispuesto a trabajar o no, si está motivado o desmotivado, para ayudarlo.
- Interpretar la lógica de pensamiento: Un maestro debe saber de psicología, para entenderles a los estudiantes, comprender las razones por los que piensan y actúan de tal o cual forma y buscar mecanismos para entrar en la lógica de su pensamiento.
- Identificar las etapas del desarrollo cognitivo: El maestro igualmente debe saber mucho de Psicología Evolutiva, para poder entender las preferencias que tienen de acuerdo a su desarrollo, para definir estrategias, métodos y técnicas de enseñanza-aprendizaje.
- Utilizar la tecnología: Las nuevas tecnologías, deben entrar al aula y el maestro debe estar preparado para saber utilizarlo y aprovechar de ellas para mejorar los aprendizajes.
- Interactuar con sus estudiantes: Una característica fundamental del desempeño docente es la capacidad que tiene el maestro para llegar al estudiante, para ser su amigo, para compartir y conversar con él.
- Valorar adecuadamente al estudiante: El maestro competente es el que sabe valorar apropiadamente el trabajo y las actuaciones del estudiante, sin parcializarse, siendo justo y equitativo.

- **Apreciar el orden y la armonía:** El maestro debe despertar en el niño un aprecio por la forma como actúan los diferentes elementos en el aula, de cómo el maestro los organiza y los ordena que sea un estímulo para él, a fin de que en lo posterior le sirva de ejemplo.

Ser un maestro competente no es fácil, se requiere de trabajo, estudio, de dedicación, talento y sobre todo vocación, querer su profesión y querer a los destinatarios de su trabajo que son los niños, solo con buena voluntad no se llegará a ningún lado, ya que una de las profesiones más difíciles aunque incomprendidas es la de ser maestro, por lo tanto será su preocupación honrar su puesto de trabajo, hacer las cosas con sabiduría y talento, poner su empeño y prepararse a conciencia permanentemente, desgraciadamente la realidad del docente ecuatoriano no es de lo mejor, aunque se hacen esfuerzos por honrar su trabajo y darle las recompensas que se merece, sin embargo todo eso dependerá de que él también ponga de su parte.

Hunt (2009) da un enfoque más centralizado al decir que “las características de los docentes incluyen motivación, conocimiento-educación, pedagogía, tiempo en la profesión/experiencia, rotatividad y tiempo de duración, y vocación profesional” (p. 8).

De acuerdo a este autor se da una gran importancia a las características que debe tener un docente comprometido con su rol, que se limita a cumplir ciertas normas estructuradas, para poner mayor énfasis en una verdadera caracterización de un docente que muestra responsabilidad y confianza ante los educandos, no solo por su conocimiento sino que por su manera de enseñar y su vocación mismo.

#### **1.1.4. Desafíos del desempeño docente.**

Estanislao Antelo dice: “Para enseñar usted tiene que estudiar”, y en otro pensamiento igualmente importante manifiesta que “para enseñar usted tiene que amar lo que enseña” con estos breves pensamientos, que sintetiza la noble responsabilidad que tiene un docente y lo grave que significa para un maestro trabajar con tiernos niños, con él aprende las primeras letras, él le da, las primeras enseñanzas, con él adquiere las primeras experiencias de la vida, por ello es importante que diariamente esté preparado tanto mental como científicamente, para afrontar los retos de su labor docente. A continuación se analizan cuáles son los desafíos que el estado, que la sociedad, que la escuela le plantea al maestro a fin de que pueda cumplir a cabalidad con su noble misión de educar.

#### **1.1.4.1. Desarrollo profesional.**

La Enciclopedia de la Educación (s.a) trae este importante pensamiento:

Los profesores sobresalientes, transforman el proceso de instrucción en la aventura de la educación. Otros es cierto, pueden adiestrarnos; pero son ellos quienes nos enseñan a complacernos en el aprendizaje y a entusiasmarnos por la ampliación de poderes que el aprendizaje nos proporciona (p. 31).

Se considera que la labor docente, es una de las delicadas y difíciles de todos y es necesario estar lo suficientemente preparados para desarrollar con éxito esta función; en los últimos tiempos muchos autores han desarrollado diversas temáticas que hablan del desarrollo profesional docente, por eso la obra citada dice: “En todos los sistemas educativos se manifiesta un interés creciente por la profesión y formación del profesorado, ya sea para mejorarlas, analizarlas, reflejado en la crítica o la escuela originada por la crisis económica, cultural y de valores” (p. 32).

En este mundo de crisis que se vive, en todos los niveles y pese a los esfuerzos que se realizan, queda aún un largo camino que recorrer, pero a los grandes esfuerzos que hacen los altas esferas del poder, siempre se toparán con dificultades que obstaculicen un adecuado desarrollo profesional del docente; pero en lo fundamental se piensa que el desafío mayor es el cambio de mentalidad del maestro, que piensa que con el nombramiento o con el contrato está ya habilitado para ejercer su docencia, cuando debe ser que ese nombramiento, le comprometa a prepararse con responsabilidad para ejercer esta dura tarea.

La profesionalización docente es un tema que se aborda en los últimos tiempos, antes estaba en manos exclusivamente del propio profesor y dependía de su libre albedrío, en todo caso de su responsabilidad y de su ética, pero ahora el tema es abordado con mucho énfasis, desde la autoridad educativa a nivel nacional y por las mismas instituciones educativas, quienes ya se dan cuenta que una adecuada capacitación docente, es una inversión de lo que el único aventajado será el alumno y luego la sociedad a la que pertenece.

Pero como tarea académica debe guiarse por objetivos, el objetivo de la formación profesional es formar maestros comprometidos con el cambio, cuestionando lo tradicional y lo inocuo, por eso en la Enciclopedia de la Educación dice que: “La formación del profesorado debe unificarse e implicarse en tareas de desarrollo curricular, diseño de

programas y en general de mejora del centro educativo, para tratar de resolver situaciones problemáticas relacionadas con la enseñanza en su contexto” (p. 92).

Son en definitiva muchas las temáticas que implica una formación profesional, que conlleva a cumplir con las condiciones de un perfil profesional y las competencias necesarias que un docente debe tener para cumplir con éxito su misión.

A continuación se señalan algunas de las competencias en las que debe fundamentarse la profesionalización docente:

- Planificación curricular
- Investigaciones pedagógicas
- Técnicas de inducción de los aprendizajes
- Estrategias para formación de grupos
- Resolución de problemas
- Gestión y toma de decisiones
- Estrategias de aprendizaje
- Estrategias de autodesarrollo y autoevaluación

Para terminar este acápite es necesario señalar que el proceso de capacitación y formación docente debe llevar al maestro a ser un profesional de la educación, que se adapte al modelo de educación que se imprime desde la legislación y desde el poder central y que está en capacidad de cumplir con las perspectivas, fines y propósitos que alientan nuestro sistema de educación, si nos enrumamos en esta lógica, entonces podremos decir que realmente se cuenta con un maestro (a) competente.

#### **1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.**

La escuela debe abrirse a la comunidad a fin de conocerla ya que solo así podrá entender sus problemas y luego ayudar a solucionarlos, este es el nuevo desafío de la labor docente. Maestro y alumnos no pueden permanecer ajenos a lo que sucede en la comunidad o en la familia ya que se está formando a ciudadanos para que sean parte de ella por ello con razón dice Vila (2008): “probablemente cada vez tiene más sentido pensar y situar la educación desde una perspectiva comunitaria de modo que aquello que se conoce como comunidad escolar sea ampliada al conjunto de los recursos sociales en la que participa la infancia” (p. 159).



En este sentido se debe ahora pensar que la escuela debe considerar tres aspectos básicos a decir de Medina y Salvador (2008): La inserción de la familia en la escuela, la educación comunitaria y la solución de problemas en el seno de la comunidad” (p. 296).

Es necesario entender a la educación como una práctica de apropiación cultural, en la que no solo interviene la escuela y la familia, sino la sociedad en su conjunto con toda su gama de actividades y de hechos que influyen directamente en la mente del niño. Así por ejemplo los medios de comunicación, los amigos, las prácticas culturales, sociales deportivas y hasta religiosas, se hace necesario cambiar de mentalidad y de cultura y pensar que la educación no es solamente responsabilidad de la escuela, lo es también de la familia y de la sociedad en su conjunto.

En muchos países del mundo la familia entra cada vez con mayor fuerza en la escuela, pero también es la sociedad con sus diversos estamentos y en su conjunto, la que debe preocuparse de ello, porque a la final, si es que hay una buena educación, será la sociedad la que se beneficia.

Se ha dicho y con razón de que en la familia es el espacio ideal para formar a un niño en valores, es allí donde el niño debe encontrar un clima afectivo y sereno para que pueda crecer tanto física, psicológica y mentalmente, aunque desgraciadamente en la actualidad no siempre es así, pero se debe reconocer también que la familia no debe considerarse como la única institución que educa para ello se ha hecho la escuela y debe involucrarse también la sociedad en su conjunto.

La familia y la escuela, están inmersas en una sociedad que les condiciona y es en esa sociedad en donde se refleja la familia, por ello se debe igualmente reconocer un papel importante de la sociedad en la educación de las nuevas generaciones, una sociedad en la que se vivan climas de armonía y de bajas tensiones educará a su niñez y juventud de manera adecuada, por eso con razón dice Ortega y Minguez (2001) que en las familias se ven las contradicciones que se vive en la sociedad de hoy: “y como ésta aparece inmersa en un mar de cambios profundos que afectan de un modo desigual a los padres y a los hijos, depende de la sociedad tanto en su configuración como en sus propósitos”. (p. 40).

Estamos viviendo en una sociedad de profundos cambios y hoy más que nunca la escuela debe preocuparse no solo de educar sino también de buscar de inmiscuirse en la familia y la sociedad para hacer que esos cambios no afecten a sus estudiantes, sabemos por ejemplo los cambios profundos en las comunicaciones y las nuevas tecnologías y como estas atraen en gran medida a los niños, pues algo tiene que hacer el maestro para hacer que estas sean controladas y que no afecten la mente de nuestros niños.

Finalmente se transcribe un pensamiento de González (2012) en: Podemos mejorar la educación? Diez propuestas para hacerlo.

Vivimos, convivimos y educamos en sociedad. Esto quiere decir que la forma de educar de mis vecinos, de mis familiares, es decir, del entorno va a afectar de alguna manera u otra a la forma en que yo educo a mis hijos (p. 8).

Está claro entonces que es la sociedad en su conjunto la que de alguna manera condiciona la educación de los niños y jóvenes, por lo que todos los que dependemos o pertenecemos a ella estamos en la obligación para que esta mejore, cuando todos arrimemos el hombro será más fácil conseguir las metas propuestas.

#### **1.1.4.3. *Fundamentación teórica de la práctica docente.***

En la práctica docente, el maestro cumple la función de mediador de los aprendizajes, pero debe además estimular y motivar al niño para que aprenda, su labor se dirige de manera directa hacia el alumno, a fin de conseguir un desarrollo personal en los diversos campos del saber.

La labor docente ciertamente es compleja así como complejo es el ser que aprende, por lo que un maestro debe pensar en la especialización en una determinada área del conocimiento, llámese ciencias, letras, música, educación física, dibujo, etc., con mucha razón Ortega y Minguéz (2001) dice: "El Sistema Educativo en el mundo moderno, requiere un profesorado con un alto grado de actuación autónoma, que sepa diagnosticar la situación del aula y de cada alumno, el ritmo de desarrollo y de aprendizaje" (p. 37).

Pero por otro lado un docente debe mirar al niño como un ser que no es homogéneo, cada niño es diferente del otro, no hay dos niños iguales, por lo que la educación debe ser, diferenciada, y se debe atender a las diferencias individuales dentro del aula y buscar por todos los medios eliminar cualquier tipo de discriminación, viniere de donde viniera.

Por lo anotado, es posible dimensionar lo grande y complejo que es la labor de un maestro, que muchas veces es incomprendido por la misma sociedad, y hasta por el estado, cuando no se le reconoce un salario justo que le permita vivir con dignidad y saber que sobre sus hombros recae la dura tarea de formar al ciudadano del futuro, que solamente se lo podrá hacer si es que se dispone de buenas escuelas y de buenos maestros, pero además del aporte de la sociedad, en donde la familia, como su célula fundamental, juega un papel muy decidor.

En teoría la práctica docente, se dirige hacia los siguientes ámbitos que se encuentran relaciones y que ejercen influencia en el campo educativo, para el efecto se realiza un resumen del Código deontológico de la profesión docente, en la que se reflejan las obligaciones de la práctica docente, tomado de Ortega y Minguez (2001).

- A. Con los alumnos
  - Buenas y gratificantes relaciones
  - Tratarlos con ecuanimidad
  - No adoctrinarlos ideológicamente
  - Darle los elementos para que reconozca su identidad
  - Poner a su disposición sus capacidades y saber.
  
- B. Con los padres de familia
  - Respetar sus derechos
  - Respetar el pluralismo ideológico
  - Favorecer la cooperación Escuela – familia
  - Informar al P. familia el proceso educativo de sus hijos.
  - Evaluar el progreso de sus hijos
  - Respetar la confianza de los padres de familia hacia los docentes
  
- C. Con la cualificación profesional
  - Ser generosos con la tarea docente
  - Mejorar continuamente
  - Dignificar su profesión
  - Orientar a compañeros y futuros docentes
  - Planificar la actividad profesional
  - Tomar decisiones de manera profesional
  
- D. Con los otros educadores
  - Guardar los secretos profesionales
  - No abusar de su bondad
  - No descalificarlos
  - Respetar el ejercicio profesional
  - Crear un clima de confianza
  
- E. Con la institución

- Participar en todas las actividades
- Participar en planes de mejora de la calidad educativa
- Alto nivel de eficiencia profesional
- Respetar y asumir el proyecto educativo institucional.
- Respetar a sus autoridades
- Delegar tareas a personas preparadas
- Participar en actividades extra clase.

#### F. Hacia la sociedad

- Fomentar la creatividad, iniciativa, la reflexión en los alumnos.
- Mantener un estilo de vida democrático
- No discriminación ni xenofobia
- Educar en valores
- Educar para la convivencia social, la justicia y la paz.
- Infundir el respeto a la naturaleza
- Orientar profesionalmente al niño
- Dinamizar la vida cultural
- Educar por la libertad (p. 56).

Se ha señalado una serie de responsabilidades que debe asumir un maestro, para que dé a la práctica docente del cada día, como se ve sus responsabilidades son grandes, no por eso difíciles de conseguir, bastará poner un poco de cariño y de pasión y las cosas se verán facilitadas.

## 1.2. Gestión educativa

### 1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Soubal. (2008) define a la gestión educativa como “el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que dicen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente” (p. 321).

Por otro lado Barrientos (2012) al referirse a la gestión educativa manifiesta que esta debe ser “capaz de articular procedimientos eficientes para promover el mejoramiento continuo de las prácticas pedagógicas en el aula, ya que éstas son el núcleo de la labor educativa y de las cuales depende la calidad de los aprendizajes de nuestros estudiantes”.

Como se puede apreciar en esta definición se consideran algunos aspectos fundamentales a tomarse en cuenta en la definición de la gestión educativa, en primer lugar se refiere a un “conjunto de acciones” que se llevan a cabo dentro del aula pero también fuera del aula en las interrelaciones con los que hacen la comunidad educativa instituciones, por otro lado estas acciones deben nacer de la conciencia del docente es decir deben ser premeditadas, analizadas estudiadas y planificadas antes de su aplicación pero todas esas acciones deben tener una misma dirección y deben apuntar a conseguir los objetivos propuestos tanto en la planificación institucional así como en la pedagógica de aula, todas estas acciones además deben direccionarse a la formación holística de la persona es decir en todos sus aspectos, debe ser por tanto integral para que en base a esa formación puedan finalmente integrarse sin dificultades en la sociedad que le toca vivir; ahora bien mirando así las cosas parece más bien fácil pero en realidad se torna complicado solamente pensando en que esta sociedad en la que les toca vivir a nuestros hijos está llena de complejidades, Soubal (2008) dice:

La condición cambiante del mundo contemporáneo hace que el concepto de aprendizaje tome una dimensión más amplia y que se maneje en función del cambio en el significado de la experiencia, para que puedan desarrollarse los humanos con comportamientos a la altura de los tiempos en que vivimos y no a los anteriores, en que el aprendizaje era el símbolo del que más sabía.

El aprendizaje es hoy algo que está en estrecha vinculación con la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, a partir de la visión holística que se requiere para poder mirar los fenómenos desde una óptica más global que nos permita ver el proceso ante nosotros como una complejidad justo en la medida de lo que es. La gestión del aprendizaje es lo que se requiere para lograr estos propósitos” (311).

Conviene ahora hacer una reflexión y pensar si es que los maestros estamos preparados para este tipo de gestión que la nueva educación requiere, estamos listos para cambiar viejos paradigmas y comenzar a preparar al alumno del nuevo siglo y de la nueva tecnología para que pueda enfrentar con éxito los vertiginosos cambios que se nos viene, estamos los maestros dispuestos a ello? Y por otro lado los alumnos igualmente no son los mismos que antes, están ahora influenciados por medios de comunicación, con nuevas tecnologías, el mundo de hoy ya no es el mismo de hace veinte años atrás por lo que es lógico que al autor citado diga “La sociedad en que estamos es otra más globalizada y modernizada, con la riqueza material como eje central, con el insuficiente tratamiento de lo afectivo y valores”.

Hay muchas cosas por solucionar desde el campo de la gestión del aprendizaje y recordar que no es solo el campo cognoscitivo lo que debe preocupar al maestro sino y sobre todo la educación en valores y en responsabilidades.

### **1.2.2. Características de la gestión.**

Barrientos (2012) Señala cuatro características a ser consideradas para un buen desempeño docente y que de ser aplicados por el maestro, le dará la satisfacción de constituirse en un verdadero motivador de la enseñanza y formador de las nuevas generaciones, las transcribimos a continuación con un comentario personal en cada una de ellas:

#### **a) Preparación de la enseñanza.**

Un maestro debe estar preparado para enseñar, lo elemental es que domine los temas y contenidos de las materias que enseña, debe en lo posible tener una especialización; deben ir desapareciendo los profesores enciclopédicos, para dar paso a los de especialización.

Algo elemental para un maestro es conocer de pedagogía y de didáctica, aplicar correctamente los métodos, las técnicas y los instrumentos de enseñanza, sus clases deberán ser activas y dinámicas, plantearse objetivos claros, precisos y coherentes y aplicar instrumentos de evaluación en base a los objetivos planteados y ajustados a la temática enseñada.

#### **b) Creación de un sistema propicio para la enseñanza.**

Esta es una de las características fundamentales, para un adecuado desempeño docente, no es posible hacer docencia si antes no se ha promovido un adecuado clima de convivencia, entre estudiantes, maestros, personal directivo, etc...sus relaciones deben ser cordiales, de mutua colaboración, de confianza y sobre todo de respeto.

Por otro lado la motivación personal y la de sus alumnos debe ser siempre positiva, sus expectativas de éxito en su trabajo y de lo que puedan hacer sus alumnos deben ser altas; finalmente es necesario manifestar que dentro de la aula y en general dentro de la institución se debe vivir un ambiente de organización, de orden de transparencia en todas las actividades que se programen.

#### **a. Responsabilidad profesional.**

Un buen desempeño docente exige que permanentemente y sistemáticamente un docente reflexione sobre su práctica en el aula, sobre el trabajo que desarrolla, para ver los aciertos y corregir los errores, esta reflexión debe ser profunda y responsable. Es conveniente que se busque la manera de llegar a sensibilizar al padre de familia, para que se constituya en su soporte y una ayuda para la orientación de sus hijos, estableciendo buenas relaciones y sistemas de comunicación fluida y permanente, debe igualmente manejar la información actualizada sobre temas y políticas educativas, para incluirlos dentro de la planificación institucional y de aula.

b. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

Respecto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el maestro debe saber comunicar de manera clara y comprensible sobre los objetivos propuestos para el aprendizaje, y aplicar estrategias idóneas y coherentes que permitan llegar a los aprendizajes significativos, los contenidos de las clases deben ser de utilidad práctica para el niño, claros y comprensibles, que los pueda asimilar con facilidad y luego saber aplicar métodos de evaluación coherentes con lo enseñado.

Pero es necesario volver a decir que la gestión de un docente no se determina solamente por lo que pueda hacer un maestro dentro del aula, ya que estos se condicionan a lo que hagan todos los involucrados en el quehacer educativo y a las políticas del sistema en general, la gestión docente se condiciona también a una serie de factores externos como disponibilidad de recursos y de materiales, número y calidad de los docentes, situaciones culturales y sociales, costumbres, usos etc.

En todo caso cada centro es un mundo diferente que debe saber organizarse, mirar sus potencialidades y también sus deficiencias, para en base de ello, proponer algunas prácticas que le llevarán poco a poco camino a la excelencia.

No podemos olvidar que los retos de la educación en un mundo globalizado, son cada vez más difíciles, porque además se está sujeto a continuos cambios y avances muy crecientes en el campo tecnológico, por ello la escuela debe prepararse con responsabilidad para poder sobrevivir exitosamente frente a la avalancha de las exigencias sociales, con razón Camcarranza (2005) dice: "Este panorama, indudablemente afecta al quehacer docente, ya que implica nuevos desafíos en su desempeño que está relacionado con su práctica pedagógica y cobra particular relevancia con respecto al qué?...cuándo?...cómo?... y para qué? enseñar." (p. 170).

Sin embargo creemos que todo lo que se diga y se haga nunca será suficiente para llegar a la excelencia, que se la debe mirar no tanto como un fin, sino como un proceso que se va construyendo a lo largo del tiempo, “haciendo camino al andar”.

### 1.2.3. Tipos de gestión.

Cuando hablamos de gestión educativa se ha de tomar en cuenta que existen muchos modelos conceptuales y muchos tipos de gestión que nos permita llevar adelante este delicado y complicado proceso, sin embargo diremos que básicamente son tres los tipos de gestión que apuntalan a la gestión educativa en su conjunto y que lo presentamos en el siguiente cuadro tomado de Carne Gil en García, Hernández, Santos y Fabila (2009,26) en Tipos o modelos de gestión educativa presenta tres procesos interrelacionados que hacen que se pueda llevar adelante el proceso educativo.

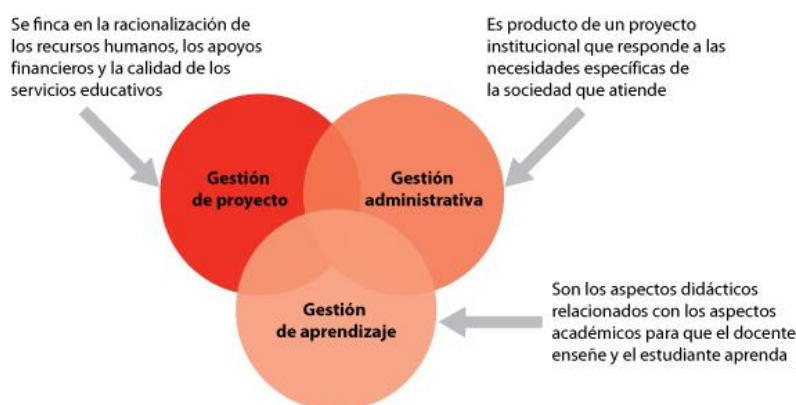


Figura1. Tipos de gestión educativa  
Fuente: Carne Gil (2009) en Tipos y modelos de gestión educativa

A continuación se comentan cada uno de los tipos de gestión que se presentan tomando algunas ideas y referencias de la autora citada:

#### a.- Gestión del proyecto educativo:

En este tipo de gestión se considera la organización y administración de los recursos humanos que intervienen en el proceso educativo, la infraestructura tecnológica que se necesita implementar para poder desarrollar con éxito los procesos, aspectos pedagógicos y de comunicación, procesos de evaluación y autoevaluación, la planificación es básica como un medio que nos guía a la acción

#### b.- Gestión del aprendizaje educativo



Comprende entre otras cosas: La integración curricular, tipos de aprendizaje de acuerdo a sus experiencias previas, ambientes de aprendizajes que se requieran y que ayuden, competencias docentes, utilización de tecnologías, experiencias de aprendizajes, solución de problemas, escenarios posibles, material didácticos y recursos necesarios, formas de evaluación, etc.

#### c.- Gestión administrativa

La que lleva adelante el gerente administrativo y que básicamente se relacionan con los costos, el personal, los estudiantes, las organizaciones estudiantiles y los padres de familia, los manuales de procedimientos y las reglamentaciones, la infraestructura educativa y tecnológica, los trámites administrativos etc...

Como será fácil darse cuenta estos tres tipos de gestión cada uno por su lado coadyuvan al éxito educativo, todos son importantes pero sin duda que la gestión del aprendizaje que guarda relación con aspectos netamente académicos son los que mayor consideración deben merecer, ya que de ellos dependerá la calidad de los aprendizajes que se impartan.

#### **1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.**

Si se entiende como gestión al proceso mediante el cual los directivos o gerentes institucionales determinan las acciones a seguir en consideración a los objetivos institucionales, a las necesidades que se han sentido, a los cambios que se imponen realizar y que por otra parte se juzgan como necesarios y de la manera como se realizarán estas acciones así como lo que se espera de ellas, vemos que la gestión educativa del docente juega un papel realmente fundamental en su delicada misión de enseñar y de formar, en todo caso la gestión educativa debe servir para mejorar, para fortalecer y para desarrollar, es decir todo conlleva a conseguir calidad en la enseñanza que estamos impartiendo, a no quedarnos anclados en el pasado sino siempre con el deseo de ser mejores de allí que la función que debe cumplir todo proceso de gestión debes ser de planificar, facilitar, animar, motivar y orientar. A continuación veamos algunos aspectos de la gestión educativa.

#### **1.2.4.1. *Ámbito de la gestión legal.***

La Nueva Constitución que rige a los ecuatorianos desde el año 2008 ha modificado el enfoque, las finalidades y los compromisos de la educación ya que por primera vez se considera a la educación como una “área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal”, pues tiene la responsabilidad de ser “la garantía de la igualdad e inclusión social y la condición indispensable para el Buen Vivir” (Art. 26 de la Constitución).

Pero no solo es la constitución sino las leyes conexas que la complementan, por eso un maestro en su gestión docente debe conocer el contenido de las siguientes leyes:

Constitución del Ecuador de 2008

Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe

El Reglamento de la ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe

Los acuerdos y resoluciones que dicta el Ministerio

La ley de cultura

Pero es necesario también que se conozcan otros instrumentos públicos como son por ejemplo El Plan Decenal de Educación que es donde se definen todas las aspiraciones y políticas de educación ecuatoriana y que sirvió de base para la elaboración de la Ley de Educación Intercultural y por ser de mucho interés se lo transcribe a continuación:

**EL PLAN DECENAL Y SUS 8 POLÍTICAS:**

De la revista la Pizarra, órgano de difusión del Ministerio de Educación (2007) tomamos las ocho políticas educativas contempladas en el plan decenal de educación:

Política 1

Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años de edad.

Política 2

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.

Política 3

Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.

#### Política 4

Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continua para jóvenes y adultos.

#### Política 5

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

#### Política 6

Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación.

#### Política 7

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

#### Política 8

Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%. (p. 2-3).

Se podría decir que el Gobierno ha tomado con seriedad este propósito de mejorar la educación en todos sus niveles y busca que se cumpla con el plan decenal de educación que fue aprobado por el pueblo ecuatoriano mediante referéndum, es así como vemos que la educación se va universalizando desde tempranas edades, los niños tienen acceso a los centros de educación infantil, la educación general básica para todos los niños (as) va desde el primero al décimo nivel, se busca que todos los jóvenes tengan acceso a la educación de bachillerato y universitaria y la ley prevé que esta sea gratuita, se mejoran la infraestructura física, las escuelas del milenio son una realidad en diferentes lugares de la Patria, se busca mejorar la calidad de educación capacitando a los docentes y cada vez son mayores los recursos que el estado asigna a la educación, se podría decir que existe una verdadera revolución en el sistema educativo ecuatoriano aunque esto produzca tensiones y hasta resentimientos en algunos sectores, y como es lógico también se cometen errores se deben ir corrigiendo en el camino.

#### **1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.***

Así como pedimos que un chofer sea competente para conducir un vehículo, o un sastre para hacer una prenda de vestir o un médico para curar a los enfermos, de la misma manera se pide que un maestro esté competente para enseñar, el maestro debe garantizar que sus enseñanzas sean de calidad, al respecto María Eugenia Lazo (2007) en un artículo escrito en la revista La Pizarra, dice que un maestro debe tener las siguientes competencias:

Conocimientos de didácticas específicas, métodos y técnicas de enseñanza.

Apropiación de las competencias generales: uso del lenguaje, lectura, escritura, cálculo, manejo de otro idioma.

Evaluación de recursos, conocimiento de las características evolutivas psicológicas, físicas y emocionales de los estudiantes.

Estándares propios de la práctica docente: Actos de enseñanza y conocimiento de los procesos en el aula, creación, selección de materiales, recursos y actividades: diseño y organización curricular, que se tiene que enseñar y qué deben aprender los estudiantes, cómo innovar y qué desechar.

Diseño de ambientes de aprendizaje; manejo del clima.

Comunicación con los padres de familia y los colegas. Uso del tiempo y del espacio en el aula.

Utilización de las nuevas tecnologías en el aula (p. 6).

Como se puede apreciar, no es fácil ser docente, se necesita dominar y lógicamente conocer muchas facetas que implica el proceso enseñanza aprendizaje en los campos técnicos didácticos, psicológicos, de relaciones humanas, de dominio de la ciencia por eso es sabio el pensamiento que dice "Nadie enseña lo que no sabe" por lo que se necesita mucha dedicación tal vez como ninguna otra profesión; el hecho de ponerse al frente de sus estudiantes y de infundir en ellos el saber, por eso alguien con razón dijo que no es una tarea fácil la de ser maestro, ya que en sus manos está lo más valioso de la sociedad que son los niños y jóvenes.

Debe quedar en claro entonces que la labor docente no es solo impartir conocimientos, saberes, lo más importante es prepararles para la vida ya que, como se señala en la revista de Educación número 5, (2007) editada por el Ministerio: "Son ellos y ellas quienes

participan en la organización de valores que posibilitarán crear generaciones con otros sentidos de la ética, de desarrollo, de país”. (p. 6).

Realmente que para ser maestro se debe tener vocación, si no se siente en el alma el deseo de ser útil a los demás, especialmente a los pequeños que se ponen en nuestras manos, para hacer de ellos hombres de bien responsables ante la patria y la sociedad, no se podrá dar una educación verdadera ya que el hecho educativo no es solamente enseñar unas cuantas cosas, el hecho educativo es global se necesita predicar sobre todo con el ejemplo para inculcar en ellos buenos modales, buenas virtudes, excelentes valores y sobre todo la responsabilidad de cumplir con las obligaciones que se nos asigne ahora como estudiantes luego como ciudadanos.

#### ***1.2.4.3. Ámbito de la gestión de la planificación.***

Partamos ante todo de un concepto de lo que es la planificación, Herrera (2008) dice: “que la planificación es la función administrativa que responde a las preguntas ¿Dónde estamos ahora? ¿A dónde queremos llegar?... ¿Cómo llegar allí?... ¿Cómo estamos haciendo?... o sea unión es el proceso de decidir de antemano qué se hará y de qué manera” (p. 15).

Toda actividad de la vida, debe ser previamente planificado si se quiere tener la seguridad de que va a ser exitoso, la educación que es un aspecto fundamental para la formación ciudadana debe ser cuidadosamente planificado en sus diferentes aspectos, de acuerdo a los objetivos y contenidos que se quieren enseñar, con las formas y medio que se emplearán con las técnicas y los métodos que se emplearán, con un adecuado control, la planificación pedagógica debe comenzar con definir los objetivos que queremos conseguir, la temática correspondiente, los procesos que vamos a seguir, los sistemas de evaluación etc. y debe considerar varios aspectos que se interrelacionan en el proceso del interaprendizaje, debe ser manejada por todos los involucrados, siendo responsabilidad de la alta gerencia tomar la iniciativa, las planificaciones deben hacerse a largo, mediano y corto plazo, es necesario que la institución cuente con una visión y misión bien determinada para que oriente el camino que se ha de seguir para hacer las cosas de la mejor manera y siempre en coordinación con los actores del proceso.

Para una correcta planificación es necesario que se tome en consideración los siguientes hechos y que un maestro debe conocerlos y dominarlos.

Conocimiento de la cultura juvenil: orientación personal, manejo de conflictos.

Saberes contemporáneos, interculturalidad, consumo, vialidad, medio ambiente, salud y sexualidad, educación para la paz y la democracia.

Evaluación de recursos, conocimiento de las características evolutivas psicológicas, físicas y emocionales de los estudiantes.

Conocimientos de Administración educativa.

Es necesario considerar que todo es perfectible de mejoramiento ya que como dijo el autor antes citado “En un mundo que se rige por la dialéctica todo cambia, nada existe en forma aislada, mucho menos en administración educativa que se operacionaliza sobre disposiciones legales que se modifican constantemente” (p. 15).

Nos afrontamos entonces a una nueva forma de enseñar, con conceptos más amplios, con un nuevo modelo que produzca ciudadanos para la sociedad actual, en donde un maestro se constituye en un investigador y que promueva ante sus estudiantes, lo que se conoce y que está en el currículo y los textos y lo que se va conociendo para lo cual el maestro cuenta con una serie de herramientas, entre las cuales tenemos el de las nuevas tecnologías.

En este nuevo modelo de gestión educativa la planificación juega un papel muy importante, pero no solamente la planificación curricular que de manera obligatoria debe realizar un maestro a fin de no improvisar en el aula sino aquella planificación del ámbito educativo e institucional de lo cual nos referiremos brevemente:

El PEI (Proyecto Educativo Institucional), es un insumo muy importante y básico que cada establecimiento está en la obligación de estructurarlo de acuerdo a sus propias particularidades, intereses, ámbitos y la población a la que dirige su accionar y en su construcción deben participar todos los actores del proceso educativo

Según las directrices que se emanan desde el Ministerio de Educación Intercultural, en la Guía Metodológica para la construcción participativa del PEI (2013) dice que este no es solamente un documento de simple planificación sino además:

- Un proceso de reflexión y acción estratégica de la comunidad educativa.
- Un instrumento de gestión centrado en el estudiante.
- Una memoria que explicita y orienta las decisiones.

- Un documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones a mediano y largo plazo dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar (Art. 88 del Reglamento a la LOEI).
- Un conjunto articulado de reflexiones, decisiones y estrategias, que ayudan a la comunidad educativa al imaginar y diseñar el futuro deseado, considerando la definición de estrategias flexibles y la búsqueda de consensos para lograr un mismo objetivo, con proyección de cinco años aproximadamente. (p. 8).

Otro de los instrumentos básicos de la planificación institucional lo constituye el POA (Plan Operativo Anual) que es una desagregación de los planes a largo plazo de una institucional pensado únicamente para un año de gestión, de allí su nombre, todo establecimiento debe trazar sus metas anuales en base a este plan que debe ser previamente planificado y analizado a fin de que entre en ejecución tan pronto como se inicie un nuevo año lectivo.

Este nuevo instrumento de planificación debe guardar relación con la Misión y Visión institucional que debe ser como el gran faro que orienta toda la vida institucional y que en lo básico debe contener lo siguiente:

- Objetivos estratégicos
- Metas
- Programas
- Acciones y
- Actividades
- Recursos

#### ***1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.***

Bateman y Snell (2009), citado en Carrión (2012), refiriéndose a lo que significa ser líder manifiesta “Un líder es alguien que influye en otros para alcanzar objetivos; los líderes orquestrarán el cambio, establecen la dirección, motivan a la gente para que superen los obstáculos y hacen avanzar a la organización hacia su futuro ideal” (p. 55).

Es muy fácil entender entonces lo que significa la gestión de un liderazgo que debe ser ejercida no solamente por la máxima autoridad de un establecimiento educativo sino también por cada uno de los docentes que deben convertirse en verdaderos líderes dentro

de su aula para producir ante todo cambios en los sistemas caducos y obsoletos de enseñanza, por otro lado deben dar y establecer la dirección correcta, tenemos que caminar para llegar a un puerto seguro y para ir superando los obstáculos que en el día a día sin duda se presentarán

Consideramos a un buen líder es como el gran capitán de un barco que lo conduce con seguridad su nave hacia puerto seguro, sin embargo para que este gran cambio se dé, para superar obstáculos, para mirar el futuro con optimismos es necesario que el líder influya en los suyos, les anime, les empuje y les acompañe para alcanzar los objetivos propuestos, esto es precisamente lo que debe realizar el maestro en su aula y la dirección del plantel, liderar procesos que nos lleven a la educación de calidad que todos anhelamos.

Bateman y Snell 2009 (como se citó en Carrión, 2012) establece características de los mejores líderes:

Desafían los procesos: Desafían las prácticas y creencias convencionales y crean un cambio.

Inspiran una visión compartida. Apelan a los valores de la gente y motivan para que se preocupen de una misión importante.

Permiten actuar a otros. Brindan a las personas acceso a la información y le dan el poder de desempeñarse al máximo de su potencial, dan el ejemplo, no le dicen únicamente a la gente lo que tienen que hacer, son ejemplos vivientes de los ideales en los que creen.

Alientan. Muestran agradecimiento, otorgan incentivos y utilizan distintos enfoques para motivar a la gente de forma positiva (p. 57).

Pero un buen líder debe además tener la capacidad para percibir lo que la gente quiere, sus necesidades y aspiraciones y busca la forma de satisfacerlas, en la industria los líderes de los negocios son aquellos que hacen cosas que a la gente le agrada y lo compran sin dificultades, en la educación los verdaderos líderes educacionales son los maestros que le saben entender al niño en sus necesidades más sentidas, perciben lo que desean y les satisfacen, saben entenderlos, en sus necesidades, potencialidades y limitaciones y actúa en concordancia con ellos y llevados de la mano los conduce por caminos del saber y el conocimiento.

Finalmente diremos que un buen líder es aquel que sabe tomar las decisiones adecuadas y de manera oportuna, no duda y no le tiembla la mano cuando debe actuar, está seguro de lo



que hace, se hace ayudar, delega responsabilidades, confía en los demás, les escucha y actúa en consensos. Indudablemente que el liderazgo democrático es el que debe funcionar en nuestros establecimientos educativos, para que lo que se haga sea del consenso y del agrado de todos y que todos lo hagan con gusto y poniendo los mejores esfuerzos caso contrario asoma como si fuera una imposición.

Todo proceso de liderazgo y de dirección pasa por el hecho de que se tenga una buena comunicación entre todos los involucrados, las comunicaciones deben ser claras y precisas que no haya lugar a la dubitación ni a la interpretación antojadiza, un buen líder debe manejar igualmente una buena comunicación. Saber comunicar es una característica primordial de quien desempeña funciones de dirección, solamente con una buena comunicación se podrá manejar bien en este caso un establecimiento educativo, sin embargo la comunicación necesita de dos direcciones una que la emite y otra que la recibe de allí que es importante las buenas relaciones entre directivos y subordinados a fin de que haya el entendimiento adecuado de las partes.

Ramírez (2009) citado por Carrión (2012) decía “Ser líder es una característica que se manifiesta en las competencias para dar órdenes e instrucciones, asignar tareas y supervisar el trabajo y lograr aceptación y entusiasmo en los subordinados. Esto es saber dirigir” (p.55).

Se sabe que la comunicación en la escuela es un proceso para el desarrollo de las relaciones entre maestros y alumnos con el que es posible conformar un ambiente familiar dentro del aula el mismo que debe caracterizarse por ser franco, fluido y abierto, porque como se dijo el niño a través de él puede interpretar lo que piensa su maestro y saber si es que hay sinceridad y respeto, con lo cual se podrá fortalecer la unidad entre sus miembros.

Existen varias formas de comunicación, como la directa que es la que se realiza de cara a entre el emisor y el receptor, la indirecta que es la que se realiza a través de códigos como la escritura, la pública que es la que se realiza delante de muchas personas y la privada que se realiza de manera reservada, la recíproca que es la que se la lleva a cabo con intercambio de ideas y la unilateral cuando una sola persona recibe el mensaje sin posibilidades de contestación, esta última debe descartarse en el ámbito educacional.

Con una buena comunicación las personas se interrelacionan, se acercan, se conocen, se entienden, comparten ideas, pueden solucionar conflictos, por lo tanto debe en las instituciones educativas existir una buena comunicación y las iniciativas deben partir de los que hacen la gerencia o la administran, por eso Carrión (2012) dice: “La dirección de un

directivo debe ser efectiva, mantener comunicación constante con docentes, administrativos, alumnos y padres de familia, manejar las relaciones interpersonales y los grupos de trabajo” (p. 59).

Un viejo adagio dice “hablando se entiende” solo con una fluida comunicación entre todos los que hacen una institución educativa se puede conseguir los logros que todos anhelan por ello nunca debemos negarnos a hablar y mientras más frontalmente lo hagamos será mejor, recordar que luego de una fuerte tempestad viene la calma.

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

#### **1.3.1. Definiciones de estrategias.**

Joel Ross y Michael Kami como se citó en Carrión (2012) dicen “Sin una estrategia, una organización es como un barco sin timón que navega en círculos. Es como una trampa: No hay a dónde ir” (p.31).

Toda actividad que se proyecta en el campo educativo, debe llevar implícito el objetivo de optimizar el rendimiento académico de los estudiantes, para ello está la estrategia que es como una herramienta que me ayuda a navegar seguro hacia los propósitos fijados.

Los procedimientos empleados en una situación de aprendizaje o cualquier actividad que se realice, ya sea en la etapa de planificación, control, revisión o evaluación, forman parte de las estrategias ideadas por el maestro, para que la adquisición de los conocimientos por parte del estudiante sea más fácil y segura, pero sobre todo permanente o duradera. Estas estrategias no solo deben ser para los conocimientos, sino también para la conducta y el pensamiento que debe ir madurando en el niño.

Analicemos algunos conceptos de lo que es una estrategia; Marti (2013) manifiesta que es un “Plan ideado para coordinar las acciones y maniobras necesarias para llegar a un fin” (p. 179).

Ya referidas la estrategia al campo educativo Medina y Salvador (2008) dicen que las estrategias “se conciben como estructuras de actividad en las que se hacen reales los objetivos y contenidos” (p. 166).

Esta palabra es muy utilizada en términos militares y se refiere a los planes que se idean para obtener éxitos en acciones bélicas, se dice que Simón Bolívar, era un gran estratega y por eso, pese a que siempre estuvo en desventaja, pudo liberar a cinco naciones.

En todo caso la palabra estrategia se refiere a los hechos y acciones que se programan para conseguir algo, para llegar con éxito, conseguir un objetivo, y esto se utiliza en la actualidad en todos los ámbitos de la sociedad, en lo político, en lo económico, en lo deportivo y como no puede ser de otra manera en el campo educativo.

Ahora veamos lo que es una Estrategia de Aprendizaje según la Enciclopedia General de Educación, dice que “Es el conjunto de procedimientos empleados una situación de aprendizaje que se eligen con el propósito de facilitar la adquisición, el almacenamiento y la utilización de la información”.

Cuando un maestro decide por ejemplo mirar un video para dar a entender de manera práctica y con la utilización de códigos visuales y auditivos un determinado tema de clase, está utilizando una estrategia de aprendizaje, pero lo importante es que la estrategia, debe ser comunicado a los estudiantes para que suscite interés y curiosidad entre ellos, pero también, debe estar también dirigido hacia ellos y no como una forma de hacer más fácil para el profesor.

Cuando un maestro decide utilizar el subrayado de palabras claves, para entender mejor el contenido de una lectura está utilizando una estrategia de aprendizaje, la misma que debe ser utilizada adecuada y convenientemente por el maestro. Las estrategias de aprendizaje debe enseñarnos a “aprender a aprender” y como lo dijo Montaigne (2008) “Más vale cabeza bien hecha que bien llena” (p. 455).

No sacamos nada llenando la cabeza de conocimientos, como se llena una vasija para que esté llena, ya que eso se olvidará muy pronto, un buen aprendizaje no se lo mide con la cantidad de conocimientos sino por la calidad de los mismos, que estos respondan al interés y las necesidades de los estudiantes, que sean duraderas y que le ayuden a resolver sus problemas de la vida cotidiana.

En general un aprendizaje debe dar respuesta a los siguientes interrogantes Cómo? ... Dónde? ... Cuándo? ... Qué? ... Quién? ... Por qué?.

Si es que un alumno es capaz de dar respuesta a estas seis preguntas, es porque se ha producido aprendizajes significativos y eso será posible solo cuando hayamos utilizado

adecuadas estrategias de aprendizaje, un maestro debe preocuparse más de, con qué estrategia voy a producir este aprendizaje que los contenidos mismos que trata de enseñar.

Es necesario que un estudiante aprenda a manejar habilidades metas cognoscitivas, en otras palabras “aprenda a aprender” ya que solo así podrá tener la seguridad de que su aprendizaje es permanente y significativo. Es posible entonces que la razón para que haya alumnos que no alcanzan a desarrollar aprendizajes, los tenga el maestro y la razón, es que no sabe utilizar adecuadamente estrategias de aprendizaje que permita al estudiante acceder a ese saber.

Cuando se planifiquen las estrategias educativas se debe considerar algunos aspectos que son importantes para los fines propuestos así por ejemplo lo social, lo político, económicos en el que se actúa y que abarquen todos los niveles y formas de educación.

### **1.3.2. Tipos de estrategias.**

#### **1.3.2.1. En la gestión legal.**

Es necesario que un maestro que ejerce la docencia, tenga los elementales conocimientos de los fundamentos legales en los que se sustentan su labor, las políticas educacionales, los principios y fines de la educación educativa, la normativa de la legislación educativa y las principales leyes reglamentos y más normas que dan un marco legal a la labor docente. La evaluación del desempeño docente por ejemplo que es un asunto nuevo que ha llamado la atención de los docentes tiene su fundamentación legal y está contemplada en la misma constitución y hasta las leyes secundarias. Así por ejemplo en la Constitución ecuatoriana se determina:

Art. 344, en el párrafo 2 dice “El estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación, así mismo regulará y controlará as actividades relacionadas con la educación así como el funcionamiento de las entidades del sistema” Es el estado y ninguna otra instancia la que ejerce el control y regula el funcionamiento de las diferentes instancias del sistema ecuatoriano, además se habla de que habrá una política educativa basada como es lógico suponer en los principios que orientan al gobierno nacional y que nos conducen al “Buen Vivir”, es que se da ahora mucha importancia a la educación, pues es el único medio que nos conduce al desarrollo y a la construcción de la nueva sociedad que es el deseo del gobierno.

Art. 346.- Al hablar de la calidad educativa dice “Existirá una institución pública con autonomía de evaluación integral interna y externa que promueva la calidad de educación”.

Art. 349.- “La ley regulará la carrera docente y el escalafón, establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos sus niveles. Se establecerán políticas de formación, movilidad y alternancia docente”.

Como se puede apreciar el desempeño docente y su evaluación está determinada en el marco legal ecuatoriano, lo cual además establece la creación de una institución nacional de evaluación que no solamente se preocupe de la evaluación de los docentes, sino que también del mejoramiento de la calidad de educación, es necesario entonces pensar que si se quiere llegar a la educación de excelencia, la evaluación del desempeño docente es fundamental ya que ello nos permitirá conocer dónde están sus falencias y sus nudos críticos a fin de enfrentarlos y superarlos.

Pero también la evaluación docente está contemplado en la ley orgánica de educación intercultural en donde se establece que:

Art. 11.- En lo que tiene que ver con las obligaciones del docente, en el literal G dice “Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la constitución de la república la ley y sus reglamentos”.

En el literal K a su vez se lee “Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes y en el literal B determina que un maestro debe ser “Actor fundamental de una educación pertinente de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo”.

Finalmente debemos indicar para concluir que el art. 126 de la misma ley determina que “Los y las docentes que prestan servicios en instituciones privadas deben someterse a las evaluaciones y para el efecto se establece el Instituto Nacional de Evaluación Educativa”.

Un maestro debe entonces conocer que ahora nuestras leyes le obligan a someterse a evaluaciones permanentes y continuas, pero no solamente ser evaluado sino aprobar los estándares de evaluación educativa, cumplir con los mínimos requeridos para que pueda continuar desempeñando su trabajo y si no lo hace someterse a una preparación continua que el mismo Estado le ofrece para mantenerse actualizado permanentemente; en todo caso la idea es tener maestros plenamente calificados para que puedan desarrollar su trabajo en condiciones de calidad y de óptimo desempeño.

### **13.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.**

Robert Waterman Jr, citado por Carrión (2012) dice que: “La mayoría de nosotros teme al cambio, aun cuando nuestras mentes dicen que el cambio es normal, nuestro estómago se retuerce ante esta posibilidad. Pero para los estrategas y gerentes de hoy, no hay más opción que cambiar” (p.20).

Una de las principales estrategias que ayudarán a mejorar los servicios educativos sin duda es el cambio, cambio primero de mentalidad y luego de actitudes, y un cambio básico en este sentido es la planificación, un maestro que no planifica, simplemente improvisa y toda improvisación nos lleva al fracaso.

Un docente competente debe saber planificar no solamente su clase curricular sino toda la gestión de la marcha institucional, a sabiendas de que casi todas las escuelas del país son dirigidas por los propios docentes, muchos de los cuales no tienen mayores conocimientos de planificación y de gerencia administrativa, para ello el gerente educativo debe además de los conocimientos, reunir una ciertas cualidades que le hagan apto para asumir esta responsabilidad, porque como lo manifiesta Herrera (2008) “No es suficiente sólo “buena voluntad” para dirigir un proceso cada vez más creciente y complejo, como es la educación sino que es imprescindible el conocimiento de la ciencia administrativa” (p.21); por lo que debe saber planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar todos los elementos no solamente humanos sino también los materiales y los técnicos que intervienen en el proceso educativo.

Se dice que la planificación debe responder a las preguntas ¿Dónde estamos ahora?, ¿A dónde queremos ir? ¿Cómo llegar allí?, ¿Cómo estamos haciendo? O sea partir de un análisis de la situación actual, mirando las fortalezas y de las debilidades institucionales para desde allí situarnos hacia dónde se quiere llegar y con qué medios y recursos lo haremos y la forma como ir controlando y evaluando, es decir que la planificación debe ser integral y permanente, se debe igualmente establecer las estrategias de organización y las políticas que se implementarán así como los procedimientos, programas y presupuesto que se utilizarán para conseguir los objetivos propuestos.

La planificación no es un asunto de fácil realización ya que además de lo que pueda realizar la institución dentro de sus campos internos están otras fuerzas externas que pueden influir en la planificación y que se las debe considerar, así mismo es conveniente considerar la forma de conducir la institución en dónde es de vital importancia el liderazgo y la motivación. Es fundamental la dirección y la toma de decisiones que se hayan de adoptar, ya que de ello

dependerá el éxito o el fracaso institucional, se debe igualmente considerar los estilos de dirección que se adopte y la forma como use el poder que le ha sido confiado pero en general se debe hablar de una dirección motivadora, democrática, participativa y con fuertes liderazgos, de lo cual se hablará más adelante.

### **13.2.3. En la gestión del aprendizaje.**

La labor docente no solo se la hace con buena voluntad, se necesita capacidad y para ello se necesita una constante preparación pero también se requiere predicar con el ejemplo. No solo enseñar, sino guiar con el ejemplo, dentro y fuera del aula, el maestro debe ser el espejo en donde el niño se mire, por eso un maestro escribía en la revista Educación (2007).

Que el poder formar espiritual e intelectualmente a un ser humano, es sin duda un privilegio. Son los propios niños, quienes a diario nos demuestran lo importante que somos en su vida. Un buen maestro reconoce con solo mirar a sus niñas y niños, la admiración y el cariño que estos tienen (p. 4).

Uno de los rasgos que identifican una buena gestión del aprendizaje debe ser tomada muy en cuenta por el docente y se refiere a los que los pedagogos llaman las diferencias individuales, no es posible que metamos a todos los niños en un mismo saco o que pretendamos que todos aprendan de la misma manera al respecto Medina y Salvador (2008) dicen: “la adaptación de la enseñanza a las diferencias individuales en el aprendizaje , implica utilizar estrategias adecuadas a las características del aprendiz” (p. 173).

No siempre debe indagarse al maestro la culpa de todos los males que suceden en el campo escolar, ya que son otros factores los que contribuyen al éxito o al fracaso educacional y que a veces están fuera del control del maestro, el tema salarial es uno de ellos por ejemplo, si un maestro está mal remunerado difícilmente podrá centrarse en su trabajo, sin embargo como dijimos antes, el maestro básicamente es por vocación y debe ser competente para su misión, debe poner todo su empeño y su dinamismo y con trabajo logra configurar un clima adecuado para que padres de familia, autoridades, docentes y estudiantes se integren y comprometan para dar la educación que la sociedad reclama.

A continuación se describen algunas estrategias para el aprendizaje que debe ser considerada por el docente a fin de mejorar los procesos del interaprendizaje, resumimos el pensamiento de Medina y Salvador (2008):

Resolución de problemas.- Facilita al alumno el trabajo autónomo.

Auto instrucción.- Da al alumno la motivación necesaria para resolver los problemas.

Autogestión del aprendizaje.- El alumno controla su conducta de autoaprendizaje (autocontrol, autoevaluación y auto refuerzo)

Pensamiento en voz alta.- El alumno describe verbalmente los procesos mentales que lo conducen al aprendizaje. (p. 175).

A continuación se sintetizan los rasgos que identifican a un maestro, editadas por el Ministerio de Educación en el 2007 a través de la revista La Pizarra.

1.- Tener un amplio conocimiento y comprensión de las disciplinas que va a enseñar, no es suficiente el título debe formarse permanentemente, manteniéndose al día de los últimos avances que ocurren en sus respectivas materias.

2.- Ser pedagógicamente solventes, saber enseñar.

3.- Ser críticos, dispuestas a entablar un diálogo abierto con quienes tienen creencias diferentes y ser capaces de aprender de ellos.

4.- Hacer de sus aulas un espacio de aprendizaje acogedor, un espacio de calidez humana libre de abusos, un sitio espiritualmente nutritivo para alumnos y alumnas por igual, en el que primen la solidaridad, el respeto y el afecto.

5.- Estar conscientes de la enorme diversidad cultural del Ecuador y ser respetuosos de esa diversidad.

6.- Comprender los principios de la democracia e inculcar en los alumnos la necesidad de construir una sociedad democrática, solidaria y pluralista.

7.- Amar a la Patria, e inculcar el orgullo de ser ecuatorianos". (p. 1-2).

Si un maestro asume con responsabilidad estas orientaciones y los hace su credo diario estaremos frente a un maestro con excelencia y su gestión dentro del aula será de calidad, pero también debe recordar siempre que en sus manos está el futuro de nuestra patria y de la sociedad y de lo que hagamos o dejemos de hacer dependerá en gran medida el futuro del Ecuador.



#### **1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.**

Para que una institución marche bien, se requiere de una buena conducción y quien la ejerce debe tener cualidades de un buen líder y básicamente debe saber cómo comunicarse con sus semejantes y con sus colaboradores es decir con todos los que están a su alrededor.

“Un buen jefe no es el que tiene la autoridad simplemente, sino el que, además de la facultad de mandar, tiene carisma y condiciones de líder” (Ramirez, 2010 como se citó en Carrión 2012, p. 99).

El liderazgo es pues fundamental en la vida de toda institución ya que de sus aciertos dependerá la buena marcha de la misma, y una de las características primordiales que debe tener un buen líder es aquellas de saber motivar a sus subordinados en el cumplimiento de su trabajos y obligaciones, el que imprime alegría en el trabajo, el que logra crear un clima de confianza y armonía entre todos y también debe saber impartir las órdenes y vigilar de que las mismas se cumplan, a continuación se especifican algunas cualidades que debe tener una persona que realmente ejerce un buen liderazgo, tomadas de la enciclopedia Escuela para maestros (2004):

- Activos
- Emprendedores
- Sensibles y atentos a los cambios
- Capacidad de construcción
- Capaces de convocar a participar
- Capacidad de previsión
- Persistentes y dedicados
- Flexibles
- Capacidad de escucha
- Pacientes
- Voluntariosos
- Seguros de sí mismos
- Creativos
- Organizativos
- Rigurosos
- Saben mirar para ver y actuar
- Capaces de delegar

- Críticos
- Contenedores (p 103).

Por lo expuesto no es fácil ser líder, se dice que un buen líder nace no se hace, pero en todo caso el liderazgo también se lo va asumiendo con la experiencia, en la práctica diaria con buena voluntad y con empeño y sobre todo con una adecuada comunicación, si el que ejerce autoridad no sabe comunicarse adecuadamente será difícil de que sus órdenes sean cumplidas y obedecidas, por eso se dice que el liderazgo y la comunicación van de la mano de tal manera que se puede decir que es un buen líder aquel que se comunica adecuadamente con sus subordinados.

En conclusión y refiriéndonos a Ramírez en su ensayo sobre el liderazgo y el arte de dirigir citado por Carrión (2012), se sintetiza con estas expresiones:

Para el ejercicio de este arte de dirección, el jefe, director o líder debe conocer los principios fundamentales del liderazgo, las reglas y normas para lograr que las comunicaciones sean efectivas, de tal manera que quien las reciba pueda interpretarlas de forma precisa, sin dudas y sin que ellas se presten al doble sentido y obliguen al subordinado a hacer su propia escogencia (p.55).

Para ser líder y tener facilidad de comunicarse con sus subalternos además de las condiciones naturales que una persona puede poseer, debe tener preparación adecuada, no es fácil ejercer el liderazgo, es necesario poner esfuerzo, estudio y buena voluntad.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

## 2.1. Diseño de investigación

La investigación sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, se realizó con las orientaciones recibidas desde el Programa Nacional de Investigación, se basa en datos reales recabados con un diseño metodológico de tipo no experimental, ya que los fenómenos que se observaron, se realizaron en su ambiente natural (los maestros fueron entrevistados, encuestados y observados en su lugar de trabajo) y sus resultados fueron procesados, sistematizados y analizados posteriormente, no se requirió de laboratorios especializados ni sus variables fueron manipuladas.

Por lo tanto, la investigación que se propone es de tipo **cuantitativo**, ya que con datos cuantificables, se pudo conocer la realidad del desempeño de los docentes; de tipo **exploratorio**, pues se realizó una exploración inicial en un momento específico de su actividad docente, y de tipo **descriptivo**, porque es necesario explicar y caracterizar la realidad de la gestión y el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- **Transversal:** Investigaciones que recopila datos en un momento único.
- **Exploratorio:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- **Descriptiva:** Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

## 2.2. Contexto

El Centro Educativo en el que se realizó el presente trabajo de investigación está ubicado en el cantón San Juan Bosco de la provincia de Morona Santiago, es un establecimiento que labora en la cabecera cantonal desde el 5 de octubre de 1958, fecha de su creación, con el carácter de misional, regentado por la Misión Salesiana de Limón Indanza, siendo su primer maestro el Prof. Ángel Polivio Saquicela. La labor lo inicia en una pequeña choza de chonta con cubierta de paja, allí en difíciles condiciones, se educan diecisiete niños (as).

En el año 1963, la escuela cuenta ya con una planta física funcional y con cincuenta y dos niños, y dos maestros, los profesores Cornelio Cabrera y su esposa Inés Samaniego.

En el año de 1972, la escuela se completa y se lo bautiza con el nombre de P. Blas Re, el primer misionero salesiano que llegó a estas tierras.

En el año de 1999, se decide finalmente que la escuela lleve el nombre de “Unidad Educativa Fiscomisional Profesor Polivio Saquicela” nombre que se oficializa el 21 de Febrero del 2001 con las gestiones realizadas por el comité de padres de Familia y la directora de ese entonces Sor Eliege Cardoso (Revista Bodas de Oro 2008-2009 p. 8), su nombre es un homenaje al primer maestro de la escuela y porque más tarde durante muchos años, trabajó como Director de la misma, con mucho entusiasmo para su engrandecimiento.

La Unidad Educativa es Fiscomisional, trabaja con el régimen de Sierra, en jornadas matutinas, el tipo de enseñanza que se imparte es hispana, es pluridocente, con los niveles educativos de inicial, básica y bachillerato.

Al momento cuenta con veinte y dos maestros y trescientos cuatro alumnos matriculados para el período 2013-2014, la gran mayoría de los estudiantes pertenecen a la cultura mestiza, aunque también hay alumnos de la etnia shuar. Los hogares de donde provienen los estudiantes se los puede catalogar económicamente como de clase media y baja.

Se encuentra ubicada en la ciudadela Macas, entre las calles Rosa Aurelia Maldonado y Manuel María Guzmán, su teléfono es 2707009.

### **2.3. Participantes**

El grupo analizado estuvo conformado por cinco maestros, en el que predomina el sexo masculino, los mismos que fueron seleccionados de manera aleatoria conjuntamente y en coordinación con el Rector del establecimiento y cuidando de que haya diversidad en cuanto a su especialidad y a los años de experiencia.

La edad de los participantes fluctúa entre: veinte y seis, y cuarenta y siete años. En cuanto a su experiencia docente el 80% tiene más de trece años en la profesión, el otro 20% con tres años de experiencia, es un grupo de trabajo que se caracteriza por la experiencia, lo cual indica una mayor responsabilidad.

Todos los participantes tienen formación para ejercer la docencia, el 60% son profesores primarios, el 20% tiene un título de tercer nivel y el otro 20% de cuarto nivel, todos en la rama de la pedagogía. El 80% de los docentes laboraba con nombramientos definitivos y el 20% bajo el régimen de contrato.

Todos los participantes trabajaban de manera presencial y tienen materias de su especialidad a su cargo, a excepción de una docente que labora en el cuarto año de básica. Los cinco maestros de manera voluntaria y demostrando un alto sentido de ética profesional, estuvieron prestos para colaborar durante todo el proceso de trabajo de campo, tanto en el proceso de autoevaluación (aplicación de la encuesta) como en el de observación de clases.

## **2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación**

### **2.4.1. Métodos.**

Los métodos que fueron utilizados en el presente trabajo son los siguientes:

- Método Descriptivo:

Por cuanto al realizar la observación de clases fue necesario explicar de manera descriptiva y analítica los procesos utilizados por los maestros en la práctica diaria.

- Método Inductivo-deductivo:

Ya que los datos obtenidos en el proceso de investigación se fueron organizando a partir de las partes, para poder luego generalizarlos de manera lógica y con sentido común.

- Método Estadístico:

Toda la información recabada a partir de las encuestas y entrevistas se fue organizando y sistematizando en cuadros y gráficos estadísticos para una mejor comprensión e interpretación de los resultados obtenidos. El Investigador tiene la confiabilidad de los resultados.

- Método Hermenéutico:

Este método se utilizó sobre todo en la elaboración del marco teórico con lo que se buscó interpretar el pensamiento de notables tratadistas que hablan sobre el tema planteado.

### **2.4.2. Técnicas.**

Para la investigación bibliográfica, se utilizaron las siguientes técnicas:

- **Lectura:** Para informar y conocer sobre los temas más importantes referentes a la gestión de aula y el desempeño docente, se realizó recopilación de textos, revistas, páginas web, etc.
- **Mapas conceptuales y organizadores gráficos:** Como recursos que facilitaron una rápida comprensión de los contenidos.
- **Resúmenes:** Que permitieron tener una idea global de los temas investigados.

Para la investigación de Campo, se utilizaron las siguientes técnicas:

- **Observación:** Realizada de manera directa sobre los propios actores del quehacer educativo y de manera indirecta a través de las encuestas y entrevistas personales.  
Esta técnica permitió tener una idea concreta y clara, del desempeño docente, en su práctica diaria.
- **Las Encuestas:** Se aplicaron encuestas previamente estructuradas desde la Universidad, con preguntas que generaron respuestas claras y precisas, que luego serán fáciles de sistematizarlos, interpretarlos y analizarlos.

### **2.4.3. Instrumentos.**

Se utilizaron los siguientes instrumentos:

Un cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los ámbitos de la gestión legal, gestión de planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje y de la gestión del liderazgo y de la comunicación.

Un registro de observación de las actividades docentes que cubrían los ámbitos de aprendizaje y del liderazgo y comunicación.

Los dos instrumentos fueron elaborados por el equipo de Investigación, para lo cual se sustentaron en los estándares del desempeño docente, propuesto por el Ministerio de

Educación Intercultural, y que fueron luego entregados por la Universidad a los estudiantes para su aplicación.

## **2.5. Recursos**

### **2.5.1. Talento Humano.**

- Tutora de la tesis.
- Rector de la Unidad educativa Fisco misional Polivio Saquicela.
- Docentes seleccionados de la unidad educativa.
- Estudiantes de la Unidad educativa.
- Estudiante de la UTPL que realiza la investigación.

### **2.5.2. Institucionales.**

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”

### **2.5.3. Materiales.**

- Equipos informático
- Impresoras
- Cámara fotográfica
- Grabadora
- Impresión y fotocopios
- Materiales y útiles de escritorio
- Encuesta estructurada
- Registro de observación



#### 2.5.4. Económicos.

Tabla 1. Recursos económicos.

Nº	ITEM	CANTIDAD	COSTO UNITARIO (\$)	COSTO TOTAL
01	Xerocopias	500 copias	0,05	25,00
02	Impresiones para el proceso de investigación	20 hojas	0,10	2,00
03	Movilización y alimentación en la realización del trabajo de campo	15 días	10,00	150,00
04	Fotos	10 unidades	1,00	10,00
05	Servicio Internet	50 horas	1,00	50,00
06	Material de escritorio	Varios	-	50,00
07	Edición informe	-	-	30,00
08	Digitales CD del informe	1	5,00	5,00
09	Impresión de tesis y anillados	3 ejemplares	15,40	46,20
10	Impresión del trabajo final	1 ejemplar	40,00	40,00
	<b>TOTAL</b>			<b>\$ 408,20</b>

Fuente: Comprobantes de pago.

#### 2.6. Procedimiento

Para el trabajo de campo se seleccionó a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polívio Saquicela” del cantón San Juan Bosco. En un primer momento hubo acercamientos a la Unidad Educativa y se mantuvo una reunión de trabajo con su rector, se le entregó el oficio que se emitía desde la Universidad, y le fue comunicado los propósitos del trabajo a realizar, los alcances del mismo, la seriedad y la confiabilidad de los resultados. Gentilmente el Rector aceptó los pedidos y permitió que en la Unidad Educativa a su cargo se realice el trabajo de campo para la recolección de la información requerida para la investigación.

Luego de algunas aclaraciones, sobre todo del compromiso de entregar al final una copia de los resultados obtenidos con la propuesta de intervención recomendada y de establecer los plazos y los cronogramas para la realización de las actividades, se mantuvo un diálogo con los cinco maestros seleccionados, conjuntamente con el director, para darles a conocer el mecanismo de observación de clases y de aplicación de la encuesta. Finalmente se acordó las fechas en las que se realizará el trabajo.

Un segundo momento se produjo el día convenido para la recolección de datos; se realizó una ligera explicación sobre el proceso a seguir y luego de aclarar algunas dudas, se les

entregó los instrumentos para que sean llenados. No hubo inconvenientes y los maestros colaboraron con la mayor buena voluntad. Luego se procedió a la observación de las clases y a llenar las fichas correspondientes; este trabajo se realizó desde el día lunes 06 de enero de 2014 hasta el día martes 14 del mismo mes y año.

Con las orientaciones recibidas a través de la página virtual EVA y en la primera asesoría presencial, se procedió a la tabulación y sistematización de los resultados, en las matrices correspondientes a través de la plantilla electrónica, para luego realizar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en cada una de las variables, para en base de ellas realizar las conclusiones y recomendaciones pertinentes, y finalmente de acuerdo a los resultados obtenidos se analizó las fortalezas y las debilidades, para en base a ello elaborar una propuesta de intervención, la misma que servirá de refuerzo para mejorar el desempeño docente de la unidad educativa investigada.

### **CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

### 3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>72,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,03</b>	<b>90%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

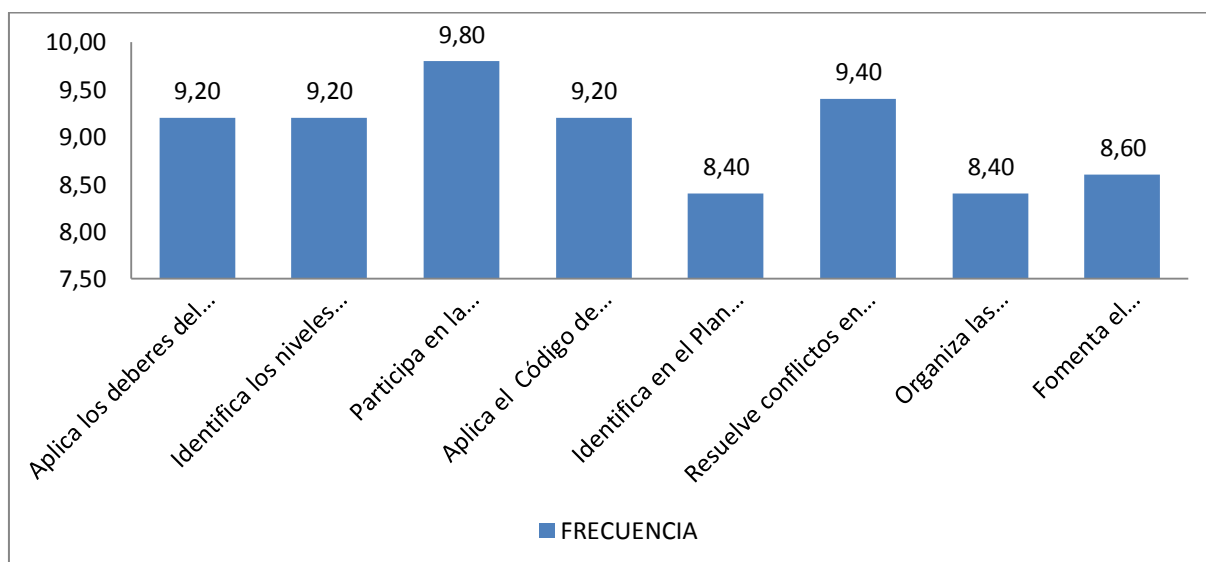


Figura 2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

El nivel de frecuencia del desempeño profesional que tienen los docentes investigados es excelente, debiendo destacarse el hecho del indicador 1.3 que habla sobre la participación en la construcción del código de convivencia institucional con una frecuencia de 9.8, seguramente influenciado por cuanto en ese tiempo todos los establecimientos estaban

empeñados en construir este instrumento tan importante para la vida institucional, además por insinuación de las autoridades correspondientes. Cabe destacarse igualmente la relevancia del indicador 1.6 en el que se manifiesta que los maestros resuelven los conflictos dentro de su aula e institución, como debe ser en base a la razón, al diálogo y el mutuo acuerdo, lo cual habla también de su alto sentido de ética profesional.

Existen también valores comprendidos entre el criterio de muy buenos entre 8.40 a 8.60 de frecuencia, lo que refleja que los docentes tienen una cierta debilidad en identificar los objetivos del Plan Decenal, en organizar sus actividades y en fomentar el cumplimiento de las normas, originadas por la escasa capacitación e interés en realizar estos temas a diario.

De manera general el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal alcanza un promedio de 9.03, el mismo que indica el alto nivel de responsabilidad, compromiso y motivación que tienen frecuentemente en su trabajo, porque como dice Bateman y Dnell (2009) citado por Carrión (2012), “la motivación es la fuerza que vigoriza, dirige y mantiene los esfuerzos de una persona (maestro), y sobretodo porque es un mandato constitucional e institucional que los docentes consideren en su labor el marco legal que rige su actividad” (p. 91).

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>73,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,20</b>	<b>92%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

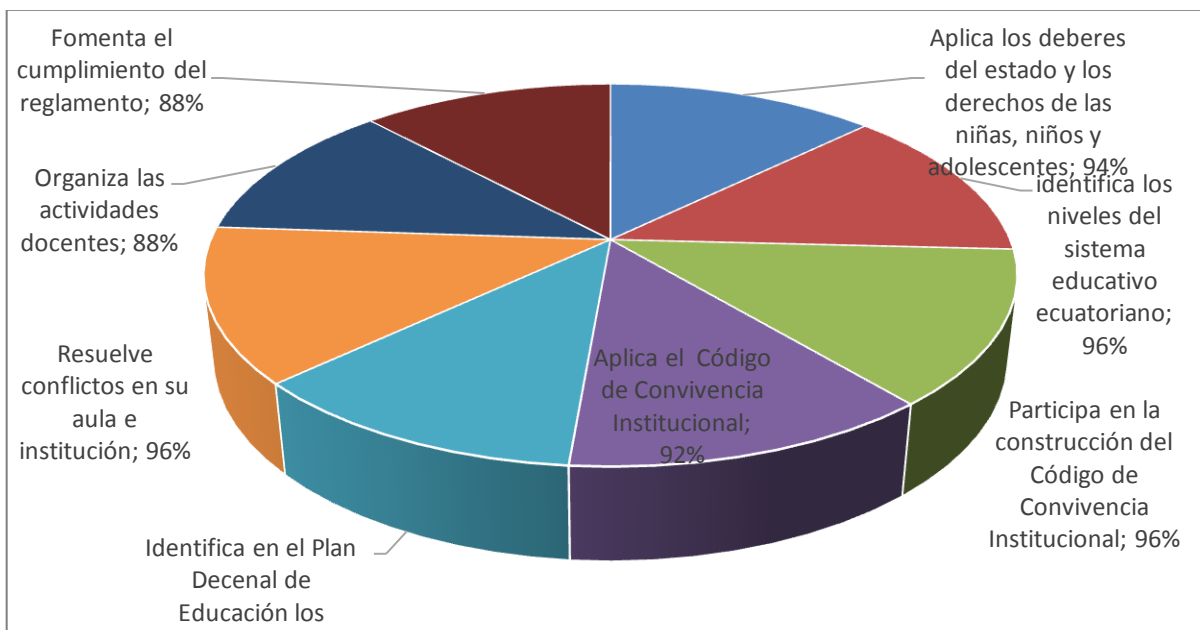


Figura 3. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

En lo que se relaciona al nivel de importancia en el ámbito de la gestión legal, el promedio general es 9,20, equivalente a excelente (similares a los de la frecuencia), los valores se encuentran entre excelentes y muy buenos; por ejemplo que los indicadores de mayor relevancia están: el grado de participación de los maestros en la construcción del código de convivencia, en la resolución de conflictos al interior del aula y en la identificación de los niveles del sistema educativos ecuatoriano (9.60), este último resultado dice del grado de profesionalización de los docentes.

Existe una cierta falencia en cuanto a la identificación del Plan Decenal, que aunque está en la categoría de muy buena denota que no hay una sintonía total en cuanto a sus contenidos. Es por ello que el docente debe poner mayor énfasis en el Plan Decenal de manera especial en los objetivos del mismo, para poder llevar una educación acorde al plan antes mencionado, implicando así no solo responsabilidad sino, que también eficiencia en el desarrollo educativo.

Al ser la Educación "una área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal" (Art. 26 de la Constitución del Estado) resulta indispensable que los maestros conozcan muy de cerca todos los aspectos legales del área de su incumbencia, para poder encarrilar su trabajo encuadrados en lo que la ley dispone, por los resultados obtenidos cabe resaltar el alto nivel de importancia que dan los maestros al tema propuesto.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	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	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>74,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,35</b>	<b>94%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

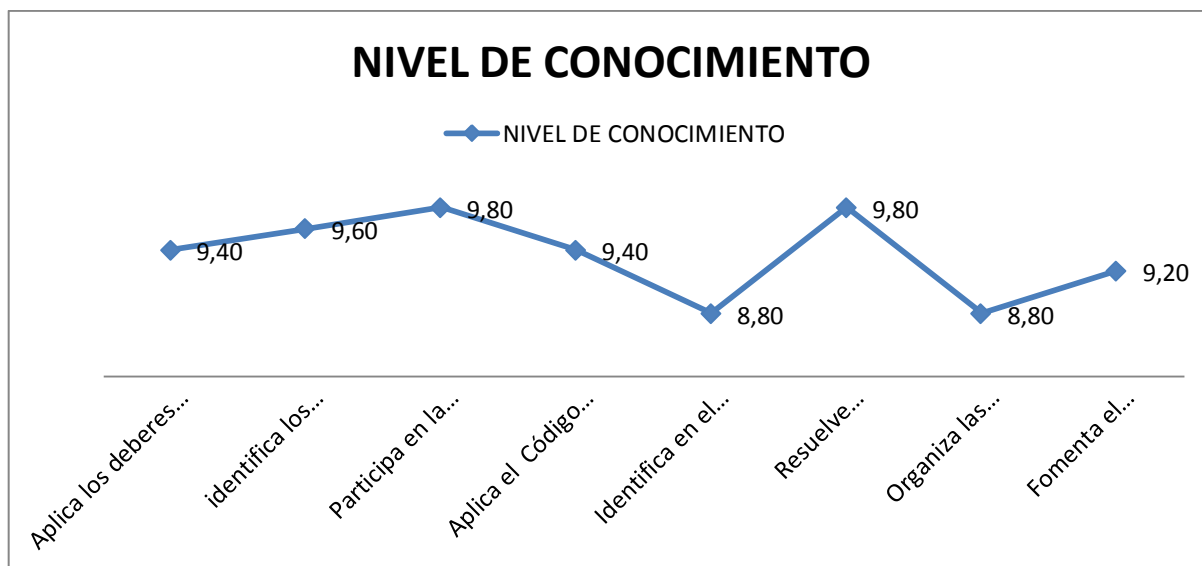


Figura 4. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

El nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión legal que los docentes tienen es altamente positivo, ya que el promedio es 9.35 correspondido al rango de excelencia, destacándose y de manera coincidente y reiterativa los indicadores de participación en la

construcción del código de convivencia institucional y el de la resolución de conflictos dentro del aula; mientras que los indicadores con una relativa debilidad están el Plan Decenal de Educación y sus objetivos, y el de organización de las actividades docentes que están dentro del rango de muy buenas.

Se puede entonces concluir, que en este nivel los resultados han sido halagadores, es claro el empeño, la responsabilidad con la que sumen su trabajo y los deseos de superación y de conocimientos que se manifiestan, se podría decir que se encuentran en la vanguardia del éxito comprometidos con la educación ecuatoriana, que por primera vez se considera a la educación como una “área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal”(Art. 26 de la Constitución) y obliga a los docentes en su art. 11 literal a) de la Ley de Educación intercultural “A cumplir con las disposiciones de la constitución de la República, la ley y sus reglamentos inherentes a la educación”; para que el maestro pueda cumplir con sus obligaciones debe ante todo conocer la normativa legal, que orienta su accionar en la profesión de un docente.

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

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

Tabla 5. Nivel 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	8,00	80%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,20	82%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,20	82%
2.8	Utiliza el PAA	8,60	86%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	88%
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	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,00	70%
2.15	Incorpora el PAA	8,75	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>128,55</b>	



<b>PROMEDIO</b>	<b>8,57</b>	<b>86%</b>
-----------------	-------------	------------

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polívio Saquicela".

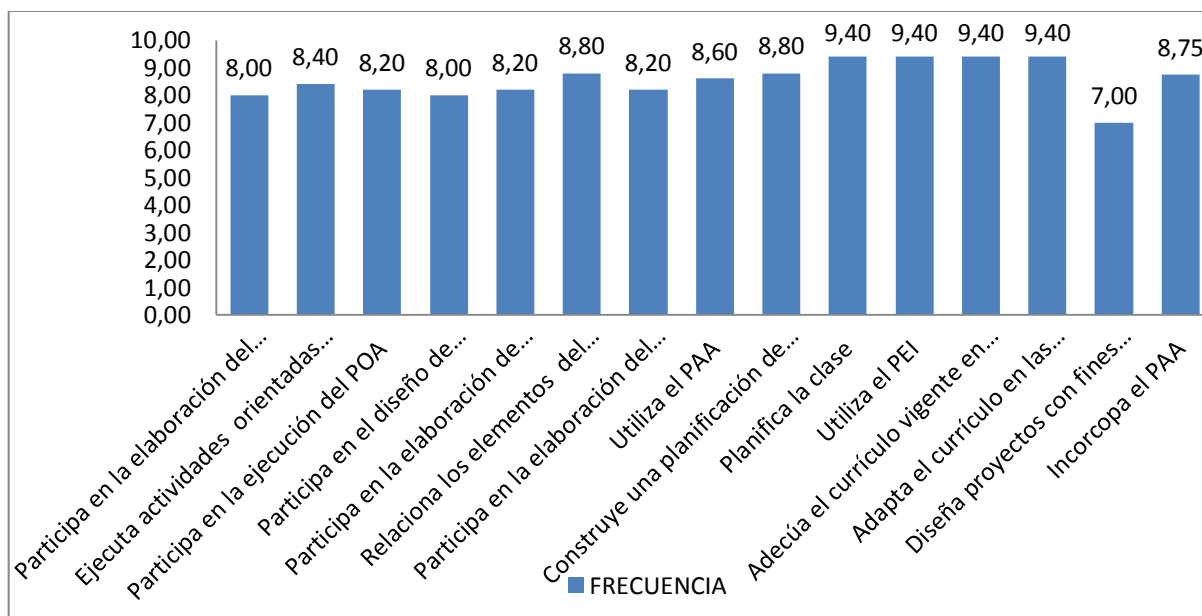


Figura 5. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polívio Saquicela".

El promedio de este nivel es de 8.57 equivalente a muy buena lo cual nos induce a pensar que el ámbito de la participación en la planificación escolar los docentes colaboran, asumen sus responsabilidades y sobre todo valoran el proceso porque están conscientes de su importancia como lo dice los indicadores más destacados con 9.40 de frecuencia son: planificación de clase, utilización del PEI, la adecuación del currículo en el aula y en la áreas, lo cual es coherente, ya que sí un maestro planifica su trabajo, lo debe hacer en base al Plan Educativo Institucional que sin duda provee una adecuada adaptación del currículo a la realidad que se vive en el aula y a los intereses de los estudiantes.

Al realizar el comparativo jerárquico se observa que existe una frecuencia de 7.00 sobre el diseño de proyectos con fines educativos observándose una cierta falencia en este ámbito de la docencia, que debe ser tomado en consideración por las autoridades correspondientes.

Sin una adecuada planificación, sin saber y conocer el camino que se debe recorrer, no se puede llegar a ningún lado, la institución examinada así lo entiende y ha dado un gran valor, sustentándose entonces con los que dice Amaru (2009), "la planificación es el proceso de

estructurar y esclarecer los caminos que debe tomar la organización (Unidad Educativa) y los objetivos a alcanzar” (p.183-184).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,20	82%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,20	82%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,40	84%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,40	84%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	88%
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	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,40	74%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>130,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,67</b>	<b>87%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa FiscoMisional “Prof. Polivio Saquicela”.

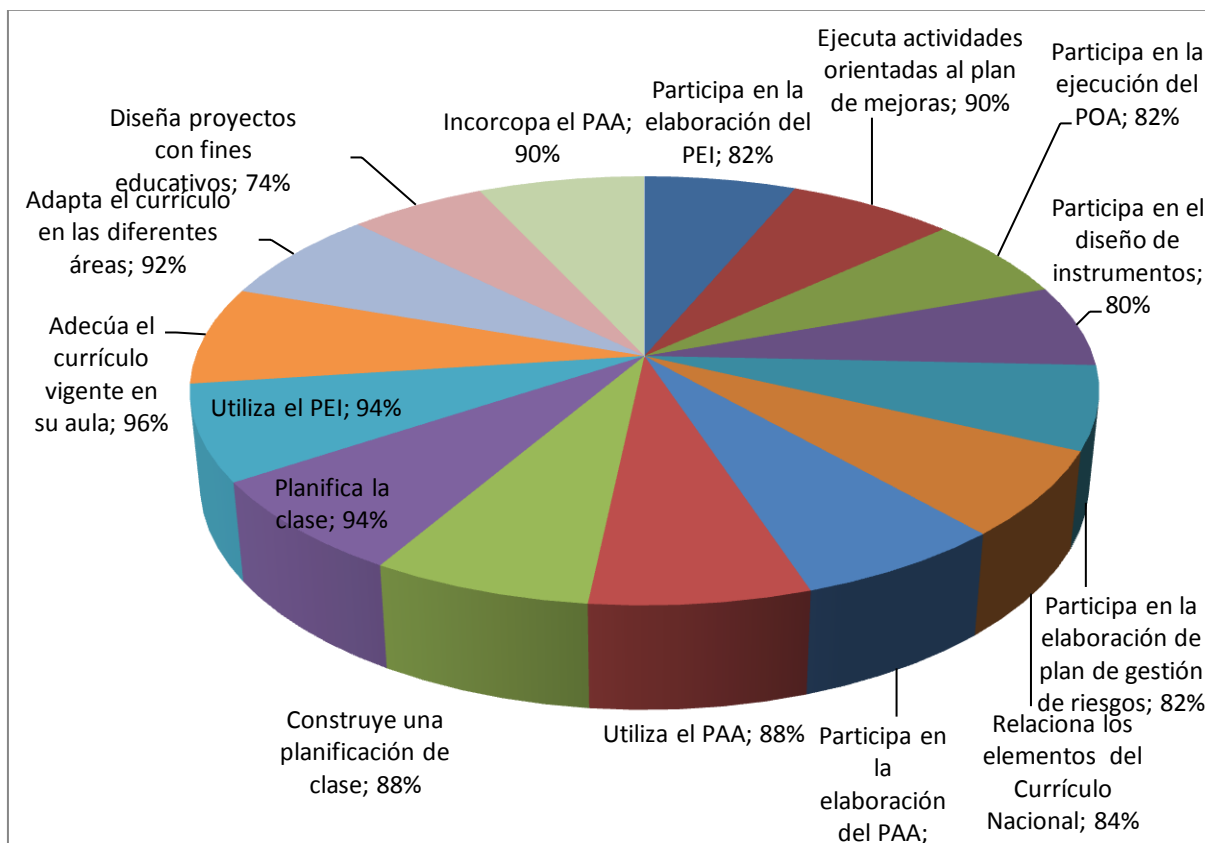


Figura 6. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

El promedio general del nivel de importancia en el ámbito de la planificación en el desempeño docente es de 8.67 equivalente a muy bueno, siendo su indicador más destacado, adecúa el currículo vigente en su aula con 9.60, lo cual parece coherente ya que si un maestro sin duda prevé una adecuada adaptación del currículo a la realidad que se vive en el aula y a los intereses del estudiante, al realizar el comparativo jerárquico con los niveles de menor frecuencia se observa que estos están en los indicadores: Diseña proyectos con fines educativos con una frecuencia de 7.40 equivalente a bueno y en cuanto al ítem 2.4 Participa en el diseño de instrumentos, con una frecuencia de 8.00 posiblemente por la falta de experticia de los maestros ya que en su mayoría tienen pocos años de docencia.

El promedio de este nivel es de 8.67 equivalente a muy buena lo cual nos induce a pensar que el ámbito de la participación en la planificación escolar los docentes colaboran, asumen sus responsabilidades y sobre todo valoran el proceso porque está conscientes de su importancia como lo dice Herrera (2008) "que la planificación es la función administrativa que responde a las preguntas ¿Dónde estamos ahora? ¿A dónde queremos llegar?..."

¿Cómo llegar allí?... ¿Cómo estamos haciendo?... o sea unión es el proceso de decidir de antemano qué se hará y de qué manera” (p. 15).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,00	80%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,40	84%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
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	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	8,75	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>130,95</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,73</b>	<b>87%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

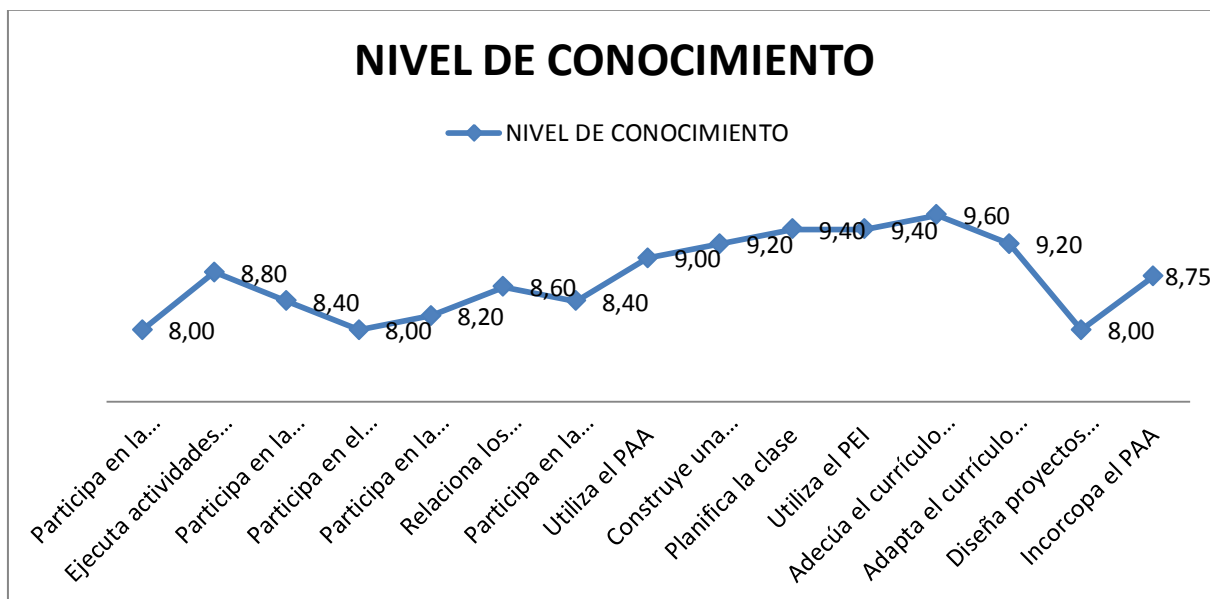


Figura 7. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

En el ámbito de la planificación, los docentes tienen un nivel muy bueno, alcanzan un promedio de 8.73, deduciéndose que este grupo conoce la forma de planificar las actividades de la institución y en la (s) asignatura (s) que imparten; aunque se presentan casos con una pequeña declinación en los ítems 2.1, 2.4., 2.14 que requieren por parte de los docentes una autoformación sobre estos temas.

Se concluye entonces, que la unidad educativa está en el camino correcto, cumpliendo con la noble misión de educar y con los propósitos que animen a la educación ecuatoriana, ya que como manifiesta Carrión en el 2012, "un plan es el camino, que nos conducirá para alcanzar los objetivos propuestos de mejora institucional" (p.23).

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

#### 3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

##### 3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,40	84%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,60	86%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,00	80%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,20	82%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,80	88%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,40	84%
<b>TOTAL</b>		<b>88,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,80</b>	<b>88%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

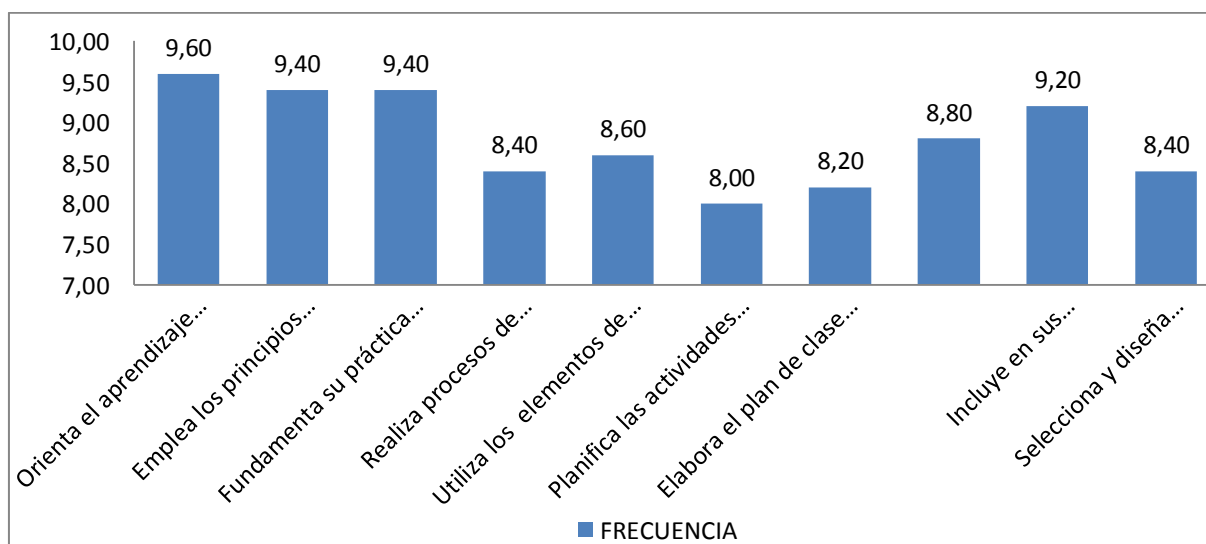


Figura 8. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

El nivel de frecuencia del desempeño profesional es muy bueno, en lo que se refiere a la sección de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje por parte de los maestros encuestados, su promedio equivale a 8.80; dentro de este valor se destacan el, indicador más relevantes 3.1. Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña, con 9.80 de frecuencia, lo cual es relevante ya que el maestro está buscando la excelencia en el conocimiento.

Con respecto a los indicadores de menor frecuencia 8.00, se encuentra el ítem 3.6., que habla de la planificación del currículo de acuerdo al currículo nacional, con lo que se demuestra que los maestros no siempre consideran en sus planificaciones aspectos del currículo nacional, sino como se anotó antes, más bien adaptan los contenidos curriculares a la realidad del niño y de la sociedad y para que este pueda sobrevivir sin dificultades dentro de ella, así lo dice Dewey citado por Nassif “ la educación es una necesidad vital que permite al satisfacerse , la supervivencia del ser biológico” (p. 22).

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

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,60	86%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,40	84%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>90,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,02</b>	<b>90%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa FiscoMisional “Prof. Polivio Saquicela”.

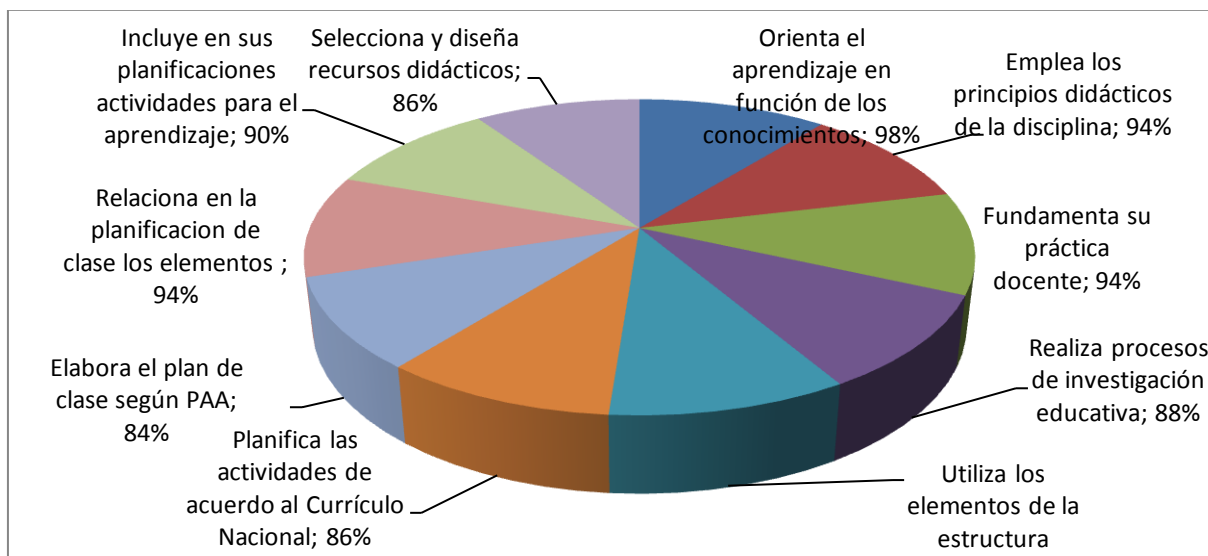


Figura 9. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

Los resultados nos indican que los docentes le dan un alto nivel de importancia a la planificación; el 9,02 de promedio que llega a la excelencia lo demuestra, dentro de este valor se destacan los ítems: la orientación del aprendizaje respecto a los conocimientos (9.80), empleo de los principios didácticos de la disciplina 9.40, la fundamentación de la práctica docente 9.40, y las relaciones de los elementos en la planificación 9.40; además de la coherencia de los resultados es relevante el hecho de que los maestros si dan una importancia a la planificación, pero no solo piensan que es relevante, sino que además la ponen en práctica.

El resultado de menor rango se da en el hecho de que el maestro planifica sus clases de acuerdo al PAA, posiblemente se deba a una falta de conocimientos sobre este tema que puede resultar novedoso para algunos maestros.

Bateman y Snell (2009) citados por Carrión, manifiestan a cerca de la planificación que "Es un proceso consiente y sistemático de toma de decisiones acerca de las metas y actividades que un individuo, un grupo, o una unidad de trabajo o una organización perseguirán en el futuro" (p. 21).

El maestro al planificar con conciencia y con ética demuestra un profesionalismo responsable y además una adecuada preparación para ejercer la docencia.



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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,60	86%
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	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>93,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,32</b>	<b>93%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

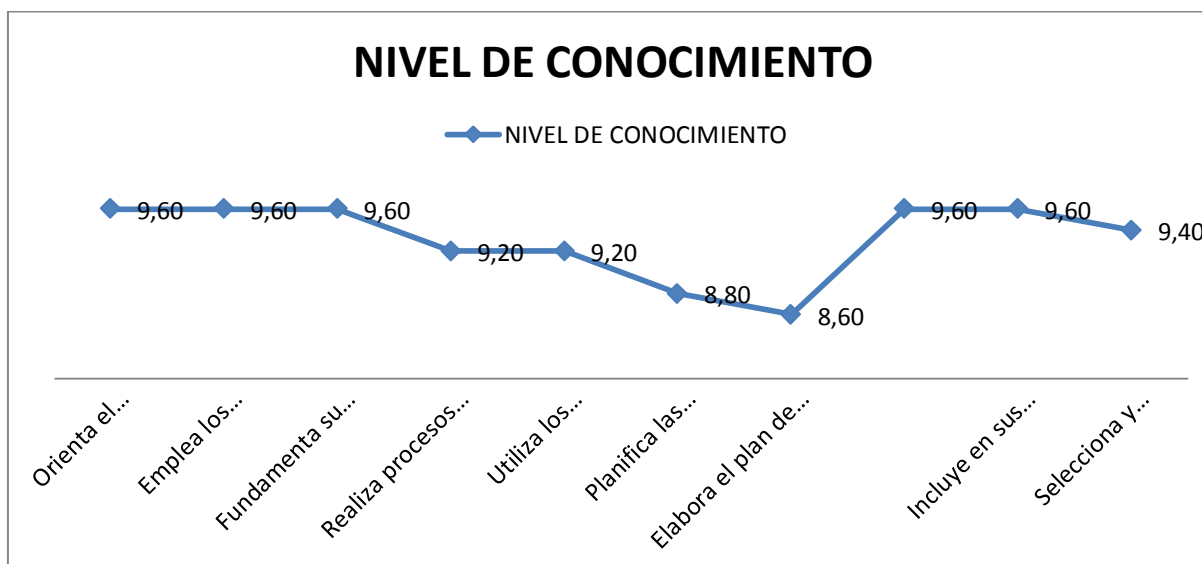


Figura 10. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

Del análisis de los resultados se desprende que el nivel de conocimientos es excelente con un promedio de 9.32. Dentro de estos valores los más relevantes son los relacionados con los ítems 3.1, 3.2, 3.3, 3.8 y 3.9, los resultados no pueden ser más elocuentes e indican un alto grado de profesionalización en los docentes investigados.

El maestro que no conoce los elementos básicos de la planificación no podrá ejercer con solvencia su trabajo de aula, puede caer en la improvisación y la falta de comprensión del tema que se va a enseñar, así lo corroboran los autores Bateman y Snell como se citó en Carrión (2012), que “las actividades de planificación incluyen el análisis de la situación actual, la anticipación del futuro, la determinación de objetivos, elegir estrategias y determinar los recursos necesarios para alcanzar las metas organizacionales”. (p. 21).

### 3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 11. Inicio.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	8,70	88%	87%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	9,40	90%	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	8,70	94%	87%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,20</b>	<b>26,80</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,07</b>	<b>8,93</b>	<b>91%</b>	<b>89%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

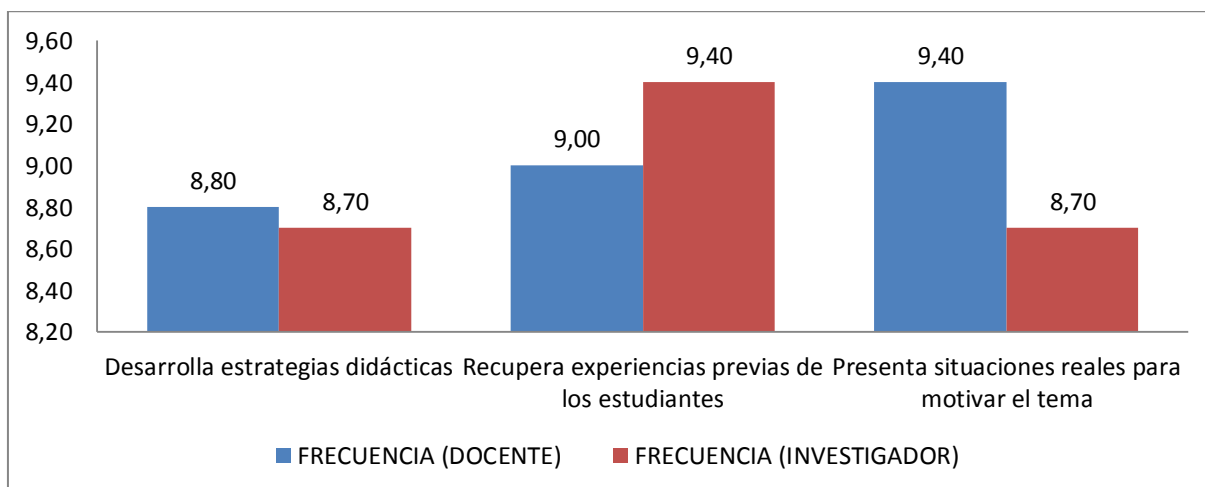


Figura 11. Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

Al hacer una comparación entre los dos criterios, se observa que el docente califica las actividades que realiza al inicio de su clase como excelentes con 9.07 de promedio, a diferencia del criterio del investigador que lo califica como muy bueno con un promedio de 8.93; tales datos no están lejanos y esto indica que el nivel de frecuencia del desempeño docente en la ejecución inicial del proceso de enseñanza aprendizaje es satisfactorio en el aula de clase.

Aquí se demuestra que los docentes frecuentemente trabajan preparando las actividades iniciales que motiven a los estudiantes para el aprendizaje de un tema, la falta de estos puntos dentro de la proceso de enseñanza aprendizaje hace que una clase sea monótona para los alumnos. Imídeo Nérice, (1973) manifiesta que “Los propósitos de la motivación consisten en despertar el interés, la curiosidad, estimular el deseo y la necesidad de aprender y dirigir los esfuerzos para alcanzar las metas definidas” (p.193).

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

Tabla 12. Desarrollo.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	9,40	94%	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,40	9,50	84%	95%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,20	8,60	82%	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	9,60	88%	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	9,40	88%	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,80	8,30	88%	83%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	9,40	92%	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>61,60</b>	<b>64,20</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,80</b>	<b>9,17</b>	<b>88%</b>	<b>92%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

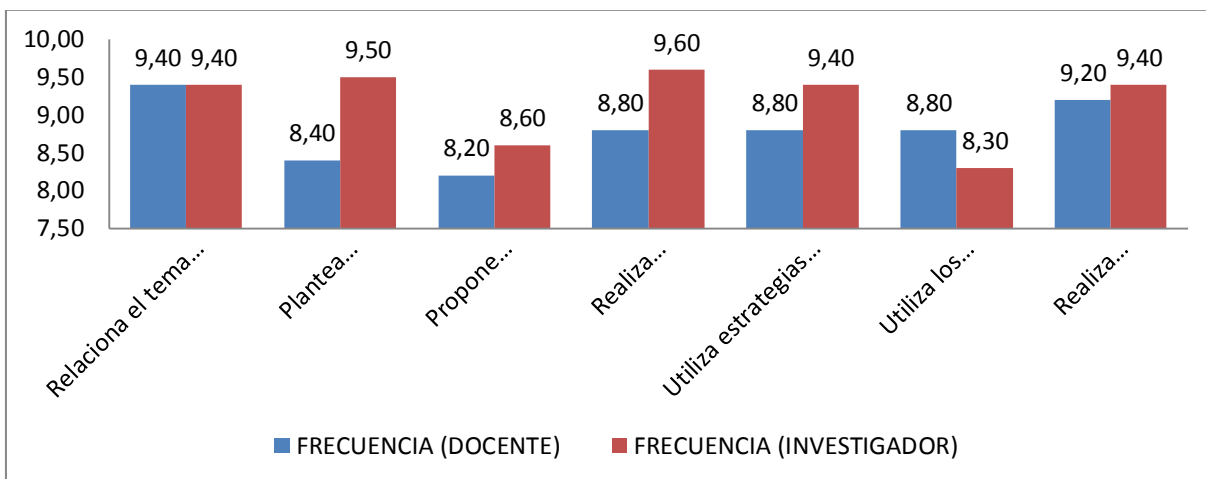


Figura 12. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

De los resultados obtenidos referente al desarrollo en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje se observa que el promedio desde el punto de vista del docente es de 8.80 y del investigador es de 9.17, que de alguna manera no son lejanos, sino más bien son coincidentes, lo cual evidencia que el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje es muy satisfactorio y que garantiza un adecuado aprendizaje por parte del alumno, sin embargo desde el punto de vista del docente alguna pequeña falencia se puede observar en la propuesta de alternativas metodológicas (8.20) que debería mejorarse, en el entendido que de que la escuela está preparando al niño para el futuro.

En cuanto al desarrollo de la práctica docente, que según el Diccionario de la Ciencia de la Educación es "el conjunto de ejercicios llevados a cabo sobre la realidad, para capacitar profesionalmente al alumno que aprende" resulta de fundamental importancia para el proceso del interaprendizaje, lo cual evidentemente se observa en el plantel examinado.

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

Tabla 13. Evaluación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	8,40	86%	84%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones	8,80	9,50	88%	95%

	prácticas en el aula				
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	5,80	82%	58%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	9,00	90%	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>34,60</b>	<b>32,70</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,65</b>	<b>8,18</b>	<b>87%</b>	<b>82%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

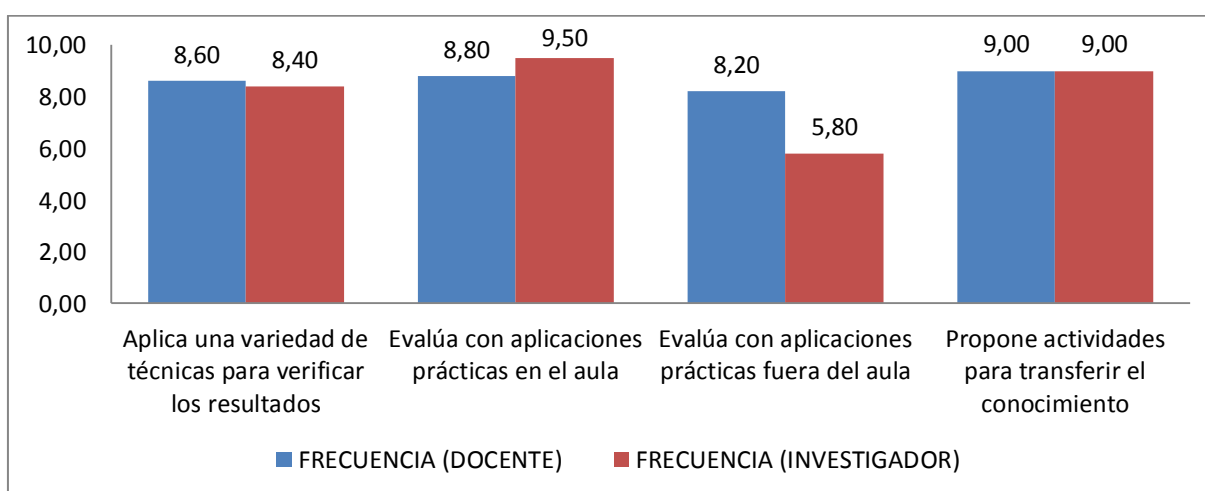


Figura 13. Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

Al examinar los resultados de la encuesta aplicada a los docentes, se observa que el promedio general es de 8.65 y el de la observación directa realizada en el aula al maestro es de 8.18, siendo estos los promedio más bajos hasta ahora observados en el proceso de la investigación; si bien se encuentran en el rango de muy buenos, por lo que se puede apreciar que el momento de la evaluación, dentro del proceso del interaprendizaje aparece como el de mayor debilidad, lo cual es coincidente, con la apreciación generalizada de que siempre la evaluación de los aprendizajes es motivo de controversia habiendo surgido voces incluso de que esta debería ser eliminada dentro del proceso de una clase.

Desde el punto de vista del investigador, de manera sorprendente y sorpresiva aparece una frecuencia que no deja de llamar la atención por cuanto se encuentra dentro del rango de Regular (5.8) y responde al indicador, “evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula”, lo que indica la tendencia generalizada de que la mayor parte de las actividades docentes se las realice dentro del aula, sin embargo al tratarse de observaciones puntuales vistas por el investigador difiere de la apreciación del docente cuya frecuencia llega a 8.20; son dos apreciaciones diferentes por condiciones determinadas por el tiempo, y por la siempre

controversial evaluación, Martinic (2008) al respecto dice: “Frente a los desafíos actuales de los sistemas educacionales, la evaluación no puede quedar reducida a una simple medición, ni menos a una tarea del profesor de aula que califica en forma solitaria el desempeño individual de los alumnos” (p. 15)

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

Tabla 14. Visión Global.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,07	8,93	91%	89%
3.12	DESARROLLO	8,80	9,17	88%	92%
3.13	EVALUACIÓN	8,65	8,18	87%	82%
	<b>TOTAL</b>	<b>26,52</b>	<b>26,28</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,84</b>	<b>8,76</b>	<b>88%</b>	<b>88%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

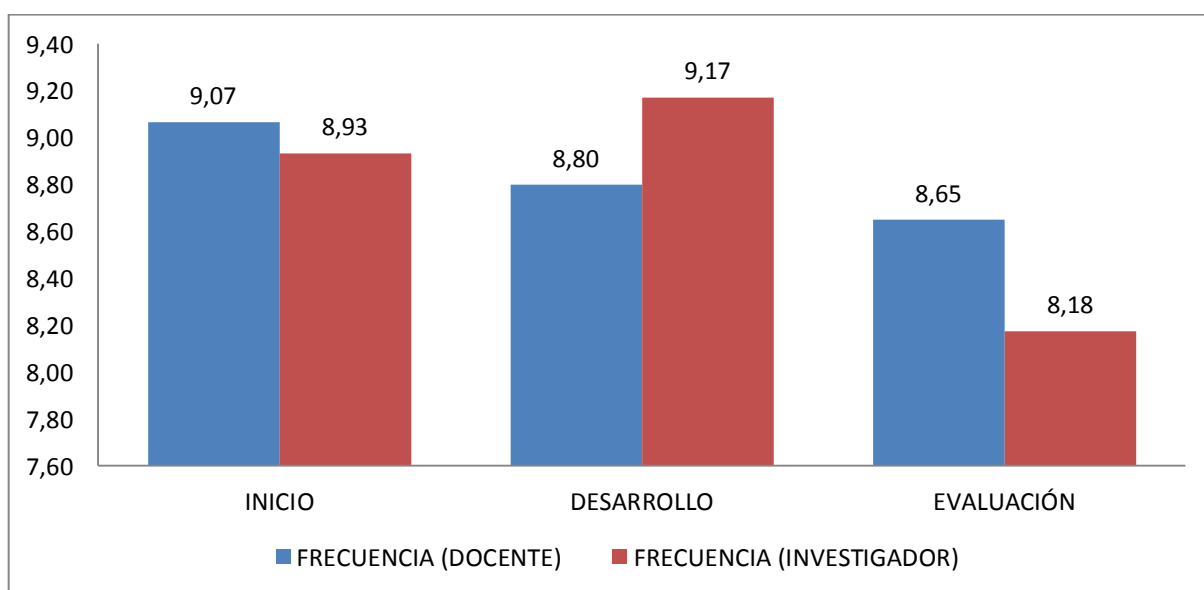


Figura 14. Visión Global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

La visión global de ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje es muy buena, ya que los dos criterios tanto de investigador como el docente son similares y se encuentran entre los promedios de 8.76 y 8.84 respectivamente, se ve entonces que se está aportando significativamente a la educación; sin embargo hay que recalcar que la evaluación es un punto que debe mejorarse , ya que este paso es uno de los más importantes dentro del proceso del interaprendizaje porque como dice Medina y Salvador (2008) “Evaluar no es medir o recoger información, sino también valorar la información recogida” (p. 306), esto es precisamente lo que a veces no hacen los maestros. Una buena clase es aquella que se planifica de manera seria y responsable, se la ejecuta de acuerdo a lo planificado y se lo evalúa convenientemente para ver los resultados obtenidos y si estos responden a los objetivos propuestos.

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

Tabla 15. Inicio.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,33</b>	<b>93%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

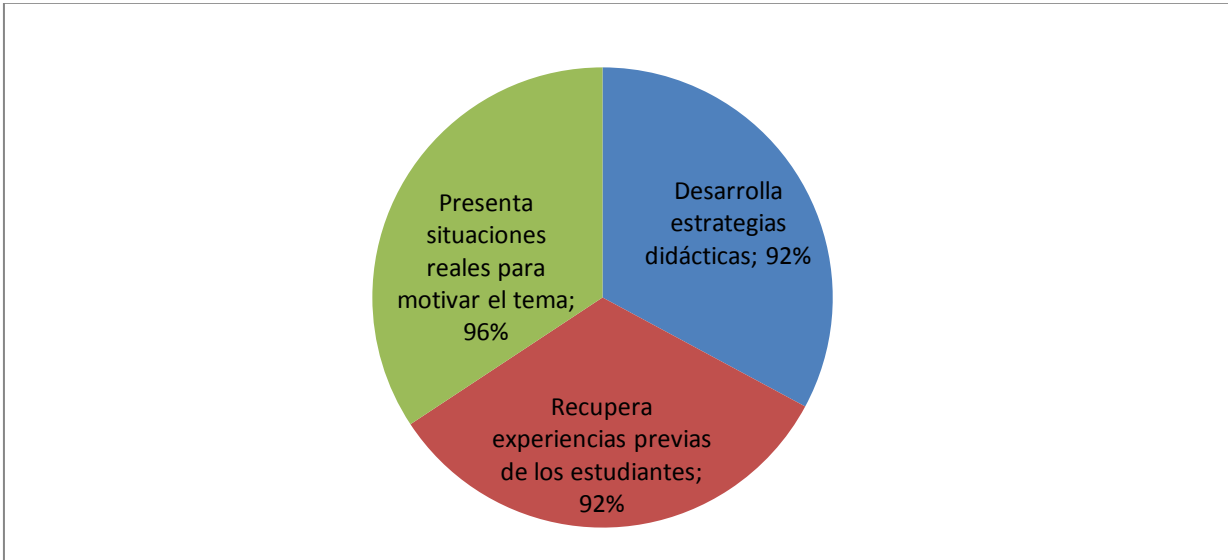


Figura 15. Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

Los docentes investigados, dan mucha importancia a las actividades iniciales de clase, ya que el promedio general llega a 9.33 o sea de excelencia. El docente investigador piensa que la presentación de situaciones reales para motivar el aprendizaje es de trascendental importancia para un docente y que eso es lo que más le interesa al estudiante, cosas que le sean familiares y cercanas como nos dice Medina y Salvador (2008) “Partir de temas atractivos e interesantes para el alumno que implique su participación activa (mental-manipulativa) en contacto directo con su entorno más próximo (socio cultural) y en relación con sus propias experiencia” en concordancia con lo expuesto y en rangos que igualmente llegan a la excelencia tenemos que el maestro recupera las de los docentes y desarrolla igualmente estrategias didácticas., por lo que la importancia que da el maestro a estos procesos es altamente significativa.

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

Tabla 16. Desarrollo.

Nº 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	8,80	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%



3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,80	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>64,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,14</b>	<b>91%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".



Figura 16. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

Al analizar los resultados dentro del desarrollo del interaprendizaje en el ámbito de la importancia que da el maestro a los diferentes procesos, el promedio general es de 9.14 que equivale a excelente y los indicadores más significativos que igualmente asumen una categoría de excelencia y que se ligan estrechamente con las actividades de inicio, respondiendo a una lógica conceptual, se trata de la relación que hace el maestro del tema con la realidad, 9.60 que le es cercana e interesante para el alumno (a) y la realización de actividades de aplicación del conocimiento 9.40, pues como sabemos lo teórico nada sirve, si es que no tiene su practicidad que le sirva al niño en situaciones de la vida y del entorno que le tocará vivir.

Al respecto Nogales (s.f.) nos manifiesta que: "el manejo de la clase es un aspecto básico en la actuación docente, y un medio de llegar a esa ansiada educación de calidad, atención individualizada y demás objetivos que persigue nuestra reforma del Sistema Educativo".

A la educación de calidad que ahora se plantea, únicamente se llegará cuando un maestro esté en condiciones de actuar de manera correcta en su aula de clases.

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

Tabla 17. Evaluación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,80	88%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>35,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,85</b>	<b>89%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

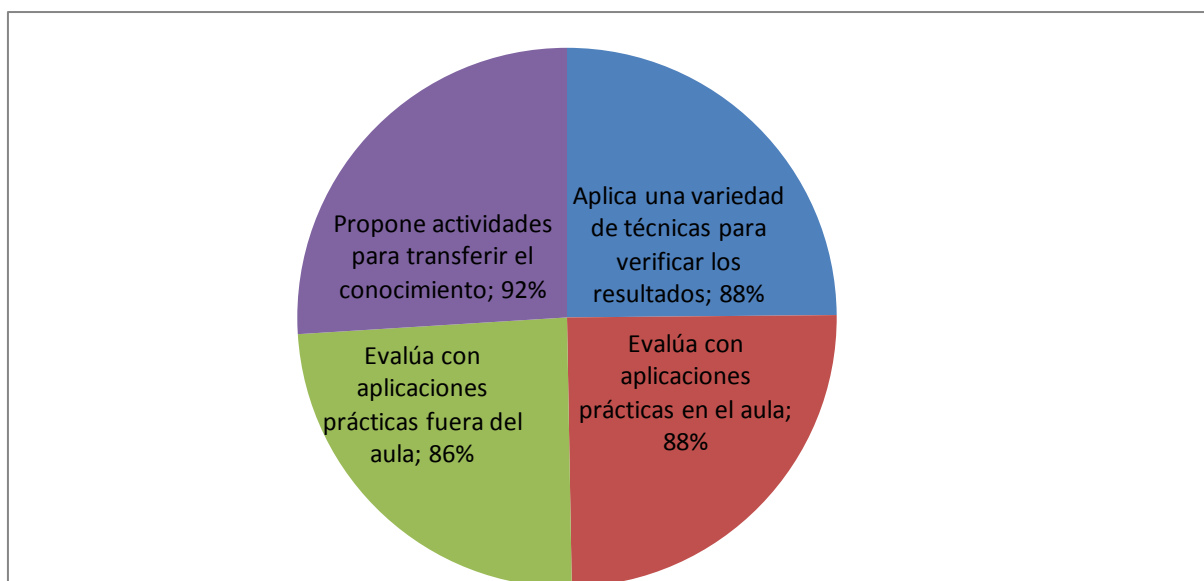


Figura 17. Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

Al analizar los resultados de la evaluación en el nivel de la importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente tiene un promedio de 8.85 que es equivalente a muy buena, sin embargo se observa que hay un indicador que estando en este mismo rango tiene una menor calificación que el resto y se refiere a que el maestro no

evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula dando a entender que el maestro se preocupa porque el alumno sea más teórico que práctico, ya que los ejercicios de evaluación práctica tanto dentro del aula como fuera del aula asoman con rangos un poco más bajos, esto puede ser un indicio de que a veces la escuela no prepara al niño para la vida, al respecto, Medina y Salvador al hablar sobre la utilidad de la evaluación manifiestan que “La evaluación ha de servir para reorientar y mejorar el proceso de aprendizaje y para detectar necesidades propia de aquellos alumnos que requerirán del diseño de un tipo específico de intervención específica” (p.309).

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

Tabla 18. Visión Global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,33	93%
3.12	DESARROLLO	9,14	91%
3.13	EVALUACIÓN	8,85	89%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,33</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,11</b>	<b>91%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

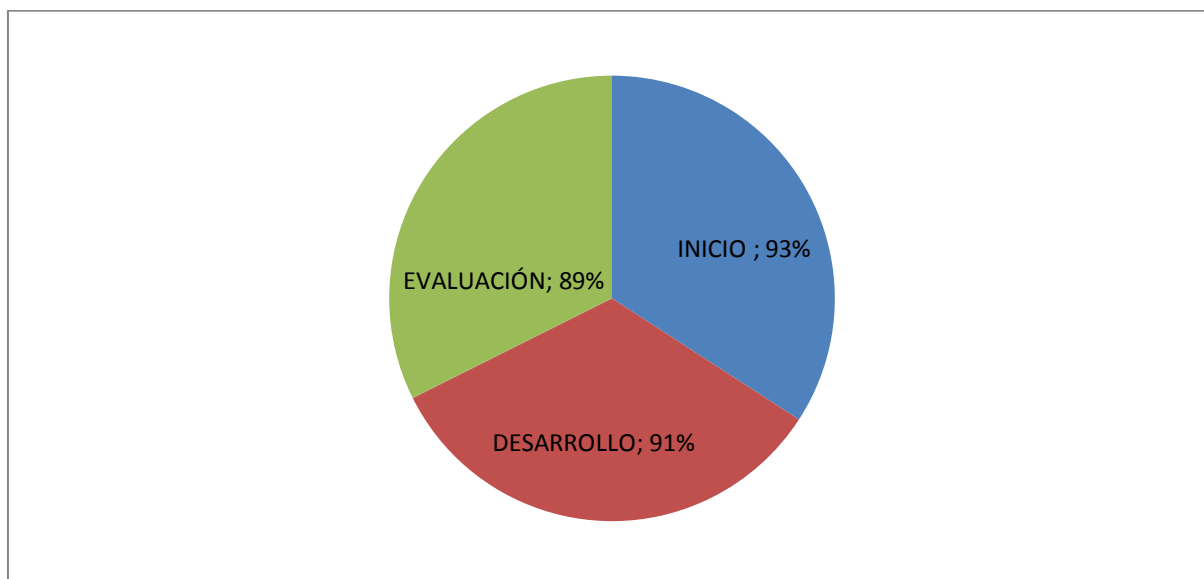


Figura 18. Visión Global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

El nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, tiene un promedio de 9.11 que es excelente, sus niveles más altos se dan al inicio y durante el desarrollo del proceso quedando el nivel más bajo en el ámbito de la evaluación, por lo que es necesario mejorar este proceso sin que ello signifique que sea malo este indicador antes por el contrario se encuentra en el nivel de muy bueno.

Es necesario puntualizar que en los últimos tiempos se han realizado importantes estudios sobre la evaluación y han alcanzado una notable expansión en todo el mundo, y es dentro del proceso educativo en donde se han producido los más importantes cambios así lo hace ver Medina y Salvador (2008) cuando dice que la más importante es aquella “basada en el diálogo y la negociación. El carácter participativo y abierto de la sociedad actual está posibilitando la concepción de la evaluación basada en el diálogo entre sus actores” (p.303).

Frente a este hecho se debe pensar seriamente en cambiar los cánones tradicionales de evaluación para dar paso a una más técnica y científica.

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

Tabla 19. Inicio.

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

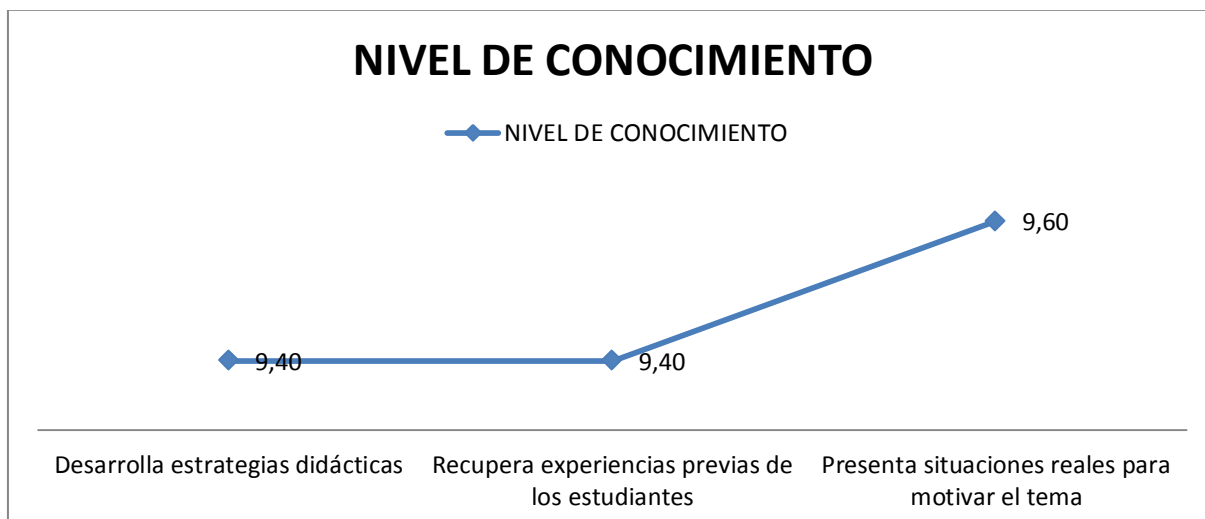


Tabla 19. Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

Desde el punto de vista del nivel de conocimiento de un docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso del interaprendizaje en el nivel inicial, se observa una relación constante con los anteriores procesos que están en el rango de la excelencia, ya que alcanza un promedio general de 9.47 y su representación más significativa aquella que tiene que ver con la presentación de situaciones reales de la vida (9.60) como acciones motivadoras del aprendizaje, lo cual nos indica además que la escuela está preparando al docente para la vida, a fin de que pueda desempeñarse en cualquier situación que esta le depare, siendo eso precisamente uno de los principios que rigen la política educativa en nuestra patria. En el suplemento sobre educación del diario El Comercio (2009) se dice que la escuela debe "preparar ciudadanos solidarios para el buen vivir, con respeto por la naturaleza y con conciencia ecológica, con conocimientos suficientes para generar una masa crítica. Que discuta con solvencia los problemas socio económicos del país y del mundo" ( p. 3).

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

Tabla 20. Desarrollo.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	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	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%

3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>65,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,31</b>	<b>93%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

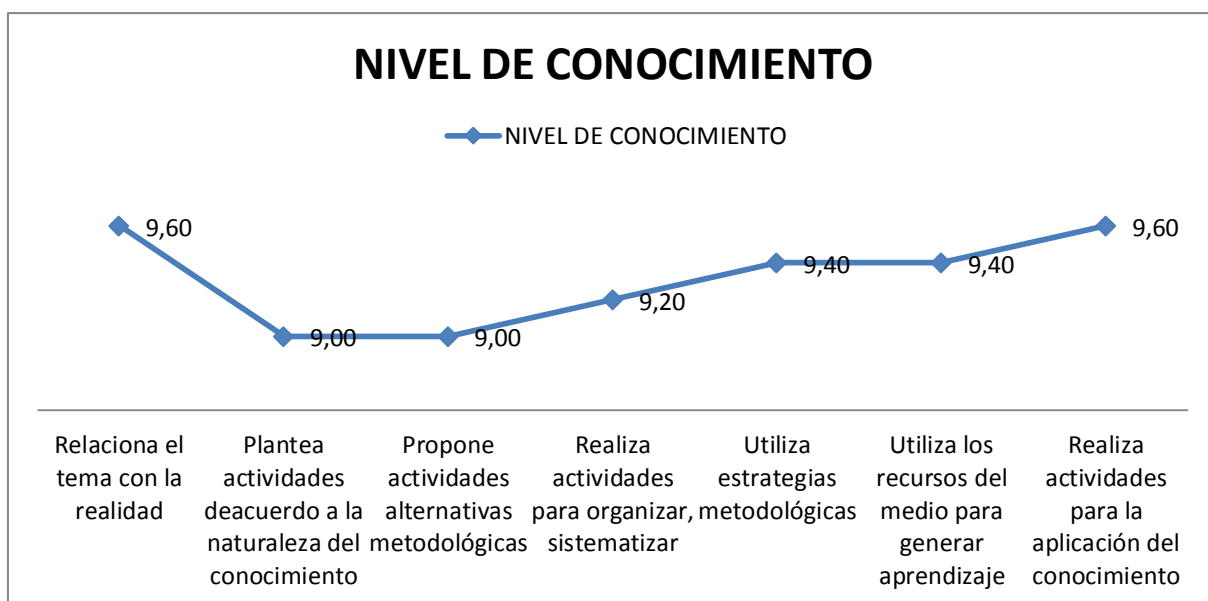


Figura 20. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

Durante el desarrollo y la ejecución del proceso del interaprendizaje su promedio llega a 9.31 equivalente a excelente siendo los indicadores de mayor significación aquellos que se relacionan con situaciones de la vida real y la aplicación de los conocimientos, aunque todos los indicadores de este nivel están en el grado de la excelencia, los que sobresalen son precisamente aquellos en las que el maestro al dar sus clases hace relación con situaciones de la vida real y la aplicación de actividades con aplicación de los conocimientos adquiridos (9.60), lo cual induce a pensar que no es únicamente teorías ni memorismo lo que el maestro quiere impartir, sino que desciende a aplicaciones que le serán de utilidad, o sea la escuela está preparando al alumno para la vida, para que pueda interactuar con eficacia dentro de su medio social.

Durante el desarrollo de la clase el maestro debe estar preparado para afrontar con éxito su misión, María Eugenia Lazo dice al respecto que el maestro debe conocer los "Estándares propios de la práctica docente: Actos de enseñanza y conocimiento de los procesos en el

aula, creación, selección de materiales, recursos y actividades: diseño y organización curricular, que se tiene que enseñar y qué deben aprender los estudiantes, cómo innovar y qué desechar” (p. 6).

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

Tabla 21. Evaluación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
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%
<b>TOTAL</b>		<b>36,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,20</b>	<b>92%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

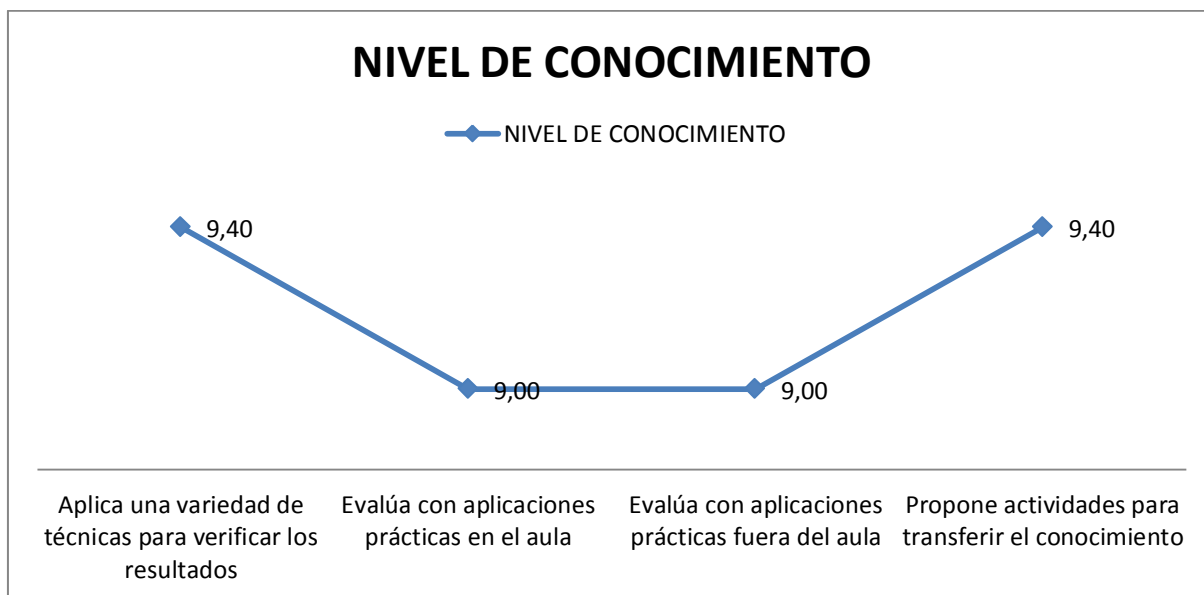


Figura 21. Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

Al analizar los resultados sobre la evaluación en el ámbito de la gestión del aprendizaje, se observa que en los diferentes indicadores llegamos a niveles de excelencia pues su promedio llega a 9.20, los maestros aplican diversas técnicas para verificar los resultados y

realiza una serie de actividades tendientes a transferir conocimientos, (9.40) los dos indicadores están en íntima relación, ya que al aplicar técnicas para que el conocimiento llegue al estudiante, de la misma manera esas técnicas pueden inducir para verificar los resultados.

Medina y Salvador (2008) al respecto dicen: “Los principios y criterios que regulan la evaluación de los alumnos deben dirigirse a mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, por lo que la evaluación ha de estar integrada al proceso educativo” (p. 311).

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

Tabla 22. Visión Global.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
TOTAL		27,40	
PROMEDIO		9,13	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

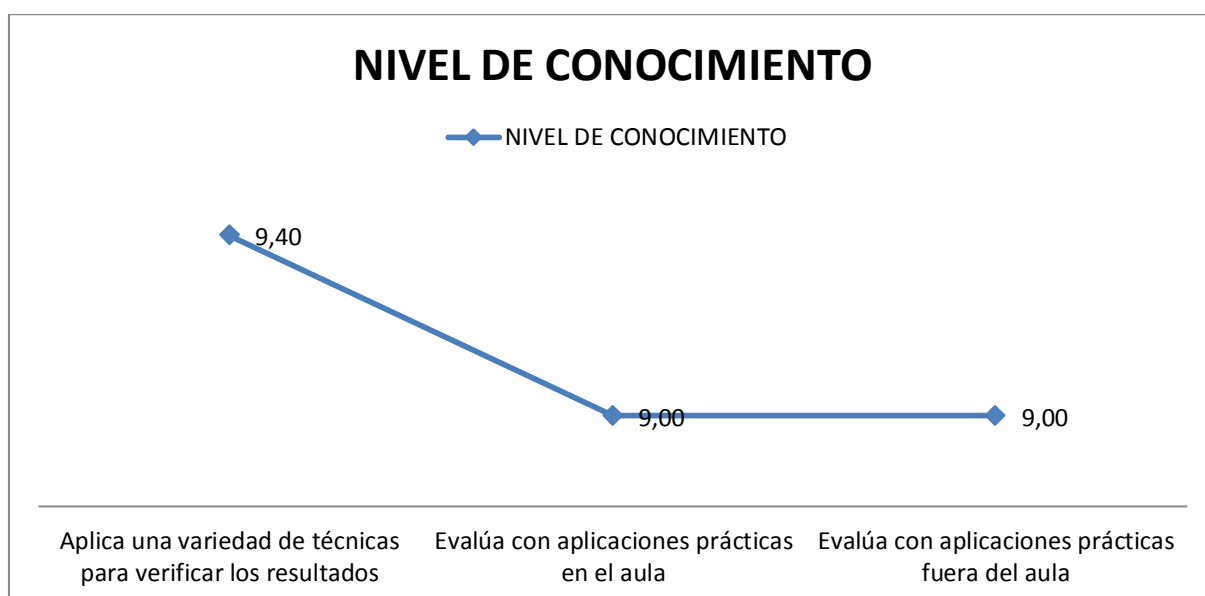


Figura 22. Visión Global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.



Para dar una visión global de lo que sucede dentro de la ejecución del aprendizaje y concretamente dentro del ámbito de la evaluación que tiene niveles de excelencia ya que su promedio llega a 9.13, y concordantes con el pensamiento de Cronbach (1963) que dice que “la evaluación es el proceso de recopilación y utilización de la información para tomar decisiones” se observa que al aplicar diversas técnicas de evaluación y evaluar con situaciones internas y externas en cuanto a comportamientos cognoscitivas y actitudinales, la escuela, orienta su accionar por rumbos seguros ya que ello le permitirá decidir en qué momento y en qué situación se deben mejorar los procesos para hacerlos más eficientes y prácticos.

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

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

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
<b>FRECUENCIA</b>	9,07	8,80	8,65
<b>IMPORTANCIA</b>	9,33	9,14	8,85
<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	9,47	9,31	9,20

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

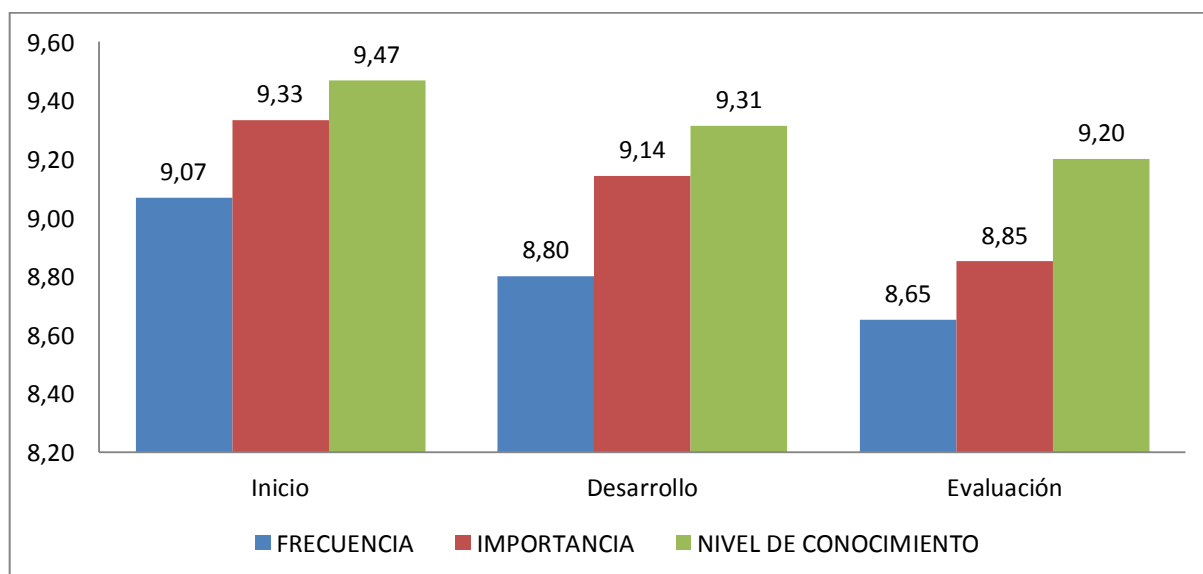


Figura 23. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

Al analizar los resultados desglosados en la gestión del aprendizaje, se observa con mucha claridad que los maestros de la Unidad Educativa investigada, son excelentes en las actividades iniciales del aprendizaje, ya que en los tres niveles tanto de frecuencia 9.07, como de importancia 9.33 y de niveles de conocimiento 9.47 llegan a la excelencia, una ligera declinación se encuentra en el desarrollo del aprendizaje, ya que en uno de los niveles Inicio 8.80 está en el rango de muy bueno y los otros dos en excelencia.

Una declinación aun mayor está en proceso de evaluación, ya que únicamente en el nivel de conocimiento se llega a la excelencia ( mientras que en los otros dos niveles únicamente están en Muy Bueno; estos resultados nos llevan a la conclusión de que hay un alto nivel de preparación académica entre los maestros, sin embargo siempre es necesario entrar en una continua capacitación y no olvidar lo que dice Samaniego (1996) “Un maestro debe ser la luz, que ilumine las dudas y que disipe las tinieblas de los pequeños-grandes interrogantes que se plantean con justicia los seres en formación” (p. 78) y para ser esa luz, es necesario una formación permanente y responsable.

### 3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,40	9,80	84%	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,60	5,60	76%	56%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,00	1,50	70%	15%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	6,80	78%	68%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	9,30	92%	93%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	8,90	96%	89%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	8,50	92%	85%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	9,20	90%	92%

4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	9,30	90%	93%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	9,60	92%	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,20	9,10	82%	91%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	9,50	86%	95%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,50	9,20	95%	92%
<b>TOTAL</b>		<b>112,30</b>	<b>106,30</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,64</b>	<b>8,18</b>	<b>86%</b>	<b>82%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

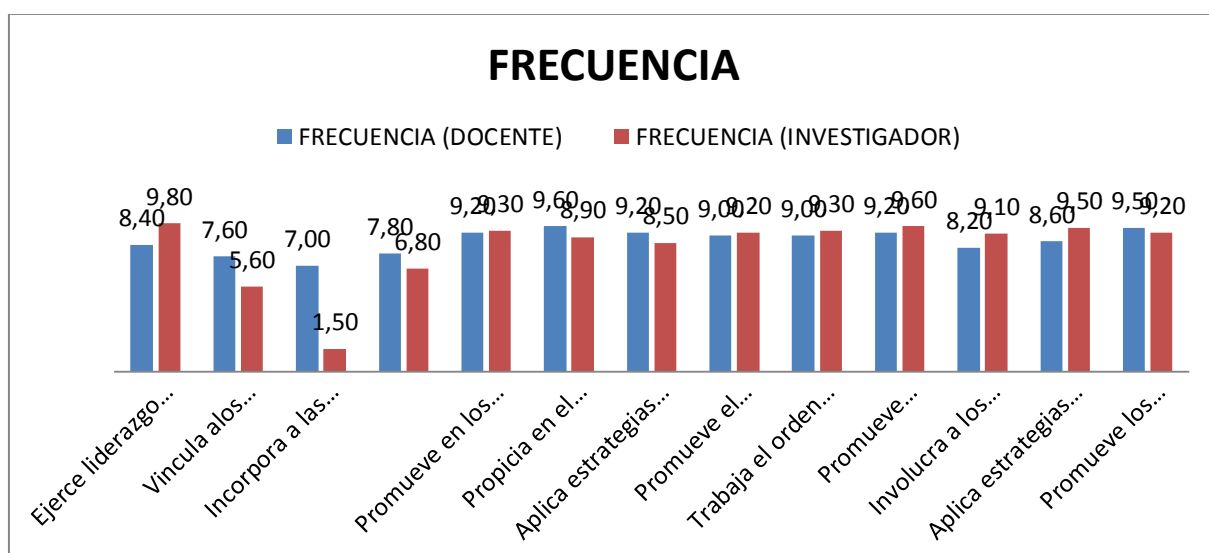


Figura 24. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

Al analizar el desempeño docente en el ámbito del liderazgo y la comunicación, en el nivel de frecuencia, se observa que desde el punto de vista del docente el promedio es de 8.64, mientras que desde el punto de vista del investigador su promedio es de 8.18, los dos sin que tengan una diferencia sustantiva están en el rango de Muy Bueno, sin embargo es necesario considerar tres aspectos que llaman la atención desde la perspectiva del investigador que responden a los indicadores de vinculación de organismos gubernamentales y no gubernamentales a los procesos del interaprendizaje (1.50); el de vinculación a los actores educativos, (5.6) y la promoción de actividades vinculadas al servicio (6.8), es probable que respondan a una apreciación subjetiva del investigador por el

corto tiempo de visita al centro, lo cual no le permitió tener una visión integral de las cosas porque además tienen discordancias con la apreciación del docente que con conocimiento de causa pueda calificar de manera más objetiva.

En todo caso liderazgo y comunicación van de la mano y las dos deben ser efectivas para llegar al éxito por eso Flora Carrión (2012) dice: “La dirección de un directivo debe ser efectiva, mantener comunicación constante con docentes, administrativos, alumnos y padres de familia, manejar las relaciones interpersonales y los grupos de trabajo” (p. 59).

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,25	83%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	86%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>118,45</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,11</b>	<b>91%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

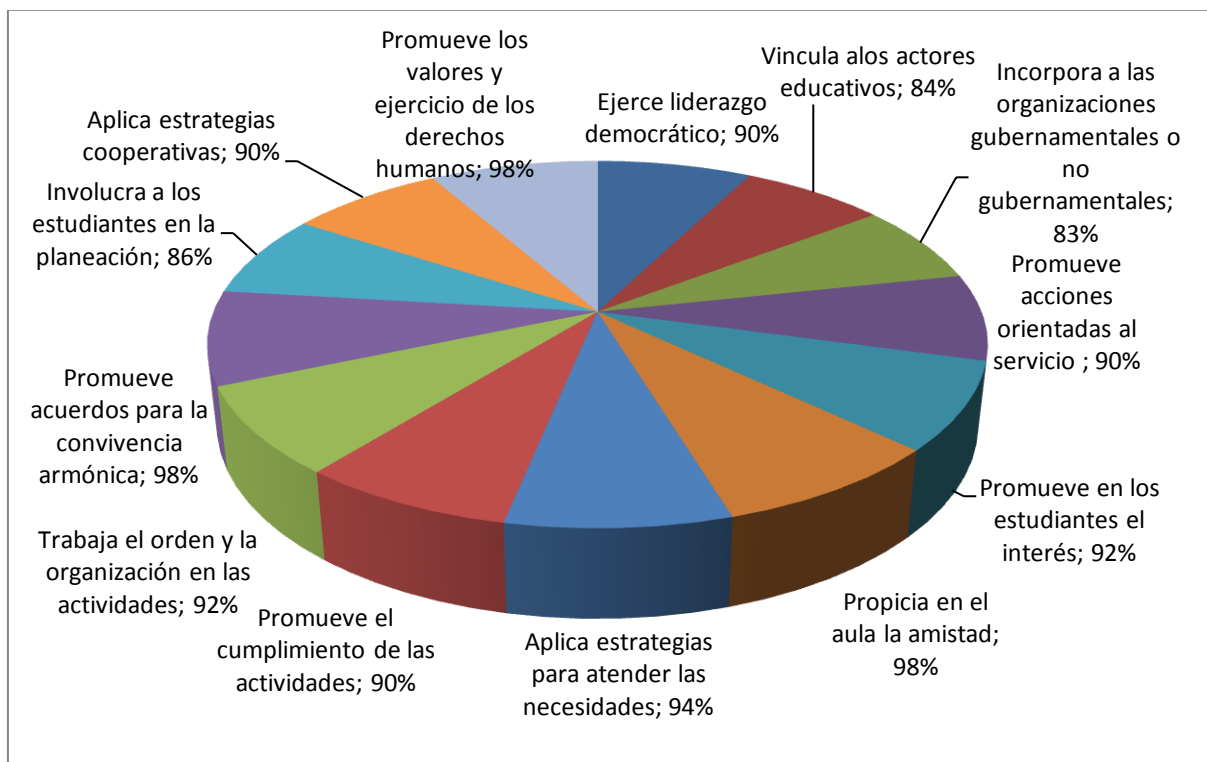


Figura 25. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente. Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

Al analizar los resultados en el nivel de importancia que da el maestro a los ámbitos del liderazgo y de la comunicación se observa que tiene un rango de excelencia (9.11); la promoción de valores en el ejercicio de los derechos humanos, al tratarse de un tema que de actualidad en todos los ámbitos de la sociedad, por lo que la escuela no podía quedarse al margen de ello y por eso que los maestros encuestados le han dado una importancia muy significativa (9.8), con porcentajes iguales está el hecho de propiciar la amistad dentro del aula (9.8) y concomitante con este indicador y afín al mismo, está el hecho de promover acuerdos para lograr una convivencia armónica dentro del aula (9.8), estos temas relevantes me indican un real ejercicios de las prácticas de una buena comunicación y del liderazgo que ejerce un maestro para llegar a estas prácticas a veces no fáciles de conseguir.

Con valores menores pero que siempre se encuentran en el rango de muy buenos está los indicadores que vinculan a los actores educativos (8.4) y el acercamiento a instituciones gubernamentales y no gubernamentales (8.25) que siempre serán necesarias tomarlas en cuenta a fin de que la escuela cumpla con una función social y de interrelación institucional. Bateman y Snell (2009), citado en Carrión (2012), al referirse al buen líder manifiesta "Un líder es alguien que influye en otros para alcanzar objetivos; los líderes orquestrarán el

cambio, establecen la dirección, motivan a la gente para que superen los obstáculos y hacen avanzar a la organización hacia su futuro ideal” (p55).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,75	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
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	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
<b>TOTAL</b>		<b>120,95</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,30</b>	<b>93%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

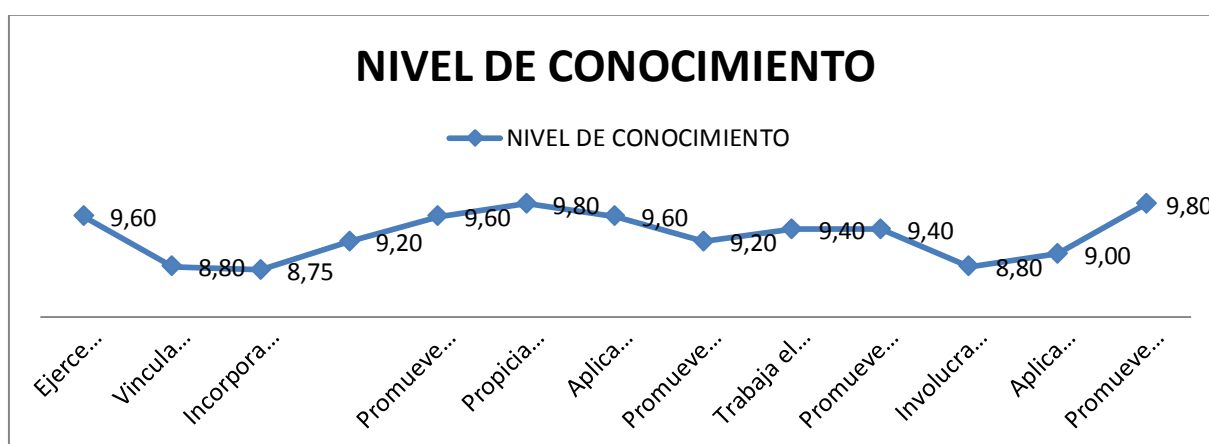


Figura 26. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

En cuanto al nivel de conocimiento en los ámbitos del liderazgo y de la comunicación se puede observar que el maestro tiene excelentes niveles de conocimiento en los diferentes campos, pues el promedio de los indicadores llegan a la excelencia (9.30)

Con lo que se cumple aquello de que un maestro si bien no puede ser una enciclopedia pero al menos debe estar al tanto de la dinámica de las ciencias pedagógicas y humanísticas, a fin de que pueda asegurar una trasmisión de conocimientos y de actitudes para que su liderazgo y sus solvencia comunicacional sea apreciada por los estudiaste y a través de ellos pueda llegar a sus alumnos con más facilidad.

Cómo propiciar la amistad en el aula y como promover el ejercicio de los valores humanos ocupan rangos sobresalientes de excelencia (9.8) por lo que es posible entender que el ejercicio docente de los maestros se encuentra en general bien encaminado. Y esto se sustenta con lo que dice Swanson (1990) “el profesor es un modelo a imitar en el uso de estrategias cognitivas y un diseñador de actividades para que el alumno adquiera estrategias de aprendizaje”. Este modelo de maestro que ejerce fuertes liderazgos y es un buen comunicador harán que sus alumnos vayan adquiriendo similares características o superiores.

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

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE</b>	<b>Inicio</b>	9,07	8,93
	<b>Desarrollo</b>	8,80	9,17
	<b>Evaluación</b>	8,65	8,18
	<b>Visión Global</b>	8,84	8,76
<b>4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>		8,64	8,18

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela”.

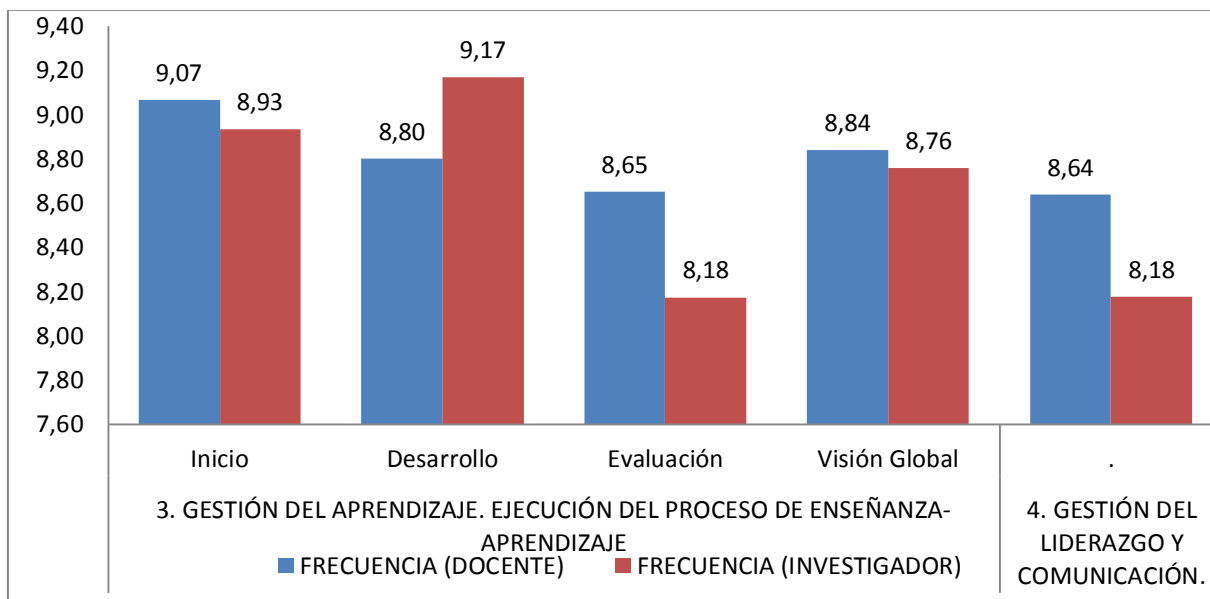


Figura 27. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

La autoevaluación y la visión del investigador referente a las actividades de aula, de los docentes en la Unidad Educativa investigada, de alguna manera son coincidentes en su visión global, pues desde el punto de vista del docente el promedio es de 8.84 que corresponde a Muy Buena y desde la visión del investigador es de 8.76 que corresponde igualmente a Muy Buena, manifestación elocuente de que la investigación reviste de seriedad y de oportunidad en cuanto a la apreciación del trabajo de aula.

Esta visión de los dos actores discrepan un poco, en lo que se refiere a la gestión de liderazgo y de la comunicación mientras la visión del investigador es de 8.18, la visión del docente llega a 8.64, y aunque las dos se encuentran en el rango de Muy Buena, puede ser que haya algunas deficiencias especialmente de aquellos que ocupan funciones directrices, que deben ser corregidas, en todo caso se debe considerar el pensamiento de Castaño (s.a.) cuando dice que el liderazgo es "una manera de vivir, un proceso interminable que se fundamenta en el conocimiento de sí mismo, la demarcación de objetivos, el trabajo en equipo, la búsqueda de nuevas oportunidades, la unión, el apoyo mutuo entre el líder y sus seguidores".



### 3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 28. Desempeño profesional docente, análisis global.

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,03	9,20	9,35
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,57	8,67	8,73
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,80	9,02	9,32
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,84	9,11	9,13
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,64	9,11	9,30

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

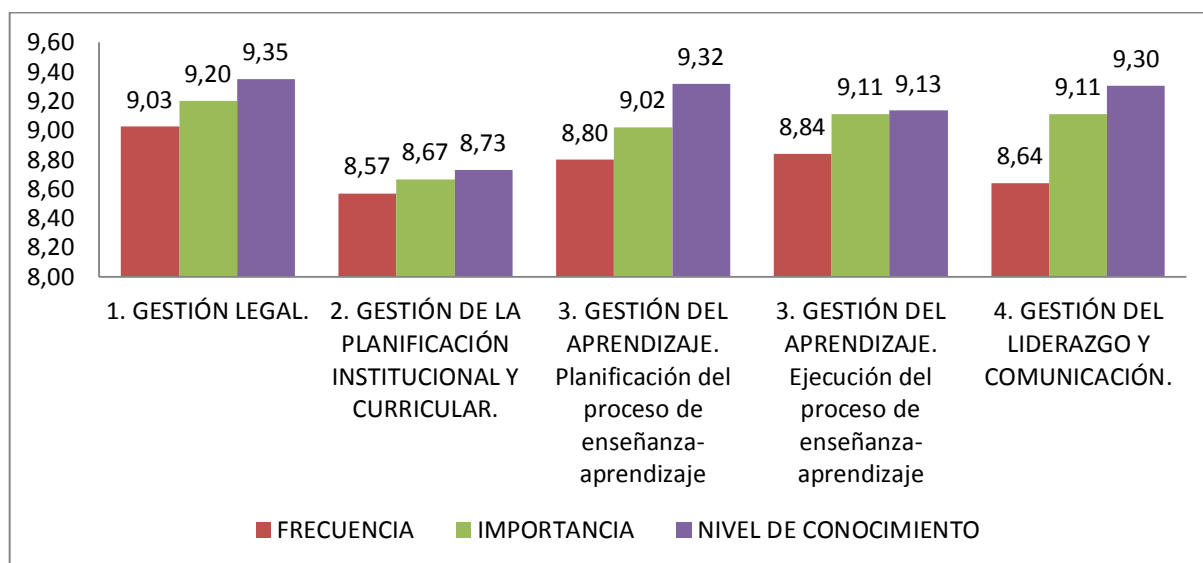


Figura 28. Desempeño profesional docente, análisis global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela".

Un análisis global de los resultados nos dice que, en lo que se relaciona con la gestión legal el nivel de conocimiento tiene un rango superior con 9.35 de frecuencia y el rango menor la tiene la frecuencia con 9.03, aunque los tres niveles corresponden a un nivel superior y se puede decir que las distancias que los separan no son significativas.

Se nota con claridad que la gestión de la planificación tiene alguna dificultad dentro del contexto de los maestros investigados ya que están en el rango de muy buena con diferencias nada significativas.

En la gestión del aprendizaje, tanto en la planificación cuanto en la ejecución del proceso del interaprendizaje los rangos son similares y van desde lo muy bueno a la excelencia en los niveles de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

En la gestión del liderazgo y la comunicación se observa una notable diferencia en lo que respecta a la frecuencia, dando a entender que estas estrategias son poco consideradas en el ámbito del proceso educativo, posiblemente referenciado al nivel gerencial.

La educación ocupa una parte importante de la actividad de las personas, se dice que el hombre aprende hasta la muerte, la educación no se centra como se pensaba antes en lo que pueda hacer un centro educativo, aunque este ocupa un sitio alto de importancia. Vila (2008) dice:

La familia, los medios de comunicación, los grupos de amigos,, las instituciones culturales etc. ejercen una notable influencia educativa, de modo que nociones como educación permanente, animación sociocultural, educación familiar, formación ocupacional, etc. forman parte ya del bagaje de nuestras sociedades y se configuran como prácticas educativas de pleno derecho (p. 9).

Con las nuevas tecnologías se acentúa aún más la educación extraescolar, sin embargo debemos decir que la verdadera educación, la más significativa es aquella que se da en la relación íntima entre un maestro y el alumno, ella no podrá ser remplazada por nada, pero para ello el maestro debe estar preparado con vocación y con capacidades plenas a fin de que en el marco de una excelente gestión de aula, con un liderazgo pleno y con una fluida comunicación e interrelación con la familia educativa y la sociedad pueda ir formando al futuro ciudadano, en saberes, en valores en virtudes, consiente de sus deberes y de sus derechos para que sea más tarde un ciudadano que aporte para la sociedad y para la patria.

Para hacer realidad estos propósitos nada mejor que la escuela activa en donde el niño bajo la guía de su maestro sea el autor de su propio aprendizaje y desarrollo por eso Piaget (1977) decía:

Existe una forma de producción mucho más productiva, la llamada escuela activa, que intenta crear situaciones que aunque no son espontáneas en sí mismas incitan a una

elaboración espontánea por parte del niño, si se les maneja de forma que despierte su interés y presenten el problema de un modo tal que corresponda a las estructuras que ya ha formado el mismo (p. 212).

Está claro entonces que si se quiere una escuela activa, que le insinúe al niño al conocimiento y a la acción, esta tiene que ser motivada por el maestro, su gestión didáctica debe por lo tanto ser de excelencia y los resultados que se han podido obtener luego de la investigación realizada en la Unidad Educativa Fiscomisional "Prof. Polivio Saquicela" del Cantón Sn Juan Bosco se acercan a la excelencia, pues podemos darnos cuenta por ejemplo que en el nivel del conocimiento, cuatro de los cinco indicadores tienen calificaciones que están en este nivel, en el nivel de importancia, igualmente cuatro indicadores están en este nivel, notándose un ligero descenso en el nivel de frecuencia, pues cuatro indicadores tienen una calificación de Muy Buena.

El indicador de la planificación institucional y curricular en sus tres instancias mantiene niveles homogéneos de Muy Buena lo cual es un pequeño síntoma de que hay ligeras deficiencias que deberían corregirse.

En términos generales se podrá decir que los docentes investigados centran su labor docente en el aula, aunque sus relaciones fuera de ella, tienen sus pequeños inconvenientes, es necesario por lo tanto mirar a la educación de manera global de tal manera que como dice Vila:

Educar desde la escuela implica incidir no solo en un colectivo de niñas y niños, sino también en el tejido social. La escuela ha de ser capaz de construir y proclamar desde ella un proyecto colectivo que afirme valores progresistas, solidarios, igualitarios y utilizar todos los procedimientos en y fuera de... para defenderlo. (p. 195).

## CONCLUSIONES

- Los docentes de la Unidad educativa investigada poseen conocimientos en el ámbito de la gestión legal, su promedio es excelente, sin embargo se perciben algunas mínimas deficiencias en el aspecto de: identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos.
- En las planificaciones curriculares si bien es cierto que su promedio es Muy Bueno se observa un débil involucramiento de alumnos y más actores educacionales, así como limitaciones en cuanto a, diseñar proyectos con fines educativos.
- Desde la perspectiva del docente y la del investigador hay coincidencias en la apreciación de que el desempeño profesional se lo realiza con eficiencia, conocimientos y con responsabilidad ética, aunque se percibe alguna limitación en el desarrollo de estrategias didácticas, así como en los procesos evaluativos.
- Son perceptibles algunas deficiencias en los campos del liderazgo y la comunicación, tanto desde el punto de vista del docente como del investigador, aquí se observan los más bajos promedios en lo que tiene que ver con la vinculación a los actores educativos y la incorporación de organizaciones al quehacer educativo.
- El desempeño profesional docente en la unidad investigada tiene un nivel alto de eficiencia y de calidad, sin embargo se notan algunas limitaciones en el desarrollo de proyectos educativos, vinculación con la colectividad, y otras organizaciones y en los procesos de evaluación educativa.

## RECOMENDACIONES

- La máxima autoridad de la unidad deberá tomar acciones a fin de que todos los docentes conozcan de manera integral los aspectos legales y reglamentarios que rigen la educación ecuatoriana y en el ámbito de sus obligaciones los puedan mejorar así en el aspecto de identificar en el Plan Decenal de Educación los objetivos.
- La máxima autoridad debe buscar los mecanismos que fueren necesarios, para capacitar y fortalecer el conocimiento de los docentes en lo que respecta al diseño de proyectos educativos, haciendo partícipe a los actores educativos tanto docentes, estudiantes y padres de familia, lo cual ayude a mejorar el rendimiento académico y la calidad educativa a través de la ejecución de proyectos.
- Como docentes poner más importancia en desarrollar estrategias didácticas, para realizar una clase más amena, como también tomar muy en cuenta los procesos de evaluación e ir mejorando las formas de evaluar, hacerlo de manera más didáctica; para que el estudiante ponga mayor interés y pueda adquirir un mejor conocimiento.
- Mejorar la incorporación de las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, y la vinculación con los actores educativos, mediante talleres y charlas motivacionales, especialmente los aspectos que se relacionan con lo manifestado, manteniendo el liderazgo y la comunicación a fin de que haya fluidez en los diálogos, y apertura hacia una buena relación, vinculación con las organizaciones y con los actores educativos, para de esa manera poner en ejecución proyectos educativos y comunitarios que beneficien a la educación.
- Aunque la Unidad investigada tiene un alto nivel de calidad educativa, es necesario corregir pequeñas deficiencias con una adecuada capacitación de los docentes especialmente en las técnicas y procesos utilizados para la evaluación educativa, pues hay la tendencia generalizada de solo evaluar conocimientos, así como en la elaboración, aplicación y evaluación de proyectos educativos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aebli, H. (1988). *Doce formas de enseñanza*. Madrid: Narcea.
- Amarú, A. (2009). *Fundamentos de administración. Teoría General y proceso administrativo*. México: Pearson-Prentice Hall.
- Antonia, C. (1999). *Manual de Evaluación Educativa*. Madrid: Muralla.
- Barrientos, C. (2012). *Desempeño docente en el aula – 360° y las pautas de observación*. Recuperado de <http://clabapi.blogspot.com/2012/03/desempeno-docente-en-el-aula-360-y-las.html>
- Boletín Salesiano (mayo, 2013). *Revista de la familia salesiana*. Nº 378, Ed. LNS. Cuenca.
- Camcarranza, G. (2005). *Educación, cultura y sociedad: Umbral*.
- Carrión, F. (2012). *Gerencia educativa. Guía didáctica*. Loja, Ecuador: UTPL.
- Castaño, F. L. (s.f.). *Liderazgo y comunicación*. Recuperado de <http://redtic.org/infotoc/liderazgo-y-comunicaci%C3%B3n>
- Constitución del Ecuador*. (2008). Quito, Ecuador: Editora Nacional
- Educación. (2002). Revista pedagógica. *El Comercio*, (varios números).
- Enciclopedia (2004). *Escuela para maestros*. Lima, Perú: Lexus.
- Enciclopedia de la Educación*. (s.a.). Barcelona, España: Océano.
- Escorihuela, J., Moral, J. y Serra, L. (1984). *El Educador Marista*. Zaragoza: Editorial Luis Vives.
- Escuela Fiscomisional Prof. Polivio Saquicela. (2008). Revista Bodas de Oro. 1(1 y 2).
- Gil, C. (2009). *Tipos o modelos de gestión educativa*. Recuperado de <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>
- González, O. (2012). *Podemos mejorar la educación? 10 propuestas para hacerlo*. Recuperado de <http://www.elblogdeoscargonzalez.com/2012/12/podemos-mejorar-la-educacion-10.html>
- Herrera, E. (2008). *Administración educativa*. Quito: PH Ediciones.

- Hunt, B. C. (2009). *Efectividad del desempeño docente*. Recuperado de [http://www.flacsoandes.org/web/imagesFTP/1279727570.Efectividad\\_docente.pdf](http://www.flacsoandes.org/web/imagesFTP/1279727570.Efectividad_docente.pdf)
- La Pizarra, Revista de Educación, Suplemento El Comercio (varios números).
- Ley Orgánica de Educación intercultural*. (2011). Quito, Ecuador: Editora Nacional
- Martí, I. (2003). *Diccionario Enciclopédico de Educación*. España: Ceac.
- Martinic, S. (2008). *Información, Participación, enfoque de derechos*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001776/177648s.pdf>
- Medina, A. y Salvador, F. (2008). *Didáctica General*. Madrid, España: Pearson Educación.
- Medrano, H. y Molina S. (2010). *Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI*. Recuperado de [http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/RLE2592\\_Medrano.pdf](http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/RLE2592_Medrano.pdf)
- Ministerio de Educación, (2013). *Guía metodológica para construcción del PEI*. Quito, Ecuador: Mantis comunicación.
- Monja, M. I. (2011). *Calidad educativa desde la perspectiva del desempeño docente*. Recuperado de <http://mariaisabelmonja.wordpress.com/2012/02/06/desempeno-docente/>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá, Colombia: Magisterio.
- Movimiento Contrato Social por la Educación. (2009). Quito: *Contrato Social por la educación*.
- Nassif, R. (1958). *Pedagogía General*. Buenos Aires, Argentina: Kapelusz S.A.
- Nérici, I. (1973). *Hacia una didáctica general dinámica*. Argentina: Kapelusz S.A.
- Nogales, F. V. (s.f.). *La importancia de las estrategias de aula*. Recuperado de [http://www.quadernsdigitals.net/datos\\_web/hemeroteca/r\\_1/nr\\_17/a\\_212/212.htm](http://www.quadernsdigitals.net/datos_web/hemeroteca/r_1/nr_17/a_212/212.htm)
- Ortega, O. y Minguez, R. (2001). *La educación moral del ciudadano de hoy*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española*. España.
- Samaniego, D. (1996). *De maestro a maestros*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Especialidades Espíritu Santo.

Soubal, S. (2008). *Revista Polis*, 7.

Vila, I. (2008). *Familia escuela y comunidad*. Barcelona, España: Horsori.



## PROPUESTA

<b>ÁMBITO:</b>	LEGAL	<input type="checkbox"/>	
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR		<input checked="" type="checkbox"/>
	APRENDIZAJE	<input type="checkbox"/>	
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN		<input type="checkbox"/>
<b>PROBLEMA IDENTIFICADO:</b>			
<p>En el grupo de maestros investigados de la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela” del Cantón San Juan Bosco, se ha podido determinar que existe un punto débil en el ámbito de gestión de planificación institucional y curricular, específicamente en el <b>diseño de proyectos con fines educativos</b>, por lo que en sus tres niveles tiene los promedios más bajos, así en <b>frecuencia</b> obtiene un promedio de bueno , en el nivel de <b>importancia</b> bueno, y en el nivel de <b>conocimiento</b> un promedio de muy bueno.</p> <p>Es precisamente que de las recomendaciones que se emiten al final de la investigación, se determina realizar propuestas de capacitación y de perfeccionamiento, a fin de que el proceso de diseño de proyectos educativos se constituya en un instrumento de uso cotidiano en el proceso del interaprendizaje y pueda ser desarrollado de manera ágil por el maestro, y se constituya en un elemento de apoyo para una enseñanza de calidad.</p> <p>Es importante trabajar en el ámbito de gestión de la planificación institucional y curricular, para fortalecer las debilidades que se encuentran durante el proceso de enseñanza, especialmente en el aspecto de diseñar proyectos educativos, pues ello implica poner en acción las habilidades y conocimientos de cada uno de los docentes ante esta actividad, que de llevarse de manera adecuada va a repercutir positivamente ante los educandos; pero para que los docentes puedan plantear y diseñar adecuadamente proyectos educativos con el fin de mejorar la calidad educativa, es necesario que haya mayor interés y voluntad propia en cada docente, de esa manera se podrá obtener buenos resultados en el diseño y aplicación de este tipo de proyectos.</p>			
<b>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:</b>			
Diseñar proyectos educativos para fortalecer las áreas de la planificación institucional y curricular en los procesos de la enseñanza aprendizaje.			
<b>OBJETIVOS GENERAL:</b>			
Capacitar a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Prof. Polivio Saquicela” del Cantón San Juan Bosco en el diseño proyectos educativos, con el fin de mejorar los procesos del interaprendizaje en el año lectivo 2014 – 2015.			
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>			

1. Aplicar charlas de capacitación para conocer el fundamento teórico de un proyecto educativo.
2. Determinar y analizar las etapas de un proyecto educativo.
3. Diseñar un proyecto educativo con los docentes de la institución.

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<p><b>OBJETIVO 1</b> <b>Actividad 1:</b> Recopilar la fundamentación teórica de un proyecto educativo, para entregar a los docentes que participen de la capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recopilar información bibliográfica.</li> <li>• Diseñar el manual de la información.</li> <li>• Fotocopia del material para distribución.</li> <li>• Preparar la presentación de contenidos en Power Point.</li> <li>• Preparar videos.</li> <li>• Preparar lecturas.</li> </ul>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instructor del tema.</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Papel.</li> <li>- Computador</li> <li>- materiales de oficina.</li> <li>- Internet.</li> <li>- Libro.</li> <li>- Guía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de entrega de información.</li> <li>- Digitales de la información.</li> <li>- Verificación de materiales preparados.</li> </ul>
<p><b>OBJETIVO 1</b> <b>Actividad 2</b> Realizar charlas de socialización del tema y capacitación a los docentes sobre fundamento teórico de un proyecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrega de material.</li> <li>• Motivar a los participantes sobre el tema.</li> <li>• Socializar el tema.</li> <li>• Aplicación de contenido fundamento teórico de un proyecto educativo.</li> <li>• Presentación en PowerPoint.</li> <li>• Conclusiones.</li> </ul>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instructor del tema.</li> <li>- Directivos.</li> <li>- Docentes.</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sala.</li> <li>- Infocus.</li> <li>- Computador.</li> <li>- Material preparado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia de capacitación.</li> <li>- Evaluación verbal o escrita de comprensión del tema.</li> </ul>
<p><b>OBJETIVO 2</b> <b>Actividad 3:</b> Determinar y analizar cada una de las etapas de un proyecto educativo parte 1.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> <li>• Entrega de material.</li> <li>• Motivar sobre el tema a tratar a través de videos.</li> <li>• Desarrollo de la primera parte: etapas de un proyecto educativo.</li> <li>• Conclusiones.</li> </ul>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instructor.</li> <li>- Docentes.</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sala.</li> <li>- Material preparado.</li> <li>- Computador</li> <li>- Infocus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Prueba escrita.</li> </ul>
<p><b>OBJETIVO 2</b> <b>Actividad 4:</b> Determinar y analizar cada una de las etapas de un proyecto educativo parte 2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> <li>• Entrega de material.</li> <li>• Motivar sobre el tema a tratar a través de lecturas.</li> <li>• Desarrollo de la segunda parte: etapas de un proyecto educativo.</li> <li>• Conclusiones.</li> </ul>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instructor.</li> <li>- Docentes.</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sala.</li> <li>- Material preparado.</li> <li>- Computador</li> <li>- Infocus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Desarrollar un organizar gráfico.</li> </ul>

<p><b>OBJETIVO 3</b> <b>Actividad 5:</b></p> <p>Elaborar un micro proyecto educativo para mejorar un problema de la institución, a través de un ejemplo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> <li>• Motivar a los docentes a través de ejemplos.</li> <li>• Conformación de grupos.</li> <li>• Analizar la situación de la realidad de la institución, trabajo en grupo.</li> <li>• Aplicar las etapas de diseño de proyecto educativo y desarrollar el proyecto. Trabajo en grupo.</li> <li>• Socializar los trabajos de grupales y evaluación.</li> <li>• Conclusiones.</li> </ul>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instructor.</li> <li>- Docentes.</li> </ul> <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sala.</li> <li>- Papel boom.</li> <li>- Esferos.</li> <li>- Lápiz.</li> <li>- Computador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia.</li> <li>- Presentación de trabajos grupales. (proyecto elaborado).</li> </ul>
--	---	--	---

**BIBLIOGRAFÍA:**

Ander-Egg, E. y Aguilar, M. J. (2005). *Cómo elaborar un proyecto. Guía para diseñar proyectos sociales y culturales*. Buenos Aires, Argentina: Lumen/hvmanitas.

Andrade Vargas, L. et al. (2013). *Programa nacional de investigación. Guía Didáctica*. Loja, Ecuador: UTPL.

Andrade, L. (2011). *Diseño de proyectos educativos*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/videoconferencias/diseo-de-proyectos-educativos?related=1>

Jaramillo, F. A. (2013). *Diseño y evaluación de proyectos. Guía didáctica*. Loja, Ecuador: UTPL.

Posso, M. (2010). *Proyectos educativos*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/reflexiones21/presentacin-proyectos-educativos>

Tecnológico de Monterrey (s.f.). *Módulo 1. Diseño de proyectos educativos. Metodología de trabajo en los proyectos ATEES*. Recuperado de [http://www.ruv.itesm.mx/especiales/citela/documentos/material/modulos/modulo1/contenido\\_iii.htm](http://www.ruv.itesm.mx/especiales/citela/documentos/material/modulos/modulo1/contenido_iii.htm)

## CRONOGRAMA

Actividades	2014									
	Octubre				Noviembre				Diciembre	
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>
1. Preparar el fundamento teórico de un proyecto educativo, para entregar a los docentes que participen de la capacitación.										
2. Realizar charlas de socialización del tema y capacitación a los docentes sobre fundamento teórico de un proyecto.										
3. Determinar y analizar cada una de las etapas de un proyecto educativo parte 1.										
4. Determinar y analizar cada una de las etapas de un proyecto educativo parte 2.										
5. Elaborar un micro proyecto educativo para mejorar un problema de la institución, a través de un ejemplo.										

## **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

Lcdo.  
Jorge Luis Aguirre  
**RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL "PROF. POLIVIO SAQUICELA"**  
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 Ordoñez Villavicencio Jaime Bolívar 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**

Unidad Educativa Fiscomisional  
"PROF. POLIVIO SAQUICELA"  
**RECIBIDO**  
San Juan Bosco  
Morona Santiago

Fecha: 17-12-2013.  
Hora: 11H30.

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, septiembre del 2014

Lcdo.  
Jorge Luis Aguirre  
**RECTOR ENCARGADO DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL "PROF. POLIVIO SAQUICELA"**  
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

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

#### INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

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:

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	VALORACIÓN		
			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.			

2

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

¡Gracias por su colaboración!

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:			
Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

<b>DATOS INFORMATIVOS</b>
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	1.1.1 Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			1.1.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			1.1.3 Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	DESARROLLO	1.2.1 Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2 Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			1.2.3 Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6 Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.2.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
			1.3.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
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: Entrega del oficio para el ingreso a la Institución Educativa.



Fuente: Aplicación del cuestionario al Docente Investigado No. 1.



Fuente: Aplicación del cuestionario al Docente Investigado No. 3.



Fuente: Aplicación del cuestionario al Docente Investigado No. 4.



Fuente: Aplicación del cuestionario al Docente Investigado No. 5.



Fuente: Aplicación del registro de observación No. 1 al Docente No. 1.



Fuente: Observación No. 1 con el Docente y estudiantes.



Fuente: Aplicación del registro de observación No. 2 al Docente No 1.



Fuente: Aplicación del registro de observación No. 1 a la Docente No 2.



Fuente: Aplicación del registro de observación No. 2 a la Docente No 2.





Fuente: Aplicación del registro de observación No. 1 al Docente No 3.



Fuente: Aplicación del registro de observación No. 2 al Docente No 3.



Fuente: Aplicación del registro de observación No. 1 a la Docente No 4.



Fuente: Aplicación del registro de observación No. 2 a la Docente No 4.



Fuente: Aplicación del registro de observación No. 1 al Docente No 5.



Fuente: Aplicación del registro de observación No. 2 al Docente No 5.