



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

**Estudio realizado en el 3ro., 4to., 5to. y 6to. Años de educación básica de la
Unidad Educativa San Felipe Neri de Riobamba, año lectivo 2013- 2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Ortiz Rivera, Julieta Rubí

DIRECTOR: Guamán, Jaime Germán, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO RIOBAMBA

2013

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magíster

Jaime Germán Guamán

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 3ro., 4to., 5to. y 6to. Años de educación básica de la Unidad Educativa San Felipe Neri de Riobamba, año lectivo 2013- 2014, realizado por Ortiz Rivera Julieta Rubí 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, Ortiz Rivera Julieta Rubí declaro ser autor(a) del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa San Felipe Neri de Riobamba, año lectivo 2013- 2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mag. Jaime Germán Guamán director 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”

f.

Autor: Ortiz Rivera, Julieta Rubí

Cédula: 0602607301

DEDICATORIA

El trabajo de investigación que se desarrolla a continuación lo dedico a mi familia, motor fundamental del progreso que como ser humano me distingue.

A todos aquellos niños y adolescentes que con fe asisten a los centros educativos del país y que son la base de su crecimiento.

JULIETA RUBÍ

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su infinita sabiduría y por darme la vida, por brindarme la oportunidad de contar con mi familia y mostrarte el camino del conocimiento.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, a sus autoridades y docentes, cuya paciencia y comprensión han marcado un camino de progreso y conocimiento en el cuál me encuentro.

A todos quienes colaboraron con esta investigación y creyeron en esta propuesta.

JULIETA RUBÍ

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1	5
MARCO TEÓRICO	5
1.1 Desempeño docente	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	7
1.1.2.2. Motivación.....	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.	12
1.1.2.5. Organización institucional.....	14
1.1.2.6. Políticas educativas.	15
1.1.3. Características del desempeño docente	19
1.1.4. Desafíos del desempeño docente	20
1.2. Gestión educativa	22
1.2.1. Definición de gestión educativa	22
1.2.2. Características de la gestión	24
1.2.3. Tipos de gestión	26
1.2.4. Ámbitos de gestión docente	29
1.2.4.1. Ámbito legal.....	29
1.2.4.2. Ámbito de gestión del aprendizaje.....	31
1.2.4.3. Ámbito de gestión de la planificación	31
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	33
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente	34
1.3.1. Concepto de estrategias	34

1.3.2. Tipos de estrategias	35
1.3.2.1 En la gestión legal	36
1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular	37
1.3.2.3 En la gestión del aprendizaje	38
1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación	40
CAPITULO II	42
METODOLOGÍA.....	42
2.1. Diseño de la investigación	43
2.2. Contexto	44
2.3. Participantes	46
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	46
2.4.1. Métodos	46
2.4.2. Técnicas	47
2.4.3. Instrumentos	47
2.5.- Recursos	48
2.5.1. Talento Humano	48
2.5.2. Materiales institucionales.....	48
2.5.3.- Materiales	48
2.5.4. Económicos.....	48
2.6. Procedimientos	49
CAPITULO III.	51
RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	51
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	52
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	52
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	54
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	56
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje	58
3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional el ámbito de la planificación.....	58
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.	60
3.2.3.- Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño.	62
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje	64
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	64
3.3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje.	64
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje.	66

3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.....	68
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	70
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.....	70
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.....	72
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.....	74
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.....	76
3.3.2.5. Niveles de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO.....	78
3.3.2.6. Niveles de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.....	80
3.3.2.7. Niveles de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN.....	82
3.3.2.8. Niveles de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	84
3.3.2.9. Niveles de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO.....	86
3.3.2.10. Niveles de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.....	88
3.3.2.11. Niveles de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN.....	90
3.3.2.12. Niveles de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	92
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación.....	93
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	95
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	98
3.4.4 Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	100

3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	102
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)	104
CONCLUSIONES.....	106
RECOMENDACIONES.....	107
PROPUESTA	109
MAPAS DE PROCESOS DE CONSTRUCCIÓN DEL PEI	113
BIBLIOGRAFÍA.....	118
ANEXOS	120
ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO.....	120
ANEXO 3: MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	122
ANEXO 4: FOTOGRAFÍAS	126

RESUMEN

La nueva corriente pedagógica implementada promueve la excelencia del maestro y fomenta una cultura de evaluación constante que busca mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, lo que se evidencia en su desempeño profesional.

El problema de investigación radica en que el desempeño docente no se ajusta a lo que se describe dentro de los tratados pedagógicos, y las exigencias actuales buscan que llegue al grado de la excelencia dentro de los aspectos de su gestión de aula. Para esto, se ha separado en cuatro ámbitos: la gestión legal, la gestión de planificación institucional y curricular, la gestión del aprendizaje y la gestión de liderazgo y comunicación.

La investigación se realizó en 3ro, 4to, 5to. Y 6to años de educación básica correspondiente a la básica media de la Unidad Educativa San Felipe Neri de la ciudad de Riobamba en el año lectivo 2013 – 2014 por medio de un cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión y un registro de observación de las actividades docentes.

PALABRAS CLAVE: Corriente pedagógica, desempeño profesional, gestión legal, gestión de planificación, gestión del aprendizaje, gestión de liderazgo y comunicación, estrategia.

ABSTRACT

The current implemented new teaching promotes teacher excellence and fosters a culture of continuous evaluation that seeks to improve the teaching and learning processes, as evidenced in their professional performance.

The research problem is that the teacher's performance does not conform to what is described within the pedagogical treatises, and the current demands seek to reach the level of excellence within the aspects of classroom management. For this, it is separated into four areas: legal management, institutional management and curriculum planning, learning management and leadership management and communication.

The research was conducted in 3rd, 4th, 5th. and the 6th year being the average Basic Education Unit of San Felipe Neri Riobamba in basic education school year 2013 - 2014 through a self-assessment of teacher performance in four areas of management and a record of observation of educational activities.

KEYWORDS: Current pedagogical, professional performance, legal management, planning, learning management, leadership management and communication strategy.

INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta a continuación es un estudio realizado al desempeño profesional del docente dentro del proceso de enseñanza aprendizaje que desarrolla en el aula, tomando en cuenta cuatro ámbitos fundamentales ligados al quehacer diario en el aula y que se han tomado como ejes dentro de las nuevas políticas educativas que el Estado ha implementado en el campo educacional.

Organizativamente, el trabajo consta de cuatro capítulos, de los cuáles el primero recoge la revisión bibliográfica básica sobre tres aspectos fundamentales del tema: el desempeño docente, la gestión educativa y las estrategias de mejora del proceso. Hay que notar que este marco teórico mantiene coherencia interna, es decir las partes integrantes tienen total relación entre ellas y difieren en el punto de vista con el que se los enfoca.

El capítulo segundo describe la metodología con la que se realizó la investigación de campo, es decir, parte del conocimiento del contexto en el que se trabaja y sus participantes, y describe las técnicas e instrumentos de investigación que se emplearon para la recolección de información de primera mano.

El tercer capítulo resume los resultados de la investigación de campo, es decir de las encuestas y la observación realizadas y los procesa estadísticamente graficándolos con el fin de que su interpretación sea objetiva. Se hace notar que dentro de este análisis se conservan los cuatro ámbitos de los que se han desarrollado teóricamente en el capítulo anterior.

Finalmente, el cuarto capítulo contiene las conclusiones y recomendaciones del trabajo así como la propuesta que se ha diseñado con el fin de mejorar el desempeño docente.

Es necesario destacar que esta investigación apunta a la base misma de la función docente, a su razón de ser en el aula, a su desempeño educativo, por tanto es de vital importancia considerando que esta función es la razón de ser de los procesos educativos, y por tanto es el eje alrededor de cual gira la educación.

El problema del desempeño docente radica en su falta de atención a uno o varios de los ámbitos de gestión que se integran en el proceso de enseñanza aprendizaje, es conocido el hecho de que la nueva reglamentación de educación exige del maestro que sea un profesional de la educación con competencias básicas y complementarias tanto en labores individuales, como en el trabajo colectivo.

Con respecto a los objetivos, es importante indicar que se han cumplido en su totalidad, tanto el general como los específicos, se ha logrado determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación en los cuatro ámbitos determinados.

La investigación se ejecutó con total fluidez debido al gran interés que el directivo de la institución tiene sobre una evaluación del desempeño docente, según sus expresiones, era interesante realizar este tipo de estudios con el fin de determinar los problemas que pueden estar generando interferencias en el proceso de enseñanza aprendizaje, tomando en cuenta las nuevas exigencias que se han puesto en vigencia en los actuales momentos.

Para la investigación de campo se aplicaron dos instrumentos: una encuesta dirigida a los docentes sobre los ámbitos en los que debería tener dominio completo, y con el fin de cruzar datos, una observación de clase que busca determinar el nivel de desempeño en el aula.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1 Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Los nuevos tiempos que vive actualmente el país dentro de su estructura y organización educativas han traído como consecuencia muchos cambios dentro de los roles y perfiles del maestro, cambio que ha redefinido su actuación o desempeño dentro del aula de clase y los aspectos que se relacionan con ella tanto interna como externamente.

Gran parte del continente americano ha apostado a los cambios en la educación como parte del desarrollo socio económico y cultural de sus pueblos, y en nuestro país, este movimiento ha empezado a calar profundamente en los planes del Gobierno. Sin embargo, este proceso de cambio reviste dificultades sumamente grandes pues enlazar el sistema educativo a los criterios de calidad es buscar invertir fuertes cantidades de dinero y cambiar los contextos del desempeño docente de las formas tradicionales a las nuevas prácticas modernas. “La renovación es el principio gestor del progreso en el campo educacional, por tanto la norma pedagógica debe ser novedosa.” (Educación, Estándares de Calidad Educativa, 2011)

Según Bazarra, Casanova y García (2005, p. 18) “Ante el reto de este tiempo lleno de cambios y de incertidumbres, los colegios, los profesores, no podemos intentar seguir respondiendo a los retos desde el coraje individual, desde la urgencia de lo inmediato. La educación de los niños y adolescentes del siglo XXI merece más dedicación, creatividad, profesionalidad, esperanza e ilusión...es un reto fundamental que todos debemos sentirnos implicados”.

La cita anterior nos induce a pensar que el cambio de actitud es complejo, es un giro violento que se quiere dar a una serie de prácticas tradicionalistas que han venido a menos al sistema educativo nacional, y esto representa un reto que solo se podrá verificar luego de algunos años de implementación, y ese reto que se ha impuesto el gobierno ecuatoriano ha empezado y está en sus primeros pasos.

“Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.” (Educación, Estándares de Calidad Educativa, 2012)

Es necesario sintetizar entonces una definición de lo que es desempeño docente, que al decir de la mayoría de tratadistas se refiere al conjunto de competencias que se ejecutan para la realización de la tarea educativa con eficiencia y en interrelación con el medio en el que el maestro se desenvuelve.

Desagregando la definición, es necesario considerar que el desempeño incluye el empleo de competencias de diverso tipo, entre las cuáles constan las de tipo legal, social, interpersonal e intrapersonal dentro del espacio educativo. El dominio de competencias incluye el empleo de técnicas y procesos probados para el trabajo docente en un nivel de acción de calidad.

Resumiendo podemos decir que el desempeño docente hace referencia a la capacidad para llevar a cabo las funciones propias al desarrollo de su actividad educativa en forma efectiva. Por otro lado, las corrientes modernas consideran que el desarrollo de las habilidades, competencias y capacidades profesionales, sumado a la disposición personal y responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los agentes sociales que intervienen en la formación de los alumnos y participan en la gestión y fortalecimiento de una educación de calidad.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Los cambios vertiginosos que el modelo educativo ecuatoriano ha iniciado en su proceso de modernización del sistema han trastornado todo el esquema profesional del docente, dentro de su desempeño profesional y ha incrementado en un gran número los distintos factores y elementos que afectan a esta dimensión y que se han constituido como factores del desempeño docente.

Estos factores, por su diversidad y variedad, tienen relación no solo con la persona del maestro en sí mismo, sino con la sociedad que le rodea y con los elementos que dentro de ella se congregan para interrelacionarse con el maestro.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Considerado como el factor prioritario dentro de los esquemas educativos, la formación y capacitación docente es uno de los aspectos en los que el Estado ha puesto mayor interés, haciéndola constar incluso dentro de su marco legal con criterios de escalafón y categorización.

Es evidente que la formación cambia la perspectiva con la que el maestro puede enfrentar su accionar diario, pues dentro de ella se pueden encontrar los fundamentos profesionales

del quehacer docente y las principales herramientas con las que el maestro va a desarrollar su trabajo, por tanto, se puede colegir que una buena formación docente garantiza un buen desempeño profesional.

Para analizar este aspecto, debemos dividir la formación en dos campos: la formación inicial o profesional y la capacitación o preparación permanente. Dentro del primer campo, la Constitución de la República promueve un reconocimiento y respeto por la formación docente, así, en el art. 349 manifiesta: “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.” (Constitución de la República, 2008)

Mediante este artículo, el Estado ecuatoriano respalda la capacitación del docente y su mejoramiento constante, asegurando con esto un mejor ambiente para el desarrollo del maestro y la mejora en su actividad diaria, incluso fomentando la competitividad a través del escalafón diferenciado.

Dentro de la misma línea y como reglamentación complementaria, dentro de la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural), en el Art. 10 se menciona (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011): “Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos: a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación; b) Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana”

Con el artículo anterior se pretende encausar el precepto constitucional y promoverlo a nivel de derecho del docente así como parte del reconocimiento del Estado por su consecución a nivel de incentivo.

Es interesante mencionar el hecho de que en el cuerpo legal citado, la LOEI, el art. 76 establece la creación de la Universidad Nacional de Educación como un aporte al ejercicio de la docencia dentro del país.

En el Capítulo Tercero de la LOEI, y del Art. 111 a 113, se establece el Escalafón Docente, el mismo que es (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011) "... un sistema de categorización de las y los docentes pertenecientes a la carrera docente pública, según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, lo que determina su remuneración y los ascensos de categoría".

Debe notarse que al establecer las distintas categorías docentes, se liga a cada una de ellas un título de distinto nivel, lo que promueve el reconocimiento de los méritos que el docente alcanza dentro de su preparación formal y académica.

El Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, por otra parte, dentro del Capítulo II norma los concursos de méritos y posición para el ingreso a la carrera docente, es interesante observar que en Art. 285 se regula la titulación en relación con el nivel de formación del docente (Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2012) "En los concursos de méritos y oposición se debe evaluar si los títulos de los candidatos están relacionados con el nivel y la especialidad requerida, y se debe verificar que se encuentren registrados en la base de datos de la instancia gubernamental respectiva."

Este artículo oficializa el reconocimiento de la titulación del docente y el peso que este tiene dentro de la escala de calificaciones que le Ministerio maneja. Además de esto, la preparación constante del maestro ha sido una de las metas del Ministerio de Educación, y para ello, ha implementado un sistema de mejoramiento y actualización de conocimientos centralizado llamado SIPROFE, este modelo busca organizar y ordenar la formación no formal del maestro, reconociéndola como actividad del Estado y abriendo las posibilidades a los docentes en forma democrática y hasta cierto punto obligatoria.

Todo este espectro legal y educativo en general nos permite considerar que el Estado garantiza el acceso a los eventos de formación, actualización y preparación del docente como parte de su formación tendiente a mejorar su labor en el aula.

1.1.2.2. Motivación.

"La palabra motivación proviene del latín *motivus* (movimiento) y el sufijo *-ción* (acción y afecto). Según esto, la motivación es la causa de una acción. *Motivus* también es la base de las palabras *motivar* y *motivo*." (Merani, 1999, p. 65)

Se define como motivación a la fuerza o impulso que un individuo pone para realizar ciertas acciones o cumplir objetivos. Es importante destacar el hecho de que dentro de la motivación se integran en forma directa los conceptos de voluntad e interés, pues ellos son los que permiten que el individuo desee hacer algo, es decir se motive, pues de lo contrario se plantearía la obligatoriedad como base de la acción y el foco de visión del cumplimiento no estaría en el individuo sino en el externo.

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, motivación es el “Ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia” (Real Academia de la Lengua, 2008).

Dentro de este concepto se puede establecer cuatro elementos fundamentales que lo integran y lo definen: propósito, visión, confianza y compromiso. El Propósito es la razón que se tiene para llevar a cabo la acción necesaria o para iniciar la ejecución de una acción. Mientras más alto sea el propósito, más seguridad se tiene en mantener la motivación.

La visión es la capacidad que todo ser tiene para prever todo lo que se quiere emprender. Nunca se puede alcanzar más de lo que se visualiza. Los visionarios visualizan grandes metas. La Confianza es una actitud mental que determina certeza de que se puede alcanzar aquello que se ha propuesto. Esa confianza lleva al ser humano a creer en sí mismo y fortifica su accionar. El compromiso es una firme e irrevocable decisión de realizar el propósito mediante el reconocimiento de los problemas que pueden surgir y su solución.

Con la interacción de los elementos citados, se construye la motivación que permitirá que el maestro desarrolle su accionar en forma voluntaria y precisa, sin embargo, hay que destacar que esta motivación puede ser intrínseca o extrínseca, dependiendo de dónde vienen los estímulos para su cumplimiento.

La motivación intrínseca es generada por un estímulo que nace del maestro mismo, de su grado de compromiso y autoestima por lograr lo que desea hacer dentro de su desempeño profesional, esto significa una valoración precisa y permanente de su labor como maestro, y la necesidad de poner en juego sus capacidades y competencias para lograr el objetivo programado. Se puede ver que en este tipo de motivación lo que prima es el auto concepto que el maestro emplea como elemento fundamental para fijar la visión motivante.

En lo referente a la motivación intrínseca, se puede diferenciar la automotivación y la incentivación. La primera, es decir la automotivación es aquella que nace en el individuo pero que tiene como fuente motivante los intereses personales, las necesidades individuales, los propósitos y deseos que se convierten en agentes de movimiento hacia la acción, es decir tienen relación con la individualidad pura del ser.

Por otro lado, la incentivación es un tipo de motivación intrínseca que orienta la acción personal hacia el cumplimiento de las expectativas de la sociedad, es decir el cumplimiento de las necesidades del medio en el que el maestro se desenvuelve.

Otro tipo de motivación, llamada extrínseca, tiene que ver con los estímulos que la sociedad o el entorno genera para que el docente busque un mejor desempeño profesional, esta forma motivante hace relación a las reacciones del ser frente a lo que la sociedad estimula, como por ejemplo el reconocimiento social, la estabilidad laboral y el reconocimiento económico por su trabajo.

En conclusión, la motivación no solamente es un aspecto inherente al estudiante, sino que además debe ser extensivo al docente, pues su desempeño dependerá también del grado de motivación que tenga.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Considerada como la clave para el accionar docente dentro del medio, esta relación es el termómetro del desempeño docente. Hay que tomar en cuenta que el objetivo fundamental de la actividad educativa es la formación del ser humano mediante la influencia del maestro, y con el fin de lograrlo es necesario poner en contacto a los dos elementos del proceso, es decir al maestro y al estudiante.

Muchos autores han definido esta relación como clima de clases, y de él depende la apertura mental que el estudiante tenga para el proceso educativo, es decir que en gran medida de este elemento depende el éxito o fracaso de la función docente, "... lo que cuenta en el proceso de la enseñanza son las actitudes que se expresan en forma de destreza o habilidad." (Ginott, 1991, p. 37).

Los principales puntos en los que se basa esta relación con el estudiante y que tienen relación directa con el éxito o el fracaso de la función educativa pueden sintetizarse en los siguientes:

La relación profesor-alumno y los resultados no evidentes tanto como currículo oculto como transmisión de actitudes y valores no insertos en los contenidos propios de la asignatura.

Características y actitudes de los maestros que permiten mantener empatía y buena relación con los estudiantes, aspecto que se relaciona con la capacidad de sintonizar con el estudiante y comprender su mundo evolutivo.

Al respecto, se dice que la empatía es “la capacidad de poder experimentar la realidad subjetiva de otro individuo sin perder de perspectiva tu propio marco de la realidad, con la finalidad de poder guiar al otro a que pueda experimentar sus sentimientos de una forma completa e inmediata.” (Gardner, 2000, p. 97)

Multidimensionalidad de la relación profesor-alumno es decir las distintas esferas en las que el docente puede influir al estudiante como por ejemplo la dimensión del conocimiento, la de la orientación pedagógica, la de la formación personal, etc. mientras más esferas o dimensiones pueda el maestro captar, mejor será la relación con el estudiante y su trabajo será mejor desempeñado.

Los efectos recíprocos de la relación profesor-alumno tomando en cuenta que lo que el maestro da, recibe. Este aspecto es una consecuencia de la actuación del maestro en clase, y el efecto que esto causa, si su trabajo tiene simpatía, la reacción será en la misma dirección.

“El efecto Pigmalión aplicado al entorno escolar hace referencia a cómo las expectativas del profesor sobre el alumno pueden condicionar su comportamiento hacia él y afectar a su evolución académica.” (Merani, 1999, p. 89) Aplicado dentro del aula, significa el impacto de lo que el maestro cree del grupo en su comportamiento.

Concluimos en pensar que uno de los puntos más vitales en los que ha hecho énfasis el modelo educativo actual es el de la calidez educativa, entendida como la interrelación que debe existir entre el maestro y el alumno.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Uno de los elementos nuevos dentro de la nueva organización educativa de nuestro país radica en la revalorización del papel de la familia dentro del sistema educativo, si bien es cierto que antes se hablaba de una trilogía educativa dentro de las instituciones, esto solo

era un lirismo en la práctica pues no había base legal para su integración y por tanto no existía la posibilidad de dicha integración.

El nuevo marco educativo legal busca superar la exclusión de hecho de las familias en el sistema educativo, caracterizada por la ausencia de mecanismos apropiados que les permitieran exigir un servicio educativo de calidad. La Constitución dispone esta participación en el artículo 26 (Constitución de la República, 2008) que establece que “las personas las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”, y en el 347 (Constitución de la República, 2008) que determina que será responsabilidad del Estado, entre otras, “garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en el proceso educativo”. Estos mandatos constitucionales nos recuerdan que el sistema educativo del país no es responsabilidad solamente del Estado ni de los docentes que integran las instituciones educativas junto con sus directivos, sino de toda la comunidad educativa, que incluye fundamentalmente a sus principales usuarios, es decir, estudiantes y sus representantes legales.

Para esto, la creación de órganos de gobierno escolar, así como la adopción de códigos de convivencia democráticos en todos los establecimientos educativos públicos y la planificación Educativa Institucional participativa, son una manera de conseguir que la comunidad participe ordenada y activamente en los procesos educativos. Complementariamente, el artículo 33 de la LOEI dispone que toda institución educativa pública “establecerá un espacio de participación social para su comunidad educativa denominado gobierno escolar”, al que le corresponderá “realizar la veeduría ciudadana de la gestión administrativa y la rendición social de cuentas” (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011). En el mayor nivel de concreción que le corresponde, el Reglamento de la LOEI determina cómo debe funcionar el gobierno escolar. La Ley en el Art. 12 y el Reglamento en los Arts. 76 y 77 también proveen instancias de participación y veeduría para las familias de los estudiantes de establecimientos educativos.

Por lo anterior, se concluye que es importante destacar esta posibilidad de inclusión que se está fomentando desde el plano legal, pues debemos reconocer que actualmente la crisis familiar genera un distanciamiento dentro de su participación en el sistema educativo, y aún más, es necesario luchar contra el efecto discriminador que los docentes tienen sobre el padre de familia en el aspecto de considerar que su participación sería poco válida.

1.1.2.5. Organización institucional.

El concepto de organización integra muy variados elementos. Las definiciones hacen referencia a la función administrativa estructurada que busca dotar a las personas de los elementos básicos para el buen desarrollo de la actividad encomendada. Según Chiavenato “una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinada de dos o más personas” (Chiavenato, 2007, p.6).

Dentro de este macro concepto de organización se ha desglosado un nuevo concepto que define no solo los elementos internos y su estructura dentro de la institución educativa, sino además su interrelación con todos quienes la conforman, es decir, se ha pasado de la simple organización estructural empresarial en la que cada persona ocupaba un puesto de trabajo y unas funciones determinadas en manuales y reglamentos, a la concepción de organización como la interacción de personas dentro de un ordenamiento; a este nuevo concepto se lo llama clima organizacional.

“El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización.” (Chiavenato, 2007, p. 58)

“El clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.” (Anzola, 2001, p. 95)

De acuerdo a los autores citados, se define el clima organizacional como el conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él, y por tanto hacen referencia a las percepciones compartidas respecto al trabajo, al ambiente físico que los rodea dentro de la escuela, a las relaciones interpersonales que se generan con sus compañeros y a las diversas regulaciones formales que lo rigen.

Analizando el concepto anterior, se puede decir que el clima organizacional es un elemento que contiene diversas dimensiones asumiendo que el factor humano o recurso humano es el elemento fundamental de la organización. Por lo anterior, podemos decir que los elementos más influyentes en este campo son:

- Las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa
- La filosofía interna de la institución educativa
- El cumplimiento justo y equitativo de las normas que rigen la institución educativa y al sistema educativo nacional

- El liderazgo del directivo institucional alineado con la participación democrática de sus miembros
- El sentido de pertenencia a la institución educativa que se haya desarrollado mediante las acciones de integración.
- La resolución de los conflictos dentro del marco humanista
- Las condiciones físicas en las que se desenvuelve el maestro
- El sistema de estímulos y reconocimientos que se prevea para la motivación interna
- El grado de empoderamiento en la empresa educativa

Entre todos estos elementos, las relaciones humanas entre los miembros de la institución constituyen una de las principales fuentes de satisfacción o insatisfacción laboral que repercute directamente en el desempeño y la productividad de la institución educativa.

Sintetizando de acuerdo con las definiciones mencionadas, podemos definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra

1.1.2.6. Políticas educativas.

Desde el punto de vista educativo, el Ecuador del siglo XXI ha empezado a plantearse nuevos retos estructurales los mismos que no solamente se han traducido en las normas legales que se han descrito antes, sino además en ciertos lineamientos políticos que se recogen en diversos instrumentos de planificación.

El primer instrumento de política educativa es el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 que es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, puesto que puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

Dentro de este instrumento estratégico, se destacan las políticas que el Estado busca implementar dentro del marco de modernización del sistema educativo ecuatoriano, y que

son los ocho lineamientos que marcan el rumbo del desarrollo en el campo educacional (Plan decenal de educación 2006 - 2015):

a. Universalización de la educación inicial de 0 a 5 años

Objetivo: Brindar educación inicial para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporando a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

Principales líneas de acción:

- Rectoría del Ministerio de Educación los subsistemas de educación hispano bilingüe en las diferentes modalidades del nivel.
- Articulación de la educación inicial con la educación general básica.
- Inclusión y ampliación de cobertura educativa en el nivel de educación inicial.
- Implementación de educación infantil, familiar comunitaria o intercultural bilingüe.

b. Universalización de la educación general básica de primero a décimo año

Objetivo: Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar ambiente cultural y respetuosos de la pluricultural y multilingüismo.

Principales líneas de acción:

- Articulación con la educación inicial y el bachillerato. en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la identidad pluricultural y multiétnica y la preservación del medio ambiente.
- Eliminación de barreras de ingreso al sistema fiscal de educación garantizando la gratuidad de la enseñanza.
- Incremento de la tasa de retención, garantizando además la alimentación escolar.

c. Incremento de la población estudiantil del bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente

Objetivo: Formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les posibiliten continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

Principales líneas de acción:

- Construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo para el bachillerato general y técnico, en articulación con la educación básica y superior del sistema hispano bilingüe.
 - Determinación de modelos educativos que desarrollen competencias de emprendimiento a través de la vinculación de la educación y el trabajo productivo.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos
- Objetivo: Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para adultos el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva.
- Principales líneas de acción:
- Educación de adultos en lengua nativa para todos los pueblos y nacionalidades (años 1, 2 y 3).
 - Educación básica alternativa para los años del cuarto al décimo en castellana e indígena.
 - Reordenamiento y reformulación del bachillerato alternativo en modalidades presencial, a distancia y telesecundaria.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las instituciones educativas
- Objetivo: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura y equipamiento de las unidades educativas cumpliendo unos estándares mínimos que coadyuven a la correcta aplicación de los modelos educativos, dotando de mobiliario y apoyos tecnológicos y estableciendo un sistema de acreditación del recurso físico.
- Principales líneas de acción:
- Racionalización del recurso físico: cobertura, optimización y mayor utilización de la capacidad instalada.
 - Calidad de la infraestructura educativa: Diseño (funcionalidad y estética), apropiadas tecnologías constructivas, mobiliario y apoyos tecnológicos.
 - Infraestructura con identidad acorde a la región y rescatando la tecnología arquitectónica de los diferentes pueblos.
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas del sistema educativo
- Objetivo: Garantizar que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social.

Principales líneas de acción:

- Desarrollo e implementación del sistema nacional de evaluación (medición de logros académicos, evaluación de la gestión institucional y evaluación del desempeño docente en función de estándares para todos los niveles y modalidades en el sistema).
 - Desarrollo e implementación de modelos pedagógicos que evolucionen y se adapten a las necesidades socio culturales y de desarrollo nacional.
 - Implementación de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores sociales de la EIB.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo ya calidad de vida

Objetivo: Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

Principales líneas de acción:

- Revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial.
 - Desarrollo e implementación de un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente.
 - Establecimiento de una política de remuneración salarial acorde a los mercados laborales y realidad geográfica.
 - Formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.
- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB (Producto Interno Bruto) hasta alcanzar al menos el 6%

Objetivo: Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.

Estas políticas son las que marcan el desarrollo de la educación como sistema dentro del país, y son los lineamientos participativos con los que se busca la inclusión de la sociedad dentro del modelo nacional de educación con el concurso de sus integrantes y dentro del esquema de territorialidad que se viene ejecutando a nivel de administración central educativa.

En un nivel más operativo, se han venido implementando otras políticas de desarrollo educacional que pretenden organizar de mejor manera el sistema con el fin de viabilizar la ejecución del Plan Decenal de Educación y que de hecho se han constituido en los lineamientos accionarios con los que se manejan las instituciones educativas. Dentro de ellas podemos mencionar la desconcentración de servicios educativos, el traslado de

competencias educativas a otros niveles, la construcción de Unidades Educativas del Milenio, entre otras, medidas que buscan el cambio del modelo de gestión educativa con el que busca implementar al sistema.

1.1.3. Características del desempeño docente

Como se ha venido insistiendo, el siglo XXI ha traído a las sociedades una revalorización de sus modelos educativos comprendiendo que estos son la base de un desarrollo sustentable y permanente de la sociedad. En este sentido, los roles del maestro dentro de su desempeño profesional han sido rediseñados y adaptados a los distintos contextos políticos y situacionales en los que deben desempeñarse.

Nuestro país no es la excepción a este aspecto, y más bien el impulso que se ha buscado dar a estos cambios es sumamente grande en la actualidad, y esto ha hecho que se replanteen sus características adaptándolas a la nueva realidad en la que viven.

Según Ricardo Cuenca, “La dimensión laboral de la práctica está sometida a controles pautados normativamente. La docencia en tanto práctica laboral está sujeta a un contrato que establece deberes y derechos, condiciones económicas y materiales para el desempeño. Requiere que el profesional tenga información acerca de los marcos legales que regulan esa dimensión de la práctica.” (Cuenca, 2008, p. 36)

Por otro lado, Berigüete manifiesta que “el desempeño docente es un aspecto inherente a la función que tiene relación con el grado de competencia que el maestro demuestra en su actividad diaria.” (Berigüete, 2009, p. 92)

Para el Ministerio de Educación “el desempeño docente es el conjunto de saberes y actitudes que el maestro debe poner en juego para adaptarse a los estándares de calidad emitidos.” (Educación, Estándares de Calidad Educativa, 2012)

Desde esta perspectiva, es importante que los maestros primeramente se concienticen que la profesión docente tiene un fuerte componente vocacional. Significa que ser docente es una vocación que exige dedicación, compromiso y preocupación por los alumnos.

El estado ecuatoriano, consciente de lo que significa la implementación de la política educativa de calidad a la que apunta, ha definido el perfil del docente en los siguientes aspectos:

- Características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno: compromiso con su rol de mediador, autoestima, responsabilidad, apertura mental, reflexión, honestidad, autonomía, puntualidad, entusiasmo, entre otros.
- Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes: facilitando la aplicación de paradigmas y modelos educativos vigentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediando la relación del estudiante con los contenidos de aprendizaje, integrando a su trabajo diario una permanente investigación-acción y aceptando emocionalmente los roles de constructor del conocimiento por parte del alumno y de mediador por parte del profesor.
- Capacidad profesional como diseñador del micro currículo: conoce los fundamentos que sustentan el paradigma y modelo educativo, conoce críticamente el currículo de la educación básica y domina sus contenidos, conoce críticamente el entorno natural y cultural de la comunidad y la filosofía y política del Estado, colabora en la elaboración del proyecto educativo de centro.
- Capacidad profesional como evaluador de procesos y logros: registra y procesa permanentemente los indicadores evaluativos, sabe cómo evaluar los procesos instructivos, da la importancia relativa que tienen los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes.

Sintetizando se puede decir que el desempeño docente es el grado de cumplimiento de las normas, estándares y deberes encargados al maestro poniendo en juego sus competencias profesionales sobre la base de la motivación.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Con el fin de asumir los vertiginosos cambios que se vienen dando en el campo educativo mundial y local, el docente del siglo XXI tiene que asumir una nueva posición que le permita integrarse en el modelo de calidad educativa que pretende implementarse en el país, esto significa que su accionar debe estar orientado hacia consecuciones que lo profesionalicen aún más y que lo asemejen al perfil que de él se espera.

Entre los principales retos que debe asumir el nuevo maestro en el contexto del nuevo modelo educativo se puede describir los siguientes:

1. Desarrollo profesional: este aspecto tiene relación directa con su profesionalización y capacitación permanente. Las sociedades del conocimiento actuales se caracterizan por tener un amplio dinamismo y globalización, por ello, es imperante la preparación constante del maestro y su continua capacitación a través de los distintos medios a

los que puede acceder, debemos recordar además que para mantenerse a la vanguardia del conocimiento, un maestro debe buscar su preparación constante pues los medio de información están más al alcance de los estudiantes.

Además de lo anterior, es importante destacar el hecho de que el desarrollo profesional del docente implica la adquisición de técnicas pedagógicas que le permiten un mejor dominio del grupo de estudiantes y el mejor desempeño profesional en la trasmisión de conocimientos.

2. Relación con la comunidad: la tendencia nueva que existe respecto a la educación como sistema social implica la integración de la sociedad en el contexto escolar, así lo ha determinado el marco legal ecuatoriano vigente, y así se ha dispuesto dentro de las políticas que se han implementado actualmente. Sin embargo de ello, es reto del docente buscar la aplicación práctica de esta interacción y asumirla no como una participación pasiva, sino como un elemento de apoyo dentro de la formación misma, el mismo que no se apunta únicamente a los padres de familia, sino a toda la comunidad misma.

Adicionalmente, hay que destacar la presencia de un elemento de control social dentro de la reglamentación que permite la evaluación de las acciones emprendidas por el docente, esta es la rendición de cuentas a los distintos organismo de participación social que se han previsto dentro de la reglamentación vigente.

3. Trabajo cooperativo y en redes: es necesario que el docente asuma un papel social mucho más completo de lo que se ha venido haciendo al momento. El nuevo docente no es una isla de trasmisión de datos, su nuevo rol exige que su expectativa sea más social y este trabajo requiere no solo la participación presencial, sino la integración de redes docentes a nivel global que le permitan estar al tanto de los distintos adelantos y compartir además las experiencias exitosas que se puedan generar en su labor diaria.
4. Incorporación de las nuevas tecnologías: Este es sin duda el desafío de mayor fuerza dentro de las sociedades modernas, pues el avance tecnológico es vertiginoso y su inclusión dentro del aula ha sido limitado. Este desbalance ha provocado una brecha generacional entre el docente y el estudiante que no ha logrado ser cubierta aún, y que determina una limitante en el desempeño del docente.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definición de gestión educativa

El concepto de gestión educativa es de reciente formulación, y esto hace que sus distintas versiones no tengan un acuerdo total al respecto, por ello es necesario buscar las coincidencias que nos permitan emitir un juicio concreto y valedero para en análisis que se pretende realizar.

“La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.” (Jouvert 2009, Enseñar es aprender dos veces, recuperado de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>)

Inicialmente podemos definir a la gestión educativa como el conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende un equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar estrategias educativas que favorezcan al sector.

Una de las definiciones que más se centran en el campo educativo es la que la que nos presenta Jorge Berigüete citando a Barrios Ríos que dice: “es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios demandados o necesarios, y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán.” (Barrios Ríos, como se citó en Berigüete 2009)

Cassasus, citado por el mismo autor anterior considera que "una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada" (Cassasus, como se citó en Berigüete 2009)

De las definiciones vertidas por Berigüete y Casasus se puede evidenciar que el concepto gestión educativa cambia de connotación de acuerdo a los distintos puntos de vista y las orientaciones que cada uno de los actores imprima en ella. Así por ejemplo, en la primera definición el criterio que prima es el de proceso y lo liga directamente con los procesos administrativos aplicándolo al ámbito educativo.

Al contrario de esto, la segunda definición enlaza a la gestión educativa con las interrelaciones dentro de la organización y sus connotaciones en las políticas y decisiones de cada nivel.

En la práctica, las dos definiciones tienen su punto de vista convergente, y de ello podemos decir que la gestión educativa es la ciencia que está dirigida a ordenar los esfuerzos; a la determinación de objetivos académicos y de políticas externa e interna; a la creación y aplicación de una adecuada normatividad para alumnos, personal docente, administrativo, técnico y manual, con la finalidad de establecer en la institución educativa las bases de enseñanza-aprendizaje y un gobierno escolar eficiente y exitoso.

Comprendiendo que se trata de aplicación de procesos administrativos dentro de la interacción de las personas, la gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o para alcanzar un determinado.

En la práctica, de todas las definiciones que se encuentran se deduce que el común denominador de ellas tiene que ver con tres puntos específicos. El primero hace referencia a la acción, todos los autores de alguna manera entienden que la gestión no es un proceso administrativo estático sino dinámico y comprende todas las acciones que se emprenden para el logro efectivo de los objetivos.

El segundo tiene que ver con la investigación, la gestión trata del proceso formal y sistemático para producir conocimiento científico sobre los fenómenos observables en el campo de la acción, sea para describir, comprender o para explicar tales fenómenos.

Finalmente, el tercero es el de la innovación y el desarrollo, aspecto en el que la gestión educativa se centra en generar pautas de acción para transformar o mejorar la realidad y lograr una combinación de recursos ganadora que permita satisfacer todas las necesidades y mejorar la realidad tomando en cuenta las pautas de gestión.

En general, la gestión educativa es el corazón del trabajo docente, y no es un hecho aislado propio del docente, si bien es el que tiene que poner en juego toda su capacidad y profesionalismo, debe subordinarse al proyecto institucional e integrarse al trabajo general de los docentes con el fin de actuar en unidad de criterios y orientados hacia un fin determinado común.

1.2.2. Características de la gestión

El sistema educativo ecuatoriano ha entrado en un proceso de modernización y ha empezado a adoptar nuevos modelos, por consiguiente, se encuentra dentro de un escenario de replanteamientos que cuestionan sus finalidades, sus alcances y su organización. Como consecuencia de ello se ha expuesto también a las nuevas competencias y a las capacidades requeridas para desarrollaren quienes tienen a su cargo los procesos de gestión educativa.

La responsabilidad por la mejora del sistema educativo es tarea fundamental de todos los involucrados en el sistema, de manera particular de quienes la dirigen. Para que la dirección escolar contribuya a lograr mejores procesos y resultados, es importante señalar cuáles son las características de la gestión que impulsa:

- a. Es incluyente y participativa: se entiende por incluyente a la característica mediante la cual se genera un ambiente que permite escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de otros, pero también es un proceso inacabado y continuo que parte de reconocer a las personas, sus necesidades y sus diferencias para construir con ellas a partir de un proceso participativo.

Es importante el desarrollo de una cultura de inclusión en la que todos participen tanto en los procesos previos a la actividad como en los subsecuentes para la rendición de cuentas, promoviendo construir acuerdos que regulen la colaboración de cada integrante del equipo colegiado, considerar todas las opiniones y aportaciones, por diferentes que sean, para tomar decisiones en beneficio del aprendizaje de los alumnos y de los propósitos educativos.

La inclusión es posible, sólo si se reconoce la diversidad. Las diferencias entre las personas varían según la situación socioeconómica, la lengua, la cultura, la religión, el género o preferencia sexual, la discapacidad, la región y otros aspectos que denotan la multiculturalidad.

- b. Es reflexiva: la gestión educativa promueve espacios de reflexión dentro de su accionar, espacios en los cuales se promueve la revisión constante de la práctica profesional para asegurar el alcance de los objetivos trazados.

Esta reflexión debe partir de una planificación coherente y estratégica que incluya a todos quienes componen en centro educativo y sobre la base de su cumplimiento se busca los espacios para analizar las consecuciones y promover las mejoras ay correcciones que ameriten.

- c. Es dialógica e informativa: al ser inclusiva y reflexiva, es necesario establecer como herramienta de interrelación el diálogo constructivo entre los actores para favorecer la expresión de ideas y opiniones para establecer acuerdos, definir objetivos, estrategias y metas para mejorar la comunicación e interacción entre los distintos actores educativos.

El diálogo y la comunicación permanente generan el flujo de información que se requiere para que el sistema funcione en debida forma, hay que considerar que mientras más fluya la información en todos los sentidos posibles mejor será el nivel de integración de sus elementos pues se evitarán las suspicacias, los malos entendidos y las versiones falsas.

- d. De relación horizontal: a diferencia de las organizaciones tradicionales que son eminentemente verticales, la gestión educativa promueve la interrelación horizontal de trabajo para el desarrollo de actividades que enriquezcan la dinámica grupal. Una relación horizontal favorece el clima para dialogar, aprender, expresar comentarios y propuestas, y para generar ambientes de confianza que permitan potenciar las capacidades individuales y colectivas.

Es importante empezar a desechar las ideas de autoritarismo, verticalidad, jerarquía y órgano regular para remplazarlas por los conceptos de solidaridad, empoderamiento, colaboración y participación activa.

- e. Trabajo colectivo y colaborativo: Como producto de la horizontalidad que se cultiva en este modelo, se presenta la posibilidad de integrar equipos de trabajo motivados y empoderados hacia las acciones que permitan el cumplimiento de los objetivos propuestos, esto representa un alto nivel de compromiso y responsabilidad de cada uno de los integrantes y la inclusión de todos los componentes del medio en el que se desenvuelve el centro educativo.

- f. Liderazgo compartido: es importante desechar el criterio de autoridad y remplazarlo por el de liderazgo, y aún más, asumir la posición de un liderazgo democrático y compartido, pues esto permite la generación de compromisos y empoderamientos. El liderazgo compartido, en su mejor expresión, significa repartir las responsabilidades entre los integrantes de un centro escolar dándoles la oportunidad de conducción por medio de una organización horizontal que elimine las barreras que generalmente la autoridad impone.

- g. Fomentar la participación social: en los procesos de cambio del modelo educativo, por ser una actividad eminentemente social, es importante la participación no solo de los padres de familia, sino de la comunidad en general, la gestión educativa promueve esta participación en diversos campos que van desde la planificación hasta la rendición de cuentas, y estos momentos están establecidos en el marco

legal ecuatoriano a la par que han sido respaldados por las políticas que se han implementado en el campo educativo.

1.2.3. Tipos de gestión

La gestión educativa como práctica de calidad, tiene una subdivisión interna en cuatro tipos o ámbitos en los que desempeña su trabajo, estos ámbitos han sido fundamentados como parte de la especialización de funciones dentro de un centro educativo y tienen relación con los ámbitos en los que se subdivide internamente la función docente, y según Berigüete son: “gestión institucional, gestión escolar, gestión pedagógica y gestión estratégica.” (Berigüete, 2009, p. 58)

- **Gestión institucional:** se enfoca en la forma en que cada institución logra traducir lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas y a la forma en que agregan al contexto general sus particularidades. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias administrativas.
- Este tipo de gestión se relaciona con el modelo de dirección, la planificación y el liderazgo que se imprime dentro de la organización escolar y puede ser efectivo únicamente cuando se ha trabajado en consensos y se ha adecuado a los contextos en los que se desenvuelve con el fin de coordinar acciones y esfuerzos y convertir decisiones en acciones cooperativas que permitan el logro de objetivos compartidos, los cuales han de ser previamente concertados en un esquema de colaboración y de alianzas intra e interinstitucionales efectivas.
- **Gestión escolar:** Se define como el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa, relacionadas con la tarea fundamental que le han sido asignadas: generar las condiciones, los ambientes el clima y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación.
- Este tipo de gestión educativa se basa en el diseño de estrategias para lograr los objetivos e implica, también, el desarrollo de proyectos que estimulen la innovación educativa. Se concreta a través de procesos de planeación estratégica que permita diseñar, desarrollar y mantener proyectos internos, y asumir la complejidad de los procesos organizacionales. El enfoque estratégico de la gestión escolar consiste en las acciones que despliega la institución para direccionar y planificar el desarrollo escolar, de acuerdo con una visión y misión precisas, elaboradas y compartidas por todos los miembros de la comunidad escolar.

- Gestión pedagógica: este tipo de gestión educativa toma en cuenta el conjunto de acciones que se despliegan en favor del desarrollo del currículo educativo de la institución, los procesos de enseñanza – aprendizaje, los modelos de evaluación, la planeación didáctica y la interacción educativa con la comunidad.
- La gestión pedagógica trata asuntos importantes como la concreción de fines educativos, aplicación de enfoques curriculares, estilos de enseñanza, así como formas y ritmos de aprendizaje; va más allá de la simple implementación física del currículo y las instalaciones necesarias para su desenvolvimiento y trata de la forma en la que el docente y el directivo asumen los elementos constitutivos del mapa curricular institucional.
- Gestión estratégica: es la que se encarga de todos los ámbitos de planificación pero tomando en cuenta la participación de todos quienes conforman la institución educativa bajo la modalidad de consensos y con la integración y participación de todos los componentes de la sociedad que le rodea.
- Es una forma nueva de entender la organización un nuevo modelo de conducción y liderazgo que promueve la integración y participación de todos los actores del sistema educativo por medio de consensos y sobre la base de su compromiso, responsabilidad y empoderamiento.

Es importante manifestar que los tipos de gestión mencionados antes se desarrollan dentro diversos ámbitos o dimensiones que corresponden a tramos de acción dentro de las instituciones educativas, estas dimensiones para el análisis de la gestión escolar son cuatro: pedagógica curricular, organizativa, administrativa y de participación social.

Se define como ámbitos o dimensiones a “espacios de acción donde el docente genera su trabajo dentro de la estructura de una institución educativa.” (Anzola, 2001, pág. p. 56)

- a. Dimensión pedagógica curricular: trabaja sobre el proceso de enseñanza y la práctica que ejerce cada docente. Determina las formas y estilos de enseñanza del maestro, y su responsabilidad en la construcción de espacios de aprendizaje. En esta dimensión se debe reflexionar sobre todo lo que se relaciona con el desarrollo del currículo dentro del aula incluyendo la planificación macro y micro curricular. Los aspectos relevantes de este ámbito son los siguientes:
 - Formación de los estudiantes
 - Diseño de la oferta curricular de la institución
 - Adecuación, mejora, rediseño o adaptación del currículo
 - Apoyo en la gestión de los procesos de enseñanza a los estudiantes.

- b. Dimensión organizativa: esta dimensión trabaja sobre la interrelación entre los docentes, entre docentes y estudiantes y entre docentes y la comunidad en general, opera en el clima organizacional interno y reflexiona sobre los diversos puntos que constituyen el marco organizativo interno mediante códigos, reglamentos, manuales y disposiciones. Sus principales preocupaciones se centran en las siguientes:
- Orientación y promoción del mejoramiento institucional
 - Diseña y desarrolla una cultura organizacional propia
 - Promueve el cumplimiento de la misión y la visión institucional
 - Ejerce el liderazgo y la evaluación interna
 - Marca el rumbo de acción de la institución mediante organigramas, manuales, canales de comunicación, códigos, etc.
- c. Dimensión administrativa: se refiere a la coordinación permanente de recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo, además de garantizar acciones de seguridad y control de la información relativa a los actores de la escuela, cumplimiento de la normatividad. Sus principales campos de acción son:
- Brindar el soporte administrativo necesario para facilitar los procesos educativos internos
 - Gestionar los recursos humanos, financieros, materiales y temporales de la institución.
 - Gestionar los recursos didácticos en refuerzo a los procesos pedagógicos.
 - Ordenar y coordinar el sistema normativo interno y su organización.
- d. Dimensión de participación social: esta dimensión se preocupa de la interrelación entre la escuela y la comunidad en la que se desenvuelve, aquí se evidencia que la comunidad no solo está representada por los padres de familia, sino por todos los colectivos que tienen relación con el centro educativo, y la preocupación es cómo se influye en dichos colectivos y de qué forma ellos aportan a nuestro desarrollo. Los principales elementos de trabajo de esta dimensión son:
- Análisis del contexto de desempeño de la institución.
 - Desarrollo del Plan Educativo Institucional.
 - Elaboración de proyectos transversales.
 - Elaboración de manuales de convivencia.
 - Determinación de instrumentos legales internos organizativos
 - Diseño de canales de comunicación efectivos.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente

Ministerio de Educación (2012), promueve el diseño y aplicación de estándares de calidad educativa en las distintas dimensiones de la gestión educativa, así aparecen los estándares de gestión escolar, desempeño profesional docente, aprendizaje e infraestructura escolar. Según el documento emitido por el Ministerio de Educación “Los Estándares de Gestión Escolar abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.” (Educación, Estándares de Calidad Educativa, 2012, p. 7)

“Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.” (Educación, Estándares de Calidad Educativa, 2012, p. 9)

“El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Simultáneamente, permitirán a los tomadores de decisión obtener insumos para revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del sistema educativo.” (Educación, Estándares de Calidad Educativa, 2011, p. 6)

De las citas anteriores se puede concluir que los estándares son descriptores de logros o de desempeños de los docentes respecto a ambientes de aprendizaje adecuados, procesos implementados en la institución, orientaciones hacia la comunidad y todos aquellos elementos que tengan relación directa con el trabajo docente de calidad.

Organizativamente, los estándares de calidad del docente se desagregan en dimensiones, estándares generales y estándares específicos.

De acuerdo con el documento oficial de estándares de calidad educativa vigente al momento y emitido por la autoridad competente, los principales estándares son los siguientes:

1.2.4.1. Ámbito legal.

Esta dimensión promueve el desarrollo social del educador, es decir su trabajo de interrelación con la comunidad y las expectativas que tiene sobre el desarrollo de sus educandos, normado en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación que en su art. 22 manifiesta que “la Autoridad Educativa Nacional, como rectora del sistema educativo

formulará políticas nacionales del sector, estándares de calidad y gestión educativas” (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011) , los estándares generales y específicos de esta dimensión son de carácter obligatorio y asumen las siguientes dimensiones: (Educación, Estándares de Calidad Educativa, 2012, p. 12)

- a) El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.
 - Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales.
 - Comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje, basadas en la información real sobre sus capacidades y potencialidades individuales y grupales.
 - Estimula el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes dentro del sistema educativo.
- b) El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.
 - Fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales.
 - Toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos.
 - Promueve y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del Buen Vivir.
 - Fomenta las expresiones culturales de los pueblos, las etnias, las nacionalidades y la lengua materna de sus estudiantes.
- c) El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.
 - Genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario.
 - Promueve acciones que sensibilicen a la comunidad sobre procesos de inclusión educativa y social.

El ámbito legal es uno de los principales elementos que el maestro debe considerar como parte de su desempeño, pues alinearse con lo reglamentario no es algo que pueda entrar en discusión dentro de su trabajo, las normas son de carácter obligatorio y el docente debe conocerlas y aplicarlas buscando siempre generar mejores resultados.

1.2.4.2. Ámbito de gestión del aprendizaje

Se refiere al dominio que el maestro tiene sobre el dominio de la asignatura o asignaturas que está dictando y su manejo curricular, así como al nivel de trasmisión de los mismos en cuanto al lenguaje. Comprende los siguientes estándares generales y específicos: (Educación, Estándares de Calidad Educativa, 2012, p. 11)

- a) El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.
 - Domina el área del saber que enseña.
 - Comprende la epistemología del área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia.
 - Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas.
 - Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.
- b) El docente conoce el currículo nacional.
 - Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula.
 - Conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte.
 - Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional.
- c) El docente domina la lengua con la que enseña.
 - Usa de forma competente la lengua en la que enseña.

La gestión del aprendizaje es el ámbito en el que el maestro debe demostrar su profesionalismo aplicando todo su conocimiento teórico y práctico de su profesión, en este espacio entre en juego el grado de dominio teórico aplicado a la práctica profesional.

1.2.4.3. Ámbito de gestión de la planificación

Estos estándares tienen relación con el proceso de aprendizaje del estudiante con todos los elementos integrantes, los mismos que inicial desde la planificación, abarcan la ejecución y llegan hasta la evaluación de los resultados. Los principales estándares generales y específicos son los siguientes: (Educación, Estándares de Calidad Educativa, 2012, p.12)

- a) El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.
 - Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los

estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje.

- Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos.
 - Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.
 - Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
 - Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.
- b) El docente implementa procesos de enseñanza- aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.
- Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula.
 - Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate.
 - Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos.
 - Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planeación y desempeños esperados.
 - Utiliza varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual.
 - Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución a sus propios cuestionamientos.
- c) El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.
- Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes.
 - Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes considerando los objetivos del currículo y la diversidad del estudiantado.
 - Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente.
 - Evalúa de forma permanente el progreso individual, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales, con estrategias específicas.

- Comunica a sus estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.
- Informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.

Debemos entender este ámbito no solo como el aspecto de planificación personal del maestro, sino más bien como el de integración hacia todo lo que representa el centro educativo en el contexto de la planificación general.

1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.

Estos estándares de calidad educativa buscan orientar los procesos de actualización y preparación constante del maestro, y su reflexión sobre su impacto en los estudiantes. Los estándares generales y específicos de esta dimensión son: (Educación, Estándares de Calidad Educativa, 2012)

- a) El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
 - Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.
 - Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de sus estudiantes.
 - Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional.
- b) El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.
 - Comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa.
 - Trabaja con los padres de familia o representantes legales y otros miembros de la comunidad educativa, involucrándolos en las actividades del aula y de la institución.
 - Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.

- c) El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.
- Examina los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado y se responsabiliza de ellos, a partir de los resultados académicos, de la observación de sus propios procesos de enseñanza, de la de sus pares y de la retroalimentación que reciba de la comunidad educativa.
 - Valora su labor como docente y agente de cambio.

El liderazgo del maestro es uno de los aspectos que más ha sufrido pérdidas en los últimos tiempos, mucho se ha dicho sobre la pérdida del papel de líder del maestro, y las corrientes actuales tienden a rescatar este ámbito, por eso es importante su construcción.

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

1.3.1. Concepto de estrategias

Se denomina estrategia al conjunto de acciones que se implementan dentro de un contexto determinado direccionadas al logro de los objetivos propuestos, estas acciones deben tener como premisa fundamental la efectividad y operatividad del objetivo.

En el plano educativo, este conjunto de acciones busca mejorar los procesos de gestión docente en el aula y promover su racionalidad para lograr lo previsto en los estándares de calidad que se han emitido y publicado por parte del Ministerio de Educación.

Según Anjovich y Mora (Ajovich, 2009, p.4) "El concepto de estrategia de enseñanza aparece en la bibliografía referida a didáctica con mucha frecuencia. Sin embargo, no siempre se explicita su definición. Por esta razón, suele prestarse a interpretaciones ambiguas"

Para aclarar esto, es necesario considerar que las estrategias educativas son "el conjunto de decisiones que toma el docente para orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos. Se trata de orientaciones generales acerca de cómo enseñar un contenido disciplinar considerando qué queremos que nuestros alumnos comprendan, por qué y para qué." (Ajovich, 2009, p. 4)

Las estrategias educativas, por tanto, son indispensables en la operación del conocimiento, pues son las acciones que se emprenden para el logro de los objetivos propuestos, se puede decir que de alguna manera el docente siempre traza estrategias de aprendizaje para

su labor diaria, aunque en algunas ocasiones estas no son adecuadas y por tanto no logran el objetivo previsto.

Hay que entender además que el criterio de estrategia incluye también el criterio de proceso cíclico y dinámico, pues si bien ocurre dentro de un tiempo, no es lineal, tiene avances y retrocesos permanentes.

Otro aspecto que hay que diferenciar es el de técnicas de aprendizaje, pues estas engloban un conjunto de procesos que el estudiante emprende para lograr su concreción cognitiva, mientras que la estrategia es el conjunto de acciones que el maestro programa para lograr su desempeño profesional eficiente.

Es necesario indicar, finalmente que las estrategias, así como los estándares se han puesto de moda en los procesos de modernización de la educación, y es que hay que resaltar el hecho de que es necesario el planteamiento de estrategias para el logro de los estándares, pues los últimos son solamente parámetros que nos indican a donde debe llegar el maestro con su grupo, pero no nos indican el camino a seguir, y menos aún la forma en la que vamos a actuar para llegar a la meta, esto último lo traza la estrategia.

1.3.2. Tipos de estrategias

Si bien no hay una clasificación concreta y unánime sobre los tipos de estrategia que el maestro puede emprender para su desempeño profesional, la mayoría de autores considera que pueden enfocarse desde dos puntos de vista distintos: las estrategias de enseñanza y las de aprendizaje. Las primeras son las que el maestro ejerce el en aula con el fin de favorecer el aprendizaje de los estudiantes, mientras que las segundas son las que el estudiante emprende con el fin de ayudarse en su concreción cognitiva, sin embargo, estas son distintas de las técnicas pues no contienen procesos en sí, sino más bien acciones concretas.

Es evidente que desde el punto de vista de la práctica profesional y el desempeño escolar, interesan en este estudio las primeras, es decir las de enseñanza, pues son las que el docente maneja en el aula y las que puede programar como parte de su desempeño curricular, y por tanto deben corresponder a los estándares de calidad que se han descrito antes.

De acuerdo con Cuenca, las estrategias “pueden clasificarse inicialmente por su uso y presentación en preinstruccionales, coinstruccionales y proinstruccionales” (Cuenca, 2008,

p. 75) Las primeras preparan y alertan al estudiante en relación a qué y cómo se va a aprender, ubicándolo en el contexto del aprendizaje; las segundas, apoyan el proceso de aprendizaje destacando la información principal y manteniendo la motivación y la atención del estudiante; finalmente, las terceras, forman la visión sintética, indagadora y crítica del material, valorando el aprendizaje al final del proceso.

Para Frida Díaz, “estrategias de aprendizaje son procedimientos que el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes en sus alumnos” (Díaz Barrigia, 2000, p. 86)

1.3.2.1 En la gestión legal

Dentro de este aspecto, se considera que las estrategias constituyen acercamientos que el maestro debe realizar con el fin de sustentar su trabajo en la institución al amparo de las reglamentaciones vigentes, hablamos del dominio de contenidos legales y normativos que deben asumirse como base para la implementación del currículo nacional vigente, tomando en cuenta los criterios de universalidad que priman dentro de nuestro sistema educativo nacional.

Para Anzola, las estrategias legales son “la implementación de reglamentaciones dentro del aula escolar y su adaptación para el buen funcionamiento docente.” (Anzola, 2001, pág. p. 33)

El Ministerio de Educación del país ha propuesto como parte de sus conceptos que estrategias legales son “el ajuste a la Ley LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) y su reglamento.” (Educación, Estándares de Calidad Educativa, 2012)

De esta manera, se puede tener en cuenta que para el logro de los estándares generales, las estrategias posibles serían las siguientes:

- a) Socialización de los preceptos de la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) y su reglamento.
- b) Socialización del Código de la Niñez y Adolescencia.
- c) Participación activa en la construcción del manual de convivencia escolar
- d) Participación activa en la elaboración de los planes internos de la institución: Plan de Contingencia, Plan de Emergencias, Plan de Control Interno, Plan de Seguridad.

El marco legal educativo actual dentro del país establece que los docentes, como profesionales de la educación, deben desarrollar estrategias para ayudar a todos los estudiantes a lograr los aprendizajes esperados como parte integrante de sus funciones dentro de su jornada laboral, así pues, establece legalmente la obligatoriedad de formularlas.

1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular

Las estrategias de gestión de planificación tienen relación con la ejecución misma de la labor docente en el aula, son operativas y se presentan con un poco más sustento técnico pedagógico pues corresponde al accionar directo con el estudiante.

Este tipo de estrategias se define como la secuencia de pasos o rutinas que el estudiante asume para facilitar la obtención, almacenamiento, recuperación, y uso de información al aprender.

De acuerdo con Frida Díaz “Cada maestro ha de tratar de describir la forma en que la mayor parte de sus estudiantes aprende conceptos, habilidades y adquiere otros conocimientos, si desea organizar las actividades didácticas con eficacia” (Díaz Barrgía, 2000, p. 25)

Esta forma de la que nos habla describe la estrategia que el maestro debe diseñar y aplicar para el logro de sus objetivos, recordemos que una estrategia educativa es “un camino probado y programado para llegar a una meta predefinida” (Ajevich, 2009, p. 125)

“Las estrategias de planificación de aula se dividen generalmente se dividen en tres tipos: cognitivas, meta cognitivas y socio afectivas.” (Berigüete, 2009, p. 125) Las primeras son los procesos por medio de los cuales se obtiene el conocimiento en forma directa; las segundas, es decir las meta cognitivas son conocimiento sobre los procesos de cognición u autoadministración del aprendizaje por medio de planeación, monitoreo y evaluación; y, las socio afectivas al estudiante entrar en contacto directo con la praxis del conocimiento adquirido.

Específicamente hablando, las estrategias que el docente debe seguir para este ámbito son las siguientes:

- a) Planificar el proceso de enseñanza tomando en cuenta los lineamientos curriculares oficiales y asumiendo los modelos planteados, sobre la base de una interacción

docente que permita tener un panorama claro al momento de diagnosticar para emprender esta labor.

- b) Implementar estrategias activas y participativas para el logro del aprendizaje por medio del diálogo, la discusión y la participación de los estudiantes, programar con antelación las mismas pues es importante no improvisar su empleo para mejorar los resultados.
- c) Participar activamente en los procesos de planificación institucional.
- d) Asumir el proceso de evaluación como un aspecto constante, permanente ya continuo dentro de su labor docente, fomentar la cultura de evaluación en el estudiante para quitarle su connotación coercitiva y transformarle en un instrumento de mejora y retroalimentación.

Las estrategias son los caminos predefinidos que el maestro debe seguir para lograr el aprendizaje, sin embargo, estas estrategias de planificación no son solamente aquellas que se deben llevar dentro del aula, sino que además cubren el espacio en el que se desempeña, es decir la institución educativa, el maestro moderno no es responsable solo de la planificación de su clase sino además es parte integrante de la planificación institucional.

1.3.2.3 En la gestión del aprendizaje

La gestión del aprendizaje plantea el reto de estrategias que busquen la actualización permanente del docente no solo en su asignatura sino en los recursos que tiene a su alcance y que promuevan un aprendizaje más sustantivo.

Este es uno de los campos más difíciles de manejar respecto a las estrategias debido a la brecha tecnológica que en muchos de los casos separa al docente de sus estudiantes, y por tanto a la diferencia de intereses en cuanto a la motivación que se pueda presentar en clase.

Para la ONU (Organización de Naciones Unidas) la gestión del aprendizaje es “Capacidad colectiva para adquirir y crear conocimiento y ponerlo a un uso productivo para el bien común. [...] acción concertada para profundizar la comprensión y para gestionar y compartir conocimiento mucho más útil.” (Naranjo Quezada, 2009, Gestión del conocimiento, recuperado de <http://gestiondelconocimientokm.wordpress.com/2009/05/12/gestion-del-conocimiento-definicion/>.)

Para Tejedor y Aguirre, citado por Naranjo Quezada, ““Conjunto de procesos que permiten utilizar el conocimiento como factor clave para añadir y generar valor” (Naranjo Quezada, 2009), Gestión del conocimiento, recuperado de

[http://gestiondelconocimientokm.wordpress.com/2009/05/12/gestion-del-conocimiento-definicion/.](http://gestiondelconocimientokm.wordpress.com/2009/05/12/gestion-del-conocimiento-definicion/))

De la misma manera, Eduardo Bueno citado por Naranjo Quezada indica que es “a función que planifica, coordina y controla los flujos de conocimientos que se producen en la empresa en relación con sus actividades y con su entorno con el fin de crear una competencias esenciales” (Naranjo Quezada, (2009), Gestión del conocimiento, recuperado de [http://gestiondelconocimientokm.wordpress.com/2009/05/12/gestion-del-conocimiento-definicion/.](http://gestiondelconocimientokm.wordpress.com/2009/05/12/gestion-del-conocimiento-definicion/))

Actualmente, el uso de elementos motivacionales estáticos y tradicionales viene más bien a limitar el accionar del docente en clase y provoca la pérdida de atención y credibilidad en el maestro, por tanto, es necesario emprender acciones conjuntas con el fin de promover estrategias que ganen nuevamente esa confianza del estudiante sin la cual es imposible trabajar en el aula.

Uno de los problemas más generalizados al respecto tiene que ver con la irrupción del internet dentro del sistema educativo, en los centros escolares se ha entablado una batalla entre el docente y la red, pues esta acerca avances científicos y tecnológicos al estudiante antes que el maestro lo haga en clase. Por esto, es necesario que el docente asuma las siguientes estrategias:

- a) Actualizarse constantemente en los últimos avances de su área de trabajo, y permanecer a la vanguardia de los mismos de manera que su palabra tenga credibilidad frente al bombardeo de información que el estudiante puede tener.
- b) Construir comunidades de aprendizaje por medio de mecanismos tecnológicos como la red con el fin de promover intercambio de experiencias. Estas redes de aprendizaje no solo deben ser físicas sino pueden además ser virtuales, y sirven tanto para el grupo de maestros involucrados en la misma como para los estudiantes, girando alrededor del criterio de aprendizajes compartidos.
- c) Mantenerse actualizado respecto a la TICS (Tecnología de Información y Comunicación) y sus posibilidades de uso en el aula.
- d) Responsabilizarse del proceso educativo de los estudiantes y buscar la mejora inmediata de los mismos sobre la base de una reflexión pedagógica.
- e) Actualización constante sobre el área de aprendizaje y su didáctica, por medio de los cursos tanto oficiales como particulares, esto le permitirá asumir con solvencia el ejercicio de la enseñanza en el área prevista.

- f) Conocimiento, socialización y difusión del currículo nacional tanto en la Educación General Básica como en el Bachillerato General Unificado, complementando con el Bachillerato en Ciencias y Bachilleratos Técnicos. Este conocimiento incluye todas los lineamientos previstos, los recursos y las planificaciones macro curriculares existentes.
- g) Empleo de un lenguaje accesible para los alumnos, es decir el dominio del código de comunicación que el estudiante maneje con el fin de promover un acercamiento al mensaje enviado por el maestro.

En conclusión, la gestión del aprendizaje es el conjunto de habilidades profesionales que permiten que el maestro tome contacto directo con los estudiantes y se integre a su sistema de saberes.

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación

El liderazgo y la comunicación del maestro son unas de las más importantes funciones dentro del sistema educativo, pues es la que permitirá responsabilizarse personalmente de los trabajos realizados en el aula y sus resultados por medio de una guía y una comunicación interpersonal acertada.

“El enfoque del liderazgo para el aprendizaje sostiene que el objetivo prioritario de las políticas educacionales en el siglo XXI debiera ser garantizar a todos los estudiantes los aprendizajes imprescindibles que les que posibiliten, sin riesgo de exclusión, la integración y participación activa en la vida pública.” (Cuenca, 2008, p. 88)

Es importante citar lo que la OCDE (Organización para la cooperación y el desarrollo económicos) menciona en su manual de liderazgo escolar: “a medida que las expectativas de lo que los líderes escolares deberían lograr cambien, así debe hacerlo la definición y distribución de las funciones de liderazgo escolar.” (Pont, 2009, P. 12)

Este comportamiento es la clave para la efectividad del docente por su propia voluntad, es decir es lo que permitirá asumir una actuación autónoma del docente con conciencia propia sobre su trabajo. Para ello, se deberá asumir las siguientes estrategias:

- a) Emplear técnicas de trabajo grupal e individual tendiente a resaltar las posibilidades propias, individuales y colectivas de los estudiantes y detectando problemas individuales y diferencias en el proceso.

- b) Promover el ejercicio y respeto de valores y derechos dentro del marco legal establecido y en uso del Buen Vivir.
- c) Desarrollo de interrelación con la comunidad con el fin de trazar acciones conjuntas de planificación, ejecución, control y rendición de cuentas.

En conclusión, es necesario comprender que el trabajo docente no es una cuestión impersonal, se trata de una actividad de convivencia humana en la que el docente asume el papel de guía ya líder de un grupo de estudiantes con el fin de orientarlos hacia los objetivos previstos.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

La investigación desarrollada se centró en los maestros de la Unidad Educativa San Felipe Neri de Riobamba, los mismos que fueron seleccionados del nivel de Educación Básica del plantel educativo dentro de las áreas de Matemática y Lengua y Literatura.

Por lo tanto, la investigación que se realizó fue de tipo cuantitativo, debido a que las variables de estudio deben ser objetivizadas a la luz de los datos recogidos en instrumentos de ítems cerrados, se considera que este tipo de investigación es de mejor efecto al tratar de valorar aspectos no sujetos a criterios.

Por otro lado el estudio es exploratorio pues no intenta dar explicación respecto del problema, sino sólo recoger e identificar antecedentes generales, números y cuantificaciones, respecto del problema investigado, con el objetivo es documentar ciertas experiencias, examinar temas o problemas poco estudiados o que no han sido abordadas antes.

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

Transversal, debido a que la investigación recoge datos de un momento único, tomando en cuenta que los diseños transversales son apropiados cuando la investigación se centra en analizar el nivel de una o varias variables en un momento dado, buscando la interacción entre ellas sin importar su evolución en el tiempo y tomando en cuenta a un grupo humano determinado.

Exploratorio, por cuanto se trata de una exploración inicial en un momento específico, se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimiento. Generalmente este tipo de investigación está dirigida a la formulación más precisa de un problema de investigación, dado que se carece de información suficiente y de conocimiento previos del objeto de estudio, resulta lógico que la formulación inicial del problema sea imprecisa. En este caso la exploración permitirá obtener nuevo datos y

elementos que pueden conducir a formular con mayor precisión las preguntas de investigación.

Descriptivo, se indaga los niveles de una o más variables de la población dada. En las investigaciones de tipo descriptiva, llamadas también investigaciones diagnósticas, una buena parte de lo que se escribe y estudia sobre lo social no va mucho más allá de este nivel. Consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores.

2.2. Contexto

La Unidad Educativa San Felipe Neri, es una institución fisco misional, católica, ubicada en el área urbana de la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, ofrece educación básica, elemental y media. En la actualidad cuenta con 1.620 alumnos matriculados; 75 colaboradores; entre personal docente, administrativo y de servicio. Está integrada a la Red de Instituciones Educativas Jesuitas del Ecuador, movidos por una Visión y Misión común.

Esta institución educativa está regentada por la Compañía de Jesús en el Ecuador, pretende formar hombres nuevos y equilibrados, con espíritu de servicio según el evangelio, abiertos a su tiempo y al futuro, intelectualmente competentes, capaces de un compromiso solidario en la construcción de una sociedad más justa. Las autoridades manifiestan el deseo de su institución de formar hombres y mujeres de servicio, es decir hombres y mujeres para los demás. Su método educativo es diagonal y participativo, está concebido en función de objetivos.

La excelencia académica, el hábito de estudio, la regularidad en la asistencia y participación en las clases, la colaboración en la disciplina en las aulas y las prácticas extraescolares y deportivas, forman parte del estilo de los alumnos del San Felipe y de la Pedagogía de la Compañía de Jesús que anima al colegio.

Su estructura descansa en filosofía, políticas y regulaciones y en orden ascendente el servicio de calidad, que va hacia la satisfacción del alumno y su familia.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS:

* 1836 - 13 de octubre: Fundación del colegio por el Presbítero José Veloz y Suárez

* 1863 - 24 de enero: Entrega del colegio a los padres de la Compañía de Jesús

- * 1980 - 21 de abril: Acuerdo Fiscomisionar al Colegio. Acuerdo Ministerial 8578.
- * 1990 - 6 de agosto: El Ministerio de educación concede la autonomía administrativa. Acuerdo 1734.
- * 1996 - 13 de septiembre: Aprobación del sistema quimestral.
- * 1998 - abril: Empieza el funcionamiento de los niveles pre–primario y primario.
- * 1999 - se logra completar la educación básica hasta el séptimo año.

La visión ignaciana constituye el distintivo de nuestro modo de ser y de proceder en nuestra acción educativa, su campo de acción es:

La preparación para la vida, pretende formar comunidades de amor, solidaridad, justicia y armonía, posee una visión del mundo que abarca su totalidad, pone énfasis en la libertad de acción humana, resalta la fuerza del amor a Dios sobre la flaqueza del hombre y el mal; el altruismo, la esencial necesidad de discernimiento y el ofrecimiento de un amplio campo para la inteligencia y la afectividad en la formación de líderes.

Los pilares de la educación sobre los cuales se lleva la renovación del Paradigma Pedagógico Ignaciano son los siguientes:

- a. Espiritualidad Ignaciana.
- b. Los Ejercicios Espirituales.
- c. El Paradigma Pedagógico Ignaciano.
- d. La Excelencia Académica y el Mejoramiento Continuo.

La mutua colaboración entre jesuitas y seculares: Educadores/as, Padres de Familia, Estudiantes y Ex - Estudiantes que participan ordinariamente en la vida y gestión de la institución.

La UE participa en la misión de la Compañía de Jesús de “servicio a la fe y promoción de la justicia”, formando “hombres y mujeres para los demás”, que manifiesten una preocupación particular por los pobres.

La búsqueda de la excelencia integral, por ello se tiene en cuenta a la persona como centro del proceso educativo y en consecuencia desarrollamos una pedagogía personalizada, basada en el conocimiento, amor y aceptación realista de sí mismo que oriente sus valores hacia un auténtico compromiso de su vida en bien de la sociedad.

La organización en redes nacionales e Internacionales, que tomados en conjunto constituimos la Red de Colegios de la Compañía de Jesús.

2.3. Participantes

Para el presente estudio se tomó como universo de estudio la Unidad San Felipe Neri de Riobamba, la misma que cuenta en la actualidad con secciones de Educación Básica y Bachillerato completos.

Se trabajó con 5 docentes de asignaturas generales, de los cuales 4 son mujeres y 1 es hombre, comprendidos en un rango de edad de entre los 21 y 37 años, lo que nos da la idea de un personal joven, y que trabajan en tercer, cuarto, quinto y sexto años de educación básica media.

En cuanto a su grado de experiencia, se puede decir que en promedio es de 5 años, pues uniformemente tenemos maestros con 1 año de trabajo hasta 11 años de experiencia docente, la mayor parte de ellos con títulos superiores de tercer nivel que avalan su trabajo.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

De acuerdo con la característica del problema de investigación y de la conformación de las variables de estudio, se ha optado por trabajar en esta investigación con el método inductivo para análisis de datos que se pretende realizar.

Se empleó el razonamiento inductivo, consistente en el razonamiento a partir de casos articulares obtenido en el diagnóstico, con el fin de elevarlos a conocimientos generales tomando en cuenta la comprobación de la hipótesis, considerando que será de tipo incompleta pues no se puede tener todos los elementos inherentes a la investigación.

Para la medición de variables se tomó el método estadístico de concordancias, el mismo que a través de los parámetros estadísticos descriptivos e inductivos comparará las

realidades buscando por analogía aislar la causa del fenómeno identificado dentro del problema.

2.4.2. Técnicas

Con el fin de levantar la base para el marco teórico, se recurrió a la técnica de la lectura investigativa, consultando diversas fuentes en las que se encontró información actualizada sobre las variables de investigación.

Básicamente una encuesta es un estudio en el cual el investigador obtiene los datos a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas y cerradas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos de las variables en estudio.

La ventaja de la encuesta reside en el hecho de poder cubrir de mejor manera un gran grupo de personas con un amplio espectro de cuestiones, y además de ellos tener la posibilidad de ser objetiva y exacta en las repuestas. La desventaja es que no puede darse mayor profundidad a la investigación debido a que las respuestas están orientadas a un solo punto de concentración.

Para el presente trabajo de investigación se ha utilizado las siguientes técnicas: encuesta, dirigida hacia el diagnóstico del desempeño docente, abarcó los ámbitos de gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje, y gestión del liderazgo y comunicación.

Uno de los métodos empíricos de mayor difusión en la investigación es la observación estructurada, se trata de verificar directa y sistemáticamente uno o varios elementos de las variables de estudio, asumiendo la posición crítica e imparcial.

Para el desarrollo de la investigación presente se ha previsto realizar una observación estructurada a clases en las que se tomaron en cuenta los aspectos de gestión del aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación, pero desde el punto de vista del observador, por ser los que se deben evidenciar dentro del trabajo en el aula.

2.4.3. Instrumentos

Los instrumentos empleados en esta investigación fueron:

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

El cuestionario de la encuesta ha sido orientado a descubrir el nivel de cumplimiento de los ámbitos necesarios para un buen desempeño docente, por lo cual se ha planteado en base a cuatro elementos propios de la función docente: gestión legal, gestión de la planificación institucional ya curricular, gestión del aprendizaje y gestión de liderazgo y comunicación.

En tanto, la observación busca medir el grado de desempeño docente en el aula, y para eso se centró en los dos aspectos o ámbitos que se evidencian en el aula en forma directa: el ámbito de la gestión del aprendizaje y el del liderazgo y comunicación.

2.5.- Recursos

2.5.1. Talento Humano

Para el presente trabajo se tuvo la participación de directivos, docentes y estudiantes, se contó con la participación de la investigadora, el asesor del trabajo y 5 maestros participantes.

2.5.2. Materiales institucionales

Para el desarrollo del trabajo de investigación se contó con la apertura, interés y aceptación de la Unidad Educativa San Felipe Neri de Riobamba, el apoyo de los directivos y docentes fue fundamental y permitió llegar con éxito a los objetivos planteados.

La investigación se realizó en 3ro, 4to, 5to. Y 6to años de educación básica correspondiente a la básica media.

2.5.3.- Materiales

Se emplearon diversos materiales como fotocopias, bibliografía, material de escritorio, cámara fotográfica y recursos informáticos.

2.5.4. Económicos

Los gastos que se generaron de la presente investigación fueron cubiertos por la autora en forma directa.

DETALLE	VALOR
Internet	300
Impresiones	400
Fotocopias	50
Empastados	50
Transporte	300
Bibliografía	180
Anillado	5
TOTAL	1285

Fuente: Costos referenciales

2.6. Procedimientos

El desarrollo de esta investigación se basa en el tipo descriptivo, correlacional y explicativo, debido a que se busca diagramar la situación actual del problema del desempeño docente dentro de las instituciones, al tiempo que se trata de correlacionar los ámbitos de desempeño profesional respecto a su eficiencia.

Como proceso de trabajo, se asumió en primera etapa la elaboración de un marco teórico en el que se desagregan las distintas conceptualizaciones y definiciones del tema de gestión escolar necesarias para tener el parámetro cierto inicial que permita la comparación de lo teórico con lo real.

En segundo lugar, se estableció el diagnóstico dentro del universo de trabajo para determinar el estado actual de las variables de la investigación, este diagnóstico cuenta con información de primera mano tomada en el sitio de clase.

Para este aspecto, fue necesario tomar contacto inicial con el Rector de la Unidad Educativa San Felipe Neri, con el fin de solicitar la autorización para la toma de datos, luego de esto, se ofició a la autoridad y se recibió la respuesta aceptando esta investigación.

En un posterior momento, se tomó contacto con los docentes a ser entrevistados ya observados y se les explicó el alcance de la investigación con el fin de solicitar su colaboración, observándose un gran interés en la temática por parte de los maestros seleccionados.

Finalmente se tomó los datos en la encuesta y la observación y se registraron los datos obtenidos de manera que se puedan trasvasar luego en las matrices excel con el fin de objetivizar y sintetizar la información.

En un tercer momento, se establecieron los resultados y la discusión sobre los mismos con el fin de concluir y recomendar.

Finalmente, se diseñó una propuesta aplicable a la institución investigada, tomando en cuenta los resultados obtenidos en la investigación de campo.

CAPITULO III.

RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,40	84%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,80	88%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,60	86%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
	TOTAL	69,60	
	PROMEDIO	8,70	87,00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

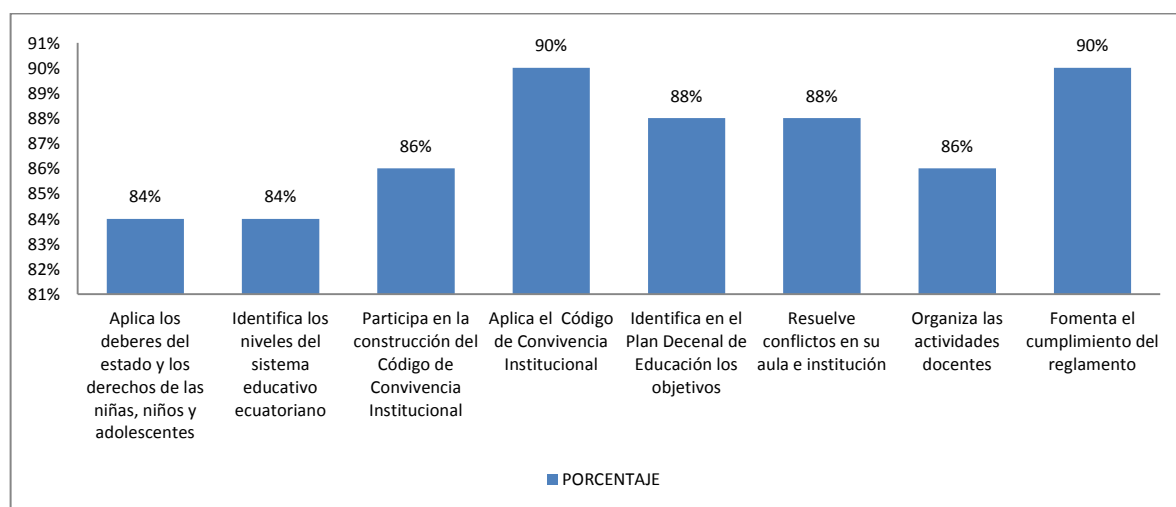


Gráfico 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

La gestión legal es considerada como la acción del docente enmarcada dentro de los principios legales y reglamentarios establecidos en los distintos instrumentos y cuerpos legales inherentes a su función.

La tarea docente debe estar siempre de acuerdo con lo que está debidamente regulado en los ámbitos interno y externo, así en el primero estarán los instrumentos de uso interno e individual de la institución educativa como su código de convivencia; mientras que en los segundos se encontrarán la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento General y el Código de la Niñez y Adolescencia.

Hay que tomar en cuenta que el cumplimiento de la normativa legal es de carácter obligatorio y práctico, por lo que su conocimiento es fundamental para el desempeño del maestro.

Al respecto, la frecuencia de empleo del marco legal por parte del maestro se ubica en un promedio de 84%, lo que representa que no es un indicador de excelencia pero al menos está bastante sobre la media. Resalta el hecho de que en la frecuencia de uso, el Código de Convivencia interno y el fomento al cumplimiento del reglamento tienen valores más altos, esto se explica por cuanto son los cuerpos legales de mayor aplicabilidad directa que el maestro debe manejar.

Todos los demás aspectos, a excepción de los dos mencionados tienen niveles bajo la media, por lo que se debe manifestar que no existe una debida interrelación entre las normativas internas y de uso directo con las de mayor jerarquía, por lo que la gestión docente en el campo legal se convierte simplemente en un accionar consecuente a la acción, es decir punitivo antes que preventivo y peor aún orientador de la actividad en el aula.

Esta posición respecto al empleo de la reglamentación y los cuerpos legales pertinentes muestra una tendencia marcada en mayor porcentaje (90%) a los instrumentos de derecho ejecutables, o sea a aquellos que el maestro emplea frecuentemente con fines de solucionar problemas en el aula, mientras que los menores porcentajes (84%) apuntan a aquellos cuerpos declarativos, es decir a los que deberían sustentar la filosofía del trabajo docente.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,60	86%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
	TOTAL	74,40	
	PROMEDIO	9,30	93,00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

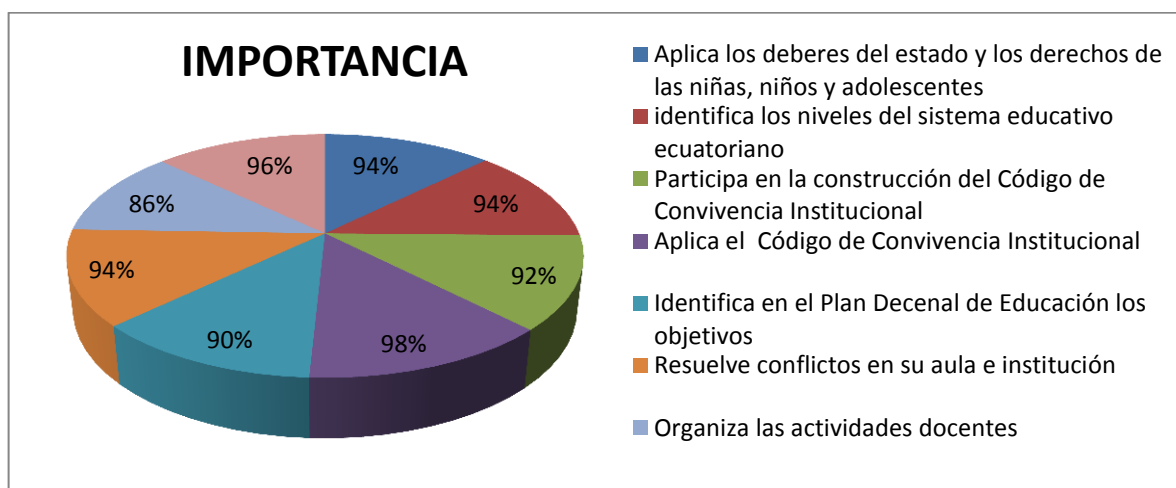


Gráfico 2. Nivel de importancia del ámbito legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

La importancia del marco legal es el nivel que el maestro da a cada uno de los cuerpos legales con los que debe trabajar en su diaria labor, de esta graduación se puede verificar la tendencia hacia la cual el maestro orienta su accionar. Según lo que se expuso en el marco teórico, el empleo del marco legal establece la pauta para determinar si el trabajo docente

se orienta hacia lo filosófico o hacia lo práctico, es decir, si en su escala de valores predomina el derecho o el hecho.

En general, la importancia tiene un nivel promedio de 93%, lo que indica que está en un criterio de excelencia, o sea que los maestros consideran de suma importancia el conocimiento de la normativa legal necesaria para su desempeño eficiente.

Comparativamente con el cuadro anterior, se puede ver que coinciden en alto valor los aspectos relativos al Código de Convivencia y al Reglamento a la LOEI, por lo que se aprecia que no existe contradicción entre la frecuencia de uso y la importancia que los docentes dan a estos aspectos.

Hay que tomar en cuenta que los menores porcentajes de importancia fueron asignados a la participación en la construcción del Código de Convivencia, al Plan Decenal de Educación y a la organización de los docentes, con un 92%. Y 90% respectivamente.

Se puede decir que los maestros no dan la importancia debida a los instrumentos generales y a la participación en la regulación de la institución, sino más bien se centran nuevamente en los aspectos relativos a la acción diaria, demostrando cierta falta de interés en la macro visión del sustento legal educativo y la construcción de instrumentos institucionales sobre este aspecto.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,20	82%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,20	82%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,80	88%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,60	86%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
	TOTAL	68,80	
	PROMEDIO	8,60	86,00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

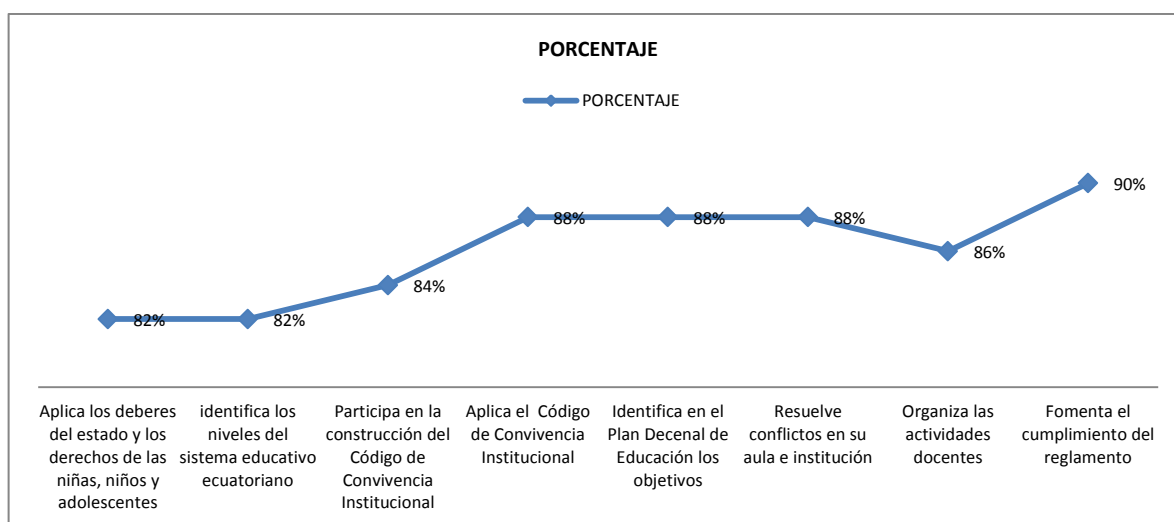


Gráfico 3. Nivel de importancia del ámbito legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Es interesante verificar el tercer punto de vista sobre la normativa legal como herramienta del maestro, pues notamos que el nivel de conocimiento no es excelente y está sobre la media marcando un valor promedio de 86%.

Teóricamente se dice que los tres aspectos: frecuencia de empleo, grado de importancia y conocimiento deberían marcar un mismo valor para hablar de una concordancia perfecta y armónica, la primacía de uno de estos elementos determina la direccionalidad del factor, así, si predomina el aspecto frecuencia de empleo sobre los demás, se dice que es un accionar empírico, mientras que si predominara la importancia sobre los otros aspectos sería meramente retórico, y, finalmente, si predomina el aspecto teórico hablamos de un nivel meramente teórico.

Este tercer aspecto del análisis nos determina si el maestro conoce la normativa vigente sobre la que ha opinado respecto al uso y a la importancia que tiene, siendo este aspecto el de menor valor promedio de entre los tres, aunque con diferencia muy pequeña.

Atendiendo a lo que la teoría indica, podemos decir que el accionar legal del maestro es retórico, es decir da mucha importancia al aspecto legal, pero no lo emplea ni lo conoce con la misma intensidad que dice importarle.

Sin embargo de esto, la tendencia que se percibía en los aspectos anteriores se mantiene, es decir conoce más los instrumentos legales internos que los declarativos generales, y en gran parte esto se debe también a que el Estado a través del Ministerio ha impulsado una campaña para la generación de Códigos de Convivencia y socialización del Reglamento a la LOEI, es decir, son conocimientos más frescos y actualizados y de requerimiento más frecuente.

Podemos terminar diciendo que no existe una coincidencia armónica dentro del manejo de la normativa legal por parte del maestro en su accionar, si bien da mucha importancia a estos aspectos, no demuestra un conocimiento ni un empleo en el mismo nivel.

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

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

Tabla 4. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,00	80%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
	TOTAL	133,00	
	PROMEDIO	8,87	88,67

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

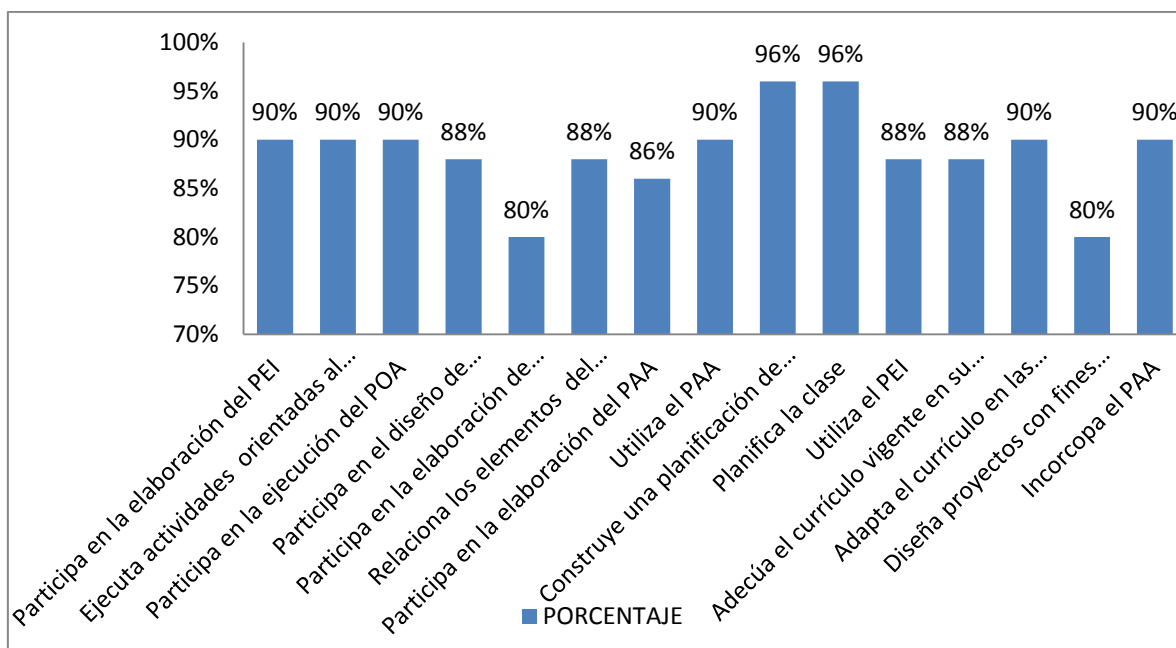


Gráfico 4. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Se determina que en la actualidad que la labor docente no es un simple accionar pedagógico individual dentro del centro escolar, sino más bien una acción integrada dentro de una organización en la que todos tienen que participar para construir todos los instrumentos de planificación institucional desde aquellos que marcan la dirección institucional hasta los que se administran el aula.

Al medir la participación del maestro dentro de los eventos de planificación, podemos ver que en promedio su ubicación de 88.67%, es decir no de excelencia pero si muy bueno, en gran parte debido a la obligatoriedad que existe de incluir al maestro dentro de estos procesos.

Sin embargo, y debido a esta misma obligatoriedad, hay aspectos que no se cuentan como actividades regulares del maestro y más bien han sido relegados a un segundo plano, estos son el empleo del Plan de Riesgos, y el diseño de Proyectos Educativos. Por el contrario, los instrumentos de más uso del maestro son los relacionados a la Planificación de Clase, lo que nos indica que la acción del maestro aún se centra en el aula y todavía no se refleja dentro de la institución en general.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
	TOTAL	138,60	
	PROMEDIO	9,24	92,40

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

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

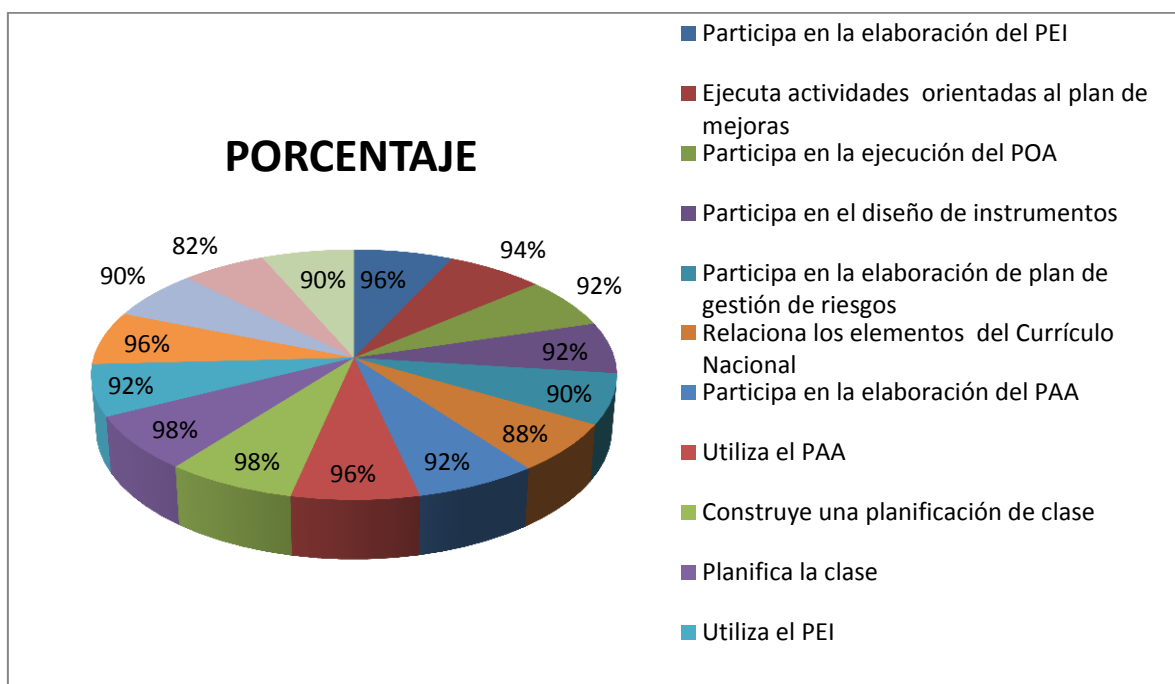


Gráfico 6. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Dentro de la escala valorativa de importancia del maestro, en lo que se refiere a la planificación institucional, se recomienda que de la integración que se genere dentro de la institución, nazca el sentido de importancia que deba darse a todos los niveles de planificación, desde los institucionales como el PEI, el POA, el Plan de Mejoras, hasta los micro curriculares como los planes de clase.

De los resultados obtenidos se puede ver que si bien el promedio de importancia está valorado en 92.4%, la mayor tendencia se concentra en los instrumentos de planificación de aula, por lo que se deduce que para el maestro la participación dentro de los procesos de planificación institucional no son vitales.

Esta tendencia nos lleva a determinar que el papel del maestro sigue centrado en el aula y aún no existe la conciencia ni la voluntad para su participación en los procesos de integración dentro de los procesos de planificación institucional, aún no se ha cambiado la visión del modelo tradicional en el que lo institucional era privilegio único de las autoridades, y con esto se está en cierta forma renunciando a un esquema educativo más democrático y participativo, como lo exigen los nuevos tiempos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,75	78%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
	TOTAL	132,35	
	PROMEDIO	8,82	88,23

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

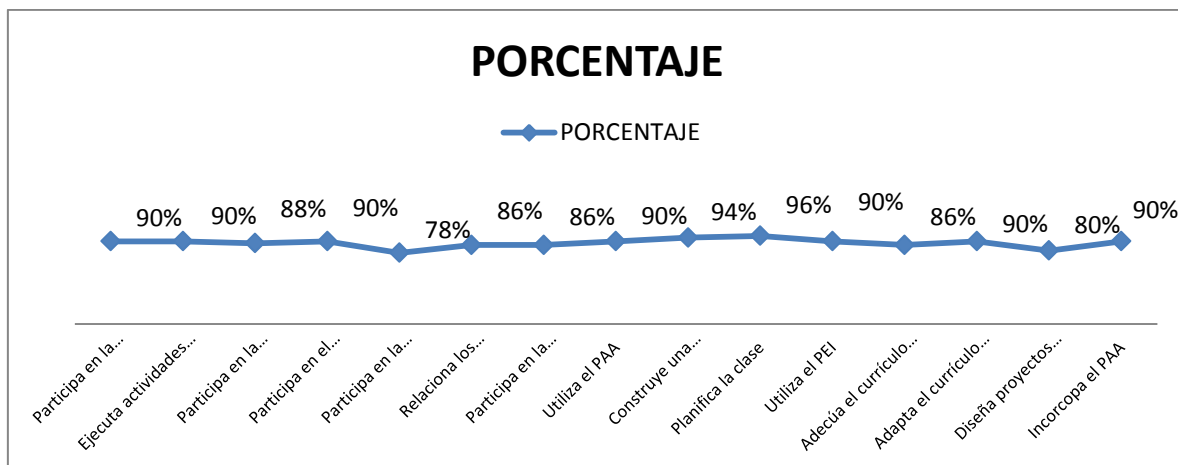


Gráfico 7. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En la misma tendencia anterior, y coincidiendo con los resultados obtenidos antes, se midió el nivel de conocimiento que los maestros tienen respecto a la planificación institucional en general, y se pudo observar que el índice alcanzado es menor que su percepción de importancia y que su participación en dichos procesos.

Esto nos indica que el nivel de conocimiento técnico y teórico sobre los procesos tiene algunas falencias y algunos indicadores preocupantemente bajos, como es el caso de su participación en el Plan de Gestión de Riesgos, con una apreciación criterial de bueno con una puntuación del 78%.

Hay que notar también la baja que tienen los aspectos relativos al Currículo Nacional, y al Plan de Aula, lo que nos corrobora una vez más que la acción del docente se centra aún en el aula de clase y no se ha logrado su integración en los procesos de planificación general institucional por lo que aún es un elemento no integrado en los procesos democráticos.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

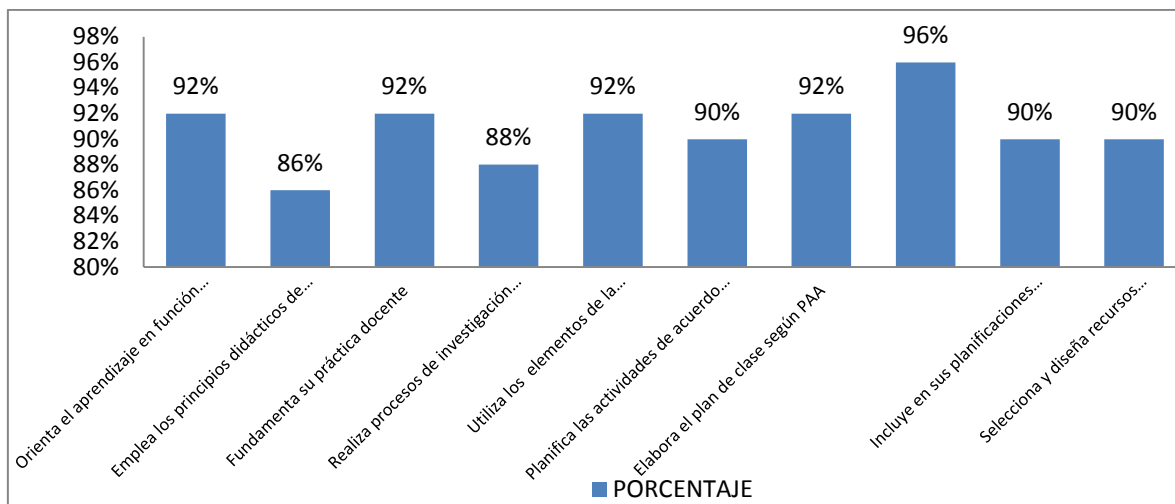


Gráfico 8. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Respecto al desempeño profesional en el campo de la planificación de los procesos de enseñanza – aprendizaje, se debe saber que son el resultado de la interacción entre los elementos curriculares de los tres niveles de concreción del currículo, es decir entre lo macro curricular proveniente del Ministerio, lo meso curricular que realiza la institución y lo micro curricular que está elaborado por el docente. Estos tres niveles tienen demostrar una sinergia que permita su empleo competente dentro de la labor docente, y además debe articularse con los principios y elementos didácticos que permitan su operacionalización.

En una primera instancia, se averiguó la frecuencia de uso de estos elementos, y se encontró como resultado que la valoración del indicador fue de 90.80%, lo que significa que este indicador, desde este punto de vista, está en excelente estado, o sea, el maestro da la importancia debida a todos los elementos relacionados con su acción docente en el aula.

Los puntos más bajos de empleo, para el maestro, se concentran en los principios didácticos de la disciplina y los procesos de investigación educativa, aspectos en los que considera no existe un empleo dentro de su accionar educativo.

Los resultados obtenidos nos dan la idea de una actividad docente planificativa individual equilibrada en la que se emplean los principales elementos necesarios para su concreta ejecución, al menos desde el punto de vista de la frecuencia de utilización de dichos elementos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
TOTAL		93,80	
PROMEDIO		9,38	93,80

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

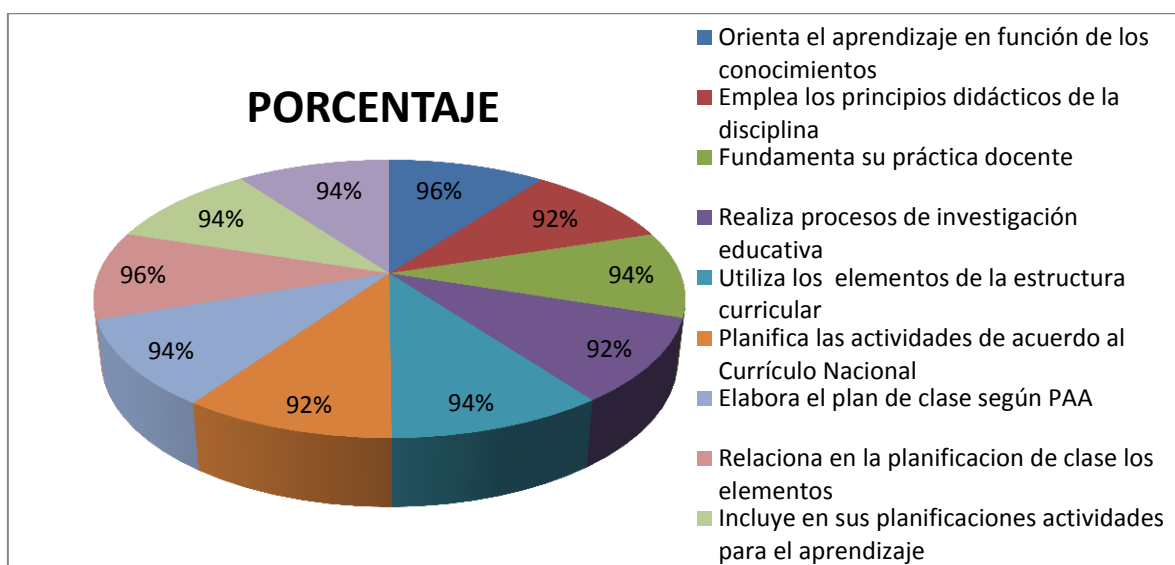


Gráfico 9. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Dentro del mismo aspecto, pero desde el punto de vista de la importancia que el maestro da a los indicadores de la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje, el resultado obtenido es bastante alto, así, la valoración global de los indicadores se sitúa en 93.80%, equivalente a excelente, y distribuido de una manera uniforme.

Estos valores obtenidos dan cuenta de la conciencia que tiene el maestro sobre la importancia de la planificación sobre la base de elementos tanto individuales como colectivos y además de su interrelación con los instrumentos curriculares nacionales.

Un buen punto de partida para cualquier cambio es la valoración positiva de los aspectos en los cuales el maestro debe hacer uso como herramientas de trabajo para su planificación de proceso enseñanza- aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,80	88%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,80	88%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
	TOTAL	89,60	
	PROMEDIO	8,96	89,60

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

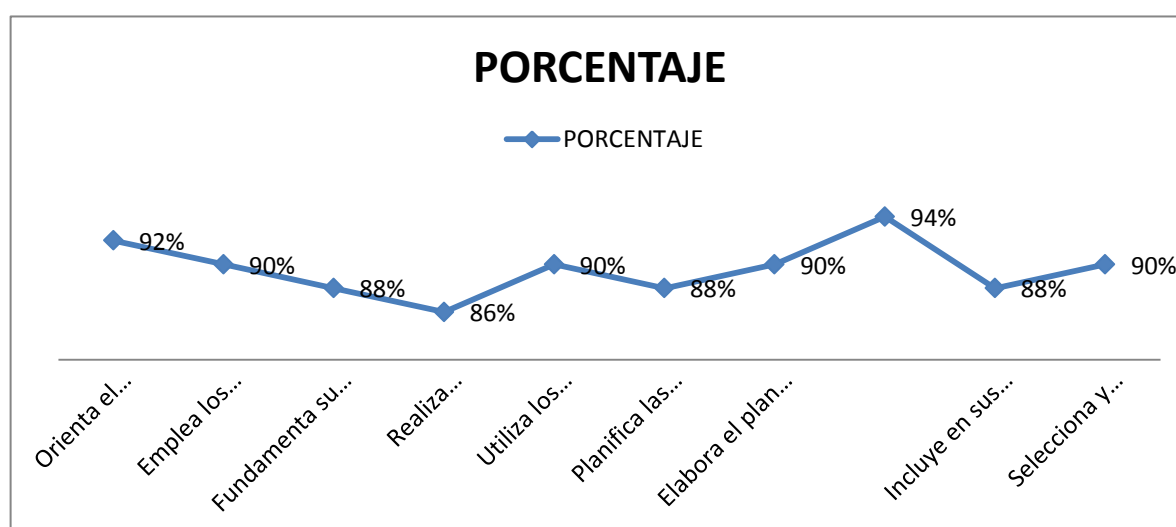


Gráfico 10. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En cuanto al nivel de conocimiento sobre los aspectos inherentes a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, la valoración de los indicadores es menor a las anteriores y se sitúa en 89.6%, que representa a un criterio de muy bueno, pero que no alcanza el nivel de excelencia de la visión de empleo de los factores y de importancia.

Esta tendencia ha sido siempre marcada dentro de la información receptada, es decir siempre las expectativas son un poco más altas que las realidades así momento de analizar el nivel de conocimiento, y si bien la distribución porcentual es uniforme, los puntos de menos conocimiento se ubican en los aspectos relacionados con el Currículo Nacional y la Elaboración de Proyectos, por lo que se determina que la visión del docente se centra más en su labor individual que en su interrelación con la comunidad o con la información macro del Estado.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

Tabla 10. Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	8,90	90%	89%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	8,80	92%	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	8,70	88%	87%
	TOTAL	27,00	26,40		
	PROMEDIO	9,00	8,80	90,00	88,00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

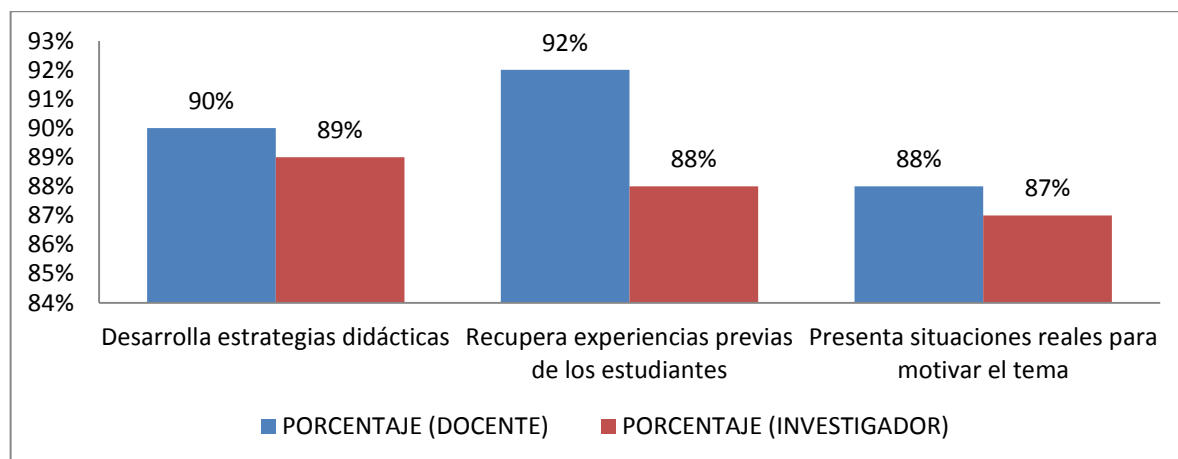


Gráfico 11. Inicio

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El desempeño docente ya en el campo práctico de la clase reviste varios procesos debidamente marcados, y el primero de ellos son las actividades de inicio de clase, en las que se prepara el ambiente para la construcción del conocimiento, estas actividades iniciales tienen que ver con la motivación del niño, la revisión de los prerrequisitos y el desarrollo de estrategias didácticas tendientes a aperturar la clase y preparar el clima interno para una buena recepción de conocimientos.

Se tuvo la oportunidad de comparar la visión del investigador con la de los maestros, y de esta comparación se puede decir que el promedio de la valoración de los docentes es de 90%, mientras que el del investigador es de 88%.

Como se aprecia, la brecha entre las dos fuentes de datos no es muy grande, aunque por interpretación la versión de los maestros es de excelente mientras que la del investigador es de muy buena.

Hay que destacar que el indicador de mayor frecuencia de uso es el de la utilización de experiencias anteriores de los estudiantes para la construcción de nuevos conocimientos, lo que nos conlleva al criterio de una educación constructivista, mientras que el punto más bajo de empleo en clase se refiere a la motivación con situaciones reales.

Finalmente se debe decir además que la distribución porcentual de uso en este aspecto es uniforme, por lo que no existe un indicador que se destaque más que otro en este aspecto.

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

Tabla 11. Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,60	8,00	86%	80%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	7,89	86%	79%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	8,60	88%	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	8,40	88%	84%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	4,30	90%	43%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	7,40	90%	74%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	8,00	92%	80%
	TOTAL	62,00	52,59		
	PROMEDIO	8,86	7,51	88,57	75,13

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

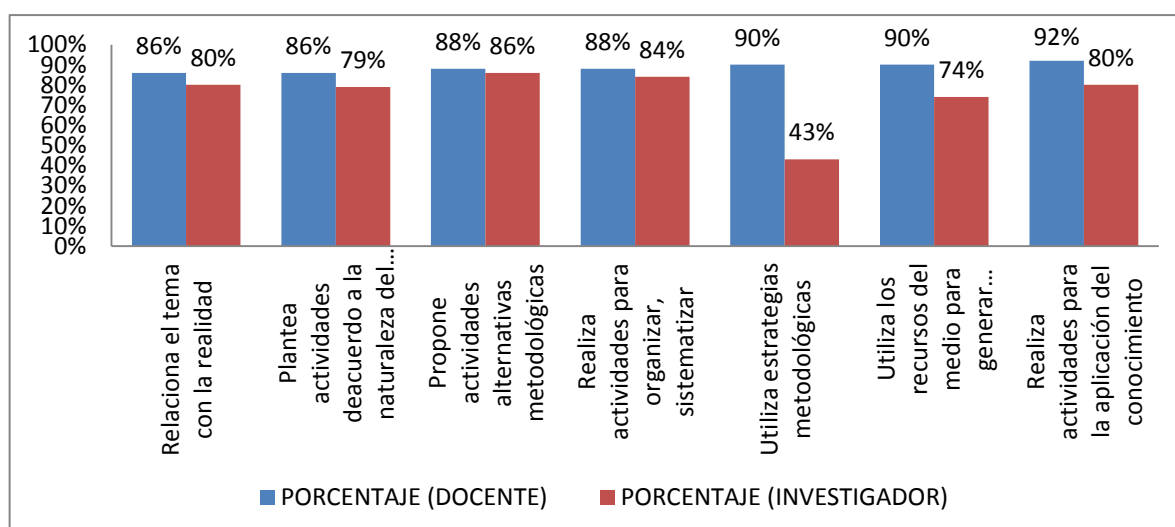


Gráfico 12. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El desarrollo de la clase es un compendio de estrategias metodológicas que busca la construcción del conocimiento, es decir llegar al estudiante con el mensaje y la información que se planificó. En este momento de la clase concurren aspectos como la metodología, los recursos, las técnicas de enseñanza y el estilo del maestro.

Hay que recalcar el hecho de que todas estas actividades se vinculan con el modelo pedagógico que se haya asumido, y en el caso ecuatoriano, se busca la implementación del constructivismo como corriente pedagógica a nivel general, lo que significa que las actividades deberán ser relacionadas con la realidad y sobre la base de la experimentación del estudiante.

Los resultados obtenidos comparativamente en cuanto al empleo de los indicadores dentro del proceso de clase por parte de los maestros y del investigador tienen una diferencia no demasiado grande pero significativa, pues mientras los maestros se ubican en un valor de 88.57% correspondiente a muy bueno, el investigador ubica una puntuación de 75.13% equivalente a bueno.

El indicador de mayor diferencia entre las dos versiones es el de las estrategias metodológicas, mientras que los docentes se calificaron con 90%, el investigador lo hizo con 43%, lo que indica una sobrevaloración del maestro respecto a este indicador.

Salvo este punto, los demás mantienen una diferencia corta entre el investigador y los maestros, pero en general se puede decir que el maestro considera más empleados algunos indicadores que el investigador dentro del desarrollo de clase, esto representa un problema, pues no existe unidad de criterio respecto a los procesos de construcción del aprendizaje, y por tanto no se evidencian dentro del aula al momento de utilizarlos en la práctica.

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

Tabla 12. 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	9,00	7,20	90%	72%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,60	7,00	86%	70%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	5,78	80%	58%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	5,20	84%	52%
	TOTAL	34,00	25,18		
	PROMEDIO	8,50	6,29	85,00	62,94

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

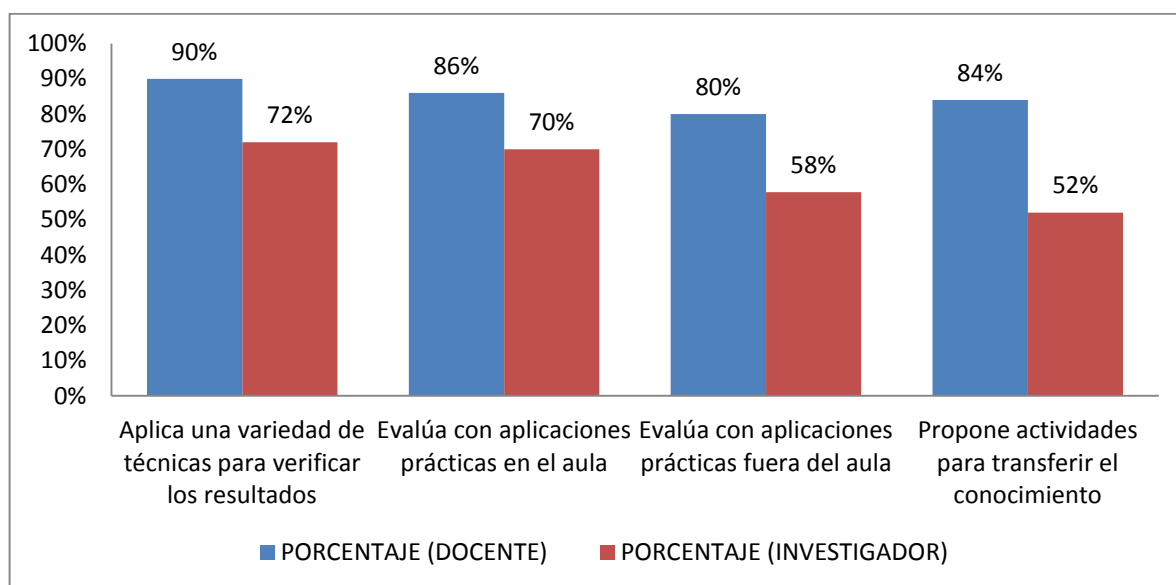


Gráfico 13. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

La evaluación es el momento vital de la clase en el que el maestro da cuenta de los resultados obtenidos luego de la aplicación de los procesos planificados, se ha dicho que es el momento clave pues permite al maestro corregir los posibles errores que se hayan dado en el transcurso de la clase, reforzar conocimientos no adquiridos, y verificar el logro de los objetivos planteados antes de pasar a un siguiente aspecto.

Para cumplir con lo anterior, este proceso continuo y permanente debe estar sustentado en técnicas específicas que permitan enfocar tres momentos: las prácticas en el aula, las prácticas extra aula y la transferencia de conocimientos.

De acuerdo con la información que se obtuvo por parte de los maestros y del investigador, se pudo valorar los indicadores, y en promedio, la diferencia de versiones respecto a la frecuencia de uso de estos elementos es bastante grande, los maestros generaron una valoración promedio de 85%equivalente a muy bueno, en tanto que el investigador calificó con 62.94% en promedio, equivalente a regular.

Si bien los indicadores de aplicación de variedad de técnicas para verificar los resultados y de evaluación con aplicaciones prácticas en el aula no demuestran una gran brecha, los otros dos indicadores, referidos a la evaluación con actividades fuera del aula y las actividades de transferencia marcaron una brecha muy grande en cuanto a las versiones.

Esto significa que la labor del maestro en cuanto al empleo de técnicas de evaluación se centra en el aula de clase, y no existe referencia directa de lograr transferir los conocimientos ni de reforzarlos fuera del aula, con lo que el proceso de aprendizaje es incompleto.

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

Tabla 13. Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,00	8,80	90%	88%
3.12	DESARROLLO	8,86	7,51	89%	75%
3.13	EVALUACIÓN	8,50	6,29	85%	63%
TOTAL		26,36	22,61		
PROMEDIO		8,79	7,54	87,86	75,36

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

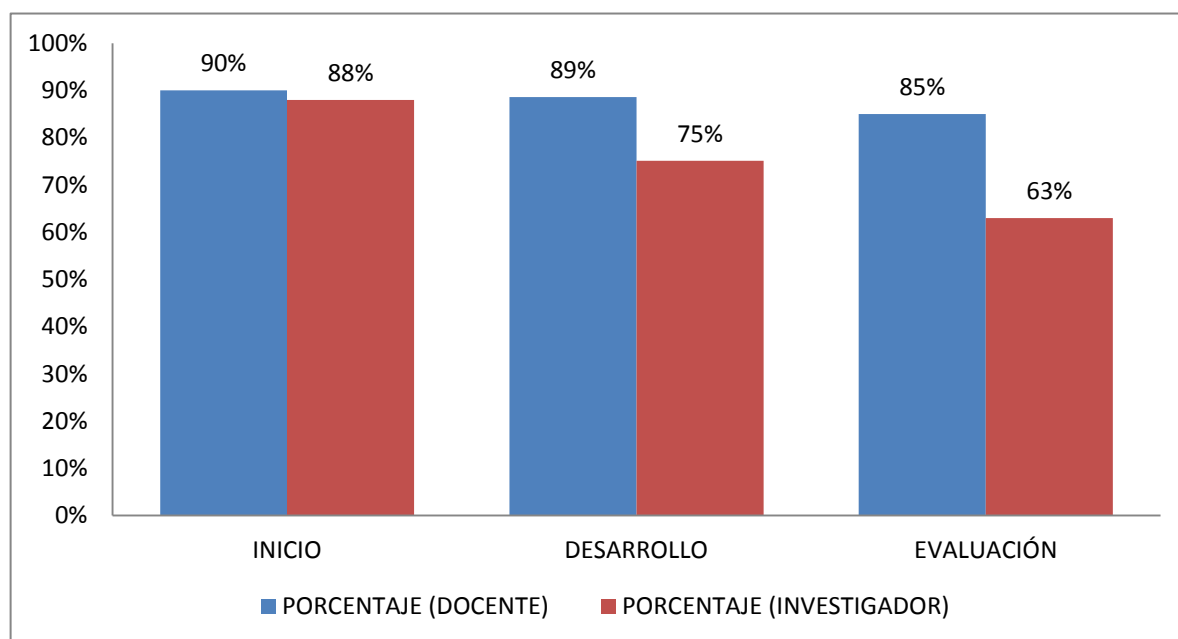


Gráfico 14. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Se ha definido la gestión del aprendizaje como el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con la finalidad de cumplir con los objetivos que dicen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente. La gestión del aprendizaje o educativa busca integrar las habilidades administrativas gerenciales, el quehacer educacional y los valores, lo que resulta ser significativo en la gestión y la razón de ser en las instituciones escolares a cualquier nivel.

Este conjunto de habilidades docentes que se despliega dentro del proceso educativo tiene distintas etapas según las fases del aprendizaje, es decir tiene relación con el inicio de la clase, su desarrollo y el proceso de evaluación.

En general, se aprecia una diferencia respecto a la versión de frecuencia de uso de los indicadores del desempeño docente entre la versión del docente que marca un 87.86% y la del investigador que señala el 75.36%, la misma que se centra más en el desarrollo y se acentúa en la evaluación, se puede decir que la gestión del aprendizaje en este aspecto solo se concentra en las actividades de inicio de clase y en el desarrollo de la misma, pero no se ha logrado completar el proceso debido a que no hay actividades fuera de la clase para refuerzo ni control sobre la transferencia del conocimiento.

Es interesante notar el nivel decreciente que tienen los valores encontrados en las tres etapas, se nota que la gestión de inicio es más importante que la del desarrollo y que la de la evaluación, esta falta de uniformidad en los resultados es un indicio claro de la falta de regularidad en el desarrollo de la gestión educativa en el aula.

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

Tabla 14. Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	28,80	
	PROMEDIO	9,60	96,00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

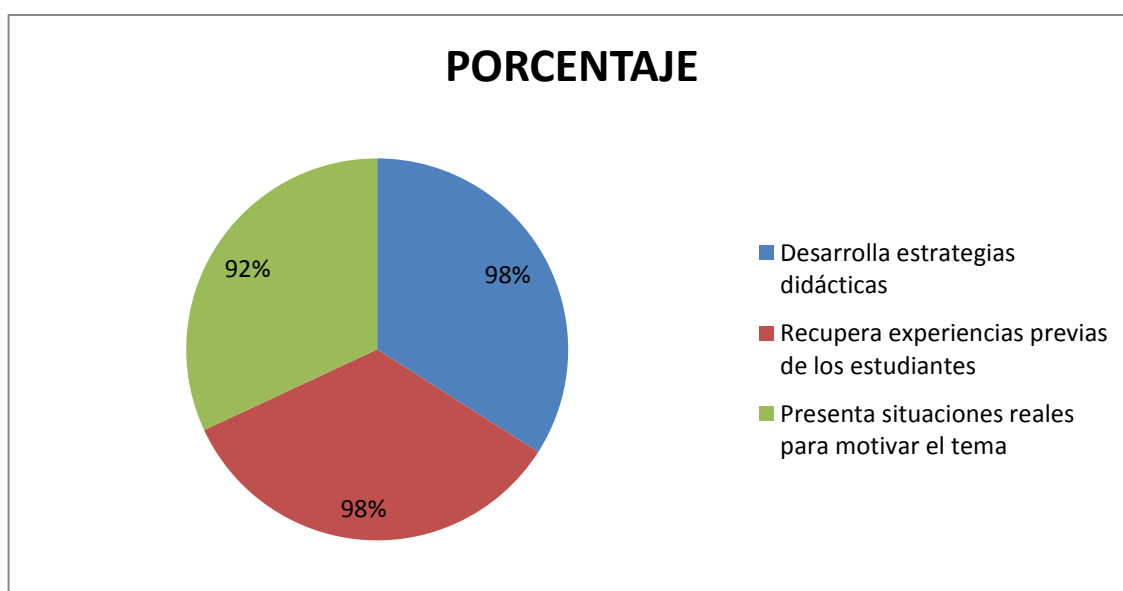


Gráfico 15. Inicio

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

La gestión de aula se desarrolla entre las interacciones que realiza el sujeto que enseña y el sujeto que aprende en una micro sociedad que es la sala de clases o el lugar donde se desarrollan dichas interacciones. Dentro de ello, juega un rol preponderante la construcción de significados y nuevos conocimientos a partir del traslado efectivo de las propuestas curriculares oficiales a la práctica.

Del criterio docente de importancia de las acciones de inicio de clase dentro del entorno de la gestión educativa se desprende el éxito o fracaso de la clase, debe considerarse el hecho

de que el clima de clase es el factor preponderante para abrir el aprendizaje de los estudiantes.

Al indagar sobre la importancia que los maestros dan a las actividades de inicio de clase, se obtuvo un valor uniforme y alto, es decir, el puntaje general global es de 96% equivalente a excelente demuestra el grado de conciencia del maestro respecto a estos indicadores. Se notó una ligera baja en el indicador de motivación con situaciones reales, pero con valores que no son relevantes para la investigación.

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

Tabla 15. Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	65,20	
	PROMEDIO	9,31	93,14

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

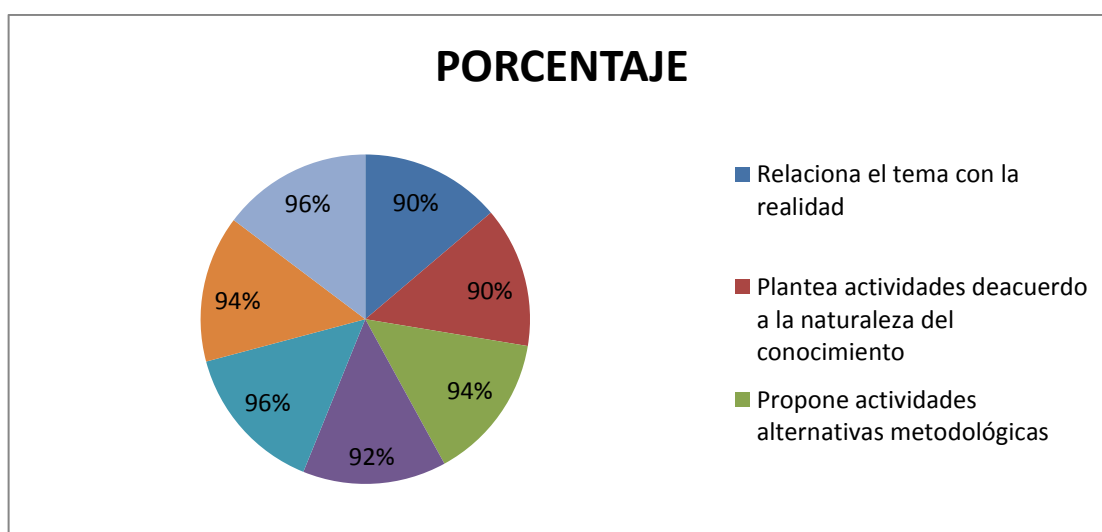


Gráfico 16. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Otro de los aspectos en los que el maestro debe hacer énfasis luego del inicio de clase y de la apertura del clima interno para motivar y aprehender, es el desarrollo de las acciones de clase, aspecto que tiene relación con los momentos de construcción del conocimiento en los

elementos que manejan los métodos y las técnicas de construcción de actividades iniciando por el anclaje de conocimientos, la selección de actividades y recursos de clase.

Considerada como la parte más amplia de la clase, es el momento en el que el maestro despliega todo su arsenal de recursos metodológicos y técnicos con el fin de construir el sistema de conocimientos que se ha planificado dentro del currículo institucional.

En la misma tendencia anterior y de manera uniforme, la importancia que los maestros dan a las actividades de desarrollo de clase es bastante alta, en promedio la valoración es de 93.14%, lo que corresponde a excelente, es decir, los maestros coinciden en una alta valoración a los indicadores de desarrollo de clase.

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

Tabla 16. Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,25	93%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
	TOTAL	36,65	
	PROMEDIO	9,16	91,63

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

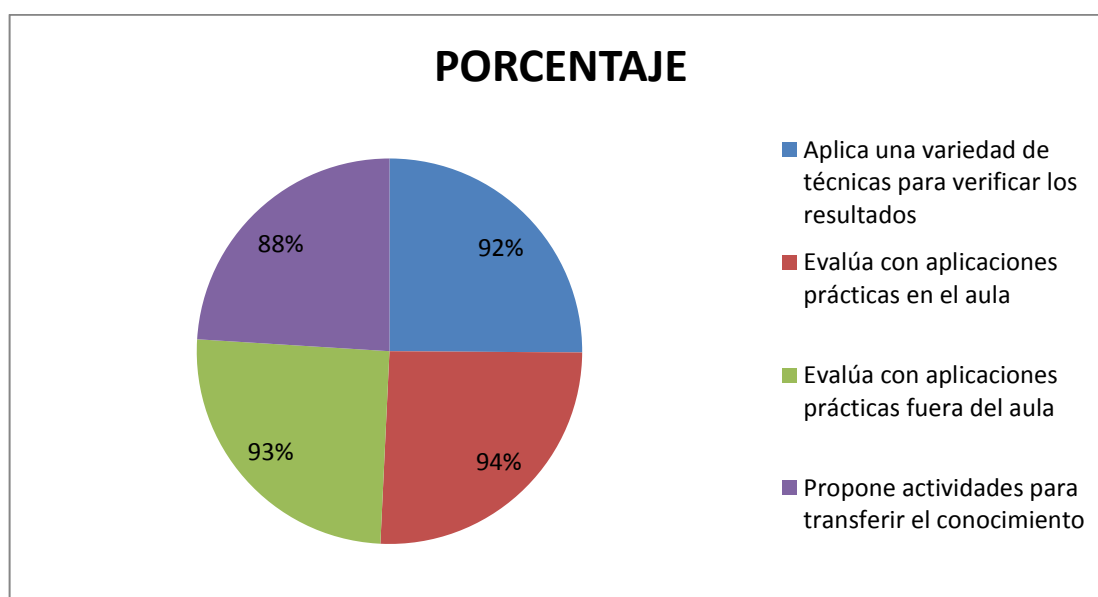


Gráfico 17. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El tercer elemento de la gestión pedagógica se refiere a la evaluación, es decir todas las actividades mediante las cuales el maestro verifica el proceso de aprendizaje alcanzado por los estudiantes en cada una de las etapas del aprendizaje dentro del aula escolar.

La evaluación ha sido considerada por los teóricos pedagogos como el elemento fundamental de la clase pues es el que permite verificar los resultados que poco a poco se

van alcanzando con los estudiantes y sobre todo, modificar y corregir los procesos que no están llegando a los objetivos propuestos, de ahí su naturaleza de continua y procesual que no ha sido bien entendida por muchos de los docentes y que ha sido confundida con el concepto de promoción o calificación.

Siguiendo con la misma tendencia, y tomando en cuenta la visión de importancia del maestro respecto a la evaluación, se puede decir que su puntuación es de excelente con un 91.63%, es decir consideran que las actividades de evaluación son importantes para el proceso de clase y casi de manera uniforme, únicamente hay un valor algo menor en las actividades de transferencia del aprendizaje.

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

Tabla 17. Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,60	96%
3.12	DESARROLLO	9,31	93%
3.13	EVALUACIÓN	9,16	92%
	TOTAL	28,08	
	PROMEDIO	9,36	93,59

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

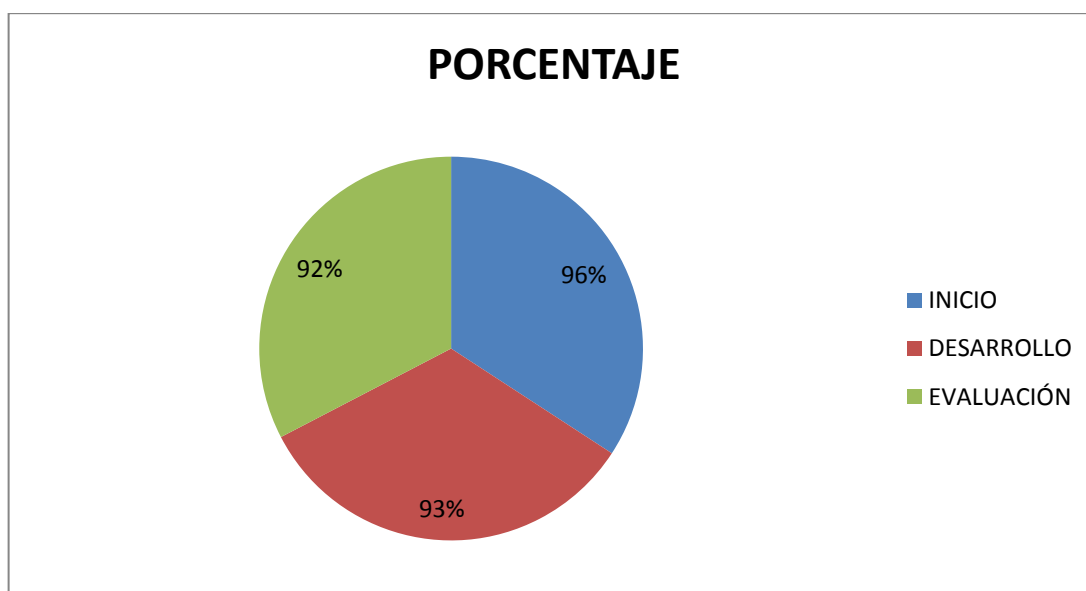


Gráfico 18. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El trabajo docente, a pesar de los momentos de planificación y otros similares, se realiza principalmente en la clase, ese es el instante en que todo lo que le maestro ha diseñado entra en acción, y de acuerdo con lo que se establece en las teorías pedagógicas se inicia la interacción entre el docente y el estudiante con el fin de promover los conocimientos.

Todo lo anterior obedece a un proceso concreto de enseñanza aprendizaje que va orientado a establecer metas terminales en cada una de las etapas siempre bajo la filosofía del proceso como elemento de trabajo. Si bien muchos autores han establecido pasos y etapas de la clase, en general se puede decir que existen tres partes bien definidas de la

misma que tienen que ver con las actividades iniciales, las de desarrollo o construcción del conocimiento y las finales o de evaluación.

Este proceso debe ser de total interés por parte de los maestros, y en el deben poner su atención en equilibrio total. Pues todas las etapas son iguales en trascendencia dentro de la clase, ninguna es la predominante y cada una tiene su función de ser, solo el equilibrio entre ellas puede garantizar un proceso dosificado y efectivo de clase.

En general, los docentes consideran importantes todas las etapas del proceso de enseñanza aprendizaje y en el mismo grado, la valoración promedio que asignan a los momentos del proceso es de 93.59%, equivalente a excelente, lo que nos indica al menos una gran preocupación por cada una de las etapas de clase sin una distinción específica de cada una de ellas, pues porcentualmente alcanzan 96%, 93% y 92%, sean estas de inicios., de desarrollo o de evaluación respectivamente.

Hay que notar la decreciente falta de interés del docente en las actividades de construcción y de evaluación de la clase, este desequilibrio, aunque no muy profundo, puede provocar problemas de calidad en la educación.

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

Tabla 18. Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	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	9,00	90%
	TOTAL	27,40	
	PROMEDIO	9,13	91,33

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

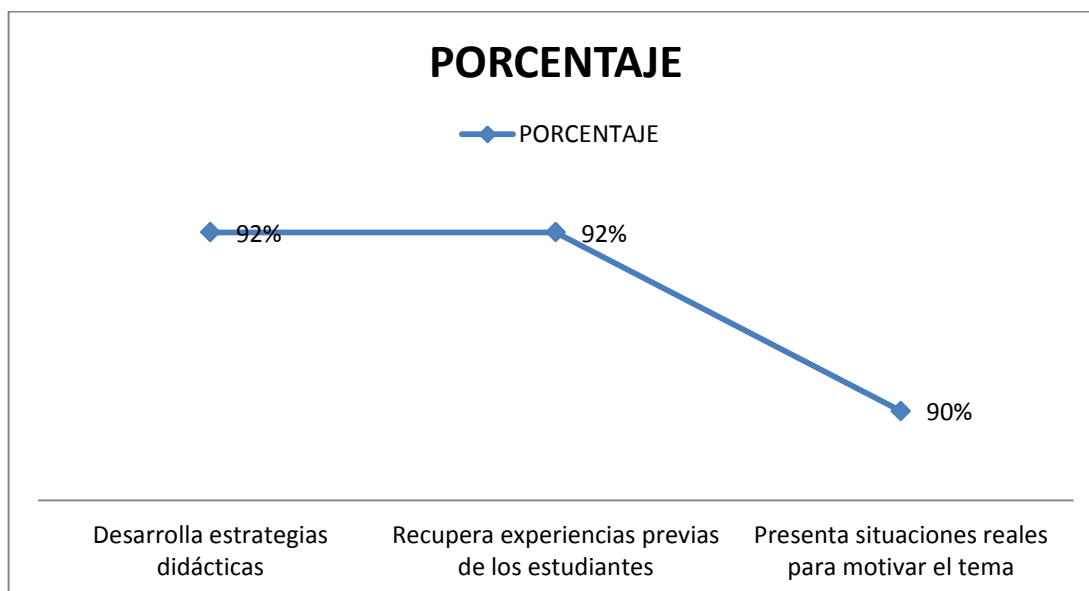


Gráfico 19. Inicio

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Las actividades de inicio del aprendizaje son de vital importancia debido a que constituyen la primera toma de contacto del estudiante con los contenidos que van a tratarse en clase, es el momento de llamar la atención y buscar la concentración preparando el ambiente para su desarrollo.

Lo ideal, según el criterio pedagógico, es que toda clase se inicie con actividades preparatorias o iniciales en las que se cree un clima de confianza, por lo que el maestro debe planificarlas debidamente y en adecuación con el entorno y el grupo social que va a tener en la clase, y por tanto, es necesario un conocimiento adecuado de las herramientas

que va a emplear en este proceso, no se trata de improvisar sobre la marcha ni se trata de hacer juegos sin ningún objetivo, es mucho más que eso y se trata de activar los prerrequisitos del niños para poder realizar conocimientos nuevos sobre la base de los anteriores.

Hablando del conocimiento que el maestro tiene en cuanto a las actividades de inicio de clase, los indicadores tienen un promedio elevado de 91.33%, equivalente a excelente, y con una valoración equilibrada entre todos ellos, marcándose únicamente una diferencia imperceptible respecto a la motivación con situaciones reales. Esto nos indica que su opinión sobre el conocimiento es regular y elevada.

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

Tabla 19. Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,60	86%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	88%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,80	88%
	TOTAL	62,00	
	PROMEDIO	8,86	88,57

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

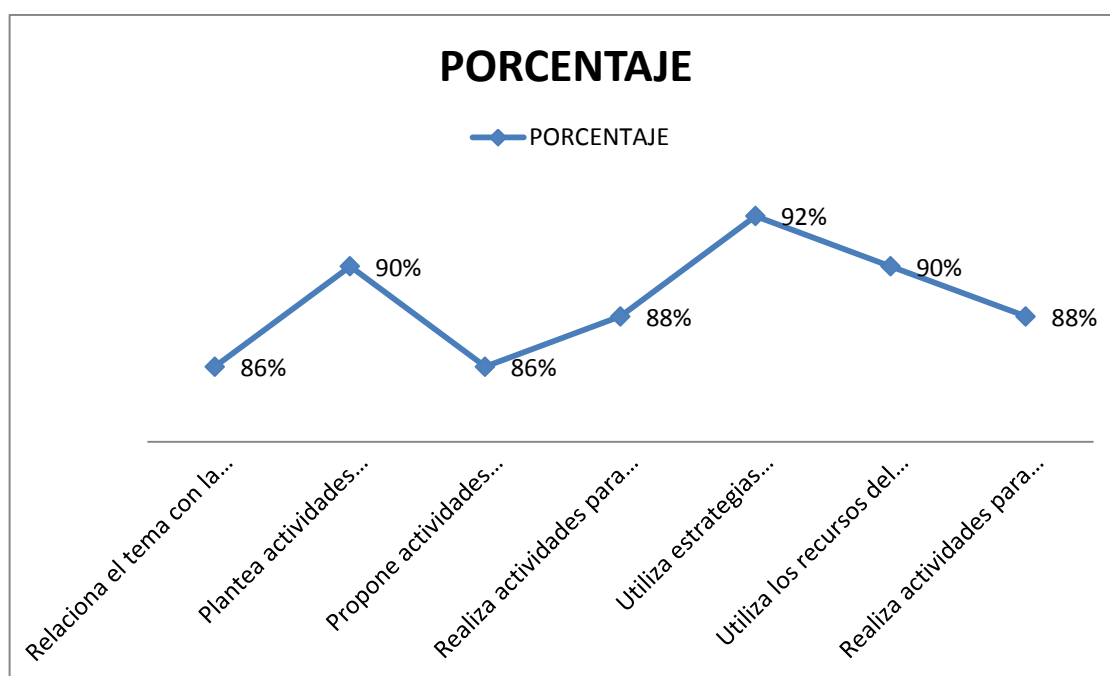


Gráfico 20. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El desarrollo de las actividades de clase debe ser sustentado por el maestro sobre la base de métodos y técnicas que le permitan realizar los procesos educativos en debida forma, su planificación decide si el conocimiento se construirá en debida forma o si fracasará, dependiendo de aspectos como si los métodos y técnicas están acordes con los objetivos y contenidos, si los procesos de aprendizaje están debidamente organizados, si los recursos son los adecuados, etc.

Es evidente que estos aspectos deben ser dominados y conocidos por el maestro, pues de ese conocimiento completo se puede permitir escogerlos adecuadamente, y no errar en su aplicación, pues de esto depende el éxito de la construcción del conocimiento.

En el aspecto de desarrollo de la clase, tomando en cuenta el conocimiento que declara el maestro, se puede ver que su valoración es muy buena con un puntaje de 88.57%. Los puntajes más bajos se ubican en la relación con la realidad y alternativas metodológicas, lo que sugiere una actividad de clase regular y rutinaria.

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

Tabla 20. Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,60	86%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,50	85%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
	TOTAL	34,70	
	PROMEDIO	8,68	86,75

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

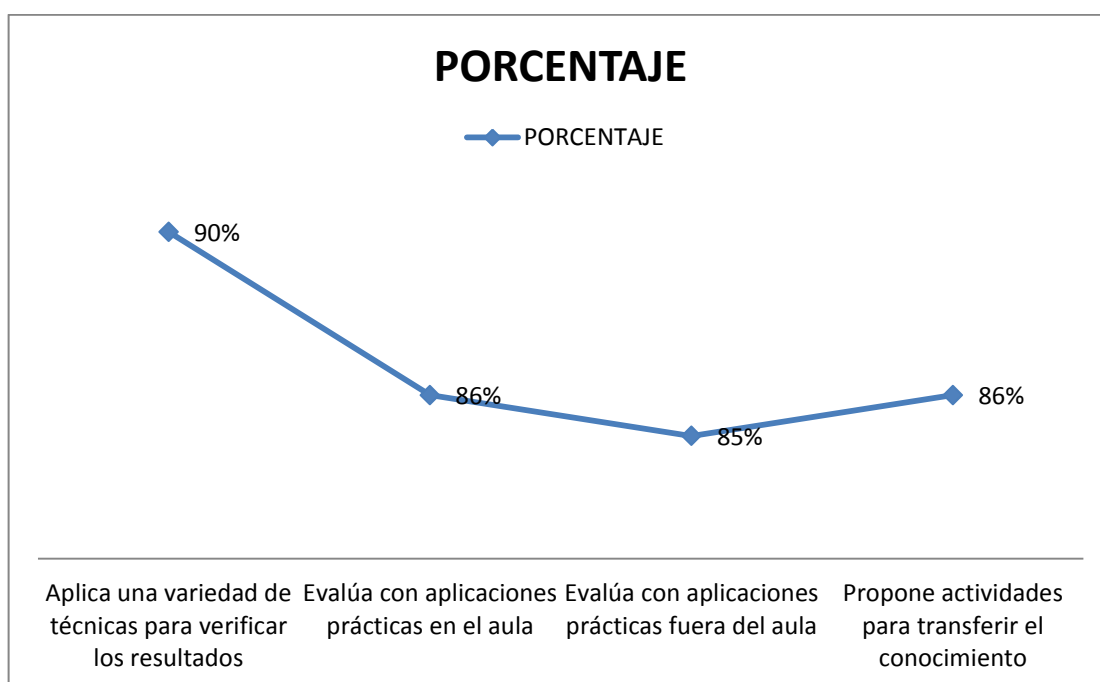


Gráfico 21. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Es de vital importancia para el maestro tener en cuenta los momentos de la evaluación educativa durante el proceso enseñanza-aprendizaje, porque le permite estar pendientes de los avances y dificultades de los estudiantes. En este sentido es necesario reflexionar sobre los siguientes conceptos: La evaluación educativa puede definirse como un proceso continuo de reunión e interpretación de información para valorar las decisiones tomadas en el diseño de un sistema de aprendizaje.

Esta definición tiene tres implicaciones importantes: en primer lugar, la evaluación es un proceso continuo y no algo que se hace al final de un proceso educativo. Es un proceso que empieza antes de que inicie la instrucción y sigue hasta el final de ésta. Atendiendo al modelo típico de clasificación moderna, la evaluación por características funcionales y formales que adopta, se divide en diagnóstica, formativa (de proceso, continua) y sumativa.

En lo que se refiere al conocimiento sobre la evaluación, el puntaje alcanzado por los maestros es de 86.75%, equivalente a muy bueno, siendo este aspecto el de menor conocimiento por parte del maestro respecto a los anteriores, así pues, encontramos bajos puntajes en la evaluación con aplicaciones prácticas en el aula, fuera del aula, y en la transferencia del aprendizaje. Esto nos indica que las acciones de evaluación no han sido desarrolladas con la misma intensidad que las demás etapas de clase.

3.3.2.12. Niveles de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje
VISIÓN GLOBAL

Tabla 21. Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,60	86%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,50	85%
	TOTAL	26,10	
	PROMEDIO	8,70	87,00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

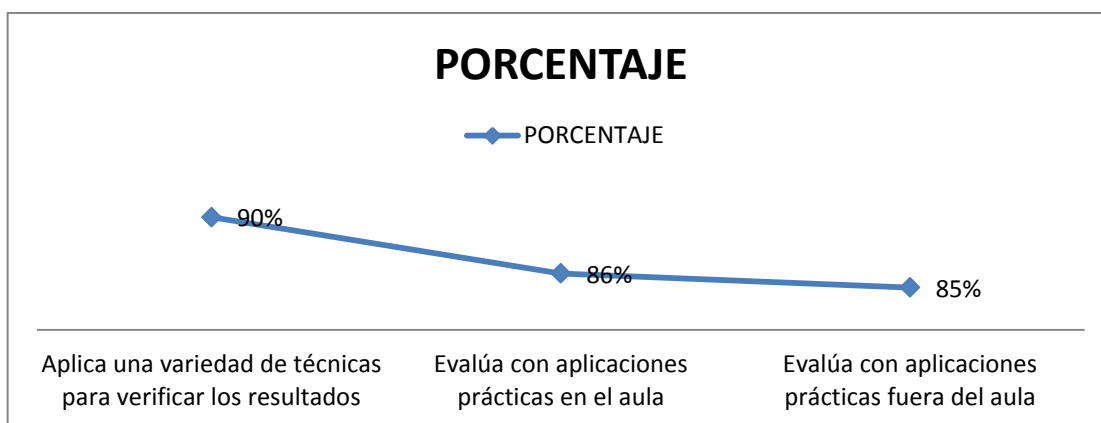


Gráfico 22. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En general, se puede decir que el conocimiento del maestro tiene una tendencia descendente según los procesos de clase, pues demuestra alto grado de conocimiento en los procesos de verificación de resultados con una valoración de 90%, baja su valoración a 86% en las prácticas de aula, y termina con 85% en las prácticas fuera del aula. Esta tendencia asegura una vez más la efectividad del maestro dentro del aula, pero su poca eficiencia en los aspectos fuera del aula y de transferencia de conocimientos, si comparamos con resultados anteriores, podemos decir que el docente no ha logrado salir del aula en sus actividades y por tanto los procesos de aprendizajes se tornan algo incompletos.

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

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	8,60	90%	86%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,75	6,10	88%	61%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,50	3,70	85%	37%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	4,60	94%	46%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	5,50	92%	55%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	8,70	96%	87%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	8,40	88%	84%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	8,10	90%	81%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,80	8,00	88%	80%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	8,10	92%	81%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	4,20	88%	42%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	7,50	88%	75%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	8,60	90%	86%
	TOTAL	116,85	90,10		
	PROMEDIO	8,99	6,93	89,88	69,31

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

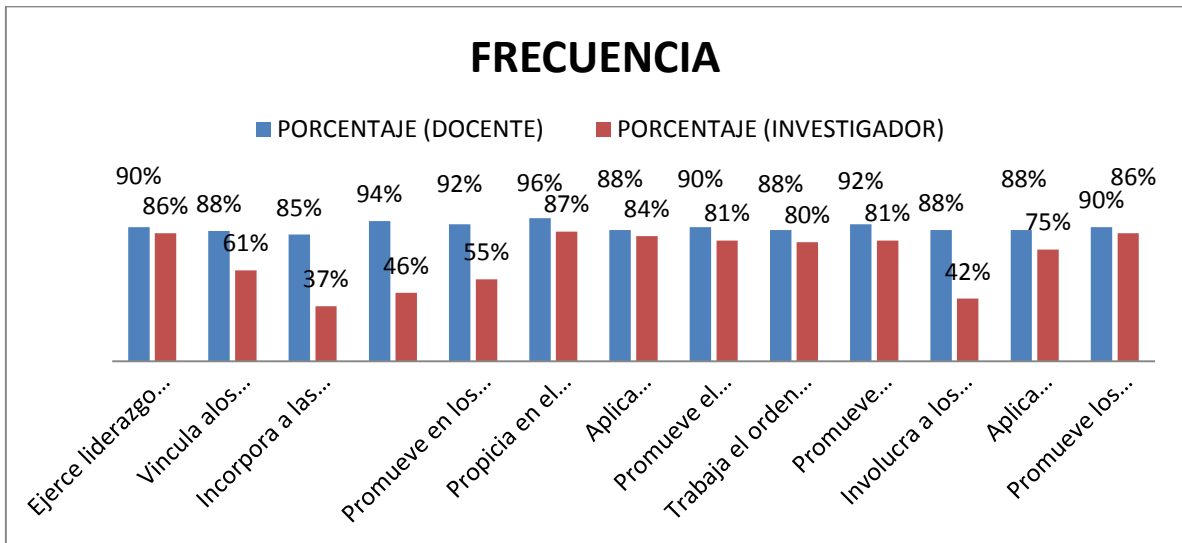


Gráfico 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El enfoque moderno de la educación promueve un nuevo comportamiento del docente, lejos de ser la autoridad del aula busca convertirlo en el líder del grupo de estudiantes capaz de guiarlos no solo en los aspectos del conocimiento, sino además en otros campos como los valores y las actitudes. Para ello, y conjuntamente, es necesario que maneje un estilo de comunicación acorde con el estilo de liderazgo.

De la información obtenida y contrastada entre los maestros y el investigador, y los resultados obtenidos dieron cuenta de una brecha significativa en la información. Empecemos por considerar que la valoración promedio del maestro en este aspecto es de 89.88%, equivalente a muy bueno, mientras que por parte del investigador, la valoración promedio es de 69.31% equivalente a regular.

Los aspectos en los que existe la mayor diferencia de opiniones entre maestros e investigador son la vinculación a los actores educativos, incorporación de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, promoción de actividades de servicio, promoción del interés en los estudiantes, e integración de los estudiantes en la planificación. Se puede decir que no existe un liderazgo adecuado ni un canal de comunicación efectivo entre el maestro y los estudiantes, rescatándose el liderazgo democrático como un punto a favor del maestro.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,50	95%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	96%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	92%
	TOTAL	121,50	
	PROMEDIO	9,35	93,46

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

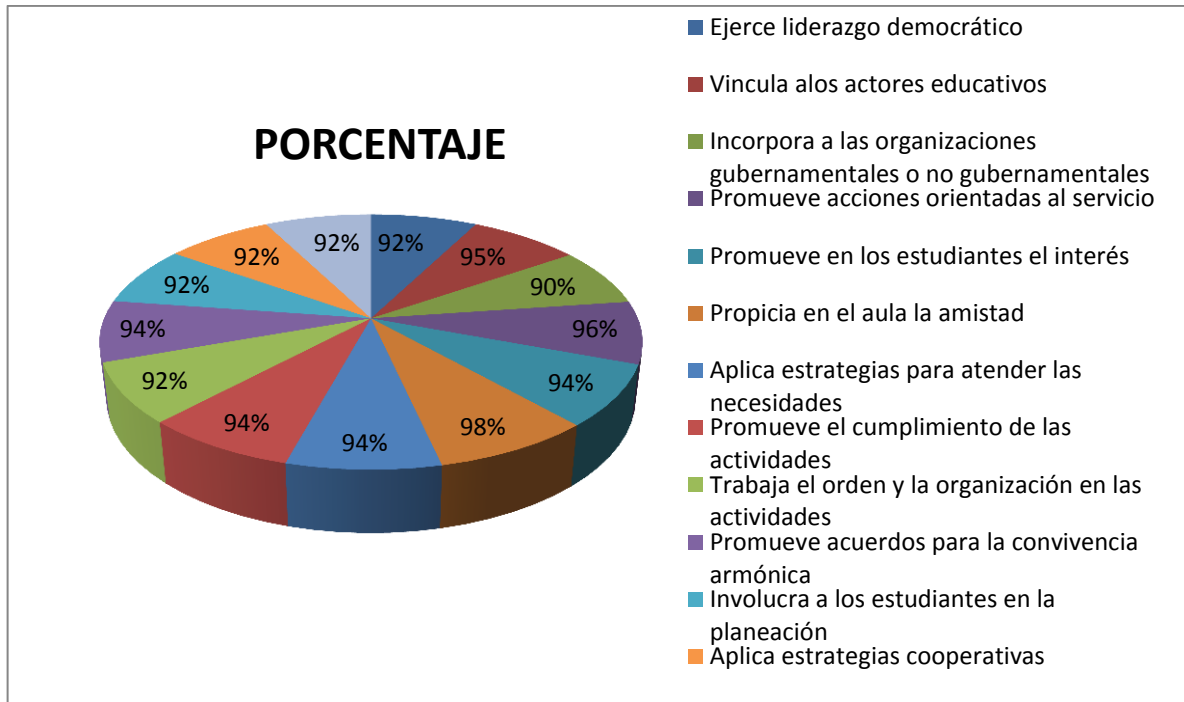


Gráfico 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El profesor es, sin duda, el líder en todo lo relativo a las tareas y actividades que realizan los alumnos para lograr los objetivos docentes de su asignatura. Por lo tanto, su estilo de liderazgo influye sobre la motivación y el aprendizaje de sus alumnos.

La comunicación educativa evidencia el vínculo entre estos dos importantes conceptos: comunicación y educación. Se define a la comunicación como un proceso de intercambio de información a través de signos mediante el cual se comparten experiencias, conocimientos, vivencias, lográndose una influencia mutua. La comunicación es un proceso, constituye una secuencia de acciones dinámicas y que no solo se circunscribe al momento de la situación comunicativa ya que casi siempre que nos vamos a comunicar con otras personas ya estamos preparando el mensaje que vamos a transmitir, pero también pensamos en cómo se va a recibir el mismo, luego del diálogo que da una influencia que puede transformarse en acciones, reflexiones, sentimientos, que forman parte del propio proceso.

A pesar de los resultados anteriores, cuando se averiguó a los maestros que importancia tenía el liderazgo y la comunicación en el aula, a la luz de los distintos indicadores, la calificación que dieron fue de 93.46% equivalente a excelente, lo que representa cierto

conocimiento sobre el tema y una tendencia a considerarlo como un elemento dinamizador dentro de la actividad docente.

El único punto bajo en los indicadores presentados es la incorporación de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales dentro de los procesos educativos, debido a que no está aún socializado este tipo de integración en el sistema educativo.

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

Tabla 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,50	85%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,25	83%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,60	86%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,80	88%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	92%
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	9,00	90%
	TOTAL	116,55	
	PROMEDIO	8,97	89,65

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

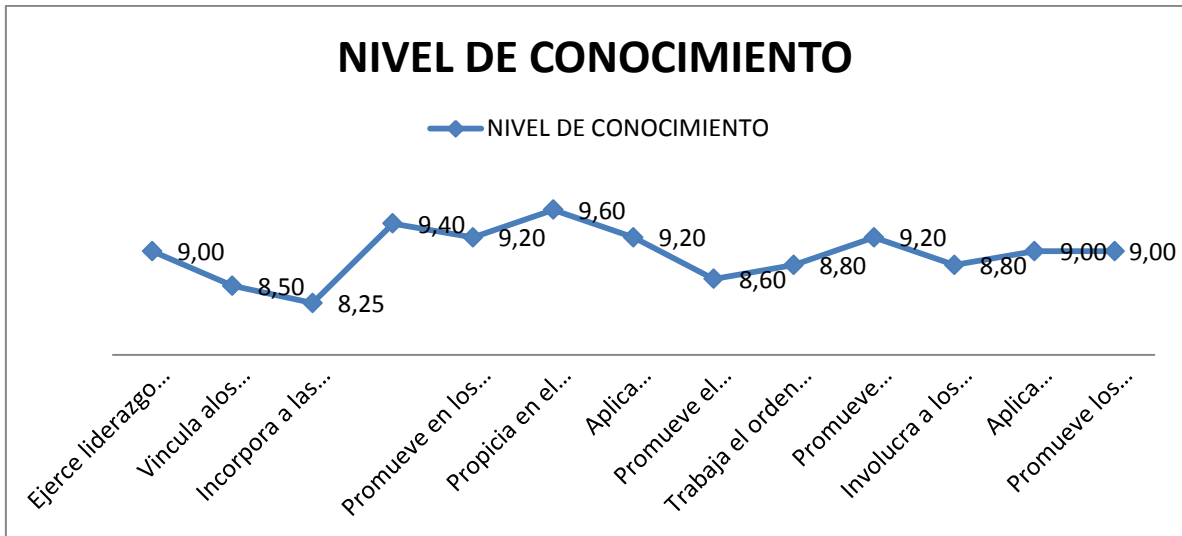


Gráfico 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El liderazgo es una de los elementos principales de la case pues es el eje orientador personal que el maestro realiza para su lograr que el alumno haga lo que está planificado. Un buen líder es aquel que tiene un grupo que se deja guiar hacia los objetivos planificados, así pues, el liderazgo es una característica de convivencia mediante la cual el maestro aporta lo mejor de sí para lograr lo mejor de su grupo.

En cuanto al conocimiento que el maestro demuestra sobre el liderazgo y la comunicación en el aula, la valoración es menor a las percepciones anteriores, se ubica en 89.65% con una equivalencia de muy bueno, se debe considerar aspectos de bajo puntaje coincidentes con los anteriores análisis como la incorporación de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, la vinculación de los actores educativos y la promoción del cumplimiento de actividades.

En los aspectos citados, los docentes no tuvieron idea clara de su incorporación dentro de los sistemas de liderazgo y comunicación del maestro.

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

Tabla 25. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,00	8,86	8,50
IMPORTANCIA	9,60	9,31	9,16
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,13	8,86	8,68

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

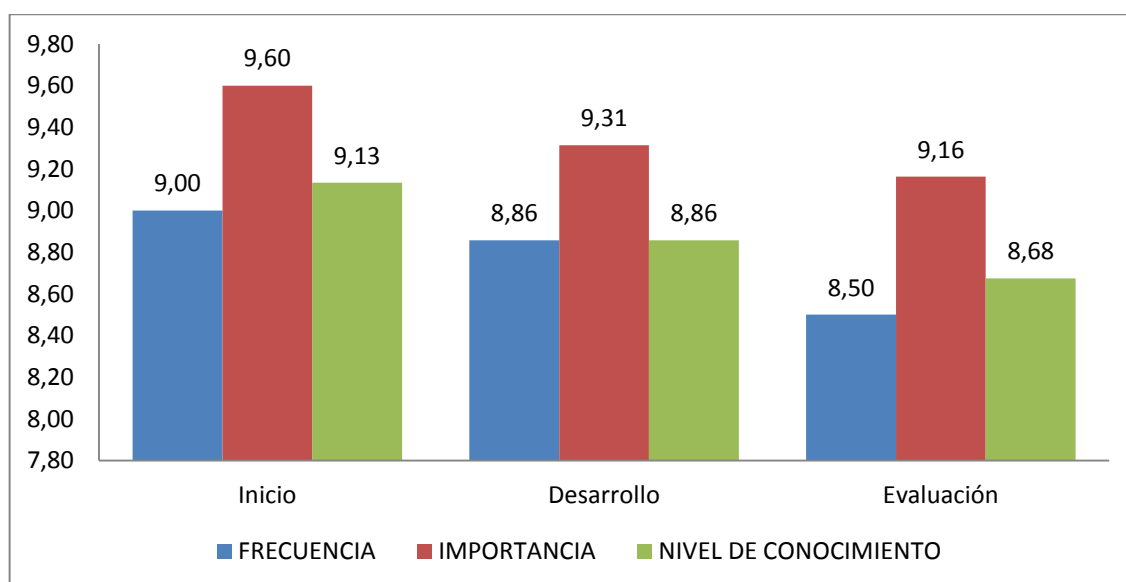


Gráfico 26. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Si se trata de superar el pensamiento teórico para aplicar los fundamentos pedagógicos a la práctica, el docente se enfrenta a varios problemas que superan el proceso educativo. Muchos maestros tienen dificultades para comunicar el conocimiento a sus estudiantes. Esto generalmente se debe a deficiencias en la estructura de la interacción entre sujeto que aprende y lo que debe ser aprendido. Estas se encuentran representadas primordialmente por el profesor, y desde luego por cualquier otro elemento que de alguna manera distribuya el conocimiento como revistas, libros, audiovisuales, etc.

Las nuevas tendencias en educación cada vez se concentran más en los procesos de rendimiento académico de los estudiantes, como respuesta a la demanda social de formar personas con competencia para aprender eficazmente, para lo cual, las teorías de estilos de aprendizaje se han convertido en una alternativa para dar explicaciones del porqué y cuándo un grupo de estudiantes que comparte en el mismo ambiente de aprendizaje, cada miembro aprende de manera diferente.

En cuanto a la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, se puede ver que se hace énfasis en las actividades de inicio de clase, especialmente en cuando a la importancia que tiene este momento, mientras que los procesos de evaluación tienen menor puntaje, en especial en lo referente a la frecuencia de aplicación de este tipo de procesos.

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

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

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,00	8,80
	Desarrollo	8,86	7,51
	Evaluación	8,50	6,29
	Visión Global	8,79	7,54
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,99	6,93

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

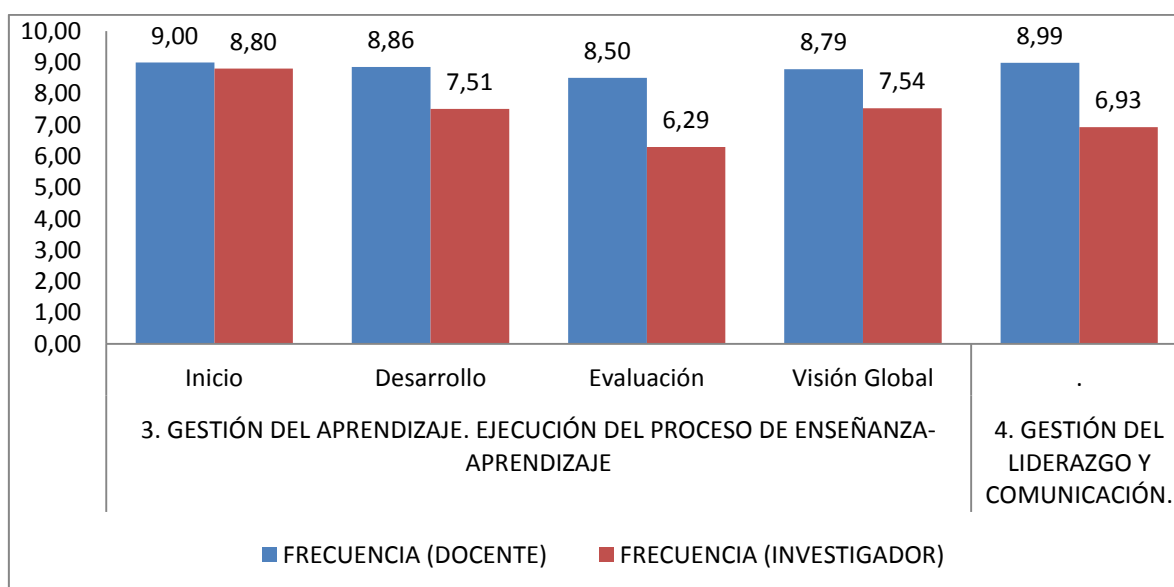


Gráfico 27. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Existen muchas definiciones de lo que es o debería ser un líder, generalmente enfocadas al ámbito empresarial u organizacional, sin tomar en cuenta el desarrollo humano como parte de la formación de un líder. Es necesario considerar que los primeros encuentros con el liderazgo se tienen en la familia; los primeros dirigentes son los padres, cuya relación mutua inculca valores, estilos y estrategias, impulsan actividades y ponen límites de conducta.

Posteriormente el individuo entra en el sistema escolar, donde los maestros dirigen a sus alumnos, tratando de potencializar sus habilidades, para que posteriormente sean de ayuda en la elección de una profesión u oficio, el docente se vuelve en una figura fundamental por la cantidad de tiempo que pasa los alumnos en la escuela, no sólo en la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades; también en la formación de ideas y pensamientos.

El liderazgo se vuelve una condición humana universal que unos individuos logran desarrollar más que otros

En lo referente a la comparativa del proceso entre los docentes y el investigador, se nota siempre una sobrevaloración de los primeros en todos los momentos de clase, el punto más crítico se ubica, nuevamente, en la evaluación, y el punto más alto en las actividades de inicio, coincidiendo siempre con los análisis anteriores.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,70	9,30	8,60
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,87	9,24	8,82
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,08	9,38	8,96
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,79	9,36	8,70
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,99	9,35	8,97

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

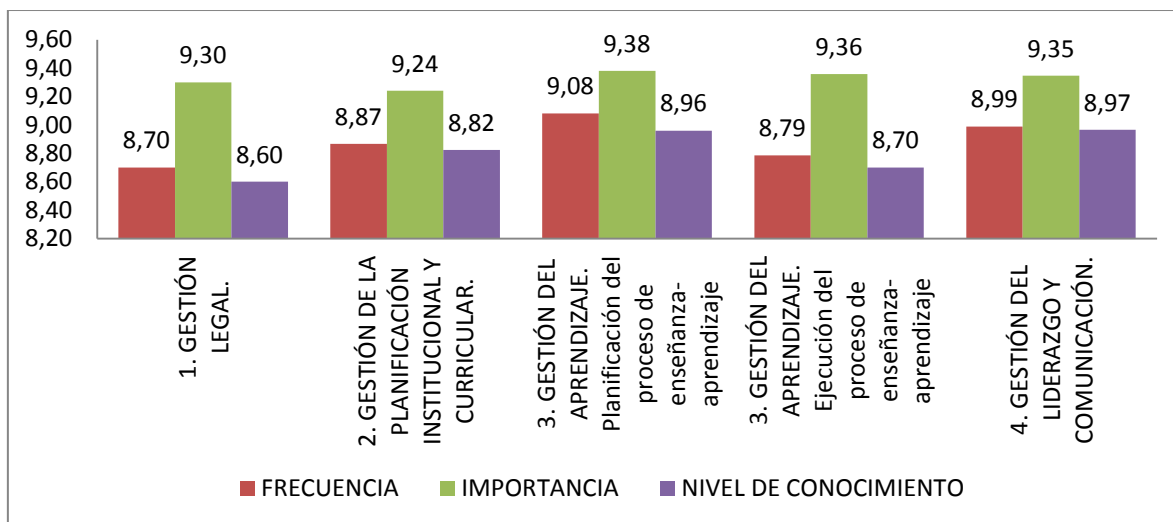


Gráfico 28. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En resumen, se puede decir que dentro de la gestión legal, prima la importancia sobre la frecuencia de uso y el nivel de conocimiento, es decir, para los maestros es un aspecto de suma importancia del que no se conoce al mismo nivel ni se utiliza con frecuencia.

En cuanto a la gestión de planificación institucional y curricular, se da la misma tendencia anterior, es decir, tiene más preponderancia la importancia del elemento por sobre el conocimiento y la frecuencia.

La misma tendencia se mantiene en los otros tres elementos, la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje, la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y la gestión del liderazgo y la comunicación.

El puntaje más bajo en cuanto a este resumen se da en el nivel de conocimiento de la gestión legal con 8.6, es decir se demuestra poco nivel de conocimiento en este campo.

El puntaje más alto se da en el aspecto de importancia de la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje, lo que demuestra la responsabilidad del maestro en este campo.

CONCLUSIONES

- Dentro del campo de la gestión legal, se destaca el estudio de la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, en el cual se puede observar que el docente tiene en la actualidad un desempeño bastante adecuado aunque no desarrollado en todos los aspectos. Si se observan los resultados obtenidos se podrá evidenciar que los aspectos técnicos de planificación de asignatura no revisten un problema para el maestro, mientras que aquellos que tienen relación con el entorno de clase, como el de la disciplina o los de la investigación, representan un problema para el docente, con lo que se puede aseverar que la planificación es sumamente técnica pero poco aplicada al ambiente escolar y al desarrollo del estudiante.
- La planificación actual es un proceso participativo que se divide en dos estratos, el primero referente a la institución, y el segundo al aula. De acuerdo con lo que manifiestan los tratados de gestión educativa, los procesos de planificación institucional deben ser participativos y consensuados, pues esto promueve el empoderamiento y la autorresponsabilidad que caracteriza a la organización de éxito. De igual forma, la planificación curricular de aula no debe ser realizada como un hecho aislado de cada maestro, sino que debe buscarse la interdisciplinariedad y el trabajo en grupo. Al respecto, existe cierta tendencia a generar espacios compartidos de trabajo, sin embargo, subsiste la centralización de la planificación institucional, y aún no se logra una participación al cien por ciento del maestro en estos procesos.
- En cuanto a la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se detecta que las actividades de inicio tales como motivación y estrategias didácticas iniciales, relación con el entorno y motivación, son llevadas en buena manera. Así mismo, las de desarrollo de conocimientos, tienen un alto nivel de significación para el docente. Sin embargo, las actividades de evaluación representan de poca importancia en el campo del maestro, limitándose muchas veces a la medición de resultados sin ninguna comparecencia con el proceso continuo y sistemático que debe ser. Hay que notar, sin embargo, que entre la versión del maestro y la observación del investigador, existe una distancia de criterios que sin ser demasiado grande, si hace pensar en una sobrevaloración por parte de los primeros.

- En el aspecto del liderazgo, se observan niveles bajos debido a que el accionar docente no tiene relación directa con el accionar del estudiante y la relación interpersonal y social del aula se ha visto limitada por una alta concentración teórica e individual dentro de la clase, esto provoca que no se tenga una noción de liderazgo adecuada.
- Si bien de la información de campo se puede deducir que existe un cierto grado de desarrollo, los puntos más bajos encontrados son los que se refieren a la gestión legal y la de planificación institucional, es decir a aquellas actividades en las que el maestro es un ente social y colectivo que requiere de la participación de los demás componentes del centro educativo con el fin de lograr los objetivos propuestos.

RECOMENDACIONES

- Es recomendable que el maestro tome en cuenta que la planificación de clase no solo es un hecho individual y técnico sino que abarca aspectos que se deben integrar dentro del comportamiento social del estudiante, no basta con solo planificar la clase, hay que hacerlo además con las técnicas apropiadas para el control disciplinario y la regulación controlada de la interrelación dentro del grupo humano que se congrega en el aula, para ello, es necesario reactivas ciertas técnicas propias del manejo de aula que son necesarias en el maestro para su planificación integrada.
- El Ministerio de Educación ha implementado una serie de manuales para la elaboración de instrumentos de planificación institucional, en ellos se detallan los procesos y se determinan los instrumentos que se debe utilizar para llegar a contar con planes debidamente consensuados. Los directivos institucionales deben generar mejores espacios de trabajo común con el fin de promover resultados que comprometan más al maestro dentro de la institución. Si bien este tipo de planificación puede llegar a las mismas conclusiones, el nivel de participación con el que se cuenta con el trabajo por grupos consigue el empoderamiento del personal hacia los objetivos de los cuáles ellos mismos son autores.
- La ejecución del proceso de aprendizaje es un hecho sustancial complejo que abarca toda una serie de elementos que inicial con la planificación y terminan con la evaluación, lastimosamente en nuestro medio no se da la importancia debida especialmente a este último elemento, no se toma en cuenta la evaluación como un

proceso continuo y permanente de clase y se limita únicamente a medir conocimientos, es necesario que el maestro aplique lo que conceptualmente se considera como evaluación, es decir garantice un proceso continuo y permanente de control de resultados y logros dentro del aula de clase y esto se evidencie en su planificación y en su registro de notas.

- Es importante rescatar la función del liderazgo dentro del aula por parte del maestro, este es un aspecto que históricamente se ha venido perdiendo y poco a poco se ha cedido a la teoricidad de la clase y al poco interés por la interrelación maestro alumnos. Esto se debe cambiar desde la óptica del reentrenamiento de líder que el maestro debe tener y el asumir ese papel conscientemente pues de esta manera se forma al estudiante antes que se lo instruya solamente. Paralelamente, con el mejor liderazgo la función de comunicación mejorará sustancialmente.
- Es importante comprender que la misión del maestro no es solo dictar sus clases, es también integrarse en el centro educativo y responsabilizarse de su desarrollo, por lo que las acciones de planificación deben ser asumidas con responsabilidad y deben ser tomadas como parte de su vivencia escolar.

PROPUESTA

ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN

ÁMBITO:	LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR X APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>			
PROBLEMA DETECTADO:				
No existe un proceso de planificación participativa y estratégica dentro de la institución educativa, en los planes institucionales elaborados prima la visión individual de la autoridad y en los didácticos el punto de vista del maestro.				
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:				
Proceso de planificación institucional				
OBJETIVO	ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Orientar las acciones internas para la elaboración activa y participativa del PEI del colegio como punto de partida para todo el esquema de planificación.	Sensibilización: <ul style="list-style-type: none"> • Información • Motivación • Participación • Toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar y establecer acuerdos con la comunidad educativa. • Conformación del equipo gestor o animador. 	Humanos: - Directivos - Personal Docente Materiales: - Material de escritorio - Proyector	La evaluación será por etapas y por metas: - Determinar al menos un 90% del personal sensibilizado hacia el cambio - Construcción de

	<p>Identidad institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visión <ul style="list-style-type: none"> • Visión <ul style="list-style-type: none"> • Ideario <p>Autoevaluación institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fase de preparación y planificación <ul style="list-style-type: none"> • Fase de 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar el plan de trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Orientación hacia la sociedad • Detalle de transformaciones • Reconstrucción de la historia institucional • Ideales compartidos • ¿Qué somos? • ¿Para qué somos? • ¿Qué y para que hacemos • ¿Qué nos proponemos? • ¿A quién educamos? • Establecimiento de la idea fuerza <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del proceso • Socialización del proceso • Conformación de equipos • Aplicación de 	<ul style="list-style-type: none"> - Computador 	<p>la identidad institucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe de autoevaluación - Elaboración del plan de mejora - Verificación de indicadores.
--	--	--	--	--

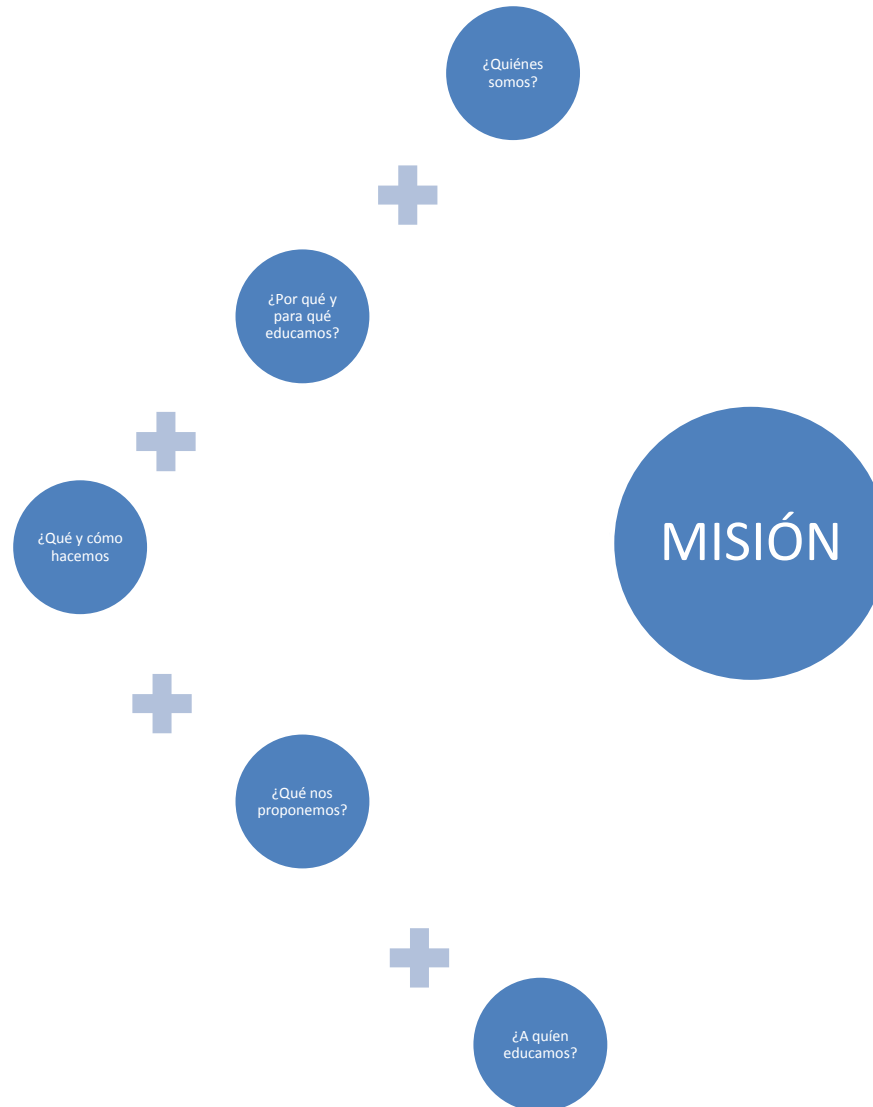
	<p>desarrollo de la autoevaluación</p> <p>Plan de mejora</p> <p>Evaluación y monitoreo</p>	<p>instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de resultados • Elaboración del informe • Priorización de problemas • Definición de causas y metas • Establecer acciones, metas , recursos y tiempos • Establecer un compromiso • Realizar acciones de monitoreo de control • Fichas y formularios de control 		
--	--	---	--	--

MAPAS DE PROCESOS DE CONSTRUCCIÓN DEL PEI

PROCESO DE SENSIBILIZACIÓN



CONSTRUCCIÓN DE LA MISIÓN



CONSTRUCCIÓN DE LA VISIÓN



PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN



PROCESO DE PLAN DE MEJORS



PROBLEMA PRIORIZADO	META	ACCIONES Y RECURSOS	RESPONSABLES	FECHA DE INICIO	ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO	RESULTADOS	FECHA DE TÉRMINO
¿Qué queremos cambiar?	¿Cuál es el propósito?	¿Qué acciones vamos a realizar, cómo y con que recursos?	¿Quién decide, quienes participan, quién monitorea y quienes rinden cuentas?	¿Cuándo inician las actividades?	¿Avanzamos según lo deseado? ¿Hay algo que reajustar?	¿Qué cambios pretendemos lograr?	¿Cuándo termina el proyecto?

BIBLIOGRAFÍA

- Ajovich, R. y Mora, S. (2009). *Estrategias de enseñanza*. Buenos Aires - Argentina: Aique.
- Anzola, C. (2001). *Administración de las pequeñas empresas*. México: Mc. Graw Hill.
- Bazarra, L. (20058). *Ser profesor y dirigir profesores en tiempos de cambio*. Madrid. Narcea S.A.
- Berigüete, J. (2009). *Administración y gestión educativa: perspectivas conceptuales y analíticas*. San Juan de la Managua-República Dominicana: San Juan.
- Chiavenato, I. (2007). *Las organizaciones*. México: UTHEA.
- Cuenca, R. (2008). *La cuestión docente*. Buenos Aires: Fundación Laboratorio de Políticas Públicas.
- Díaz Barrgia, F. (2000). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Trillas.
- Educación, M. d. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*.
- Educación, M. d. (2012). *Estándares de Calidad Educativa*.
- *Estándares de calidad educativa* (2012). Quito-Ecuador
- Gardner, H. (2000). *Teoría de las Inteligencias Múltiples*. México: Trillas.
- Ginott, H. (1991). *Maestro-Alumno*. México: Pax.
- Jouvart, J. (2009). *Enseñar e aprender dos veces*. Obtenido de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- Merani, L. (1999). *Diccionario de Psicología*. Madrid: Grijalvo.
- Naranjo Quezada, J. (s.f.). *Gestión del conocimiento*. Obtenido de <http://gestiondelconocimientokm.wordpress.com/2009/05/12/gestion-del-conocimiento-definicion/>
- Pont, B. y. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar: herramientas de trabajo*. México: OCDE.
- *Plan decenal de educación 2006 - 2015*. (2006). Quito Ecuador.
- *Constitución de la República*. (2008). Quito-Ecuador.

- *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. (2011). Quito-Ecuador.
- Real Academia de la Lengua. (2008). *Diccionario*.
- *Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. (2012). Quito-Ecuador.
- <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>

ANEXOS

ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO

EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



ANEXO 2: CARTA DE ENTREGA-RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Loja, septiembre del 2014

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA



Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

ANEXO 3: MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

- Nombre de la Institución:
- Tipo de Institución:**

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

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

- Sexo F () M () 2. Edad () años 3. Años de experiencia docente ()
- Posee título relacionado con la docencia. SI () NO ()
- Nivel de estudio:**

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

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

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

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

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

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

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

1

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NÚMERO DE NIÑOS:
PERÍODOS OBSERVADOS:
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	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	1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
			1.3.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.			
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
	2.6	Promueve 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









