



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 Educación Inicial en el Centro Educativo “Acuarela” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014”

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Lino Delgado, Carmen Monserrate

DIRECTORA: Romero Aguilar Nancy Paquita, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO-CARCELÉN

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister

Nancy Paquita Romero Aguilar

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 Educación Inicial en el Centro Educativo “Acuarela” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014, realizado por Lino Delgado Carmen Monserrate, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Abril 12 de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Lino Delgado Carmen Monserrate declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el Centro Educativo “Acuarela” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014 de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mgs. Nancy Paquita Romero Aguilar director (a) 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 Lino Delgado Carmen Monserrate

Cédula 1309645743

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a todas las personas que creen que todavía tenemos mucho que aprender pues lo que hemos aprendido hasta hoy no supera esa partícula de un mundo lleno de creatividad, esperanza que nos regalan esos seres chiquitos y que son la razón del presente trabajo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios quien es la razón de culminar todo esfuerzo gracias a la vida que me da y por darme la oportunidad de colaborar en la mejora de nuevos caminos para la enseñanza. A mis Padres, al sacerdote Gaetano Lino Bortoli que directamente colaboró con mi crecimiento con su ayuda y cercanía. A mi amigo entrañable y muy especial Carlos Azcona que con su sabiduría, sensibilidad y amor me hizo ver nuevos caminos.

No puedo olvidarme de mi amigo Mgs. Walter Cevallos Béjar que me transmitió grandes conocimientos con cariño y paciencia, junto a él su personal de mi querido Centro Carcelén.

Y, un agradecimiento especial a mi muy querida Universidad Técnica Particular de Loja y al cuerpo docente que me supieron acompañar durante toda mi carrera estudiantil.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Desempeño docente.....	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	13
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5. Organización institucional.....	16
1.1.2.6. Políticas educativas.....	18
1.1.3. Características del desempeño docente.....	20
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	21
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	23
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	24
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	26

1.2. Gestión educativa.....	26
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	26
1.2.2. Características de la gestión.....	27
1.2.3. Tipos de gestión.....	28
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	29
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	29
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	30
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de 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. Definiciones 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.....	38
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	41
2.1. Diseño de investigación.....	42
2.2. Contexto.....	43
2.3. Participantes.....	43
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	44
2.4.1. Métodos.....	44
2.4.2. Técnicas.....	44
2.4.3. Instrumentos.....	45
2.5. Recursos.....	46

2.5.1. Talento Humano.....	46
2.5.2. Institucionales.....	46
2.5.3. Materiales.....	47
2.5.4. Económicos.....	47
2.6. Procedimiento.....	47
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	48
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	49
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	49
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	50
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	51
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	52
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	52
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	53
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	54
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	55
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	55
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	55
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	56
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	57
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	59
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.....	59
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	60
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	61
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.....	62
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	63
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	64
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	65
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	66
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	67
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	68
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	69
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del	

aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	70
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	71
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	72
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	72
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	73
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	74
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	75
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	76
CONCLUSIONES.	78
RECOMENDACIONES.....	80
BIBLIOGRAFIA.....	83
PROPUESTA.....	84
ANEXOS	86
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	87

RESUMEN

El presente trabajo de investigación versa sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el Centro Educativo "Acuarela" de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014. Pretende colaborar en el mejoramiento del desarrollo de las actividades dentro y fuera del aula; para ello es importante tener claro la planificación y la ejecución de la puesta en práctica del proceso de enseñanza.

Se pone a consideración esta labor que es fruto de la recopilación de datos obtenidos a través de la investigación que ayudarán a las generaciones futuras a tener muy en cuenta para la aplicación y ejecución en su tarea educativa. La misma busca fortalecer mediante la investigación al proceso educativo, estableciendo parámetros para la ejecución idónea del educador.

Palabras clave: enseñanza, aprendizaje, desempeño, docente, investigación, educación.

ABSTRACT

The present research work deals with teacher performance in the teaching-learning process. The study was made in the School "Watercolour" from Quito, Pichincha province, in the 2013-2014 school year. It aims to assist in improving the development of activities within and outside the classroom; for it is important to understand the planning and execution of the implementation of the teaching process.

The information administrated on this work is the result of the compilation of data obtained through research that will help future generations to take into account for the application and implementation in their educational task. It seeks to strengthen research through the educational process, setting parameters for implementation of the ideal educator.

Keywords: teaching, learning, performance, teaching, research, education.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación es el resultado de un trabajo de campo realizado en el centro educativo Acuarela, en la ciudad de Quito y pretende acompañar el desarrollo de las habilidades o técnicas de aprendizaje dentro y fuera del aula, para ello es necesario que el docente sepa cómo desarrollar y cómo ejecutar la clase y qué metodología y técnicas podría ayudar el desarrollo de la misma.

Está dividida en cuatro capítulos a saber: un marco teórico que trata sobre el desempeño docente que se sintetiza en la vivencia diaria con sus alumnos; la gestión educativa que es son las acciones a seguir y de acuerdo a los objetivos propuestos; y, estrategias para mejorar la gestión del docente que son las acciones planificadas para alcanzar un determinado objetivo. (Universidad Particular de Loja, 2014)

Un segundo capítulo versa sobre la metodología haciendo énfasis en el diseño de investigación que nos sitúa en un lugar, espacio y tiempo determinados y permite conocer los individuos que son estudiados; además se utilizaron técnicas e instrumentos de investigación como la encuesta y la observación; así como también los recursos e instrumentos para proceder con la investigación. . (Universidad Particular de Loja, 2014)

Un tercer capítulo que habla de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los docentes de la institución visitada, así como el análisis y discusión de los resultados obtenidos; y por último, se logró las conclusiones, las recomendaciones y la misma propuesta que surge de las debilidades encontradas en la investigación y pretende corregir a fortalezas. . (Universidad Particular de Loja, 2014)

Este trabajo de investigación es de importancia para la educación superior porque ayudara a tener criterios claros que van de acuerdo a la realidad que exige la educación de nuestro país, maestros debidamente preparados que ayuden a fortalecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. Siendo la UTPL la promotora de este trabajo, está empeñada en promover la investigación e innovar la educación de los docentes del Ecuador dando ideas y propuestas que ayuden al cumplimiento de las exigencias externas a su labor educativa.

En respuesta al problema planteado en la investigación y según los resultados del cuestionario de autoevaluación y desde la observación del investigador se ha constatado que el docente no domina las estrategias de enseñanza por las deficiencias encontradas en la falta de planificación curricular adecuada como punto fundamental para lograr el aprendizaje requerido en los estudiantes.

Los objetivos alcanzados gracias al trabajo de campo y a los resultados que se obtuvieron en el mismo utilizando los cuestionarios realizados a los docentes quienes facilitaron las respuestas de acuerdo a la realidad del centro educativo. De estos se desprenden resultados que dejan en descubierto las falencias que hasta ese momento se vivía en la institución. (Universidad Particular de Loja, 2014)

Para la elaboración del trabajo de investigación se facilitó el hecho que la institución en mención permitió la realización de las encuestas, de la misma manera se dio la oportunidad poder realizar todo el trabajo; pero cabe mencionar que uno de los inconvenientes no se disponía del tiempo necesario y el desconocimiento de la LOEI por parte de los docentes del lugar. (Universidad Particular de Loja, 2014)

La metodología utilizada en la elaboración del trabajo de investigación fue de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo que nos permitió conocer la problemática y realidad de los docentes del centro Educativo Acuarela.

Este modesto trabajo quiere llegar a los docentes con la sugerencia de que se actualicen con el conocimiento de los niveles de la planificación, los procesos de operatividad para que puedan poner en práctica dentro y fuera del aula fortaleciendo el aprendizaje en los niños y niñas del nuestro país.

CAPITULO I
MARCO TEÓRICO

1. Desempeño Docente.

1.1.1 Definiciones de desempeño docente.

“La educación es la razón del presente y el motor del futuro de la sociedad, y los educadores son el faro que ilumina la mente y la conciencia de sus integrantes” (Chavarría, 2007, p.9). Este tercer milenio de la era cristiana, se interroga apremiantemente sobre la realidad que vive la educación hoy. En este momento de la historia, los educadores son el puente entre el presente y el futuro, entre la promesa y la realidad, entre los sueños y la realización de los ideales de miles de individuos que apuestan en ella días mejores en sus vidas.

Toda persona que opta por la profesión de docente, es porque quiere dedicar su tiempo y en ocasiones hasta su vida, a la educación de las nuevas generaciones, y para ello busca la preparación y formación adecuadas, que con el tiempo se va haciendo con la práctica, con la experiencia que adquiere del compartir diario con sus alumnos. Hay personas que enseñan algo a alguien, gustan o aman aquello que están impartiendo, lo harán con pasión, calidad y, sobre todo, con amor. Entonces, el docente se convertirá en educador.

Todo lo dicho anteriormente tiene una relación directa con la desempeño del docente. Al respecto, por demasiado evidente que parezca, muchos pensadores han dado su aporte sobre el mismo. Es importante tomar como referencia el criterio de estos quienes han dado sus criterios para conocer a fondo el significado de lo que se conoce como desempeño, pero de manera particular y especial, del docente. Pero, ¿quién es el docente?

El docente es un educador ante todo. El autor Sarramona López, (2002, p.183) señala al educador como la persona que tiene la responsabilidad de educar, sea por obligación profesional sea por deber social; el educador sigue educándose mientras educa a los demás. El educador seguirá teniendo un papel decisivo en la conformación de la personalidad de los educandos. Hay que tener muy en cuenta que la educación actual es el resultado de influencias muy diversas.

Por todo lo dicho, otro autor enfatiza diciendo que “cuando hablamos de “desempeño” hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la “evaluación del desempeño docente” hace

referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo”. (Chiroque, 2006).

El desempeño, según lo dicho por el autor, de manera general es justamente la praxis de una profesión; ésta se convierte en una obligación propia de la misma. De ahí, si lo aplicamos al maestro como tal, todo desempeño docente debe regirse también por la puesta en práctica de su desempeño profesional.

Otro autor hace hincapié en decir que el desempeño “es el conjunto de acciones que realiza el docente, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Se deja evidencia que el contexto educativo tiene sus propias particularidades sobre lo que debe ser el accionar del docente como centro de su actividad profesional. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador”. (Colectivo de autores del ICCP, 2007, p.114).

Según lo anterior, “el educador toma la perspectiva más amplia de verdadero profesional, por cuanto la responsabilidad del profesorado no se puede limitarse a la docencia, entendida como la facilitación de la instrucción del alumno, sino que ha de actuar sobre el conjunto de su personalidad para lograr una formación en todas sus dimensiones. (Sarramona López, 2002, p.184).

El docente es un profesional que según Enríquez (2006) debe poseer dominio de un saber específico y complejo como el pedagógico, que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes.

Precisamente, el desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público o privado que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

Ricardo Cuenca, sobre el desempeño del educador afirma que, “el docente es un profesional que tienen dos dimensiones: una es su experiencia técnica y la otra, mas descuidada es la que tiene que ver con su función social debiendo ser cuatro las dimensiones a evaluar- conocimientos –accionar pedagógico y didáctico- habilidades laborales – el nivel de desarrollo de competencias interculturales”. (*Chiroque, Sigfredo, 2006*).

De los autores citados se deduce que hay una coincidencia en decir que el desempeño docente tiene que ver con las acciones puestas en práctica en el aula, en el ejercicio de su profesión. El educador o docente cumple un rol específico que lo debe aplicar de acuerdo a las disposiciones generales y particulares de las autoridades competentes de la institución a la que se debe. De acuerdo a esto, toda educación es una educación de una disposición.

En un mundo globalizado, tecnológico y competitivo que apunta hacia la calidad de la educación y los grandes desafíos por los que atraviesa ésta, se observa que los procesos de enseñanza aprendizaje en la educación tienen que cambiar en las perspectivas de los nuevos paradigmas. Por ello, las instituciones educativas deben de asumir los cambios que ocurren en el mundo actual, es decir, deben de pasar de la inercia a la acción y a la elaboración de nuevas propuestas.

Por otra parte, el desempeño se define como “La acción y efecto de desempeñar o desempeñarse, que significa cumplir con una responsabilidad, realizar una acción que ha sido aceptada como una obligación, como un servicio por el cual se obtiene una satisfacción”. (*Diccionario de la Real Academia Española, 2004*).

Para este concepto se deja en evidencia una relación causa efecto en lo que se debe hacerse, el cumplimiento bien sea unas actividades o tareas producto de una obligación adquirida y la contra prestación de un beneficio a razón de dicho desempeño aspirando satisfacer deseos individuales y a la vez necesidades colectivas de una sociedad.

Otro autor señala el desempeño docente como “la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en

relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer." (Añorga, 2006).

Para esta autora el desempeño docente no es posible si no existen un conjunto de cualidades propias de un individuo capaz de reconocer que solo a través del desarrollo de acciones claras que van más allá de lo que él conoce y el puesto de trabajo exige hacer.

El análisis de estas definiciones permitió concluir que el desempeño profesional del docente no debe verse como una función aislada de su quehacer diario, sino que debe ser el recurso básico del éxito de su desempeño profesional, imbricada en las diferentes funciones que realiza. Lo que hace grande la figura del docente es, precisamente, la posibilidad de ser educador; lo insustituible del docente es la capacidad educativa que alcanza su desarrollo con la puesta en la práctica y a través de la relación interpersonal con el otro.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

En la actualidad, se estima que uno de los factores que mayormente contribuyen a que los niños y jóvenes obtengan los aprendizajes que requieren para articularse con los desafíos de una sociedad progresivamente compleja y cuya mayor demanda es el conocimiento: es la formación inicial de docentes.

1. 1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

“Necesitamos ahora, más que nunca, maestros con vocación, es decir, personas que consideran su tarea de educadores como una misión en cuyo cumplimiento encuentran el sentido y la realización de su vida” (Tierno. Escaja, 2000, p. 119)

La formación docente inicial es el proceso pedagógico sistemático que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo.

La educación escolar es el medio a través del cual la sociedad pone al alcance de las nuevas generaciones, la gran riqueza de conocimiento acumulada por la humanidad. Por tanto, son los docentes los encargados de este traspaso cultural de generación en generación.

1.1.2.2. Motivación.

En el quehacer cotidiano de la actividad docente y del mismo quehacer pedagógico surge la afirmación, según Sarramona López (2002, p. 202) que la educación debe satisfacer las necesidades del educando como garantía hacia el proceso de aprendizaje y educativo en general. Actualmente, este tema es sujeto de máxima preocupación entre los profesionales de la educación, cuando resulta muy difícil motivar a los alumnos hacia las tareas escolares.

Según este autor, “la motivación nos es otra cosa que la orientación y activación de la conducta” (Sarramona López 2002, p. 203). Se habla de una motivación intrínseca “que es la energía interna que se deriva del propio hallazgo de la satisfacción que la tarea aporta. No tiene por qué eliminarse las demás fuentes motivadoras que mantiene alerta al interés por la tarea”. (Beltrán, J.; 1993, p. 83).

Se habla también de los incentivos externos que según Sarramona López (2002, p. 203) debe aplicar el educador para despertar actitudes positivas hacia el aprendizaje a través de “premios intrínsecos”, y que se transformaran éstos son refuerzos de las motivaciones intrínsecas. Por ello, las necesidades actúan, como elementos básicos de motivación intrínseca.

Robbins y Judge (2009), define a la motivación, así: Son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo (p. 175).

En relación al tema de la motivación, se habla también de necesidades personales; entre los distintos autores que han tratado este tema, se destaca *Abraham Maslow*, con su concepción humanista de la motivación, que según Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., (2012, p. 141) que establece que la naturaleza humana posee cuatro necesidades básicas y una de crecimiento que le son inherentes:

a) Necesidades Básicas:

- *Fisiológicas*: Surgen del requerimiento de la naturaleza física, como la necesidad de alimento, reproducción, etc.
- Seguridad: La necesidad de una persona de no sentirse amenazado en su estabilidad física y emocional. La institución proporciona seguridad mediante contratos indefinidos de trabajo y medidas de higiene y seguridad organizacional.
- *Pertenencia o afiliación*: las necesidades de un individuo con deseos de relaciones afectivas con los demás; un clima organizacional adecuado en el que la comunidad escolar proporcione a sus integrantes afecto y pertenencia a la organización.
- *Reconocimiento o estima*: La necesidad de confianza en sí mismo, el deseo de logro, competencia y la necesidad de aprobación y reconocimiento que se manifiesta en forma de reputación, prestigio, reconocimiento, atención; que se logra mediante sistemas de recompensas, estímulos y planes de carrera.

b) Necesidades de crecimiento:

- *Autorrealización personal*: el deseo de todo ser humano de realizarse a través del desarrollo de su propia potencialidad. Está en la cúspide de las necesidades y se obtiene sólo cuando se han satisfecho las anteriores. Una persona autorrealizada es altamente productiva. Esta necesidad implica que el personal encuentre un sentido de vida en su trabajo.

Otro de los autores que citan Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., (2012, p.143) es la *teoría David McLelland* quien dice que la motivación en el trabajo está en relación con las necesidades de cada persona y el predominio de algunas de éstas: es el factor que habrá de satisfacer a través del puesto, dichas necesidades son:

- *El Poder*: las personas guiadas por la necesidad de poder o de influir sobre otros, se sienten plenamente satisfechas con el ejercicio de la autoridad: esta necesidad puede ser considerada como una variedad de la necesidad de estima.

- *La Afiliación*: esta necesidad es impulsada por el agrado de tener buenas relaciones con los demás y disfrutar de la compañía de otros. La afiliación representa en gran medida lo que Maslow denominó necesidad de afecto.
- *El Logro*: cuando esta necesidad predomina, se manifiesta por la satisfacción que se obtiene al alcanzar metas y resultados. El individuo que es motivado por el logro, realiza grandes esfuerzos para obtener siempre sus objetivos, y encuentra una gran satisfacción cuando lo consigue. Una fuerte necesidad de logro va acompañada de una gran insatisfacción cuando el trabajo carece de desafíos.

Para que realmente se encuentren motivados los individuos deberán ubicarse en los puestos en donde se satisfaga su necesidad predominante de acuerdo con su perfil psicológico, ya sea el logro, el poder o la afiliación.

Los autores Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., (2012, p. 144) hablan también de *otros factores de motivación* que según otros pensadores establecen que, para motivar al personal, es necesario considerar ciertos factores tales como:

- *Espíritu de Equipo*: el sentirse identificado con un grupo de trabajo para lograr fines comunes, aumenta la productividad del empleado.
- *Identificarse con los objetivos de la organización*: al coordinar los intereses de grupo con los individuales.
- *Administración por participación*: Lograr que el trabajador se integre emocional y mentalmente al grupo de trabajo, mediante su participación activa en las decisiones.
- *Relaciones humanas adecuadas*: Implantar sistemas adecuados de comunicación y relaciones laborales.
- *Eliminar prácticas no motivadas*: Para motivar al personal es necesario eliminar prácticas tales como: control excesivo, poca consideración a la competencia, decisiones rígidas, no tomar en cuenta los conflictos y cambios súbitos.

A manera de conclusión, los autores Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., (2012, p. 145) hablan de las *Teorías el enfoque externo* que son conocidas como del aprendizaje o conductistas, parten del supuesto el que la conducta observable en las organizaciones, así como sus consecuencias, son la clave para explicar la motivación; relacionan los afectos que ejerce el ambiente sobre la conducta.

La motivación seguirá siendo un factor clave para continuar la labor docente. Esta puede influir directamente en los resultados individuales de las personas y a su vez en los resultados de una organización. Se trata de un factor crítico en la gestión de los recursos humanos de una organización.

Según los autores citados, coincidimos que la motivación puede definirse como un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos a conseguir los objetivos que se han propuesto. La motivación del docente es un elemento a tener en cuenta, porque influye en el desempeño individual y en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

“La educación proporcionada en un centro de enseñanza debe contribuir a formar personas sociables. Con capacidad para entablar contacto fácilmente con sus congéneres mediante el desarrollo de habilidades y tareas de responsabilidad” (Orellana, 2008, p.55)

El aula es y debe ser el medio fundamental donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor, que tiene como eje medular la relación con el alumno. Y como toda relación humana, posee unas características implícitas y explícitas que le imprimen un sello y dinámica particular.

La autora citada señala que debe tenderse a “una educación para la responsabilidad cuyos objetivos se logre a través de:

- Suscitar el interés de los alumnos por su entorno personal, familiar y social.
- Hacerles ver que tiene obligaciones.
- Concienciarles de que ha de responder de las consecuencias de sus acciones.

- Enseñarles a ser conscientes de que ocupan un papel importante en la sociedad”. (Orellana, 2008, p. 56)

El profesor, al ser amigo y atender a sus alumnos, descubrirá realizados en cada uno de ellos sus propios fines como frutos de su entrega y esfuerzo. Entonces, la manera como el alumno corresponde y compensa los afanes del maestro consiste sencillamente en aceptarlos y aprovecharlos.

En la actualidad y más aún en nuestro medio, resulta difícil topar este tema por demasiado escabroso por así llamarlo, entre la relación del profesor frente al alumno. De manera tradicional, el profesor ha sido y será quien más allá de manejar sus materias y hacer clases, debe tener un buen juicio respecto a sus decisiones, disposición para informarse, y sobre toso tiene que demostrar a sus alumnos el cariño por su trabajo.

“El aula, el plantel, el hábitat del ejercicio magisterial, no es finalmente lo más importante, si bien apoya y facilita o dificulta el proceso de enseñar y aprender. Ser verdadero maestro en el terreno pedagógico significa, justamente, ser educador” (Chavarría. 2007, p. 76)

El maestro debe empezar por ver al alumno como un otro capaz de aprender para lograr tener el ánimo de querer ayudarlo a que en el futuro sea cada vez mejor; y quererlo, porque cuando uno quiere algo le pone muchas más ganas, y la persona que recibe este cariño también lo siente y da lo mejor de sí, logrando buenos resultados.

Es importante también que la relación entre ambos sea unida, o sea, que el alumno sienta y sepa que con el profesor caminan juntos, que lo acompaña. Así, cuando esté con algún problema como déficit atencional, o incluso problemas de aspectos personales, si entre ambos hay cariño y confianza, el profesor manifiesta su preocupación de por medio, y que puede confiar en el maestro para apoyarse y mejorar su situación.

1. 1.2.4. Relación familia escuela.

“La familia sigue siendo una de las agencias de socialización más importantes, si no la fundamental, con que cuenta las sociedad. Esto es así porque la familia, por sus características

como formación social, reúne las condiciones ideales para llevar a cabo esa tarea” (Brigido, Ana María, 2006, p. 106).

La familia a pesar de los cambios que ha sufrido su estructura en los últimos años, según el autor citado, se ha mantenido como la célula fundamental de la sociedad. Los factores como la disminución del número de miembros de la familia nuclear sea por el abandono paterno o materno, la proliferante desintegración, la migración de alguno de sus miembros en busca de mejores días, la inseguridad experimentada en la vida cotidiana, son entre muchos otros los factores los que no han menguado la fortaleza que le asiste al núcleo familiar.

La familia es “la instancia educativa primaria; ahí donde se inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades específicamente humanas. Se convierte en la célula básica de la sociedad, pues en ella se gesta la vida y se inician las relaciones interpersonales” (Chavarría, 2007, p. 150).

La familia, cualquiera sea la definición, es el recurso máspreciado que se tiene para conocer mejor a los niños y niñas que se está educando. Una de las grandes tareas que tienen los profesionales de la educación inicial, es el trabajo que se debe realizar paulatinamente con las familias.

La primera escuela educadora de los niños y niñas son los padres, son la familia. La educación es una tarea compartida entre padres y educadores cuyo objetivo es la formación integral del niño o niña. La línea de acción debe llevarse a cabo de manera conjunta, el tutor tiene la responsabilidad de hacer partícipes a los padres y facilitarles toda la información necesaria para que se sientan unidos a la escuela y por tanto responsables del proceso educativo de sus hijos.

“La escuela constituye una organización especializada, encargada de transmitir la herencia cultural de la sociedad... Al mismo tiempo que educa, la escuela transmite de manera latente un conjunto de normas, actitudes y valores que hacen del individuo una persona más social más compleja y lo preparan para adaptarse a la vida social” (Brigido, Ana María, 2006, p.110).

Una buena interacción entre la escuela y la familia, ofrece al niño y a la niña una imagen de acercamiento y relación entre las personas que se ocupan de su cuidado y otorga al ámbito escolar un carácter de familiaridad y seguridad. Familia y escuela deben actuar al unísono para

satisfacer las necesidades que expresan y manifiestan los pequeños y, paulatinamente, introducir y potenciar el desarrollo de la adquisición de hábitos hacia la progresiva autonomía personal.

“La calidad de la educación no se resuelve únicamente en la escuela, sino en toda la sociedad, como responsabilidad compartida, como tarea de todo el país, empezando por la familia. Lo que se siembre en la educación de padres a través de la escuela, se cosechará en la formación integral de los alumnos”. (Chavarría. 2007, p. 78)

Es importante señalar que se debe proponer de manera creativa ideas que ayuden a fomentar el acercamiento entre la familia y la escuela, entre educadores y educandos, entre la escuela y la sociedad para recuperar los valores de la unidad, la solidaridad, la comprensión, entre otros que permitan unir esfuerzos en beneficio de las nuevas generaciones que son la esperanza del mañana.

1.1.2.5. Organización institucional.

Entre las definiciones de lo que se entiende por organización, encontramos lo que nos dice la Real Academia de la Lengua (2002, p. 1107), que es una asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines. En cuanto a lo que se refiere a institución es un organismo que desempeña una función de interés público, específicamente benéfico o docente.

El autor Herrera (2012, p. 210) hace una distinción entre Organización Formal y Organización informal. Puntualiza sus ideas diciendo que las organizaciones formales tienen por característica la formulación explícita de sus objetivos, y se rigen por ciertos patrones de coordinación para establecer niveles de jerarquía; tal es el caso de las instituciones educativas, entre otras.

Mientras que, “como organizaciones informales señala a las reuniones que se realizan entre varios miembros de una institución para conversar, hacer deporte, almorzar y muchas otras formas de establecer relaciones que trascienden las que se requieren”. (Herrera. 2012, p. 211).

Según lo anotado, toda institución educativa es una organización formal. Toda organización o institución educativa debe cumplir sus roles asignados y ésta cambiará solamente cuando se redefinan su rol y actividades, es decir cuando cambie su misión por la cual fue creada.

De manera más concreta, la organización institucional, en el Ecuador se da en base a las políticas o normas internas de cada una de éstas siempre y cuando estén apegadas a las disposiciones del ente regulador como es el Ministerio de Educación e instituciones afines a este. El mismo autor Herrera (2012) habla de la organización como función administrativa.

Para Chiavenato (2007, p.148), la organización como función administrativa y parte integrante del proceso administrativo significa el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos de los órganos involucrados en la ejecución, y establecer las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno

En esta función, enfatiza Herrera (2012, p.219), el administrador crea el modelo de estructura de la organización: organigrama, diseña los manuales de organización: análisis de puestos, manuales de funciones y procedimiento, reglamentos internos, etc.; se encarga también de mantener funcionando la estructura organizacional global y la continuidad general, de tal manera que el desfase entre lo planificado y lo ejecutado sea el mínimo posible

Con Herrera (2012, p. 220) algunos autores en su esencia coinciden sobre las actividades para la función organizativa como las más importantes:

- División del trabajo,
- Uso de los organigramas formales,
- Cadena de mando,
- Unidad de mando,
- Canales de comunicación,
- Departamentalización,
- Niveles de jerarquía,
- Tramo de la administración,
- Uso de comités,
- Al inestabilidad de los grupos informales, y
- Autoridad organizacional

“La organización es el establecimiento y procesos necesarios para la sistematización de la estructura racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, funciones y actividades, con el fin de simplificar el trabajo” (Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., 2012, p. 100)

Toda organización y más aún toda institución la conforman individuos que se rigen por normas que apuntan a lograr objetivos específicos para su propio beneficio. Entonces, de cada uno de los que conforman las organizaciones dependerá aunar esfuerzos para lograr que se cumplan a cabalidad los mismos.

El fin de toda organización institucional, cualquiera sea esta, es simplificar el trabajo, así como coordinar y optimizar funciones y recursos; que todos los procesos resulten sencillos y fáciles tanto para quienes laboren en la institución educativa como para los mismos alumno y la comunidad.

1.1.2.6. Políticas educativas

Reimers (1995, p. 115-131), señala que las políticas educativas hacen referencia al conjunto de decisiones y acciones tomadas con el propósito deliberado de cambiar los insumos, procesos y productos de un sistema educativo. La reforma de las políticas educativas hace referencia al conjunto de acciones deliberadas por cambiar el equilibrio de un sistema educativo, mediante la configuración de insumos, procesos o productos.

Por políticas se entiende ciertos modos constantes de proceder porque tienen que ver con los medios y los caminos a seguir para alcanzar determinados fines, en tanto que las políticas de Estado se distinguen de las de gobierno por tener vigencia obligatoria para plazos de tiempo amplios que no están sujetos a las decisiones de cada nueva administración.

“Una política de Estado no puede resultar de intereses particulares, lo que lleva la discusión a la arena de la negociación política en una sociedad democrática y pluralista y marca un requisito de base es que debe exigirse que las posiciones de los partidos y legisladores sean honestas, respeten los fines de la educación y no obedezcan a intereses facciosos o de poder. Esto es

consecuencia forzosa del pluralismo democrático que, en asuntos en los que no se llegue a consensos, no se puedan definir las políticas de Estado” (Latapí 1998, p.26)

En nuestro país, según Herrera (2012, p. 218) se viene haciendo esfuerzos en torno a la organización educativa. El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 pone en evidencia con algunas políticas educativas de Estado, como por ejemplo:

- Universalización de la educación inicial de 0 a 5 años.
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.
- Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75 por ciento de la población en la edad correspondiente.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continua para adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura física y equipamiento de las instituciones educativas.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- Aumento de 0.5 por ciento anual en participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6 por ciento para inversión en el sector.

Según la propuesta del Ministerio de Educación y reflejado en la visión en el Plan Decenal del Sistema Educación del Ecuador 2006-2015 (2007, p. 3), contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico para mejorar las calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país.

En el mismo Plan Decenal se señala con claridad que la misión es ofertar, a través de sus instituciones educativas, una educación de calidad que permita cumplir con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia, que articule los diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad en la construcción e implementación de una propuesta educativa que procure el desarrollo humano y satisfaga los requerimientos socioeducativos de la comunidad.

Se pretende una educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo; proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimule la creatividad y el pleno desarrollo de la y las especiales habilidades de cada persona; impulse la interculturalidad, la solidaridad y la paz. Una educación que prepare a ciudadanos para la producción de conocimientos y para el trabajo, según el Plan Decenal.

Las políticas educativas de nuestro país están claramente definidas por el Ministerio de Educación en el mencionado Plan Decenal. Las instituciones educativas deben poner en práctica y hacer cumplir las normativas claramente señaladas por la entidad gubernamental competente.

1.1.3. Características del desempeño docente.

El Ministerio de Educación de nuestro país, hace referencia de desempeño docente de calidad porque 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 y que se encuentra en los Estándares de Calidad Educativa: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad. Por ello los estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el.

El desempeño docente tiene una estrecha relación con la formación del mismo que supone “integración y equilibrio entre su saber, su hacer y su ser; es decir, entre su preparación científico-académica, su habilitación didáctica y su formación ética. Es tarea de primer orden para el desarrollo del país invertir en la formación didáctica y humana del profesor, en el cultivo de la vocación magisterial, revalorizar socialmente al magisterio y dar a los “auténticos” maestros el valor que les corresponde” (Chavarría, 2007, p. 76).

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Empezamos compartiendo lo que vemos hacia delante, tratando de escudriñar cuál debería ser la tarea como profesionales de la educación y educadores al concluir la primera década del siglo XXI.

Elena Luchetti (2008), reflexionando sobre la finalidad que tiene la educación para la Oficina Internacional de Educación - que la entiende como acceder a la información, procesarla y organizarla - afirma que estas necesidades siempre existieron y que cada época las satisfizo de modo diferente.

En los últimos años, según Mike Einsenberg (2010), el Internet reestructuró la información en formatos nuevos cambiando nuestra forma de acceder a la información, porque ahora interactuamos con ella y la encontramos con buscadores no temáticos, como el Google, o temáticos como Yahoo y en diferentes programas multimedia.

Esto obligó al maestro a cambiar su desempeño, porque él y sus estudiantes tienen ahora que aprender a seleccionar, criticar y aprovechar la enorme información virtual disponible. Por todo esto, el aprendizaje para ejercer la docencia y responder a los desafíos de la época no está jamás concluido porque existen situaciones imprevistas, permanentes descubrimientos y continuas revisiones de lo que creíamos inalterable.

La actividad docente se la ejercerá de modo tal que podamos lograr que todos aprendamos a actuar en y con situaciones inéditas e imprevisibles lo que implica la necesidad de una formación continua del profesor como obligación de su ética profesional.

“En el ambiente virtual y digital que caracteriza el inicio del siglo XXI, es indispensable que los medios de comunicación masiva asuman un compromiso con la educación. Ellos son corresponsables del proceso educativo de la sociedad y como tales es preciso reglamentar su utilización. La educación es un proceso humano. Calidad educativa es calidad humana. Lo que da sentido y valor a la escuela es promover la excelencia en las personas que forma. La educación de excelencia es, educación en valores” (Chavarría, 2007, p.82)

Si a lo expuesto le añadimos que la educación es, como reflexiona Zevallos (1989), un instrumento de humanización que no excluye a ninguna cultura, a ningún individuo, a ninguna sociedad y que debe llegar a crear un tipo de hombre capaz de alcanzar un sabio dominio sobre sí mismo, una capacidad de establecer relaciones con los hombres sobre la base del respeto y el amor; el ser profesor en esta época tensiona lo vocacional, lo laboral y lo profesional, obliga a otear el horizonte, a aprender con el propio estudiante, a vislumbrar y anunciar posibles caminos y a ser un hombre que cree en el hombre y que camina con los demás por senderos desconocidos que, con ellos, debe roturar y humanizar.

“Las instituciones educativas públicas y privadas están en la actualidad más sujetas al escrutinio de la sociedad y se les exige resultados de buena calidad, ya que en todos los niveles es claro para la sociedad que los alumnos requieren de conocimiento, habilidades y actitudes sólidas que les permitan enfrentar la compleja vida moderna” (Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., 2012, p.182).

El mejor docente sería entonces quien tenga una actitud de aprender y diferenciar, que sea capaz de dudar, que sea curioso, imaginativo y capaz de aprender para ayudar a sus alumnos a aprender a criticar, imaginar, innovar, arriesgar, trabajar en equipo y compartir, a buscar y seleccionar información y cotejarla con la realidad, sobre todo, a estar dispuesto a ayudar al otro a ser humano.

La sociedad se convierte en árbitro de que se cumpla con la calidad del trabajo de los docentes, típicamente, se asocia a los resultados de aprendizaje de los estudiantes, Si bien, éste es uno de los indicadores, el desempeño profesional incluye pero supera la sola mención del rendimiento de los estudiantes y más aún, si éste se limita a resultados de logro de dos áreas del conocimiento.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Para todo profesional sea cual fuere su profesión es de suma importancia el constante desarrollo. Para lograr aquello, es innegable también que la primera tarea es su formación y actualización como un compromiso permanente.

Se habla de desarrollo profesional y este autor se refiere “a todo aquello que tiene que ver con el cambio en la vida profesional del profesorado y no únicamente a los nuevos aprendizajes que requiere el profesorado, ya sean individuales como aquellos aprendizajes asociados a los centros educativos como “desarrollo profesional colectivo”. (García Gómez. 1999)

La formación es una parte del proceso de ese desarrollo profesional. “La formación se legitima cuando contribuye a ese desarrollo profesional de los profesores como proceso dinámico de profesionalización del profesorado, en el que los dilemas, las dudas, la falta de estabilidad y la divergencia llegan a constituirse en aspectos de la profesión docente y, por tanto, ayudan al desarrollo profesional” (García Gómez. 1999, p.191)

“El deseable desarrollo profesional pasa por la atención al profesorado novel, que sufre la preocupación por la capacitación adquirida para hacer frente a las tareas que le esperan la disponibilidad de recursos en el centro, el número de alumnos, la preparación del trabajo escolar” (Colom, A., Lluís J., Domínguez E., Sarramona, J., (2002).

“El desarrollo profesional en un sentido amplio se relaciona con el desarrollo de una persona en su ámbito profesional. Más específicamente, el desarrollo profesional de los profesores, en palabras de Glatthorn (1995, p. 41). El autor hace referencia al crecimiento profesional docente. Tiene relación directa con su formación continua, permanente y constante.

La formación constituye una exigencia y una necesidad. La responsabilidad que implica el ejercicio docente conlleva a un autoperfeccionamiento como algo inherente a su propio quehacer. En la actualidad, el docente está llamado exigido a aprovechar la gama de ofertas de cursos, talleres, foros, debates, etc., que ofrecen las instituciones especializadas. Es importante actualizar conocimientos de manera asidua.

1.1.4.2. Relación familia, escuela y comunidad.

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

“La familia y la escuela comparten la responsabilidad de madurar las personalidades infantiles y juveniles, con el nuevo protagonismo de los compañeros y profesores; el maestro actúa como un segundo padre para el alumno, pues el niño o niña pasa más tiempo en la escuela que en el hogar” (Colom, A., Lluís J., Domínguez E., Sarramona, J., (2002).

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

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

“Se concibe la educación como una actuación directamente dirigida a la socialización del individuo, como una garantía de pervivencia del grupo social. Resulta necesario para el educador el conocer cómo evoluciona la sociabilidad del educando, para así actuar de acuerdo con ella como punto de partida y luego velar por la superación de la etapas correspondientes”. (Colom, A., Lluís J., Domínguez E., Sarramona, J., (2002).

Por lo dicho en el párrafo anterior, las instituciones escolares, como centro de la comunidad son los encargados de organizar de este modo su labor educativa y convertirse en centros abiertos a la comunidad donde el educando sea el objetivo de la influencia de todos y el sujeto de su propio aprendizaje.

La escuela debe distinguirse por su desempeño profesional pedagógico, y autoevaluar constantemente su gestión, sólo así podrá lograr el éxito necesario en su vínculo con la familia y la comunidad. La relación escuela-familia-comunidad se caracteriza por:

- Buscar llegar a un consenso entre la escuela y la familia-comunidad acerca de qué, cómo y para qué se aprende.
- Establecer un nuevo pacto entre la escuela, la familia y la comunidad centrada en los procesos pedagógicos y en los aprendizajes.
- Promover que los padres y madres de familia, sabios y líderes comunales participen en los procesos de aprendizaje, enseñando lo que saben y ejerciendo el rol de vigilancia del servicio educativo.
- Asumir a la comunidad como un lugar de múltiples aprendizajes y formas de aprender.
- Concebir a la familia como la primera y principal educadora de sus hijos e hijas en el marco de su cultura y lengua materna, sea esta originaria o castellana.

“La escuela constituye una unidad integrada por individuos que comparten ideas, valores pautas de conducta, etc., y que persiguen, también en líneas generales objetivos comunes. Los miembros aprenden todo esto a medida que participan en la vida cotidiana de la institución, es decir, mientras son socializados en ella”. (Brigido, 2006, p. 161)

La escuela debe recoger también las demandas y expectativas de los padres, madres y autoridades comunales frente a la escuela, respecto de las características, criterios y orientaciones que debe tener la educación de sus hijos e hijas y sobre lo que esperan aprender en la institución educativa.

La participación de los padres y madres de familia y de la comunidad en la gestión de la institución educativa se expresa a través de los espacios de concertación en las llamadas mingas, reuniones comunitarias y en función de lo que mejor funciona en la comunidad.

1.1.4.3. *Fundamentación teórica de la práctica docente.*

La práctica docente constituye para todo educador un requisito principal en el ejercicio futuro de la profesión. Todo profesional en formación debe realizar un determinado y planificado tiempo en la puesta en práctica todos sus conocimientos adquiridos en el alma mater. Para ello debe buscar un espacio idóneo que se le permita plasmar en la vivencia cotidiana de la relación con los educandos todo lo aprendido.

Para llevar a cabo la realización de la práctica docente, el profesional en formación deberá tener en cuenta una serie de requisitos previos a la misma. Como por ejemplo, debe preparar la clase, “el profesor debe planificar no sólo los contenidos conceptuales, sino también los procedimientos o estrategias que los alumnos ha de utilizar para realizar las tareas encomendadas” (Carrasco, 2004, p.64)

“El proceso de enseñanza-aprendizaje exige una responsabilidad compartida entre el profesor (cuya misión es enseñar a aprender) y el alumno (al que corresponde aprender a aprender). Enseñar a aprender le exige al profesor planificar adecuadamente su acción docente, de manera que ofrezca al alumno, como mediador, un modelo y una guía de cómo utilizar metacognitivamente las estrategias de aprendizaje”. (Carrasco, 2004, p.73)

El autor recalca sobre la idea de que “uno de la factores determinantes en la enseñanza de las estrategias de aprendizaje es que el profesor sepa comunicar a los alumnos el valor real de la utilización de un procedimiento de aprendizaje, mediante la demostración de su incidencia positiva en su rendimiento” (Carrasco, 2004,p. 79)

En la actualidad, el docente enfrenta muchos desafíos externos como el avance tecnológico acelerado que ha experimentado el mundo, los cambios de paradigmas de la enseñanza; así como desafíos internos que tienen relación directa con el entorno familiar, el uso indiscriminado de las nuevas tecnologías como el internet, redes sociales, etc., que ha hecho que el docente retome la formación en procurar actualizarse de manera permanente y continua.

1.2. GESTIÓN EDUCATIVA

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

La palabra gestión proviene del latín *gestio*, el concepto de gestión hace referencia a la acción y al efecto de gestionar o de administrar. Gestionar es realizar diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera.

La gestión educativa, sin embargo se define como el “conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las practicas pedagógicas, su ejecución y evaluación” (García Leiva, Luis Alberto, 1996)

La gestión educativa, busca destinar los principios generales de la gestión que han estado presentes en la teoría de la administración al campo específico de la educación. El objetivo de esta disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación, influenciada por teorías de la administración y otras teorías que han permitido enriquecer el análisis, como son: la filosofía, las ciencias sociales, la psicología, la sociología y la antropología.

Unos de los fines de la gestión educativa, deberá encaminarse a transformar a los individuos y la sociedad. Los directivos de las instituciones educativas, están conformadas por un grupo de personas en los cuales interviene profesores y estudiantes.

Vemos que el concepto de gestión se refiere la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Administrar, por otra parte, abarca las ideas de gobernar, disponer dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación.

1.2.2. Características de la Gestión.

La característica relevante entre la economía, eficiencia, eficacia y equidad de la gestión es la relación existente entre los recursos (input) y los bienes, servicios y otros resultados (output) de una entidad.

Se suele opinar que la eficacia de los programas públicos constituye el centro de la optimización

de recursos porque aunque puede haber mérito en "lograr los objetivos haciendo un mal trabajo", no hay mérito alguno en "hacer un buen trabajo y no lograr los objetivos".

Sin lugar a dudas que para fines de medición, es útil distinguir cada una de las "E". Allí no reside el problema. El problema se encuentra cuando al intentar llegar a una opinión global del rendimiento de un programa o dar cuenta de ello, no es posible, ni siquiera útil, proseguir como si los conceptos fueran independientes el uno del otro.

Es preciso señalar que las entidades públicas no buscan principalmente obtener una rentabilidad económica, en relación a una buena gestión sino que su objetivo se debe concentrar en incrementar el bienestar colectivo, mediante la prestación de un servicio público, la construcción de infraestructura física para uso de la comunidad o el suministro de productos. Por tanto una buena gestión, es la que garantiza que los recursos asignados son utilizados correctamente en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

1.2.3. Tipos de Gestión.

Es importante resaltar que existen distintos tipos de gestión. La gestión social, por ejemplo, consiste en la construcción de diferentes espacios para promover y hacer posible la interacción entre distintos actores de una sociedad.

La gestión de proyectos, por su parte, es la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto disponible.

Otro tipo de gestión es la gestión del conocimiento. Se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los integrantes de una misma organización.

1.2.4 Ámbitos de la Gestión Docente.

La administración y gestión dentro del sistema educativo tiene un propósito y es el de mejorar la calidad de la educación, ya que permite vincular las prácticas de organización de maestros y directores y los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula. Al hablar de gestión, es hablar de acciones de los involucrados en la vida escolar, es decir del docente y director.

Podemos entender, que para muchos maestros, el tema de administración y gestión educativa es poco atractivo o tal vez este bastante alejado de sus intereses, debido a que siempre lo ha visto como algo aburrido, que requiere de tiempo, etc., bastante sobrecargado está de funciones y actividades personales, para que ahora le sumen, la exigencia de participar en la mejora y modernización de la gestión de la escuela.

Más sin embargo, no por ello deja de ser un profesional de la enseñanza, un trabajador asalariado y sindicalizado, al cual le exigen resultados, además está interesado en mejorar su docencia a través de evaluaciones como las de la Carrera Magisterial, es pieza de un inmenso sistema educativo nacional que se rige por políticas generales, y a la vez miembro de su pequeña comunidad escolar por lo cual debe responder tanto a sus directivos como a los padres de familia.

El docente tiene además, tiene compromisos y obligaciones, es ciudadano, esposo, padre, miembro de una comunidad en la que vive, es libre con ilusiones, proyectos y valores humanos y éticos en los que encuentra sus razones para vivir, y que a pesar de todo esto, tiene la exigencia de sacar adelante su propósito de ser un buen maestro.

El papel del docente en la gestión escolar, se lo define porque este es pieza fundamental en la educación, por lo que debería reflexionar acerca de la administración y gestión escolar y reconocer que la gestión escolar puede ayudarlo en su desempeño como docente, la gestión escolar le ayudaría a facilitar, organizar, dirigir, controlar.

1.2.4.1 Ámbito de la gestión legal.

“Existe directa relación entre política pública y legislación, en el sentido de que al establecerse la universalización de la Educación a nivel Inicial, Básico, Bachillerato como política pública,

implica en la fase de su implementación, diseñar todo el marco jurídico para asegurar su cumplimiento y llegar a las metas planteadas, en este sentido el Plan Decenal de Educación y el Plan decenal para el Buen Vivir, se constituyen en los instrumentos principales para la fundamentación e instrumentación de la política pública en el campo de la educación” (Riofrío, 2014,p. 5)

El marco legal o “el nuevo marco jurídico también sentó las bases para orientar el proceso de reestructuración del Sistema Educativo Nacional, del Currículo desde sus bases pedagógicas y proyección curricular, los estándares de calidad educativa, entre otros, con la finalidad de garantizar la formación integral de las personalidad de las niñas, niños y adolescentes”. (Riofrío, 2014, p. 6)

De la misma forma, la Nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) publicada en el Registro Oficial N° 147, del 31 de marzo del 2011, contiene 143 artículos, 13 disposiciones generales, cuarenta transitorias, diez derogatorias y una final, a más de garantizar el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

El proyecto establece que la educación es un derecho humano fundamental garantizado en la Constitución y condición necesaria para la realización de los derechos humanos. Son titulares del derecho a la educación de calidad, laica, libre y gratuita en los niveles inicial, básico y bachillerato, así como a una educación permanente a lo largo de la vida, formal y no formal, todos los y las habitantes del Ecuador.

1.2.4.2 Ámbito de la gestión del Aprendizaje.

“El aprendizaje debe centrarse en todo aquello que tiene repercusión en la actuación de la persona en la sociedad en la que vivirá. El aprendizaje debe ser personalizado porque el mismo

no es posible para dos personas diferentes, porque son es sí mismas distintas y vivirán posiblemente en dos entornos distintos” (R. Pérez Juste. F. López Rupérez. Ma. D. Peralta. P. Municio, 2004).

Es indudable que el aprendizaje debe estar dirigido a una persona determinada y que ésta se debe a un entorno familiar y social. El aprendizaje se enfoca directamente con el actuar de un individuo como persona presta para desarrollarse en la misma donde le corresponda vivir.

El significado de un aprendizaje de calidad se refiere a todo aquello que demanda la sociedad global, el entorno institucional y la persona para alcanzar sus últimas metas. Lógicamente, va más allá de lo “que”, “cómo” y “cuándo” aprenden de los tres modelos culturales tradicionales, porque pone su visión está en los resultados finales que tienen su referencia en la sociedad” (R. Pérez Juste. F. López Rupérez. Ma. D. Peralta. P. Municio, 2004)

Se habla de los tres ámbitos del aprendizaje. No basta con tener información para saber. La información no es suficiente para alcanzar el desempeño excelente, el cual es mucho más que conocimientos técnicos o científicos. El aprendizaje técnico, o científico, es insuficiente para afrontar los retos que hoy la sociedad y el mercado nos plantean ¿Por qué?

Aprendizaje emocional: Nuestro trabajo implica siempre una interacción, *¿por qué es importante el aprendizaje emocional?* El cliente deposita en nuestras manos algo que representa una parte muy importante dentro de su mundo afectivo. El futuro de su relación con nosotros (su fidelidad), va a depender en gran parte de lo que suceda en ese espacio emocional que se genera. Manejar este espacio es de vital importancia.

Aprendizaje observacional: La observación atenta de nosotros mismos actuando ante un cliente, ayuda a descubrir las diferentes opciones posibles que aun no hemos explorado, invitándonos a la creatividad y al reto que supone el hacer algo rompedor y novedoso.

Aprendizaje técnico: Es de vital importancia conocer a la perfección lo que ofrecemos y el valor que aportamos al cliente en forma de beneficios y consecuencias.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

Planificar es prever y decidir hoy las acciones que nos pueden llevar desde el presente hasta un futuro deseable. No se trata de hacer predicciones acerca del futuro sino de tomar las decisiones pertinentes para que ese futuro ocurra.

Toda institución educativa es “una organización que debe planear la operación de los departamentos que apoyan la actividad académica definida en los planes operativos o tácticos, este proceso se denomina planeación curricular” (Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., 2012, p. 87).

El proceso de planificación así entendido, debe comprometer a la mayoría de los miembros de una organización o institución educativa, ya que su legitimidad y el grado de adhesión que concite en el conjunto de los actores dependerán en gran medida del nivel de participación con que se implemente.

“La planificación del proceso docente-educativo se corresponde con la determinación de los objetivos y los contenidos; la organización, con la precisión de las posibles forma, medios y métodos a emplear; la regulación (dirección), con la adecuación operativa del proceso; y el control con la determinación del grado en que, en el desarrollo, se acerca al objetivo, el aprendizaje y formación de del escolar y su rectificación” (Herrera, 2012, p.114)

“La planificación es, desde el punto de vista didáctico, la determinación del objetivo o de los objetivos del sistema docente que se está estudiando: tema, asignatura, disciplina, año, grado, carrera o tipo de proceso educativo. Planificar es concretar, en un lenguaje pedagógico, la exigencia social, la necesidad social a forma en los estudiantes, de que se revira el conjunto de contenidos a asimilar por el estudiante” (Herrera, 2012, p. 115)

Según este criterio, existen los siguientes tipos de planificación:

Planificación Anual: Se trata de un diseño que contempla los aprendizajes que se espera lograr durante todo un año de clases. Como es un periodo extenso de tiempo, se compone de varias unidades didácticas que, idealmente, deberían presentar cierta coherencia entre sí.

Planificación de una Unidad Didáctica: Es más breve que la planificación anual, aunque no se rige por un número fijo de horas pedagógicas, sino que cada docente lo decide según el tiempo que cree necesario para lograr un aprendizaje determinado.

Planificación clase a clase: Es más específica que la unidad didáctica y es poco frecuente que los docentes deban entregar este tipo de planificación. Sin embargo, resulta sumamente útil para organizar la secuencia de aprendizaje dentro de una clase, señalando las distintas etapas de trabajo desde que comienza la hora hasta que termina. De lo contrario, el manejo del tiempo puede convertirse en un problema para la dinámica diaria en el aula.

1.2.4.4. Ámbito de la Gestión de Liderazgo y la Comunicación.

El liderazgo es una competencia que se vincula con la capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar en colaboración con otros, en el logro de los fines y valores relacionados en el ámbito educativo.

Esta competencia se caracteriza por los siguientes atributos:

- El liderazgo parte de la capacidad personal para alcanzar los resultados obtenidos en una relación interdependiente entre el líder y sus seguidores dentro del contexto educativo.
- El líder tiene una interdependencia íntima con sus seguidores, dentro de esta interdependencia se analiza la eficiencia y efectividad de los que dirigen.
- El líder debe desarrollar la capacidad de ver las posibilidades futuras por medio de una visión estratégica que favorezca una mayor calidad educativa.
- El líder es formador y un habilitador de gente de personas.
- El liderazgo conlleva una profunda necesidad de trascendencia.

Liderazgo es el conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional. ¿Cuál es su finalidad?

Desarrollar una serie de capacidades y habilidades, para analizar las interrelaciones existentes dentro de un sistema, entender los problemas de forma no lineal y ver las relaciones causa-

efecto a lo largo del tiempo; trabajar en equipo y desarrollar procesos para elaborar visiones compartidas; aprender de la experiencia y de los errores; cuestionar supuestos y certidumbres; desarrollar la creatividad y mecanismos para la transferencia y difusión del conocimiento; así como generar una memoria organizacional.

Una de las características es que un excelente líder deberá contar con una serie de atributos y cualidades como la anticipación, la proyección, la concertación, la animación, la empatía y la asertividad, aunque para ello no existe una formación específica establecida, son cualidades que se conforman con la experiencia en el campo, se obtienen en procesos formativos personales y de desarrollo profesional.

Un buen liderazgo, en consecuencia, es determinante para el aseguramiento de propósitos que resultan fundamentales para la calidad educativa, la transformación de la organización y el funcionamiento interno de las escuelas, así como de la gestión de la función supervisora; el desarrollo de una gestión institucional centrada en la escuela y el aseguramiento de los aprendizajes; y en general, el alineamiento de toda la estructura educativa hacia el logro educativa.

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

1.3.1. Concepto de estrategias.

La palabra estrategia, según el diccionario de la Real Academia de la Lengua deriva del latín *strategia*, que a su vez procede de dos términos griegos: *stratos* (“ejército”) y *agein* (“conductor”, “guía”). Por lo tanto, el significado primario de estrategia es el arte de dirigir las operaciones militares.

El concepto también se utiliza para referirse al plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro.

“Las estrategias son todos aquellos enfoques y modos de actuar que hacen que el profesor dirija con pericia el aprendizaje de los alumnos. La estrategia didáctica, pues, se refiera a todos los actos favorecedores del aprendizaje” (Carrasco, 2004, p. 83)

En el ámbito de la docencia también es habitual que se hable de la estrategia educativa para definir a todas las actividades y actuaciones que se organizan con el claro objetivo de poder lograr alcanzar los objetivos que se han marcado.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Uno de los objetivos de las estrategias o grandes planes es alcanzar las metas organizacionales. “Esta forma de planeación puede comprender planes, planes alternativos o planes de contingencia, dependiendo el nivel y del grado de las estrategias que se vayan aplicar y de la magnitud y frecuencia de los cambios que se anticipan. La estrategia es una declaración de la manera cómo se van a lograr los objetivos”. (Herrera, 2012, p.125)

De acuerdo a varios autores, existen cinco tipos de estrategias de aprendizaje en el ámbito de la educación. Las tres primeras ayudan a los alumnos a crear y organizar las materias para que les resulte más sencillo su proceso de aprendizaje, la cuarta sirve para controlar la actividad cognitiva del alumno para conducir su aprendizaje, y la última es el apoyo de las técnicas para que se produzcan de la mejor manera. Los tipos de estrategias serían:

- Estrategias de ensayo: este tipo de estrategia se basa principalmente en la repetición de los contenidos ya sea escrito o hablado. Es una técnica efectiva que permite utilizar la táctica de la repetición como base de recordatorio. Tenemos leer en voz alta, copiar material, tomar apuntes, subrayar.
- Estrategias de elaboración: este tipo de estrategia se basa en crear uniones entre lo nuevo y lo familiar, por ejemplo: resumir, tomar notas libres, responder preguntas, describir como se relaciona la información.
- Estrategias de organización: Este tipo de estrategia se basa en una serie de modos de actuación que consisten en agrupar la información para que sea más sencilla estudiarla y comprenderla. El aprendizaje en esta estrategia es muy efectivo porque con las

técnicas de: resumir textos, esquemas, subrayado, etc..., podemos incurrir un aprendizaje más duradero no sólo en la parte de estudio sino en la parte de la comprensión.

- Estrategias de comprensión: se basa en lograr seguir la pista de la estrategia que se está usando y del éxito logrado por ellas y adaptarla a la conducta. La comprensión es la base del estudio. Supervisan la acción y el pensamiento del alumno y se caracterizan por el alto nivel de conciencia que requiere.
- Estrategias de apoyo: este tipo de estrategia se basa en mejorar la eficacia de las estrategias de aprendizaje, mejorando las condiciones en las que se van produciendo. Estableciendo la motivación, enfocando la atención y la concentración, manejar el tiempo etc...

Si bien la definición original de la palabra estrategia se relaciona con la guerra y su dirección, hoy en día es entendido como aquellas ideas planeadas con el fin de alcanzar un determinado objetivo

1.3.2.1. En la gestión legal.

“En el caso del Ecuador resulta muy importante contar con instrumentos legales como la Nueva Constitución del Ecuador (2008), el Plan Nacional para el Buen vivir 2013-2017, el Código de la Niñez y Adolescencia, Plan Decenal de Educación 2006-2015, que facilitan la formulación e implementación de políticas públicas relacionadas con la atención prioritaria a la niñez y adolescencia, constituyen aportes que fundamentan legalmente todas la iniciativas orientadas al desarrollo integral, en el marco de la concepción del Buen Vivir, como eje central de acción del Estado” (Riofrío, 2014)

Efectivamente, según la Nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural promulgada en el registro oficial de 31 de marzo del 2011, y de manera específica en su Reglamento General en el título IV, capítulo I, artículo 39, se refiere a la oferta de los niveles de educación de nuestro país. Con esto vemos claramente que la gestión legal está respaldada por la LOEI y su respectivo Reglamento general.

El Plan Decenal también rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico. “Como instrumento que fundamenta el desarrollo de la educación. También se aborda el Plan Decenal de Educación, donde se representan las grandes políticas, objetivos y líneas de acción...” (Riofrío, 2014)

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

“La Planificación del currículo debe permitir identificar los elementos que lo constituyen, establecer sus relaciones mutuas, indicar los principios de la organización y los requisitos de la misma y su forma de administrarse” (lanfrancesco, 2004)

“El planeamiento educativo en todas sus dimensiones como actividad de reflexión de los sujetos docentes desde distintos roles y funciones no puede reducirse a una actividad de análisis técnico, sino que involucra un compromiso ético y social en tanto se orienta al logro de prácticas educativas más justas y democráticas” (García; 1995).

La planificación es básicamente un instrumento de control: se habla de pedir, firmar, corregir, entregar, visar planificaciones. Toda institución debe planificar y debe tener en cuenta estas ocho etapas:

- a) “Definir la misión de la institución o el objetivo de cada división dentro de la misión institucional.
- b) Identificar las funciones y actividades específicas para llevar a cabo la misión.
- c) Asignar prioridades para el desarrollo y actividades considerando nuevas ideas.
- d) Identificar a los usuarios-clientes de los servicios educacionales de la institución y sus características especiales.
- e) Identificar claramente las necesidades de usuarios-clientes.
- f) Traducir sus necesidades en funciones y actividades operativas
- g) Establecer indicadores de medición de desarrollo del círculo de la calidad.
- h) Diseñar un plan de acción siguiendo estos pasos” (Lepeley, 2003, p. 47)

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

“El aprendizaje en términos generales, se puede definir como un cambio en la conducta del individuo, adquirido a través de la experiencia. Por tanto, el aprendizaje es un proceso que produce un cambio que se da a través de la experiencia o práctica, y estos cambios son en ocasiones permanentes. El aprendizaje es un proceso complejo en el que los alumnos no solo aprenden conocimientos, aprenden también valores y actitudes, hábitos y modos de comportamiento” (Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., 2012, p.247).

El aprendizaje indudablemente que produce un cambio en el alumno. El docente debe cuidar que este aprendizaje produzca el cambio deseado, permitiendo que el educando asimile lo planificado.

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.

“El líder educacional, de cualquier nivel, requiere una preparación básica sobre Administración Educativa, clara conciencia profesional y una concepción rigurosa del cumplimiento de sus funciones; pero además de ejercer una autoridad que inspire confianza al personal docente, administrativo y de servicio, así como a los estudiantes, y padres de familia, expresada en estos mediante el respeto a las normas y satisfacciones en el cumplimiento de sus obligaciones”. (Herrera, 2012, p. 303)

Todo profesional y más aún el profesional docente que ocupe una posición de autoridad en la institución educativa deben prepararse adecuadamente y desarrollar habilidades y competencias para ser líder.

“La investigación y la experiencia han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume las funciones de dirección en la escuela son elementos fundamentales que determinan la existencia, la calidad y el éxito de los procesos de cambio en la escuela” (p.e. Coronel, 1995; Fullan, 1996; Gunter, 2001; Murillo, 2004; Northouse, 2004).

De esta forma, es posible afirmar que si queremos cambiar las escuelas y, con ello, mejorar la educación, necesitamos contar con personas que ejerzan un liderazgo desde su interior; que inicien, impulsen, faciliten, gestionen y coordinen el proceso de transformación, que posean una preparación técnica adecuada y, sobre todo, con una actitud y un compromiso con la escuela, la educación y la sociedad capaces de ponerse al frente del proceso de cambio.

De entre los estudios clásicos que buscan identificar las características de los líderes eficaces, sobresale el trabajo de Likert (1961). Este autor encuentra que son cinco los comportamientos que definen la conducta efectiva de un líder:

- Fomento de relaciones positivas que aumenten el sentido de valía personal de sus integrantes.
- Mantener un sentimiento de lealtad al grupo.
- Conseguir altos estándares de rendimiento y transmitir entusiasmo para alcanzar los objetivos grupales.
- Tener conocimientos técnicos.
- Coordinar y planificar.

Todo líder para poner en práctica su liderazgo debe cumplir con las siguientes “cualidades o características de personalidad: Amor a la educación, vocación de servicio, creatividad. Visión de futuro, optimismo y sinceridad, justicia y lealtad”. (Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., 2012, p.150).

Las instituciones educativas del entorno social del país, necesitan de líderes capaces de propiciar un verdadero cambio radical de la educación de nuestros hijos. Necesitamos líderes asertivos que motiven y promuevan en los niños, niñas y jóvenes un espíritu de emprendedores y que ponga al servicio de las clases sociales más necesitadas del Ecuador.

Los medios de comunicación quieren lograr inmensas audiencias, apostando a que cada individuo integrante de la masa de receptores consuma sus mensajes aisladamente, de forma acrítica, aunque muy activa.

El mundo, por el contrario, necesita la solidaridad que sólo la convivencia es capaz de enseñar. No se trata de educar para la solidaridad, pero sí en solidaridad, con el fin de romper estereotipos y preconcepciones que son los que, en última instancia, definen los espacios de

convivencia humana. En ese sentido, educar para la convivencia significa educar para la comunicación.

Las comunicaciones pueden ser analizadas desde el punto de vista de las relaciones sociales que crean, reproducen o vehiculizan. El poder, los intereses, las motivaciones, el compromiso personal, la lealtad, el consenso, la resignación son también aspectos comunicados por la comunicación. En ocasiones la fuerza que el mensaje tiene para lograr un propósito viene dada por esos aspectos “meta-comunicados. Por estas razones, la comunicación se transforma en elemento esencial tanto en el plano del vínculo pedagógico entre docentes y alumnos como en el plano del liderazgo organizacional.

La gestión educativa implementa nuevas comunicaciones para transmitir nuevos mensajes en un contexto de conversaciones permanentes, de actores ya embarcados en comunicaciones formales e informales, todo dentro de un círculo dinámico y continuo de generación *y también de recepción de mensajes*.

La comunicación es algo más que lenguaje verbal. También es posible por otros medios: miradas, gestos, ruidos, silencios, gráficos, imágenes, acciones. La comunicación documentada y formal que está contenida en una “circular” o “notificación” constituye una parte muy pequeña de las comunicaciones en el sistema educativo.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

Es importante que demos inicio este capítulo conociendo sobre lo que es investigación en Educación. Antes de proponer algunas ideas con autores calificados en el tema, definamos lo que entendemos por investigación.

La palabra investigar “proviene del latín *investigare*, que significa registrar, indagar, descubrir. La investigación es un proceso reflexivo, sistemático, controlado, metódico y crítico que conduce hacia el descubrimiento de nuevos hechos, datos, leyes o verdades en cualquier campo del conocimiento humano” (Eyssautier de la Mora, 2003, p. 107)

De acuerdo a lo anotado, la investigación ha llegado a ser una actividad importante y necesaria en el campo educativo. Existen pensadores que dan un criterio acertado de lo que significa la investigación educativa, pero en el presente trabajo se trata de conocer el diseño de investigación propio. Un diseño debe responder a las preguntas de investigación.

“El objeto del diseño de la investigación consiste en proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teoría, y su forma es la de un plan general que determine las operaciones necesarias para hacerlo. El diseño es un método específico que incluye una serie de actividades sucesivas y organizadas, que deben adaptarse a las particularidades de cada investigación, y que nos indican las pruebas a efectuar y las técnicas a utilizar para recolectar y analizar los datos” (Carrasco. Calderero, 2009, p. 41)

Por medio del diseño de investigación se conoce qué personas son estudiadas, cuándo, dónde, y bajo qué circunstancias. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles. La investigación que se propone, según la universidad, es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitara 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.

La investigación es de tipo cuantitativa porque permitirá recoger, procesar y analizar datos de las encuestas realizadas. Es de tipo exploratoria porque permitirá examinar el tema propuesto por ser inédito; y será de tipo descriptiva porque permitirá medir o evaluar diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

2.2. Contexto

El Centro Educativo “Acuarela”, es un establecimiento particular fundado el 8 de marzo 2001, patrocinado por la Asociación Solidaridad y Acción (ASA), mediante Acuerdo Ministerial N° 222. Está ubicado en la provincia de Pichincha, al noroccidente de Quito, en el sector Colinas del Norte, para el servicio de la población estudiantil de los sectores populares.

El Centro Educativo cuenta con un equipo profesional calificado de cuatro maestras, una infraestructura y equipamiento adecuado para atender a niños, niñas de educación inicial y preparatoria que actualmente son sesenta y siete. Promueve la formación de personas capaces de construir una sociedad solidaria con una educación acorde a las características de los niños y niñas, desarrollando sus destrezas, capacidades, actitudes y valores a través de la interacción, el respeto y la participación con la familia y la comunidad.

Por otra parte, Asociación Solidaridad y Acción (ASA) tiene convenio con el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) y también está a cargo del Centro Integral del Buen Vivir “Acuarela” que funciona en el mismo terreno; atiende alrededor de ochenta niños de un año y medio a dos años y medio de edad. En la actualidad, cuenta con ocho educadoras las cuales son bachilleres y la coordinadora es enviada por el mismo MIES.

2.3. Participantes

El centro “Acuarela” fue creado para familias de escasos recursos económicos, por la ubicación se conforma de inmigrantes de provincias, actualmente la situación económica de las familias ha cambiado, puesto que las familias cuentan con trabajos estables.

Al contar con la colaboración de las familias el centro Educativo cuenta con un equipo administrativo y profesional:

- ✓ Una Directora del Centro Educativo Acuarela
- ✓ Una Coordinadora del Centro Integral del Buen Vivir Acuarela
- ✓ Cuatro Maestras
- ✓ Ocho Educadoras
- ✓ Sesenta y siete Niños y niñas
- ✓ Ochenta niños y niñas del Centro Integral del Buen Vivir Acuarela.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

En un trabajo de investigación es indispensable que se tenga claro la metodología que se empleara en la misma. Antes de citar a quienes han aportado sobre este tema, tengamos claro lo que significa el método o la metodología en un trabajo de investigación.

2.4.1. Métodos.

“La palabra *método*, proviene del término griego *methodus* que significa el camino hacia algo. Vulgarmente se entiende por método al modo de decir o hacer con orden una cosa: regla o norma. Puede significar la ruta o camino que se sigue para alcanzar cierto fin que se haya propuesto de ante mano”. (Eyssautier de la Mora, 2003, p. 94)

La metodología, “es el mejoramiento de los procedimientos y el criterio utilizado en la conducta de la investigación científica” (Eyssautier de la Mora, 2003, p. 94); pero este cambio tiene varias definiciones y significados.

- Los métodos empleados en esta investigación es el inductivo-deductivo y analítico-sintético, que al decir del autor, “siguen el proceso científico de razonamiento.
- **El método inductivo-deductivo** estudia casos individuales para llegar a una generalización, conclusión o norma general, el mismo que al aplicar el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente se pudo evidenciar de forma general que las docentes presentan dificultad para la implementación de instrumentos pedagógicos.
- **El método analítico-sintético** descompone una unidad en sus elementos más simples, aplicado en el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, muestra que en los diferentes ámbitos evaluados presentan dificultad en el inicio de las actividades en clase.
- **El método Hermenéutico** recopila la información de forma bibliográfica, que es la sostenibilidad de la información científica del marco teórico que rige esta investigación.

2.4.2. Técnicas.

Las técnicas tienen una estrecha relación con los métodos o son parte de estos. Por ello, las técnicas utilizadas fueron:

Técnica de investigación bibliográfica

- **La lectura** que permitió la investigación y análisis de conceptos teóricos que se aplican en la gestión pedagógica y educativa.

Técnica de investigación de campo

- **La Observación** realizada en cada una de las aulas permitió ver el desempeño del docente en cuanto al manejo de grupo y desarrollo de actividades.
- **La Encuesta** aplicada a los docentes para la recolección de datos sintetizó el análisis a través de la tabulación de resultados obtenidos.

2.4.3. Instrumentos.

En la presente investigación los instrumentos de trabajo para recolectar datos que se utilizaron son: el cuestionario de autoevaluación y el registro de observación.

a) El **Cuestionario** “se lo define como una hoja de cuestiones o de preguntas que se hacen o se proponen para averiguar la verdad de una cosa. Se lo utiliza para entrevistar a la población o a una parte de la misma que se a representativa del universo” (Eyssautier de la Mora, 2003, p. 212)

El cuestionario de autoevaluación del desempeño docente que analiza desde cuatro ámbitos de gestión educativa: el legal, la planificación institucional o curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. Con base en esta guía, se ha recopilado el conocimiento y experiencia de la vida de los docentes encuestados.

El cuestionario está diseñado de dos partes:

Se da a conocer la información general con datos relacionados con la identificación de los centros educativos: nombre, tipo y ubicación de la institución; y de los docentes: sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente.

Otro momento, corresponde a la autoevaluación del desempeño docente donde cada uno de los cuales fue evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
- ✓ Importancia: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.
- ✓ Nivel de conocimiento: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

b) **Registro de observación** de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. Se lo verifica en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa.

Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación.

2.5. Recursos

Según el requerimiento es importante señalar los recursos, entre ellos: humanos, materiales institucionales y económicos.

2.5.1. Talento Humano.

- Directora del Centro Educativo Acuarela
- Coordinadora del Centro Integral del Buen Vivir Acuarela
- Maestras del centro Educativo Acuarela
- Educadoras del Centro Integral del Buen Vivir Acuarela
- Niños y niñas

2.5.2. Institucionales.

- Institución Educativa Centro Educativo Acuarela
- Centro del Buen Vivir Acuarela
- Aula

2.5.3 Materiales.

- Material didáctico
- Espacio físico
- Cuestionarios impresos
- Esferográficos

2.5.4 Económicos.

- Impresión
- Copias
- Pasaje transporte

2.6. Procedimiento

Para la puesta en marcha del trabajo de campo, se empezó con la selección de la institución donde se harán las observaciones partiendo de la presentación a la Institución y por medio de la entrega de la carta enviada por la universidad a la Directora del Centro Educativo Acuarela solicitando la debida autorización a la Coordinadora del Centro Integral del Buen Vivir Acuarela.

Una vez autorizados por las autoridades pertinentes, se pondrá en práctica lo planificado y se logrará alcanzar los objetivos planteados: la confidencialidad de los datos y el compromiso de entregar un reporte al finalizar la investigación. Teniendo claro la visión y misión de la Institución, así como la historia, la infraestructura, su personal docente y administrativo, nivel de educación se logrará recopilar la información requerida. Las autoridades asignaron el número de profesoras para la ejecución de la observación en los respectivos lugares donde se realiza las actividades pedagógicas de aprendizaje. Con el material preparado se lo distribuye para llenar de contenido de acuerdo a lo solicitado.

Una vez realizado y recopilado toda la información requerida, se procederá a la tabulación respectiva en la tabla Excel tratando de ser fieles a la información que se proporcionó. Los datos recopilados, arrojarán como resultado luego de la sumatoria y análisis de cada una de las respuestas planteadas en el cuestionario. Por último, se presentarán los resultados de la investigación de campo para su respectiva revisión y aprobación.

CAPÍTULO III
RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1 Desempeño Profesional en el en el ámbito de la gestión legal.

3.1.1 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	8,80	88%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,33	73%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,67	77%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	7,40	74%
TOTAL		66,80	
PROMEDIO		8,35	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

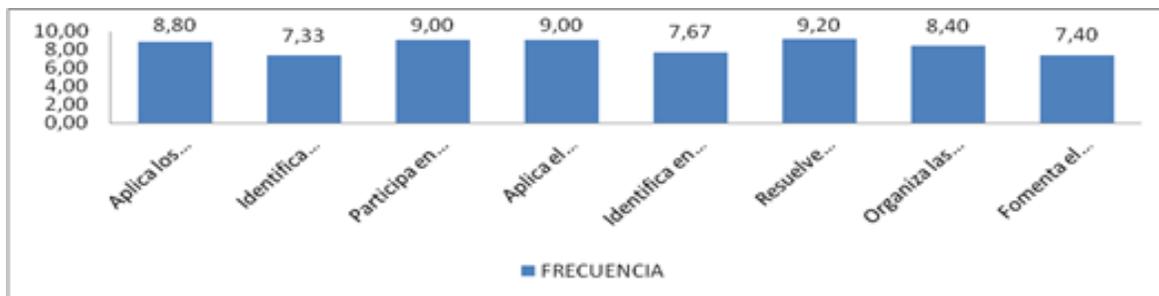


Figura 1. Niveles de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

En los resultados obtenidos, se puede observar que en el indicador 1.4 (Aplica el código de convivencia institucional) cuyo puntaje es de 9.00, frente al indicador 1.8 (Fomenta el cumplimiento del reglamento) nos proyecta un resultado de 7.40; se deduce que el 90% de los maestros aplican el código de convivencia de la institución y que tiene una relación estrecha en el campo legal puesto que rige el sistema educativo. Se nota que un porcentaje menos no lo pone en práctica el CCI. Por el contrario, un 74% de docentes fomentan el cumplimiento del reglamento, siendo que deberían ser la totalidad de quienes promueven el cumplir las normativas legales vigentes en toda institución educativa. “El marco jurídico dentro de la implementación de la política pública, implica la necesidad de instrumentarlo mediante leyes, reglamentos, normativos, acuerdos, decretos, que sobre la base de los principios constitucionales vigentes, permitan orientar las acciones de todos los componentes del todo el sistema educativo nacional y de sus integrantes, como garantía para asegurar el Buen Vivir en las nuevas generaciones” (Riofrío, 2014). Una buena parte de los docentes conoce el código de

convivencia institucional y lo aplican en el aula con sus alumnos, pero ante todo esto promueve el cumplimiento de las normas, reglamentos para lograr un buen desenvolvimiento de sus niños y niñas.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,40	84%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,33	73%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,67	77%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		68,20	
PROMEDIO		8,53	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

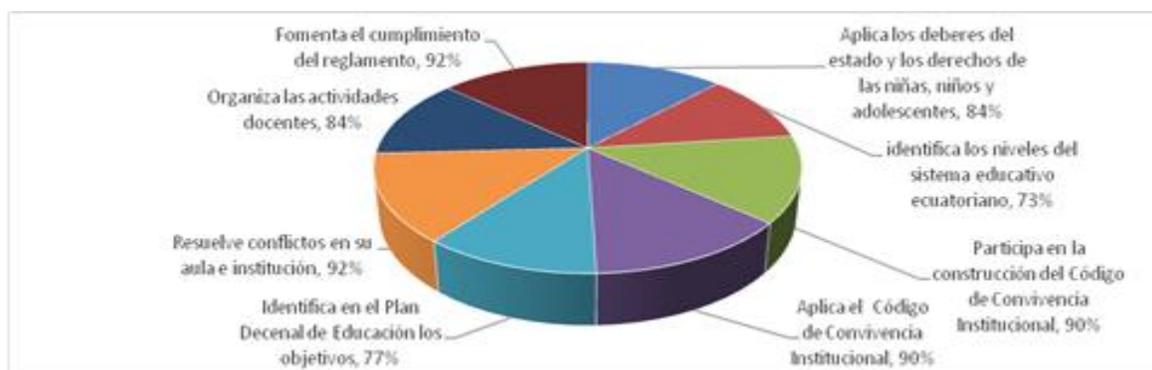


Figura 2. . Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

De acuerdo al análisis realizado se obtiene los resultados según se observa el indicador 1.1 (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) cuyo puntaje es de 8.40, los docentes dan la verdadera importancia de las normas logrando un 84% y cuyos deberes los aplican a sus educandos y éstos reclaman sus derechos de las mismas. Se compara con el indicador 1.8 (Fomenta el cumplimiento del reglamento) que alcanza un 9.20, o sea el 92% se deduce que los maestros tienen un conocimiento del marco legal que rige al sistema educativo, a su vez dan la debida importancia al cumplimiento de las normas o reglamentos vigentes; además son capaces de actuar con precisión en los diferentes casos que se presentan en el accionar del aula y de la institución. Lo manifiesta el autor que dice “la

educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” (Riofrío, 2014). Como lo enfatiza en las leyes del país, el Estado es el garante de la educación de las niñas, niños y adolescentes. La ley establece que la educación es un derecho humano fundamental garantizado en la Constitución y condición necesaria para la realización de los derechos humanos.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7,33	73%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,67	77%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		68,80	
PROMEDIO		8,60	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.



Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente. Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

Al verificar los resultados se puede observar que en los indicadores 1.1 (aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) cuyo puntaje es 7.33 lo cual los docentes según el porcentaje alcanzado de 73% muestra que no lo utiliza adecuadamente; mientras que según el indicador 1.3 (participa de la construcción del Código de Convivencia Institucional) alcanza un 9.00, lo que quiere decir que los docentes tienen un gran conocimiento

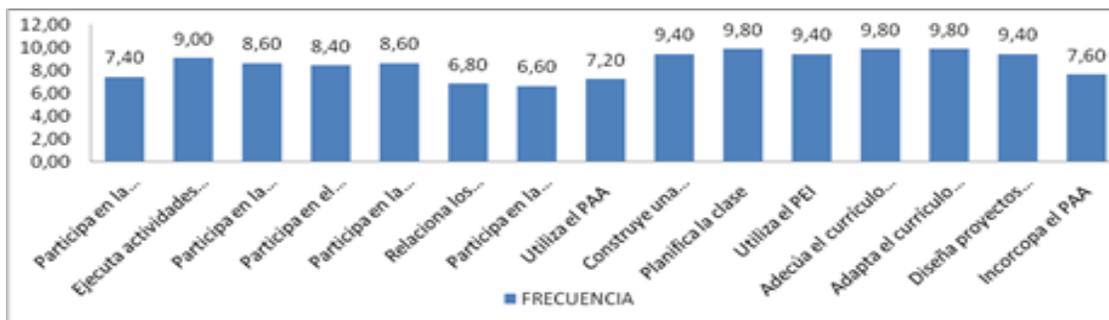
en estos ámbitos ya mencionados que alcanza un 90%, lo cual les ayuda en el momento de planificar sus actividades en el aula. “El planeamiento educativo en todas sus dimensiones como actividad de reflexión de los sujetos docentes desde distintos roles y funciones no puede reducirse a una actividad de análisis técnico, sino que involucra un compromiso ético y social en tanto se orienta al logro de prácticas educativas más justas y democráticas” (García; 1995). Los docentes deben formar parte activa de la elaboración del Código de Convivencia Institucional y buscar una acertada relación entre estos dos que permita unas buenas prácticas del desempeño de éstos.

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

3.2.1. Tabla 1. Niveles de frecuencia desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7,40	74%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	6,80	68%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	6,60	66%
2.8	Utiliza el PAA	7,20	72%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	7,60	76%
TOTAL		127,80	
PROMEDIO		8,52	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.



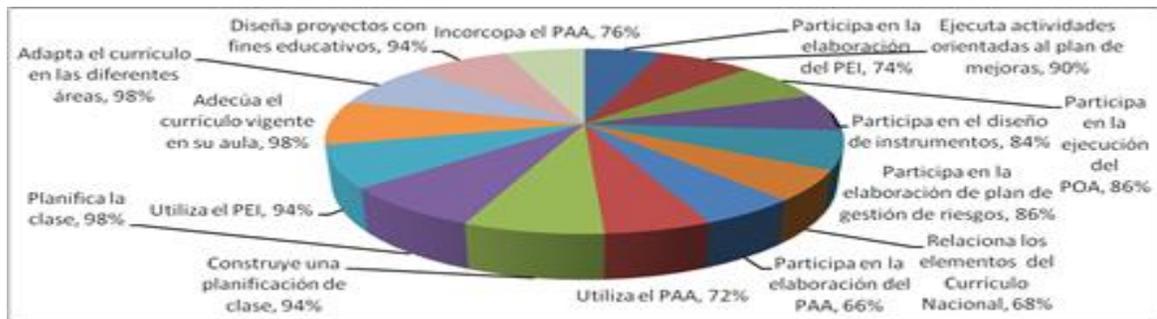
Fuente 1 Niveles de frecuencia desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

Según los resultados obtenidos, se puede observar que en el indicador 2.1 (participa en la elaboración del PEI) cuyo puntaje es 7.40 logrando un porcentaje de 74%, la dificultad está en el momento de elaborar el Plan Educativo Institucional que debe participar con su conocimiento y con su experiencia en busca de recursos didácticos, segmentación y planificación de los principios pedagógicos y didácticos. De acuerdo a esto, si se lo compara con el indicador 2.11 (utiliza el PEI) que alcanza un 9.40 es una puntuación alta; esto significa que los docentes tienen un conocimiento del plan educativo institucional y lo ponen en práctica con los alumnos durante todo el año escolar. El autor señala que “el PEI de un establecimiento educativo es el documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones estratégicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar” (Riofrío, 2014). Así como los docentes participan en la planificación, una vez puesto en marcha el mismo, lo aplican en el aula.

3.2.2. Tabla 2. 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	7,40	74%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	6,80	68%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	6,60	66%
2.8	Utiliza el PAA	7,20	72%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	7,60	76%
TOTAL		127,80	
PROMEDIO		8,52	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.



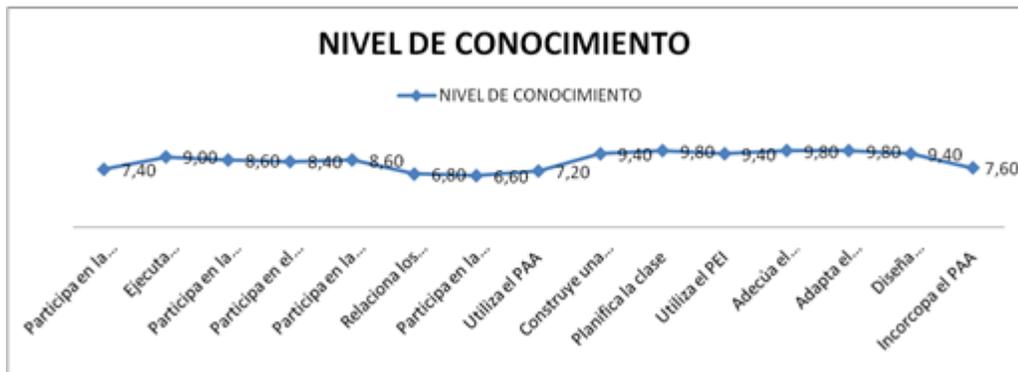
Fuente 1 Nivel de importancia desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

Se confirma los resultados ya mencionados de acuerdo a los siguientes indicadores 2.6 (relaciona los elementos del currículo nacional) cuyo puntaje es 6.80 y alcanza un 68%, lo que nos indica un porcentaje bajo ya que algunos de los docentes no le dan la importancia necesaria en relacionar los elementos del currículo en los planes de asignaturas puesto que no participan en su elaboración; pero en comparación con el indicador 2.9 (construye una planificación de clase) cuyo puntaje es de 9.40 alcanzando un porcentaje de 94%, es claro que los maestros le dan la importancia del cumplimiento de la planificación con énfasis en el plan de clase. “La Planificación del currículo debe permitir identificar los elementos que lo constituyen, establecer sus relaciones mutuas, indicar los principios de la organización y los requisitos de la misma y su forma de administrarse” (Lanfrancesco, 2004) Es muy necesario, según lo mencionado, que los docentes tengan una relevante participación en la elaboración del currículo, puesto que les permitirá un conocimiento completo en Plan Educativo Institucional.

3.2.3. Tabla 3. 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	7,40	74%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	6,80	68%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	6,60	66%
2.8	Utiliza el PAA	7,20	72%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	7,60	76%
TOTAL		127,80	
PROMEDIO		8,52	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.



Fuente 2 Nivel de conocimiento desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

Al verificar los resultados se puede observar que en los indicadores 2.8 (utiliza el PAA) cuyo puntaje es 7.20 logrando un porcentaje del 72% es bajo ya que los docentes tiene dificultad de aplicarlo en el aula. Si se lo compara con el indicador 2.13 (adapta el currículo en las diferentes áreas) cuyo resultado es 9.80 y su porcentaje llega al 98% esto quiere decir que la mayoría de los docentes adaptan el currículo y les ayuda en el momento de planificar sus actividades en el aula. “El curriculum son la experiencias de aprendizaje planificadas, dirigidas o bajo revisión de la escuela, ideadas y ejecutadas u ofrecidas para lograr determinados cambios en los alumnos” (Lafrancesco, 2012) Los docentes deben formar parte activa de la elaboración del Plan Anual de Asignaturas y buscar una acertada relación entre estos dos que permita unas buenas prácticas del desempeño de éstos.

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. Tabla 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,40	84%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,00	80%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,40	84%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,00	80%
TOTAL		86,20	
PROMEDIO		8,62	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

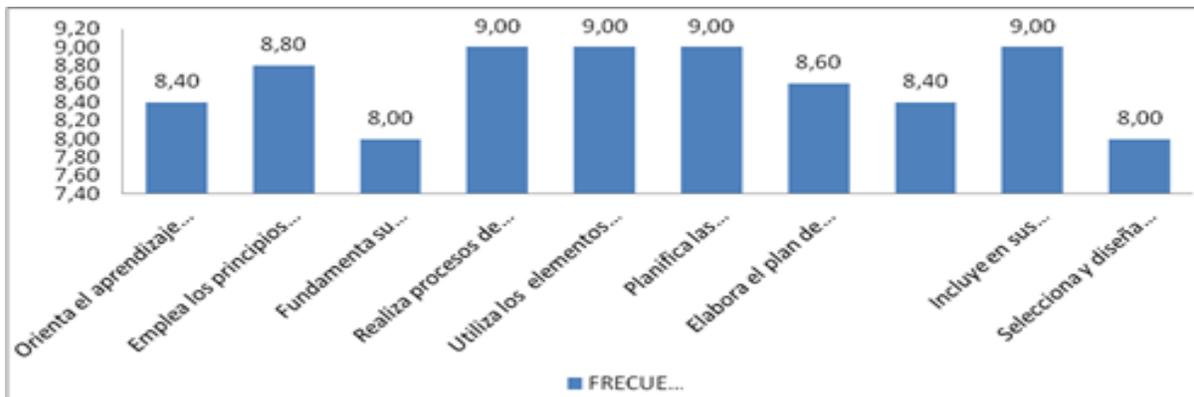


Figura1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

Según los resultados obtenidos, se puede observar que en el indicador 3.1 (orienta el aprendizaje en función de los conocimientos) cuyo puntaje es 8.40 alcanzando un porcentaje de 84%, esto significa que los docentes si orientan el aprendizaje de sus alumnos en relación a los conocimientos que deben tener; eso se debe a una planificación adecuada de los instrumentos de aprendizaje. Cabe señalar que en los resultados obtenidos en la puntuación más alta cuyo indicador señala 3.9 (incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje) y su puntaje es de 9.00 dando un porcentaje de 90% que quiere decir que los docentes realizan su planificación incluyendo diferentes actividades para apoyarse en el aprendizaje de sus alumnos. “La planificación es básicamente un instrumento de control: se habla de pedir, firmar, corregir, entregar, visar planificaciones” (Lepeley, 2003). De parte de los docentes hay un fuerte conocimiento de la planificación porque es un instrumento muy importante dentro de su profesionalidad.

3.3.1.2. Tabla 2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,40	84%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,00	80%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,40	84%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,00	80%
TOTAL		86,20	
PROMEDIO		8,62	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

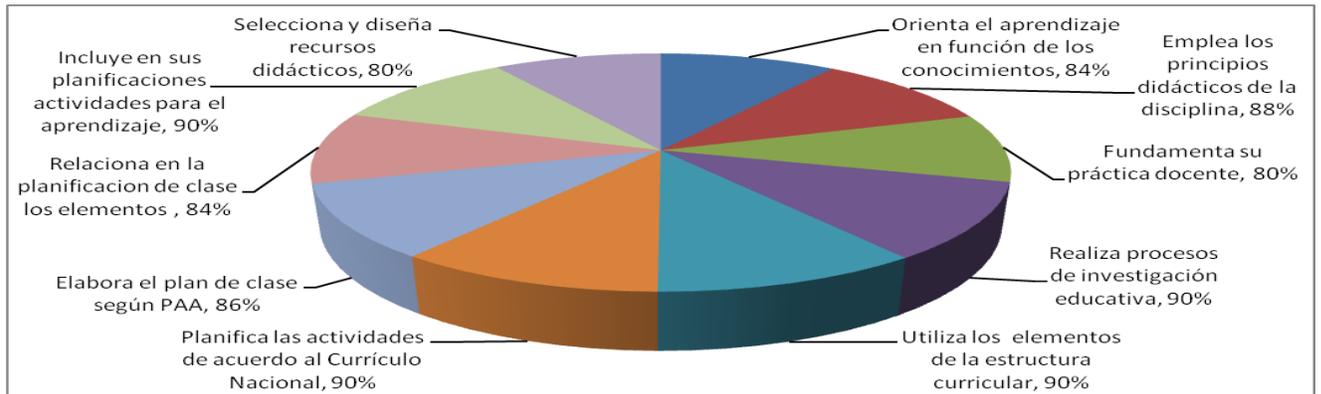


Figura 2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

Se obtienen los resultados en la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje en lo que respecta al indicador 3.5 (utiliza los elementos de la estructura curricular) cuyo puntaje es 9.00 y su porcentaje es de 90% que quiere decir que los docentes si utilizan los elementos necesarios para estructurar el currículo y adaptarlo al aula. A diferencia del indicador de menor puntaje 3.8 (Relaciona en la planificación de clase los elementos) cuyo puntaje es de 8.40 y su porcentaje de 84%, el cual nos indica que el docente tiene una pequeña dificultad en el momento de relacionar los elementos en la planificación, esta situación puede ser superada cuando el docente sepa relacionar los mismos. Según el autor que señala “el curriculum estructura componentes y determinaciones muy diversas: pedagógicas, políticas, prácticas administrativas, producción de diversos materiales, de control sobre el sistema escolar. Evaluativas, de innovaciones pedagógicas, etc.” (Lafrancesco, 2012)

3.3.1.3 Tabla 3. 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	8,40	84%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,00	80%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los	8,40	84%

	elementos		
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,00	80%
	TOTAL	86,20	
	PROMEDIO	8,62	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

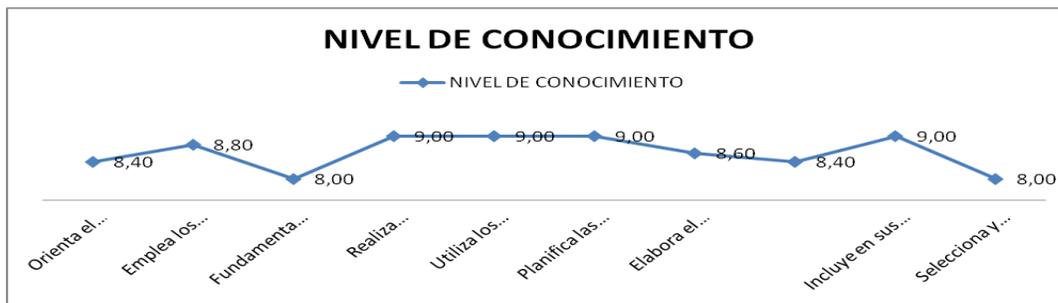


Figura 3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

Según los cálculos obtenidos en el indicador 3.1 (Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos) cuyo puntaje es de 8.40 y su porcentaje es de 84% el cual nos indica una leve dificultad al momento de situar el aprendizaje al conocimiento ya adquirido en comparación con la puntuación alta del indicador 3.9 (Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje) cuyo resultado es 9.00 y su porcentaje es el 90%, esto quiere decir que los docentes tienen un amplio conocimiento de la planificación e incluyen actividades para el aprendizaje esto les permite actuar de manera muy profesional en la planificación. Por tanto, “el aprendizaje es un proceso que produce un cambio que se da a través de la experiencia o práctica, y estos cambios son en ocasiones permanentes”. (Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., 2012, p. 247). Se confirma la importancia de orientar el aprendizaje para reforzar el conocimiento de los alumnos. Este es un espacio de concreción y desarrollo donde el estudiante desarrolla su aprendizaje de manera integral.

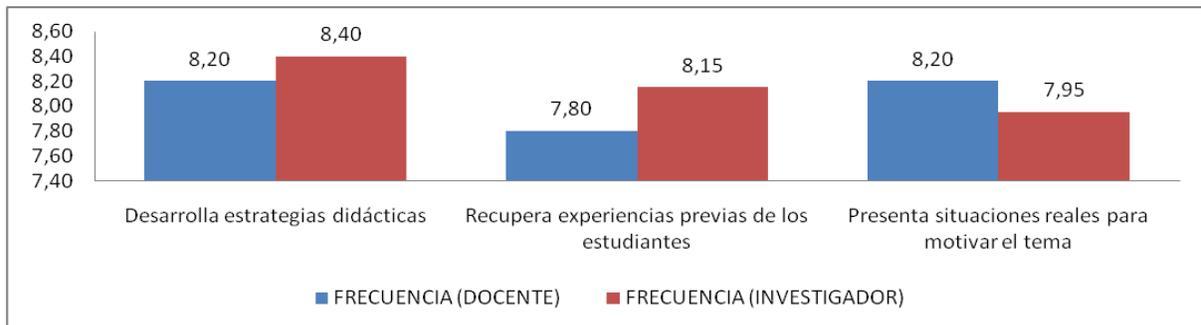
3.3.2 Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.3.2.1. Tabla1. 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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,20	8,40	82%	84%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	7,80	8,15	78%	82%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,20	7,95	82%	80%
TOTAL		24,20	24,50		
PROMEDIO		8,07	8,17	81%	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.



Fuente 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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

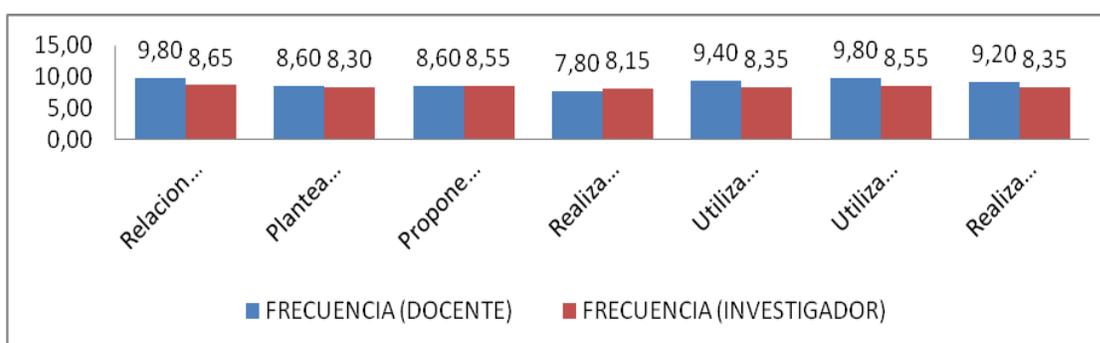
Según los datos obtenidos por parte del investigador se obtiene un porcentaje del 84% y el 80% en los ítems desarrolla estrategias didáctica y presenta situaciones reales para motivar el tema; así mismo desde la percepción del docente los resultados son el 82% y el 82% para los ítems ya mencionados. Esto indica que los docentes deben poner mucha atención al momento de presentar situaciones que ayuden al aprendizaje utilizando estrategias efectivas para el mismo, ya que según la percepción del investigador 84% y la del docente 80% cuyos resultados son bajos para ello es necesario. El desempeño "es el conjunto de acciones que realiza el docente, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos

formativos del nivel educativo donde trabaje. Se deja evidencia que el contexto educativo tiene sus propias particularidades sobre lo que debe ser el accionar del docente como centro de su actividad profesional". (Colectivo de autores del ICCP, 2007). El desempeño es la praxis de un profesional de la educación se convierte en una obligación propia del mismo, más aun tratándose de aplicarlo en el aula, la praxis por tanto es la parte fundamental donde el maestro integra conocimiento en el educando a partir de la instauración del conocimiento colectivo para transformarlo en independiente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	8,65	98%	87%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	8,30	86%	83%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	8,55	86%	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7,80	8,15	78%	82%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	8,35	94%	84%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	8,55	98%	86%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	8,35	92%	84%
TOTAL		63,20	58,90		
PROMEDIO		9,03	8,41	90%	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acquarela



Fuente 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
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acquarela.

Según la presente tabla considerando el punto de vista desde la observación del investigador para el ítem 3.12.1 (relaciona el tema con la realidad) se ha obtenido el porcentaje de 87% , y para el ítem 3.12.7 (realiza actividades para la aplicación del conocimiento) el resultado de

84%; a diferencia de lo anterior, desde la percepción del docente el porcentaje de 98% y 92% respectivamente para los ítems ya mencionados, dado estos resultados el docente debería poner un poco más de énfasis al realizar la clase, presentando situaciones reales con actividades que ayuden al conocimiento. “La técnica de enseñanza es el recurso didáctico que sirve para concretar un momento de la unidad didáctica o parte el método en la realización del aprendizaje” (Carrasco, 2004) Los docentes deben apoyarse de técnicas pedagógicas como instrumentos que les permitirá la ejecución de las actividades del plan de clase.

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

EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,00	8,00	80%	80%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	8,30	84%	83%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	8,30	82%	83%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	8,65	84%	87%
TOTAL		33,00	33,25		
PROMEDIO		8,25	8,31	83%	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela

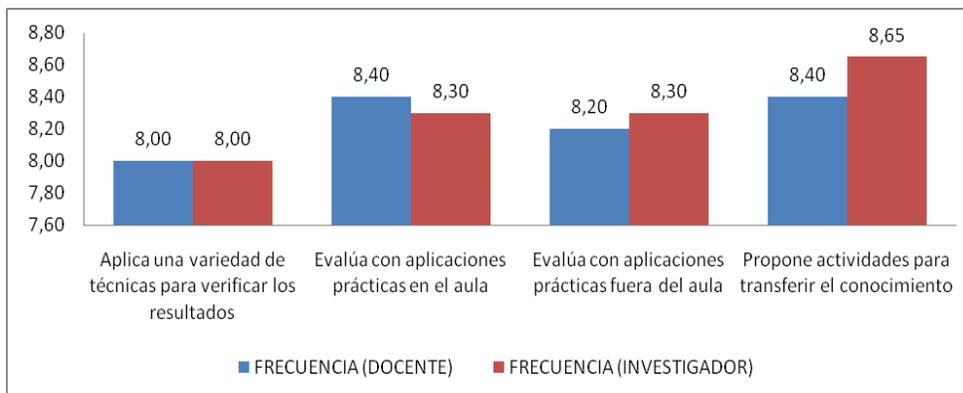


Figura 1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela

Según la tabla de evaluación desde la observación del investigador se ha obtenido del ítem 3.13.1 el porcentaje 80% (aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) y del ítem 3.13.2 el porcentaje 83% (evalúa con aplicaciones prácticas en el aula); también desde la

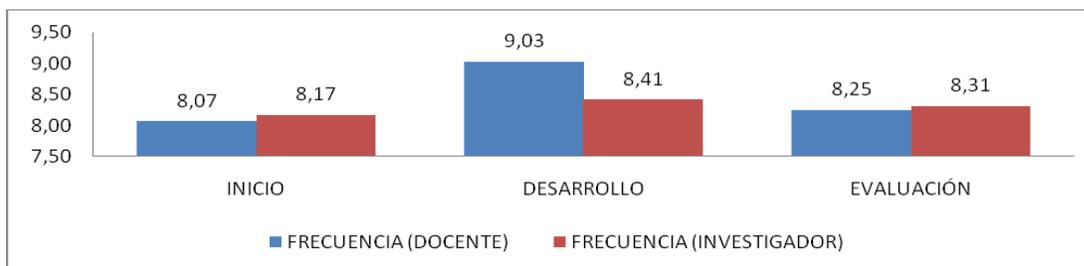
percepción del docente se obtiene el 80% y 84 % para los indicadores ya mencionados; esto sugiere que los docentes aplican las técnicas al momento de verificar el aprendizaje en los estudiantes pero de manera limitada en ciertos aspectos de evaluación que según los resultados obtenidos por el evaluador y el mismo docente alcanzan un 80% siendo las más bajas en estos niveles. El autor señala que “por eso las técnicas son acciones más o menos complejas que pretenden conseguir un resultado conocido y que son exigidas para la correcta aplicación de un determinado método” (Carrasco, 2004). Hay que recalcar que las técnicas son un recurso didáctico para poner en práctica un momento de la unidad didáctica.

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

VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8,07	8,17	81%	82%
3.12	DESARROLLO	9,03	8,41	90%	84%
3.13	EVALUACIÓN	8,25	8,31	83%	83%
TOTAL		25,35	24,89		
PROMEDIO		8,45	8,30	84%	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

Desde la visión global de los resultados, según la observación del investigador el indicador 3.11 (inicio) cuyo puntaje es 8.17 y que tiene un porcentaje del 82%, en comparación con la percepción del docente cuyos resultados fueron del 8,07 y el 81% en el ítem ya nombrado, esto nos indica que el docente debe poner un poco más de atención al momento del inicio de clase buscando situaciones reales que ayuden a la presentación de los temas, un acercamiento más familiar con los estudiantes, creando un ambiente idóneo de la clase. “Para ayudar a los alumnos a aprender de una manera eficaz, el profesor debería tener en cuenta tanto el proceso cuando lo que se estudia en una disciplina” (Selmes, 1993). El profesional de la educación en su quehacer diario debe poner en práctica la experiencia adquirida con los años

de servicio. En la práctica educativa con sus alumnos descubrirá una situación nueva y aprenderá de ella.

3.3.2.5. Tabla 2 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,20	82%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	7,80	78%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,20	82%
	TOTAL	24,20	
	PROMEDIO	8,07	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

Según la tabla los resultados obtenidos en el ítem 3.11.1 (desarrolla estrategias didácticas) logro un porcentaje del 82% en comparación con el ítem 3.11.2 (recupera experiencias previas de los estudiantes) que obtuvo el 78% siendo la puntuación más baja, esto indica el inconveniente que los docentes tienen al momento de recuperar experiencias previas de los estudiantes como: el que tengan un esporádico conocimiento del tema, actitudes de curiosidad, interacción con los pares y con el docente. “El profesor debe aprender los contenidos de su materia de forma estratégica y metacognitiva para poder enseñar al alumno a aprender” (Carrasco, 2004). Es importante el conocimiento previo del docente de la temática a impartir puesto que le permite llegar a los educando con mayor eficacia. Del mismo modo la preparación anterior a la clase y el adiestramiento en cada tema, favorece también al maestro en la

seguridad con la que imparte los conocimientos. Los procesos como la curiosidad, son fomentados por la capacidad del maestro de responder las preguntas del estudiante.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	86%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7,80	78%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
TOTAL		63,20	
PROMEDIO		9,03	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

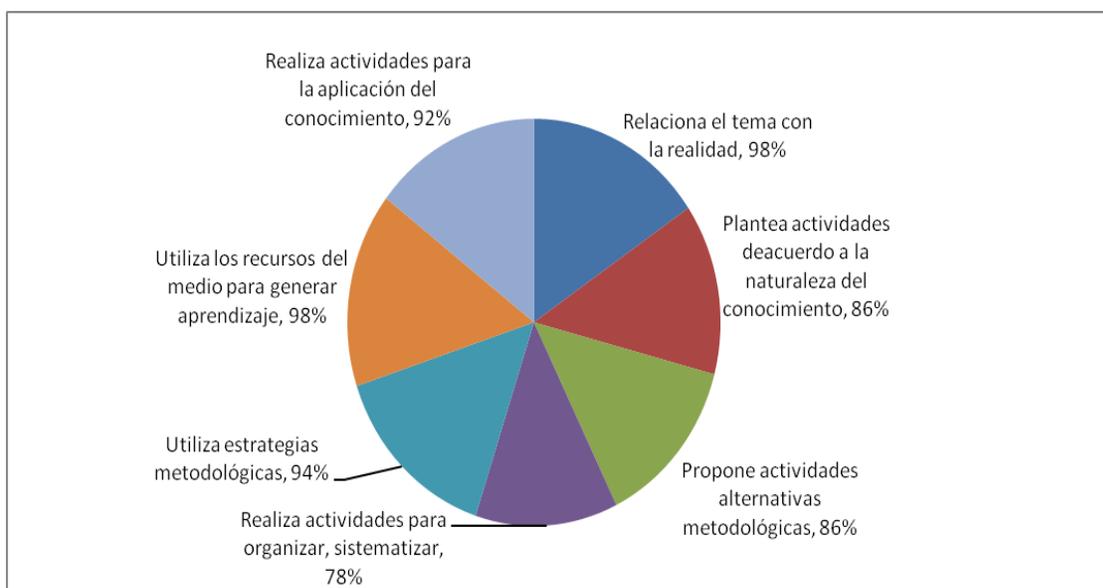


Figura: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede observar al indicador 3.12.3 (propone alternativas metodológicas) alcanzando un porcentaje de 86%, en comparación con 3.12.4 (utiliza estrategias metodológicas) cuyo porcentaje es de 94% lo que indica que el docente tiene un buen conocimiento de las estrategias, actividades, recursos pedagógicos en el momento del desarrollo de la clase, el inconveniente está al momento de plantear las diversas actividades metodológicas, debido a que el docente no encuentra la manera de plantearlas

porque muchas de las veces se encuentra con dificultades propias de los estudiantes. “La enseñanza corre a cargo del docente, como la figura principal de la enseñanza, pero al final, es un proceso conjunto que se da entre el docente y el alumno, a través de la interacción de ambos, sostenidos por un contexto institucional” (Carrasco 2104). La tarea del docente es analizar, interpretar y hacer una reflexión de buscar el mejor proceso de la tarea de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto no solo es necesario el conocimiento del tema, sino, también la actualización constante de los contenidos que vayan a la vanguardia y permitan al estudiante mantenerse en interacción.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,00	80%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	84%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	84%
TOTAL		33,00	
PROMEDIO		8,25	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela

Se puede observar después de los resultados alcanzados que en el indicador 3.13.1 (aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) cuyo porcentaje es 80% comparado con el indicador 3.13.2 (evalúa con aplicaciones prácticas dentro del aula) que alcanza un 84% esto nos indica que el docente al momento de evaluar los conocimientos de los estudiantes aplica

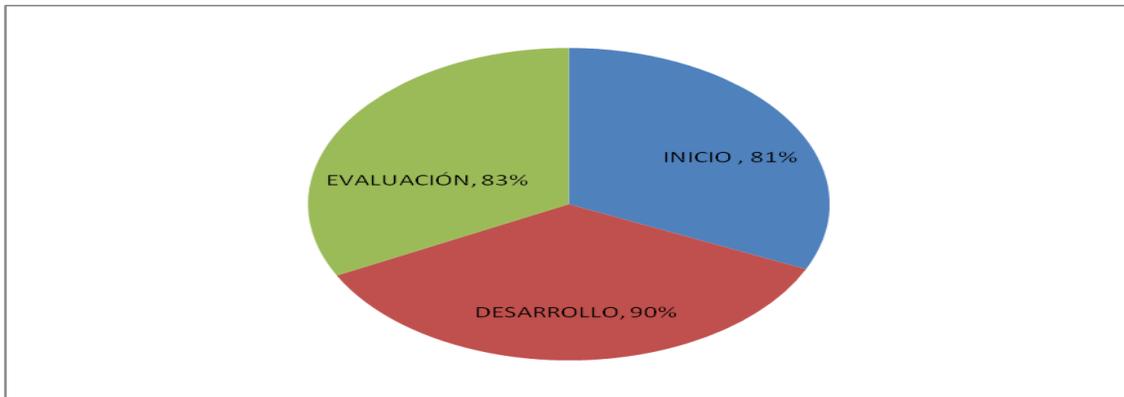
el empleo de las variadas técnicas con restricciones que le ayudan a confirmar lo aprendido. De acuerdo con algunos autores, “el docente es quien transmite los conocimientos a los alumnos, y para hacerlo, se apoya en medios, técnicas y herramientas, convirtiéndose en un facilitador, guía o enlace entre el conocimiento y los alumnos, logrando un proceso de interacción, comúnmente conocido como proceso enseñanza-aprendizaje”. (Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., 2012). A pesar de tener las herramientas necesarias de aprendizaje, el docente las aplica de acuerdo a la circunstancia por el desconocimiento o por la falta de creatividad.

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

VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	8,07	81%
3.12	DESARROLLO	9,03	90%
3.13	EVALUACIÓN	8,25	83%
TOTAL		25,35	
PROMEDIO		8,45	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

Según la tabla desde la visión global en el ámbito de la gestión del aprendizaje, en el ítem 3.11 (inicio) se obtuvo un 81% comparado con el ítem 3.12 (desarrollo) que alcanzó un 90% siendo la puntuación más baja de los resultados, se verifica que el docente al momento de impartir un conocimiento a los estudiantes tiene inconveniente en la ejecución de la clase, porque no relaciona el tema con la realidad, no trata de recuperar experiencias previas de los estudiantes. Según el autor “Enseñar a aprender exige al profesor planificar adecuadamente su acción docente, de manera que ofrezca al alumno, como mediador, un modelo y una guía de cómo

utilizar meta cognitivamente las estrategias de aprendizaje”. (Carrasco, 2004). Todo docente está en la obligación de aplicar los conocimientos adquiridos durante el ejercicio profesional, pero además debe sustentarlo a partir del ejercicio cotidiano del aprendizaje. Es importante que las metas de inicio sean interactuar e infundir la posibilidad de investigación en el estudiante y prepararse para ello.

3.3.2.9. Tabla1. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje
INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,20	82%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	7,80	78%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,20	82%
TOTAL		24,20	
PROMEDIO		8,07	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

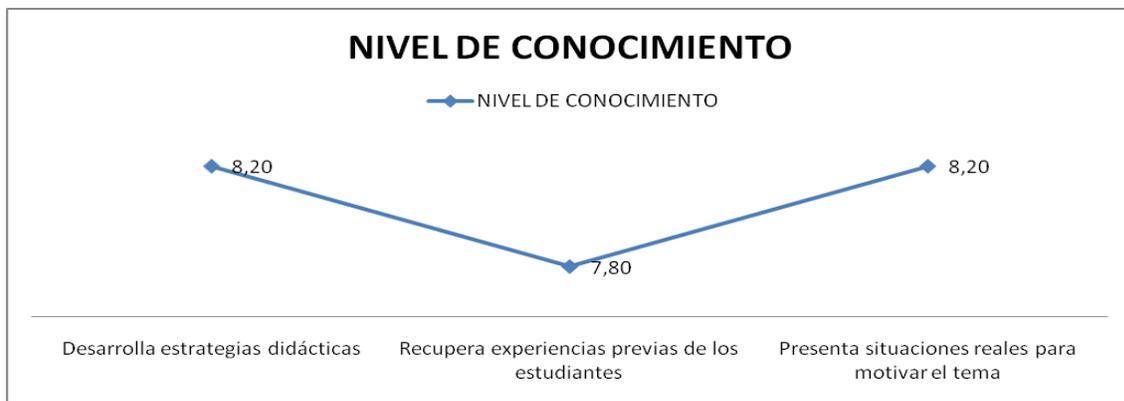


Figura 1 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

En los resultados del nivel de conocimiento se puede observar el 78% para el ítem 3.11.2 (recupera experiencia previa de los estudiantes) en confrontación con el ítem 3.11.3 (presenta situaciones reales para motivar el tema) que obtuvo el 82%, eso nos sugiere que el docente debe poner mucha atención al momento de recuperar conocimientos previos de los estudiantes utilizando los medios pedagógicos adecuados. Según el autor “el profesor debe ser ante todo un educador cuando da clase debe ayudar, mostrar, enseñar y explicar, guiar las

conversaciones e iniciativas de los estudiantes”. (Kriekemans, 1982). Todo profesional en educación debe ser consciente de que éste es el que enseña y puede lograr un buen aprendizaje de los alumnos.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	86%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7,80	78%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
TOTAL		63,20	
PROMEDIO		9,03	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

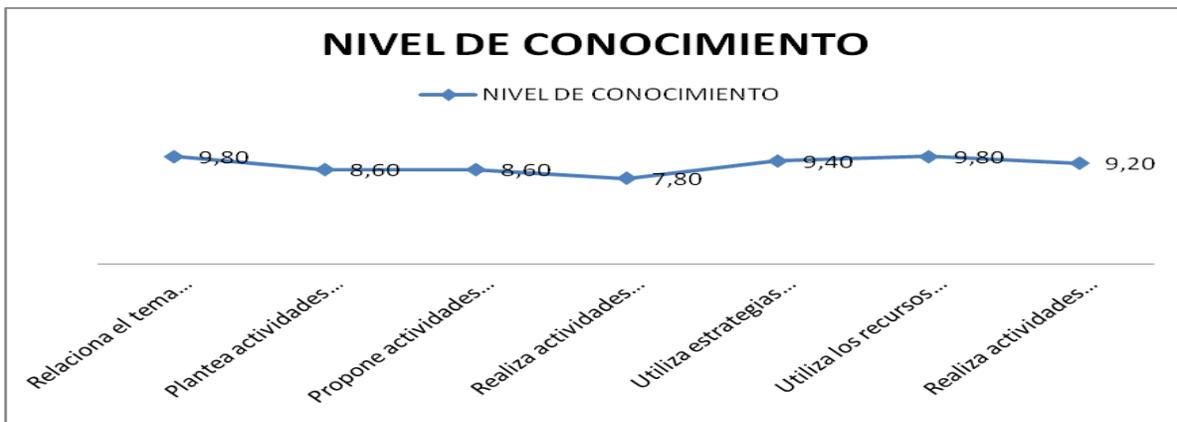


Figura 1 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

En los datos obtenidos y de acuerdo a la tabla analizada, en el indicador 3.12.3 (propone actividades alternativas metodológicas) cuyo porcentaje es de 86% comparado con el ítem 3.12.6 (utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) que obtuvo un porcentaje del 98%, esto nos indica que el docente al proponer actividades alternativas metodológicas encuentra situaciones que tal vez no le permitan realizar en el aula por diferentes situaciones adversas que puede encontrar, según esto “los profesores han de ser muy conscientes de que su forma de enseñar influye decisivamente sobre la forma de aprender de sus alumnos”.

(Carrasco, 2004). Es indispensable que el docente, previo la planificación de clase, esté prevenido de ante mano para la puesta en práctica con la utilización de herramientas y recursos que dinamicen el entorno de aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,00	80%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	84%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	84%
TOTAL		33,00	
PROMEDIO		8,25	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

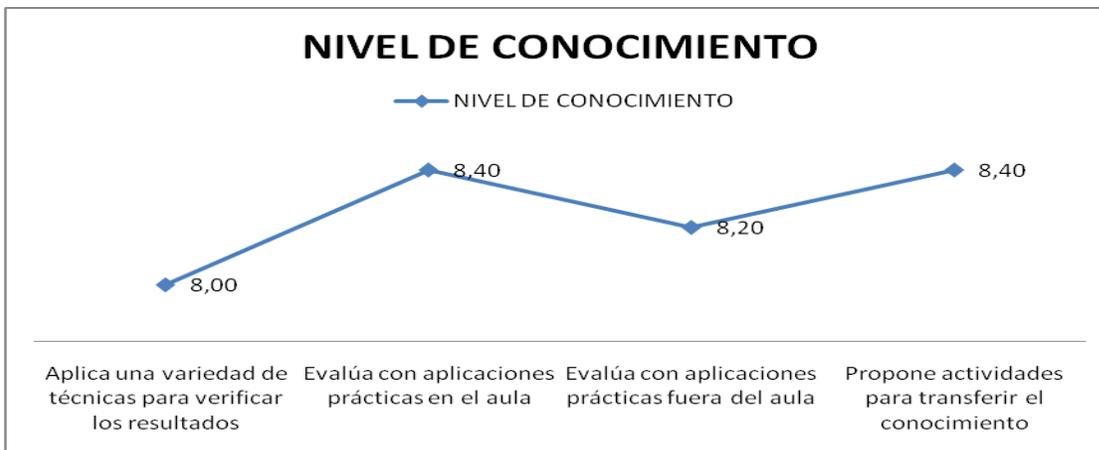


Figura 1 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

Luego de la investigación y datos obtenidos en los indicadores 3.13.1 (aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) cuyo porcentaje es de 80% en comparación con el ítem 3.13.2 (evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) que alcanzo el 84%, se podría decir que el educador al momento de aplicar las técnicas para comprobar los resultados del aprendizaje adquirido por el estudiante, no las aplica con mayor eficacia, así lo corrobora el autor que dice que “quienes nos dedicamos a enseñar, no debemos esperar que haya una serie de pasos o normas ya establecidos que nos digan que hacer o como dirigirnos en el aula o en la modalidad educativa que se trate, debemos basarnos en lo rico y variable del ambiente escolar a la hora de impartir una asignatura y ser más flexible para adaptarnos según las situaciones y

estudiantes” (Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., 2012). Además del conocimiento que tiene el docente en relación a las técnicas de aprendizaje, es preciso que éste valore las capacidades de sus alumnos y las ponga en beneficio de todos, para alcanzar un excelente ambiente escolar.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,00	80%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	84%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
TOTAL		24,60	
PROMEDIO		8,20	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

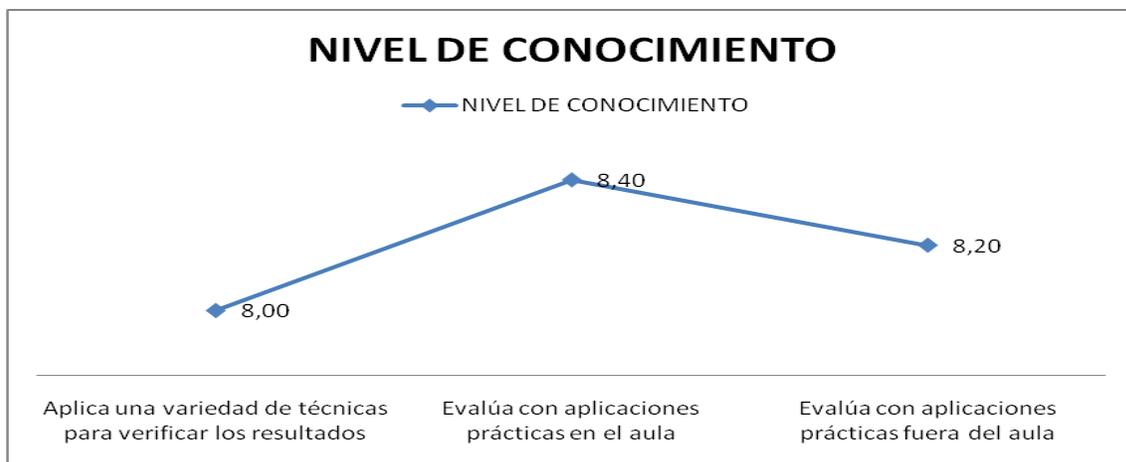


Figura 1 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

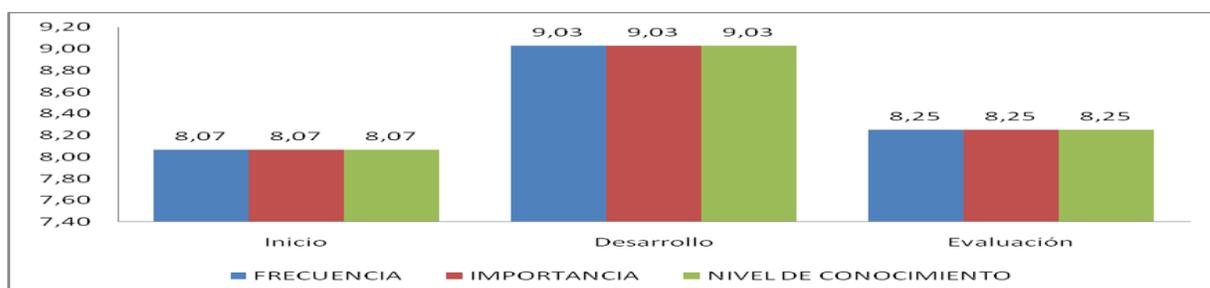
Desde la perspectiva de la visión global, se puede observar que para el ítem 3.11 (aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) obtuvo una puntuación del 80% en comparación con el indicador 3.13 (evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) cuyo porcentaje es de 84%, frente a lo expuesto el docente conoce las diferentes técnicas, pero el inconveniente se genera al momento de aplicarlas. Se reitera que el docente conoce las diferentes técnicas para verificar los resultados al evaluar el aprendizaje deseado en el estudiante. “En cualquier caso lo importante es que cualquier técnica supone un recurso didáctico –una estrategia- que sirve para concretar un momento de la unidad didáctica o parte del método en la originación del aprendizaje” (Carrasco, 2004). Los responsables del proceso

de enseñanza-aprendizaje deben ser conscientes de la responsabilidad que implica conocer las técnicas pedagógicas y didácticas cuya dificultad tiene relación directa con la aplicación en el aula, más aún si los alumnos no prestan las garantías necesarias para su aplicación.

3.3.2.13. (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	8,07	9,03	8,25
IMPORTANCIA	8,07	9,03	8,25
NIVEL DE CONOCIMIENTO	8,07	9,03	8,25

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

Según la tabla de los resultados desglosados en la gestión del aprendizaje se obtuvo el 8.07 para el inicio en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, esto sugiere que el docente debe prestar atención al momento de iniciar la clase y aplicar las estrategias que ayuden al desenvolvimiento de la misma; si realizamos el análisis en comparación con el ítem de desarrollo, este obtuvo la puntuación de 9,03 se puede anotar que la gestión del aprendizaje del docente es significativa pero aún le falta por alcanzar la totalidad de esta. El autor añade que el “proceso de enseñanza-aprendizaje exige una responsabilidad compartida entre el profesor (cuya misión es enseñar a aprender) y el alumno (al que corresponde aprender a aprender)” (Carrasco, 2004).

3.4. Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación.

3.4.1. Tabla1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,40	8,40	84%	84%
4.2	Vincula a los actores educativos	6,40	7,65	64%	77%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,00	8,05	70%	81%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	8,45	94%	85%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	8,60	90%	86%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	8,35	92%	84%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,20	8,45	82%	85%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	8,70	90%	87%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	8,75	96%	88%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	8,90	96%	89%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	8,90	90%	89%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	8,75	86%	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	8,60	92%	86%
TOTAL		112,60	110,55		
PROMEDIO		8,66	8,50	87%	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

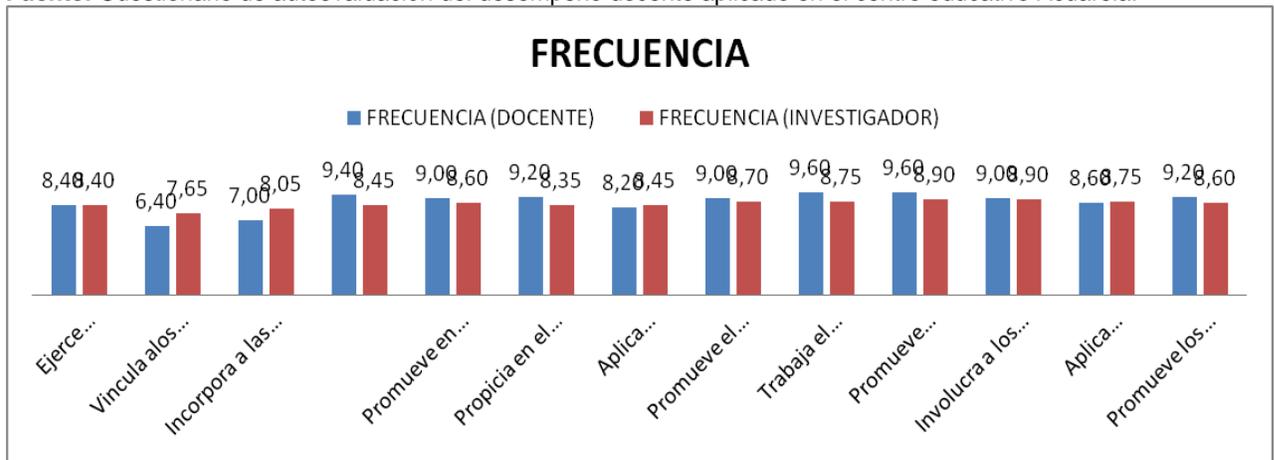


Figura: 1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

Según los resultados obtenidos desde la observación del investigador se obtuvo en el ítem 4.7 (aplica estrategias para atender las necesidades) el 85%, y para el ítem 4.13 (promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos) el 86% en comparación con la percepción del

docente en el ítem 4.7 obtuvo el 82% y para el ítem 4.13 obtuvo el 92%, esto nos sugiere que el docente conoce las estrategias pero al momento de concretarlas debe buscar las formas de promoverlas más aún teniendo presente los valores y el cumplimiento los derechos humanos de los estudiantes. El autor señala que “referida al campo didáctico, las estrategias son todos aquellos enfoques y modos de actuar que hacen que el profesor dirija con pericia el aprendizaje de los alumnos” (Carrasco, 2004) Una de las responsabilidades que le asiste al docente es la promoción de los valores humanos en los estudiantes, más aún porque éstos complementan la formación integral de los mismos.

3.4.2.Tabla 2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,40	84%
4.2	Vincula a los actores educativos	6,40	64%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,00	70%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,20	82%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	86%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	92%
TOTAL		112,60	
PROMEDIO		8,66	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

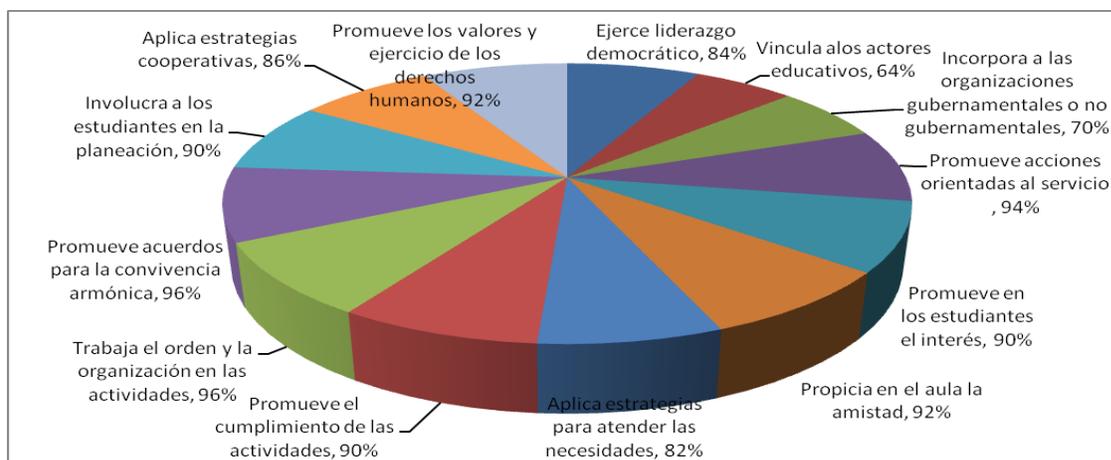


Figura 2 Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

En los resultados obtenidos desde la investigación en el ámbito del liderazgo y comunicación podemos observar en el ítem 4.4 (promueve acciones orientadas al servicio) el porcentaje de 94% y nos indica que el docente busca la manera de promover actividades que motiven el servicio dentro y fuera del aula tanto con los alumnos y padres de familia; si se lo compara con el ítem 4.7 (aplica estrategias para atender las necesidades) que alcanza el 82%, revela que el docente debe poner atención al momento de seleccionar las estrategias que cubrirán las necesidades de los educandos dentro de la institución. Así lo confirma el autor quien señala “todo líder, para poner en práctica su liderazgo, debe cumplir con las siguientes cualidades o características de personalidad: Amor a la educación, vocación de servicio, creatividad. Visión de futuro, optimismo y sinceridad, justicia y lealtad”. (Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., 2012, p .150). El docente es el líder del aula. Todo líder debe propender un acercamiento de sus alumnos con la colectividad para lograr la ayuda adecuada en propósitos encaminados a mejorar el ambiente de la comunidad. La ayuda oportuna de esta es buena y apropiada para lograr el proceso educativo.

3.4.3. Tabla 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,40	84%
4.2	Vincula a los actores educativos	6,40	64%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,00	70%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,20	82%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	86%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	92%
TOTAL		112,60	
PROMEDIO		8,66	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

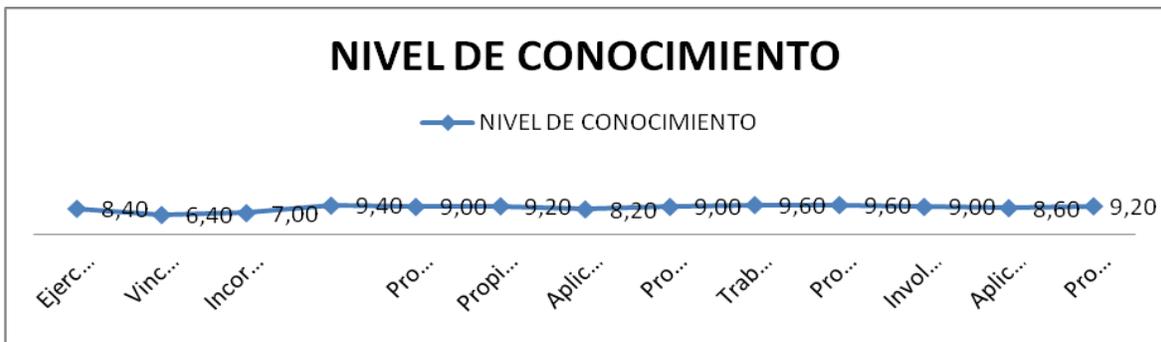


Figura 3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

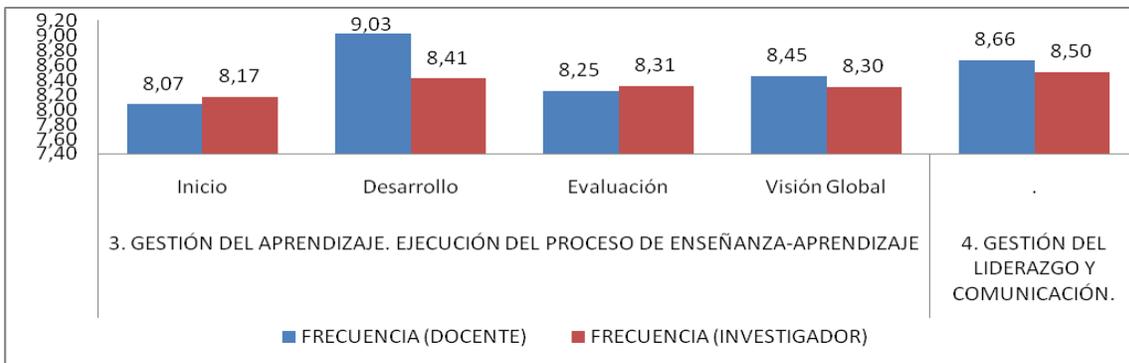
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

Desde los resultados obtenidos en el ítem 4.1 (ejerce liderazgo democrático) el porcentaje es de 84%, esto nos indica que los docentes son líderes en el aula y quienes realizan sus actividades teniendo en cuenta a todos los alumnos por igual de condiciones. Si se lo compara con el ítem 4.10 (promueve acuerdos para la convivencia armónica) que obtuvo el 96 % se puede apreciar que el docente debe promover con mayor dedicación una buena convivencia entre los alumnos, así lo ratifica el autor que puntualiza que “el aprendizaje es un proceso complejo en el que los alumnos no solo aprenden conocimientos, aprenden también valores y actitudes, hábitos y modos de comportamiento” (Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., 2012). El docente debe cuidar que este aprendizaje produzca el cambio deseado, permitiendo que el educando asimile lo planificado.

3.5. COMPARACION DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACION CON EL REGISTRO DE OBSERVACION DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	8,07	8,17
	Desarrollo	9,03	8,41
	Evaluación	8,25	8,31
	Visión Global	8,45	8,30
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,66	8,50

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.



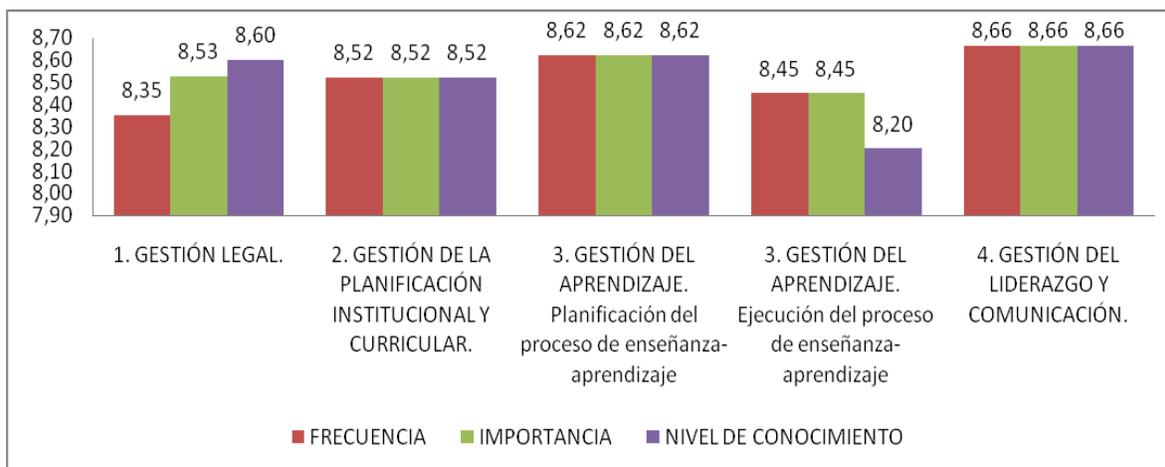
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

Según la tabla de (comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de las observaciones de las actividades del docente) desde la percepción del investigador en el ítem evaluado 3 (gestión del aprendizaje: ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje) de acuerdo a los resultados el problema en los docentes está en la sección inicio y en la sección evaluación cuyos resultados son de 8.17 y 8.31 respectivamente; el docente debe prestar mayor atención al momento del inicio de una clase utilizando y aplicando métodos que ayuden a la construcción y realización de la misma. Según lo manifestado la apreciación del docente que obtuvo el 8.07 y 8.25 en las secciones ya mencionados son bajos porque al realizar la comparación del cuestionario con el registro de observación se aprecia una disminución del porcentaje. El autor comparte su pensar al decir que “enseñar a aprender le exige al profesor planificar adecuadamente su acción docente, de manera que ofrezca a alumno, como mediador, un modelo y una guía de cómo utilizar meta-cognitivamente las estrategias de aprendizaje” (Carrasco 2004)

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO		FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.		8,35	8,53	8,60
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.		8,52	8,52	8,52
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje		8,62	8,62	8,62
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	I	8,45	8,45	8,20
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	I	8,66	8,66	8,66

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el centro educativo Acuarela.

Según los resultados desde el análisis global en la tabla de desempeño profesional docente podemos ver que el ámbito 3 (gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje) obtuvo la siguiente puntuación de 8.45 y según este resultado el docente sabe aplicar técnicas, utilizar estrategias, desarrollar la clase, pero al momento de la ejecución de la enseñanza se ve limitado en la aplicación de las estrategias pedagógicas; en relación con el ámbito 4 (gestión del liderazgo y comunicación) obtuvo el 8.66, el docente es un líder dentro del aula y por su experiencia comunica todas las estrategias pedagógicas con sus alumnos. El autor señala que “el proceso de enseñanza está imbricado en el proceso de aprender: son como las dos caras de una misma moneda. El proceso de enseñanza-aprendizaje (comunicación) es un proceso interactivo en el que el alumno también emite mensajes hacia el profesor, padres”. (Carrasco, 2004)

CONCLUSIONES

Después de realizar la presente investigación, se han podido tomar en cuenta las siguientes consideraciones, en cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal se concluye que: a partir de los datos proporcionados por la Institución, que los docentes tienen conocimiento del reglamento institucional ya que resuelven conflictos en su aula después de que se detectó las falencias sobre la aplicación de instrumentos pedagógicos y a través de estos fomentan el cumplimiento del reglamento, lo que evidencia que al tener conocimiento de los reglamentos que rigen la convivencia, son capaces de actuar amparados en la normativa legal en los diferentes casos que se presentan en la praxis que se realiza en el aula e institución.

En referencia al desempeño profesional en el ámbito de planificación institucional y curricular se concluye después de la investigación realizada en Acuarela, que de parte de los docentes hay conocimiento de la planificación porque según las encuestas realizadas y de acuerdo a los resultados los maestros saben cómo hacer una planificación y dan cumplimiento a la elaboración previa de ésta. En tal virtud, el docente debe cuidar que este aprendizaje produzca el cambio deseado, permitiendo que el educando asimile lo planificado.

La elaboración de la planificación no solamente se la realiza para la clase misma sino que el docente pone en práctica lo planificado desde el inicio del año escolar, de acuerdo a lo investigado en el Centro, en el ámbito de la ejecución del aprendizaje, cuyo contenido lo encuentra en el Plan Anual de Asignaturas, pues busca una acertada relación entre estos dos que permita unas buenas prácticas del desempeño de éstos.

Se concluye que todo profesional en Educación Infantil previo al conocimiento de las diferentes técnicas, su aplicación dependerá de la puesta en práctica para evaluar lo asimilado por el estudiante, de acuerdo al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la perspectiva del docente y de la observación del investigador.

El docente tiene fortalecida la capacidad en el ámbito del liderazgo en la comunicación con el entorno, los padres y los mismos alumnos. Tiene reforzada la capacidad para generar e

intercambiar ideas, proyectos de integración con la institución y los pares. Las instituciones educativas del entorno social del país tienen de líderes como los docentes capaces de propiciar un verdadero cambio radical de la educación de nuestros hijos.

Y, en relación al ámbito del desempeño profesional del docente, según el estudio realizado a manera de encuesta y observación se obtiene que el maestro seguirá teniendo un papel decisivo en la conformación de la personalidad de los educandos. Hay que tener muy en cuenta que la educación actual es el resultado de influencias muy diversas. Un profesional en la educación es un referente en la formación integral de los educandos, siempre y cuando cumpla con los requerimientos que exige la vocación de ser maestro.

RECOMENDACIONES

En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, los docentes deben participar de talleres, cursos de actualización sobre los reglamentos y normativas establecidos por el Ministerio de Educación, para alcanzar el conocimiento de los mismos que rigen la convivencia para ser capaces de actuar con precisión en los diferentes casos que se presentan en el accionar del aula e institución.

En la actualidad existen diferentes instrumentos legales como las políticas públicas que contiene nuestro país y éstas deben ayudar a los docentes a tener claro el ámbito legal que rige la educación en el Ecuador y permitirles actuar según ellas, sin menospreciar su contenido que busca regular la puesta en marcha y así lograr la tan anhelada educación de excelencia que exige nuestra generación, a través de capacitaciones continuas y fortalecimientos de la comunidad educativa.

En relación al desempeño profesional en el ámbito de planificación institucional y curricular, todo docente debe instruirse de manera adecuada sobre la normativa de la planificación institucional y curricular para garantizar una total y cabal formación de los niños y adolescentes dentro del plan de la institución. La predisposición, el entusiasmo y las ganas de aprender serán los incentivos que necesita para ir en busca de todo instrumento necesario que ayude con la actualización de conocimientos de los temas referentes a la enseñanza-aprendizaje. Esto no solo se realizará a partir de capacitaciones sino también como instrucción independiente profesional, donde el maestro adquiere saberes y conocimientos. Fortalecimiento sin duda su capacidad de desarrollo profesional.

Es necesario, según lo mencionado, que los docentes tengan una relevante participación en la elaboración del currículo, puesto que les permitirá un conocimiento completo en la planificación del Plan Anual de Asignaturas. Como todo profesional debería estar en constante preparación y formación. Esto debe ser realizado a partir de procesos de trabajo continuo de los directivos y maestros.

Con los avances tecnológicos que vive este mundo globalizado, hoy en día, los docentes disponen a su alcance de muchos recursos tecnológicos y didácticos-pedagógicos que les ayuda a fomentar la creatividad para poner en práctica con los alumnos en el aula, mismos que los deben aprovechar al máximo según el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la perspectiva del docente de la observación del investigador. Tales como las aulas virtuales, las redes sociales y las redes de conocimiento que fortalecen la manera de enseñar del maestro.

El docente, además debe conocer y aprovechar a cabalidad las técnicas de creatividad como uno de los recursos didácticos más importantes al momento de impartir su conocimiento que le permita poner en práctica toda su experiencia adquirida a lo largo de los años de profesional en la educación.

Todos los seres humanos no somos islas, sino que vivimos y dependemos de una comunidad. Por ello, el docente debe fomentar la comunicación y el acercamiento de la institución educativa con los padres de familia, los estudiantes y la comunidad, de acuerdo al desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la precepción del docente y la observación del investigador.

En el entorno de una sociedad que vivimos, nos movemos y existimos el docente debe propender a lograr el liderazgo deseado, en tal virtud debe tender a una buena relación y comunicación con los demás compañeros actores del proceso educativo, más aún porque el trabajo debe llevarse en equipo y no de manera individual.

En cuanto al desempeño profesional del docente es importante que sepan sembrar cimientos sólidos en sus alumnos para que se constituya en la clave de lograr solidez, seguridad y persistencia en los educandos. El profesional en educación debe lograr que a través del aprendizaje alcance individuos que busquen la excelencia en todo lo que emprenden, y por ende lleguen a ser exitosos.

El docente debe ser capaz de desarrollar las apropiadas estrategias didácticas para el aprendizaje dentro del aula. El profesional de la educación debe tener la perspicacia y sutileza para replantear el tema las veces que sean necesarias, siempre y cuando éste ayude a mejorar el desarrollo del proceso de aprendizaje utilizando todos los instrumentos didácticos necesarios

dando énfasis a la creatividad; además debe ejecutar diversas formas y habilidades pedagógicas para fortalecer el conocimiento ya adquirido.

El docente de hoy, más que centrarse en la trasmisión de conocimientos de una herencia del pasado, debe abocarse a la habitación para forjar y afrontar escenarios futuros. Y, según el “nuevo” pensamiento en la educación de nuestro país, se requiere que ayude a desarrollar habilidades de pensamiento y de acción.

El docente, dentro y fuera del aula, deberá ser como el espejo en que se miran los educandos y teniendo un papel decisivo en la conformación de la personalidad de los éstos. Como profesionales de la educación deben desarrollar estrategias para profundizar con los padres de familia sobre los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo de los educandos.

BIBLIOGRAFÍA

- Brigido, A. M. (2006). *Sociología de la Educación: temas y perspectivas fundamentales*. Argentina: Editorial Brujas.
- Carrasco, José B. (2004). *Una didáctica para hoy. Cómo enseñar mejor*. España. Ediciones RIALP, S.A.
- Chavarría, Marcela. (2004). *Educación en un Mundo Globalizado: retos y tendencias del proceso educativo*. México: Editorial Trillas.
- Colom, A., Lluís J., Domínguez E., Sarramona, J., (2002). *Teorías e instituciones contemporáneas de la educación*. España: Ariel Educación.
- Curso para docentes. (2009). *La mediación pedagógica*. Ecuador: Grupo Santillana S.A.
- García Gómez, S. (1999). El Desarrollo Profesional: Análisis de un Concepto Complejo. *Revista de Educación* 318.
- Guajala, Miriam. (2011) *Guía didáctica Administración y gestión educativa I*. Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Glatthorn, A. (1995). *Teacher Development*. En L. Anderson Ed., *International encyclopedia of teacher and teaching education*. London. Pergamon Press.
- Herrera, E. (2012). *Administración Educativa*. Ecuador: Impresos Miraflores.
- Lianfrancesco, Giovanni. (2004). *Currículo y Plan de estudios: estructura y planeamiento*. Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., (2012). *Administración de instituciones educativas*. México: Editorial Trillas.
- Ministerio de Educación. (2007). *Plan Decenal del Sistema Educación del Ecuador 2006-2015*. Ecuador: Soluciones gráficas.
- Orellana, V. Isabel. (2008). *Yo Educo, Tú respondes*. Loja, Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Real Academia Española. (2004). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid, España: Rotopapel, S.L.
- Riofrío, L. Vicente. (2014). *Marco Legal de la Educación en el Ecuador*. Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Rivas, R. (2007). *Al Re-encuentro con la Familia: la familia en el tercer milenio*. Ecuador. Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.

PROPUESTA

AMBITO	LEGAL <input type="checkbox"/>	
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL <input type="checkbox"/>	
	APRENDIZAJE <input checked="" type="checkbox"/>	
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>	
PROBLEMA IDENTIFICADO		
<p>Según los resultados del cuestionario de autoevaluación y desde la observación del investigador se ha constatado que el docente no domina las estrategias de enseñanza por las deficiencias encontradas en la falta de planificación curricular adecuada como punto fundamental para lograr el aprendizaje requerido en los estudiantes. Esto se encuentra sustentado en la pobre planificación y las dificultades en la normatividad legal que presentan los docentes. Del mismo modo el conjunto de acciones, mediante las cuales el profesor evidencia el desarrollo de competencias se encuentran limitadas a su limitado enfoque de desarrollo de planificación.</p>		
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA		
Tres claves para lograr el éxito en el aula (talleres de actualización)		
OBJETIVO		
<p>Desarrollar con los docentes del Centro Educativo Acuarela tres talleres para que encuentren y descubran otras estrategias que les ayuden a superar las dificultades en la planificación y desarrollo de estrategias educativas detectadas en el trabajo de campo.</p> <p>Fortalecer las estrategias previamente adquiridas e innovarlas en la práctica dentro y fuera del aula.</p> <p>Propiciar actividades de aprendizaje con sus estudiantes, compañeros y padres de familia tanto en la institución como fuera de ella. A través de capacitaciones, talleres que permitan fortalecer el lazo de comunidad educativa.</p>		

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Primer taller o actividad Tema: “Seguridad Académica”: Realizar una planificación utilizando estrategias pedagógicas.</p>	<p>Procedimiento: -Utilizar Lluvia de ideas para el conocimiento previo de una planificación, -Presentación de las estrategias de planificación. Seleccionar y resumir lo más relevante del tema para con ellos desarrollar el mismo. -Foro abierto. Realizar preguntas sobre el tema que no esté claro.</p>	<p>-Aulas -Proyector -Grabadora, -Equipo de amplificación -Material de oficina(papel, esferográficos, papelógrafos, marcadores, Cinta). -Malla curricular -Material didáctico. -Ley orgánica</p>	<p>1. Aplicar un cuestionario</p>

<p>Segundo taller o actividad Tema: “Aptitud Didáctica”: Preparar una clase demostrativa utilizando las estrategias aprendidas y aplicarla dentro y fuera del aula.</p>	<p>Procedimiento: –Entregar un tema curricular para que desarrolle cada docente. –dramatizar una clase con el tema dado, utilizando todos los elementos de un plan didáctico. –utilizar la coevaluación para identificar los logros y dificultades en el desempeño.</p>	<p>de educación intercultural.</p>	<p>2. Observar la creatividad a través de una lista de cotejo.</p>
<p>Tercer taller o Actividad Tema:” Ética profesional”: Conocer las leyes que rigen la educación para su aplicación en la comunidad educativa.</p>	<p>Procedimiento: -utilizar una presentación de Power point con los artículos que rigen la educación inicial. -realizar un collage con la problemática que relaciona a la institución con los artículos presentados. -realizar un plan de trabajo de sensibilización entre padres, estudiantes y docentes.</p>		<p>3. Publicación del plan de trabajo.</p>
<p>BIBLIOGRAFIA</p>			
<p>Chavarría, Marcela. (2004). <i>Educación en un Mundo Globalizado: retos y tendencias del proceso educativo</i>. México: Editorial Trillas. Carrasco, José B. (2004). <i>Una didáctica para hoy. Cómo enseñar mejor</i>. Madrid, España. Ediciones RIALP, S.A. Münch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., Pedroni, F., (2012). <i>Administración de instituciones educativas</i>. México: Editorial Trillas.</p>			

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

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

Anexo 4: Fotografías de la Institución educativa de los encuestados



Fuente: Centro Educativo Acuarela
Tomado por: Rocío Torres



Fuente: Centro Educativo Acuarela
Tomado por: Rocío Torres



Fuente: Centro Educativo Acuarela
Tomado por: Rocío Torres



Fuente: Centro Educativo Acuarela
Tomado por: Rocío Torres



Fuente: Centro Educativo Acuarela
Tomado por: Rocío Torres

