



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN FÍSICO MATEMÁTICAS

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la
ciudad de Quito, provincia de Pichincha, año lectivo 2013 -2014**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Chávez Grijalva, Iván Vladimir

DIRECTOR: Espinosa Salas, María Cristina, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO
2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciada.

María Cristina Espinosa Salas

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 la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito año lectivo 2013-2014, realizado por **Chávez Grijalva Iván Vladimir**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Octubre 15 del 2014

María Cristina Espinosa Salas
DOCENTE DE LA TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Chávez Grijalva Iván Vladimir declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, siendo la Lic. María Cristina Espinosa Salas directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f. _____

Autor: Chávez Grijalva Iván Vladimir
Cédula: 171746696-3

DEDICATORIA

Dedico el presente proyecto y la culminación de mis estudios de licenciatura a cada miembro de mi familia por su apoyo incondicional. En manera especial a mis padres Nancy y Fernando por darme ejemplo de entrega y constancia, pero sobre todo darme su corazón. De igual forma a mi esposa Andrea, quien no me dejó solo en los duros pero necesarios momentos que me han llevado a descubrir la vocación docente, y que cada día me enseña el camino del amor.

Iván (IVLA)

AGRADECIMIENTO

No puedo dejar de agradecer a mi mentora Albita Palma por impulsarme con su ejemplo docente en servir a los demás; a cada profesor e instructor que con mucho sacrificio plasmó a través de sus enseñanzas valiosos conocimientos. Agradezco a cada estudiante que ha golpeado la puerta mostrándome que uno de los sentidos de la vida es compartir. Pero sobre todo agradezco a mi Real Ser, Dios Padre y Madre que palpita en lo más profundo de mi corazón, pues a través de su impulso se ha despertado la flama vocacional.

Iván (IVLA)

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.....	6
1.1 Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	11
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	12
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	13
1.1.2.5. Organización institucional.....	14
1.1.2.6. Políticas educativas.....	16
1.1.3. Características del desempeño docente.....	18
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	20
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	20
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	21
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	22

1.2. Gestión educativa.....	23
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	23
1.2.2. Características de la gestión.....	24
1.2.3. Tipos de gestión.....	25
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	27
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	29
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	31
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	33
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	34
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	35
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	35
1.3.2. Tipos de estrategias.....	36
1.3.2.1. En la gestión legal.....	37
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	38
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	41
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	42
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	45
2.1. Diseño de investigación.....	46
2.2. Contexto.....	46
2.3. Participantes.....	47
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	47
2.4.1. Métodos.....	47
2.4.2. Técnicas.....	48
2.4.3. Instrumentos.....	49
2.5. Recursos.....	49
2.5.1. Talento Humano.....	49
2.5.2. Institucionales.....	50
2.5.3 Materiales.....	50
2.5.4. Económicos.....	50

2.6. Procedimiento.....	51
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	53
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	54
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	55
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	56
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	58
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	60
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación...	60
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	62
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	64
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	66
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	66.
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	66
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	68
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	70
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	72
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.....	72
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	74
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	76

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.....	78
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.....	80
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.....	82
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.....	84
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.....	86
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.....	87
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.....	88
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.....	90
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.....	92
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	94
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	97
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.....	97
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	100
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	102

3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	104
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)	106
CONCLUSIONES	108
RECOMENDACIONES	110
BIBLIOGRAFIA	111
PROPUESTA	
ANEXOS	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

El presente proyecto investigativo busca determinar las causas influyentes en un adecuado desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, analizándose cada uno de los ámbitos de su gestión.

Constituye en una investigación de tipo teórico y de campo, que ha requerido varios métodos tales como: el hermenéutico, la investigación descriptiva, la observación directa y el estadístico para la tabulación y procesamiento de datos. La recolección y análisis de información teórica demandó técnicas como la lectura, mapas conceptuales y resúmenes; mientras que en la recolección y análisis de datos: la observación y la encuesta. Cada uno de estos últimos con su respectivo instrumento.

La investigación de campo fue realizada en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito. Se tomó una muestra de cinco docentes en las áreas de matemáticas y física. Se evidenció que el nivel de importancia y conocimiento docentes en cada ámbito de su gestión es uno de los factores determinantes para un adecuado desempeño.

Apreciado lector, le invito a revisar este proyecto de mejoramiento educativo debido a su gran impacto y relevancia social.

Palabras clave: investigación, ámbitos, desempeño, docente

ABSTRACT

This research project seeks to determine the influential causes in a suitable teacher performance in the teaching-learning process, analyzing each of the areas of management.

Constitutes a theoretical research and field type, which required several methods such as hermeneutics, descriptive research, direct observation and for tabulation and statistical data processing. The collection and analysis of information demanded theoretical techniques such as reading, concept maps and summaries; while in the collection and analysis of data: observation and survey. Each of the latter with its instrument.

Field research was conducted in the María Angélica Idrobo High School in Quito, taking a sample of five teachers in the areas of mathematics and physics, showing that the level of importance and teaching knowledge in every area of management is one determinants for proper performance.

Dear reader, I invite you to review this educational improvement project because of its great impact and social relevance.

Keywords: research, areas, performance, teacher

INTRODUCCIÓN

Existen dos actores que engloban el sentido de la gestión educativa: el profesor y el estudiante. Mientras el estudiante se encuentra en el centro, el docente órbita su entorno educativo sirviendo de modelador en el proceso de enseñanza aprendizaje. La forma en como el docente se desenvuelve en dicho proceso es determinante, ya que un adecuado desempeño en su función enriquece todo el entorno educativo y sobre todo, nutre de valiosas experiencias a los estudiantes, mismas que se traducen en destrezas y conocimientos.

Al ser el accionar docente uno de los elementos que ayudan en la formación de niñas, niños y adolescentes, se hace necesario el determinar aquellos factores que inciden en un adecuado desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Actualmente, existe la tendencia a medir o evaluar el desempeño en toda labor profesional, pues ayuda a crear mejores estándares de calidad. En el Ecuador a partir del año 2009, se ha redoblado esfuerzos por determinar la calidad del desempeño de docentes, estudiantes e instituciones educativas de todos los niveles, con la finalidad de generar procesos de reestructuración y marcar estándares para la buena práctica.

El presente estudio de tipo teórico y de campo, donde se han realizado observaciones y encuestas a un grupo de docentes, ha servido para comprender la influencia que el conocimiento y el grado de motivación tienen al momento de aplicar diversas estrategias en todos los ámbitos de la gestión docente. Uno de los aporte para el investigador, es el de ampliar su visión de todo el contexto educativo, al igual que servir de base para nuevas y futuras investigaciones.

Siendo la UTPL promotora de la ejecución del proyecto, el aporte brindado a sus estudiantes ya le es de vital importancia, por otro lado, los resultados de todas las investigaciones de cada estudiante puede servir de fundamento para generar nuevos proyectos que ayuden a enriquecer la calidad educativa del país, y de la propuesta curricular que la universidad brinda a la sociedad.

La realización del estudio ha demandado duros esfuerzos, primero por ser un tema amplio y de mucha reflexión, y segundo por la falta de tiempo asociado a las obligaciones laborales y personales, que finalmente incidieron en suspender por tres semanas consecutivas dichas labores para dedicar tiempo completo a la investigación.

Se han empleado recursos: económicos, materiales, humanos e intelectuales que han servido de medios para finalmente terminar la investigación. La principal motivación desde un inicio fue la culminación de la carrera de docencia y posterior adquisición del título de Licenciado en Ciencias de la Educación con mención en Físico y Matemáticas. Necesidad personal ya que en la actualidad la formación inicial docente es un requisito y una oportunidad de crecimiento profesional. En el desarrollo del proyecto se fueron generando nuevas motivaciones asociadas al campo laboral y de investigación.

El proyecto de investigación contiene varios objetivos que le dan un sentido didáctico en su desarrollo y cualitativo en su fase final. Uno de ellos es fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión, a través de la conceptualización y reflexión de información contrastada entre varias fuentes bibliográficas. Además entre los objetivos está el describir la frecuencia con la que los docentes realizan las actividades propias de su desempeño, en cada ámbito, y la relación que estas actividades con el nivel de importancia y conocimiento que tienen de las mismas.

El desarrollado del análisis de cada uno de los ámbitos de la gestión a través de la observación de campo y la aplicación de métodos estadísticos, sirvió de sustento para generar una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión, culminando con todos los objetivos planteados.

El presente informe, en su primer capítulo consta del sustento teórico del proyecto, que engloba los factores y las características principales del desempeño docente, asociadas a cada uno de los ámbitos de su gestión, y las estrategias a seguir en una buena práctica docente.

La segunda parte desarrolla los procesos metodológicos utilizados al realizar tanto la investigación teórica como la de campo. En ella se encuentran los métodos, técnicas, instrumentos y recursos que han hecho posible toda la investigación.

Consta de una parte de análisis y discusión, que ha sido generada a partir de los datos estadísticos tabulados del "Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente",

aplicado en forma confidencia, y de la hoja “Registro de observación de las actividades docentes” que sirvió como directriz en la fase de campo.

Finalmente, en función de la etapa de análisis, del marco teórico y de la propia reflexión, se ha generado una propuesta estructurada en un formato en el que consta: actividades, procedimientos, recursos y procesos de evaluación. Dicha propuesta persigue brindar estrategias para atender una de las debilidades encontradas en el proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes de la Unidad Educativa María Angélica Idrobo, pero que puede muy bien ser aplicable a cualquier otro ambiente educativo.

CAPITULO I. MARCO TEÓRICO

1.1 Desempeño docente.

1.1.1 Definiciones de desempeño docente.

La definición de desempeño profesional es muy utilizada en todo ámbito laboral y cada autor le da sus características.

Ledo, por ejemplo define el desempeño docente como “la capacidad para desarrollar competentemente las funciones inherentes al cargo laboral” (Ledo, 2007, pág. 30)

Por otro lado Remedios manifiesta que “el desempeño expresa en cualquier actividad si alguien sabe hacer algo o si está capacitado para efectuar una tarea en particular, o sea se vincula a la preparación de las personas para desarrollar una actividad en su interacción social, que le permite transformar, conocer y valorar esa realidad que le rodea” **(Remedios, 2005, pág. 5)**

Por eso el desempeño docente es “la forma en que este se conduce durante el proceso de enseñar” (Hunt, 2009, pág. 5)

Montenegro introduce otros elementos al decir que “constituyen acciones concretas mediante las cuales se ejerce la labor. Como esta labor es organizada, los desempeños se expresan en campos o dominios globales, cuya evaluación sistemática exige modelos, procesos e instrumentos estandarizados” (Montenegro, 2007, pág. 7)

Para el Ministerio de Educación del Ecuador (MinEduc), “el Desempeño Docente es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar”. (MINEDUC, 2014)

Por lo tanto, el desempeño docente reúne a aquellas acciones que hábilmente el docente realiza en el ejercicio de su labor para generar un ambiente adecuado a la formación de las y los estudiantes.

1.2.1 Factores que influyen en el desempeño docente.

La labor de un docente está influenciada por varios factores, los cuales debe ser capaz de conocer, modificar y utilizar en pos de un adecuado desempeño. Algunos de estos factores están en sus manos completamente, pero hay otros con los que debe interactuar sabiamente si desea cumplir con su objetivo dentro del sistema educativo, pues el desempeño docente no se centra exclusivamente al salón de clases y sus alumnos, sino a todo el conjunto de actores sociales que influye directamente en cada estudiante y su formación.

Se mencionan algunos factores que tienen una influencia significativa en el desempeño docente como: formación inicial y capacitación del docente, motivación, relación profesor – estudiante, relación familia – escuela, organización institucional, políticas educativas, entre otras.

1.2.1.1 Formación inicial y capacitación del docente.

Hace unas décadas atrás, no todos los docentes tenían una formación universitaria, algunas personas dotadas de conocimientos en una materia específica y salidos de bachilleres se les proponía dar clases. En otros casos se tenía un título ajeno a la docencia pero se asumía que era suficiente para transmitir conocimientos a los demás. Inclusive, profesionales de otras especialidades que no conseguían empleo veían como una salida a su crisis el dedicarse a dar clases en alguna institución. Este proceso de “buena intencionalidad” o de “necesidad”, dio origen al lamentable desprestigio de la profesión docente, dando a entender que no era necesaria una preparación didáctica, pedagógica, psicológica, etc. Se suman a estas consideraciones que las políticas educativas eran precarias, y por lo tanto, se ajustaban a estas incongruencias que afectaba incluso la labor de aquellos que por vocación y con un título en docencia ejercían con sacrificio su labor.

Actualmente la sociedad reconoce la necesidad de formar individuos dotados de habilidades que ayuden en el desarrollo de destrezas, sepan guiar positivamente con la bandera del apostolado docente y una preparación adecuada a niñas, niños y adolescentes. La formación inicial docente no siempre está anclada a su preparación académica y algunos docentes aprenden parte de su oficio antes de iniciarlo, esto “tiene sus orígenes en la historia de vida familiar y escolar de los profesionales de la enseñanza” (Tardif, 2004, pág. 59)

“El fundamento del docente es el de una persona íntegra, dotado de unas competencias básicas. Sobre esta base se construye el profesional, provisto de unas competencias específicas para el desempeño de su labor con altos niveles de calidad” (Montenegro, 2007, pág. 12)

Parte de estas competencias básicas son acrecentadas en la práctica, pero se hace necesaria una preparación universitaria que aporte con el sustento teórico, conocimiento de principios, normativas, y el resultado de investigaciones realizadas en el área de la educación, esto amplía la perspectiva del futuro docente en su proceso de formación.

El desarrollo de nuevas habilidades y la comprensión de la realidad educativa se van afianzando con la práctica pre-profesional, hasta cuando al futuro docente se le permite colaborar en un entorno educativo donde comienza su labor profesional. A partir de ahí, la constante actualización de conocimientos, reformas y estrategias educativas son cruciales para un adecuado desempeño.

Es importante tener presente el criterio de Leu (citado por Hunt, 2009), quien sugiere que: “si los docentes desean ser practicantes reflexivos y emplear métodos activos de enseñanza y aprendizaje, deben participar en programas de desarrollo profesional que aboguen por estos mismos modelos” (pág. 22), “este principio también se manifiesta tanto para la formación inicial docente como para el desarrollo profesional continuo” (Hunt, 2009, pág. 22)

“Se han desplegado muchos esfuerzos para ofrecer desarrollo profesional a los docentes en ejercicio, con frecuencia consisten en talleres breves, que brindan poca oportunidad y escaso apoyo para aplicar metodologías nuevas e sus aulas” (Hunt, 2009, pág. 7).

En el contexto de nuestro país, en el sector público, dentro de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), capítulo IV, artículo 10, inciso (a), los y las docentes tienen derecho a: “Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y del Sistema Nacional de Educación”.

El Ministerio de Educación del Ecuador ha creado programas de capacitación continua para docentes de instituciones educativas públicas, con la finalidad de afianzar la calidad del sistema educativo, incidir directamente en la mejora del desempeño de los

diversos actores de la educación, y mantener la relación entre calidad del desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa. El desarrollo profesional promueve la formación continua del docente a través del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo “SíProfe”.

“La subsecretaria de Planificación del Ministerio de Educación, Verónica Benavides, asegura que Si Profe es el molde para el nuevo plan de refuerzo docente.” (Comercio, 2009). En la misma página web se determina que “el objetivo del programa es establecer la calidad en el desempeño de los maestros y de los alumnos en distintos niveles y modalidades.

Un ejemplo del esfuerzo desplegado en la capacitación docente es el realizado por el Ministerio de Educación desde el año 2008, realizando convenios con universidades del país, donde se realizan los cursos de actualización. “La plataforma del programa (Siprofe) permite que siempre haya la oferta de un curso que se está dictando, entonces el maestro tiene la oportunidad de inscribirse apenas se oferte el curso que le falta”. (Comercio, 2009)

En el año 2012, “el Ministerio de Educación abrió alrededor de 19 mil cupos para formación continua, dirigida a los docentes fiscales y fiscomisionales durante mayo, a través del Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe)” (Sociedad, 2012).

Para julio de 2014 el MINEDUC, implementó un nuevo programa de “Formación Docente”, el mismo que se realizó en varias universidades de categoría A y B del Ecuador. La duración del curso es de 330 horas y su objetivo consiste en proporcionar herramientas al docente para desarrollar conocimientos específicos y fortalecer la base disciplinar, a fin de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios (***Ecuador Universitario, 2014***).

Se están haciendo esfuerzos en el Ecuador gracias a las nuevas políticas educativas, ya que una adecuada formación inicial y la constante actualización docente es la herramienta más poderosa para el desarrollo de un país, ya que al constituirse la docencia como la “profesión de las profesiones” tiene incidencia directa en el desarrollo de todo el aparato social.

1.1.2.2 Motivación.

La motivación juega un papel crucial en el desempeño profesional, ya que es complementaria junto con la formación o adquisición de competencias básicas y específicas.

Mañú y Goyarrola, (2011), definen la palabra motivación “como una simpatía hacia un objetivo que impulsa a realizar el esfuerzo necesario para alcanzarlo” (pág. 52).

Existe un tipo de motivación intrínseca, desarrollada en el interior de un individuo impulsándolo a servir de una forma determinada a sus semejantes con características únicas e inquebrantables. Este es asociado al llamado impulso vocacional y “cuando nuestra vocación corresponde totalmente y en forma absoluta al puesto que estamos ocupando en la vida, ejercemos entonces nuestro trabajo como un verdadero apostolado, sin codicia alguna y sin deseo de poder.” (Gómez V. , 1993, pág. 110)

Víctor Gómez (1993, pág. 113) explica que un individuo puede dar con su vocación por una de las tres vías:

1. “El auto-descubrimiento de una capacidad especial.
2. La visión de una necesidad urgente.
3. La muy rara dirección de los padres y de los maestros que descubrieron la vocación del alumno o alumna mediante la observación de sus aptitudes”.

En el contexto educativo “la motivación para enseñar y seguir enseñando es una motivación intrínseca, ligada frecuentemente a la satisfacción por conseguir que los estudiantes aprendan, desarrollen capacidades, evolucionen y crezcan” (Marcelo & Vaillant, 2009, pág. 31).

Por otro lado, en el entorno educativo donde el docente se desenvuelve debe existir un ambiente adecuado y fortificante, donde la acción educativa se potencie, considerándose como motivaciones extrínsecas, que ayudarán al docente en el cumplimiento de sus propias metas, y “las autoridades superiores de la institución tienen gran impacto en el desarrollo de la motivación en el docente” (Alpade, 2008, pág. 58).

En la siguiente tabla se muestra estos dos tipos de motivaciones tanto en docentes como en alumnos:

Tabla 1: Síntesis comparativa entre factores internos y externos en la motivación.

Motivación	Alumnado	Profesorado
Extrínseca Conducta por logro de beneficios y evitación de perjuicios generados colateralmente a la tarea	Conseguir premios, evitar castigos, destacar, ser considerado, lograr buenas calificaciones...	Estabilidad laboral, horarios compatibles con otras actividades, periodos vacacionales mayores que en otras opciones laborales, autonomía, falta de control de productividad...
Intrínseca Conductas asociadas a sentimientos de satisfacción y autorealización por la propia tarea.	Curiosidad por el conocimiento. Expectativa de éxito. Compromiso con el aprendizaje. Sensación de dominio de técnicas y procedimientos.	Satisfacción por ser eficaz como guía del alumnado, por descubrir el proceso en los aprendizajes, por comprobar su progreso profesional, por ensayar procedimientos didácticos, organizativos...

Fuente: Conceptos y ejemplos de aplicación adaptados por Gómez (Subaldo, 2012, pág. 49)

Estos dos aspectos de la motivación docente, la intrínseca y extrínseca son fundamentales para un adecuado desempeño profesional, ya que se hace necesario que todo docente entienda la importancia de aportar en el desarrollo de capacidades y destrezas en niñas, niños y adolescencia a través de un servicio vocacional, el mismo que debe ser acompañado con un trato justo en función de ese esfuerzo, el cual ayudará en su propio desarrollo y realización personal.

1.1.2.3 Relación profesor – estudiante.

Una adecuada comunicación entre individuos es crucial, ya que esta ayuda a relacionarse entre personas, y con la naturaleza. El docente debe comprender que “el discurso del profesor o de la profesora en el aula constituyen siempre un modelo para los alumnos, no solo de conocimiento y uso de la lengua, sino también de habilidades comunicativas en un sentido amplio” (Sanz, 2005, pág. 12)

La relación profesor – estudiante tiene un objetivo social muy definido, donde el docente sirve de modelo e intermediario entre unos conocimientos y sus destrezas con la necesidad en el desarrollo de las destrezas y adquisición de conocimientos de niñas, niños y adolescentes, que muchas de las veces no entiende su importancia. La habilidad del docente está en motivar en sus estudiantes el interés por el desarrollo de esas destrezas, proyectando en cada actividad su propia motivación de servicio y la necesidad de ser entes productivos.

Esta relación está determinada por el tipo de liderazgo que ejerce el docente, marcando a través de él, sus lineamientos, la estructura de sus actividades en el desarrollo pedagógico y la forma de abordar cada tema. Es por ello que se ve necesaria la comprensión docente de que “la relación pedagógica es tanto más eficaz cuanto más abierta, positiva y constructiva sea” (Vieira, 2007, pág. 9).

Uno de los retos en la investigación educativa, es profundizar la idea de Díaz y Gallegos (2002) quienes aseguran que “aún se desconoce cómo identificar la creatividad para nutrirla a las necesidades propias” (pág. 104), dando a entender que aún falta comprender, en el sistema educativo, la diferencia entre intelecto y creatividad. De esta forma, uno de los retos en la relación profesor – estudiante, está el de no coartar la creatividad del educando y ayudar a que este desarrolle su potencialidad propia y no la que el medio puede pretender.

Es evidente la rebeldía que se acrecienta cada generación de niñas, niños y jóvenes al resistirse a adquirir destrezas o conocimientos que no muestren un beneficio en el presente, pretendiendo alimentar las ideas de un falso futuro mientras la vida se desenvuelve de instante en instante. Pues hoy estoy y mañana puede que no.

Ampliando el objetivo de la relación profesor – estudiante, el docente debe servir de intermediario entre el presente, teniendo en cuenta todas sus manifestaciones y necesidades, con la realidad de cada uno de sus estudiantes, motivando la adquisición de destrezas y conocimientos que sirvan en el ambiente donde se desenvuelven, sin coartar su creatividad y potencialidad propias.

1.1.2.4 Relación familia - escuela.

La familia y la escuela deben ser una extensión la una de la otra, pues ambos entornos y actores que las componen buscan el desarrollo y adquisición de capacidades de niñas, niños y jóvenes que son la eterna semilla de la sociedad. La comunicación entre familia y escuela es fundamental debido a que comparten la responsabilidad de educar, aunando esfuerzos en aspectos tan esenciales para todo individuo como: autonomía creciente, enseñanza de valores, normas y costumbres, desarrollo de habilidades para la vida, educación en destrezas básicas para el aprendizaje, transmisión de normas y responsabilidades. Los mismos que para Ana Belén Maestre (2009) son fundamentales.

De su parte, Subaldo (2012) manifiesta que “vivimos en un periodo en que la familia y la escuela están perdiendo la capacidad para transmitir eficazmente valores y pautas culturales de cohesión social” (pág. 52). Una de las causas puede ser que durante un prolongado periodo tenían objetivos independientes o no bien vinculados, pues “empezó a considerarse que las responsabilidades de familia y escuela eran distintas. Los padres debían enseñar a sus hijos buenos modos, mientras que la responsabilidad de los maestros era la enseñanza de la lecto -escritura, las matemáticas, etc.” (Maestre, 2009, pág. 6)

La propuesta de Comellas (2009, pág. 62) es que “la escuela en estos momentos debe liderar profesionalmente el debate educativo”, ya que las familias, en especial padres y representantes, carecen de una preparación técnico – pedagógica que les ayude didácticamente a liderar una educación objetiva y direccionada al desarrollo armónico de niñas, niños y jóvenes. Para ello la escuela a través de una adecuada comunicación debe propiciar la interacción con la familia usando espacios y herramientas como: la Asociación General de Padres de Familia, la directiva de padres de cada curso, programas recreativos de inclusión familiar, escuela para padres, intervención del departamento psicopedagógico en la solución de conflictos, y la constante retroalimentación entre padres y docentes.

1.1.2.5 Organización institucional.

La organización institucional se encuentra sujeta a: “percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico en que éste se produce, a las relaciones interpersonales que se generan en él y a las diversas regulaciones formales que lo rigen” (Subaldo, 2012, pág. 54)

Por su lado, García y Medina (1987, pág.35) consideran que “la estructura y funcionamiento de las organizaciones escolares y el comportamiento de sus miembros no se desarrolla aisladamente de las perspectivas sociológicas de la organización general”, y el aporte de Carda y Larrosa (2004, pág. 252) al respecto es que “el trabajo desarrollado por los profesores en los centros no puede ser una labor individual, sino un trabajo compartido y coordinado porque persiguen unos mismos objetivos generales”.

Siendo importante el aporte de Subaldo (2012, pág. 55) quien sostiene que “para crear un clima institucional positivo es necesaria además una organización que favorezca la corresponsabilidad”, esto tendría como finalidad salir del individualismo que durante mucho tiempo ha prevalecido en diversas aéreas de la estructura educativa y social.

Para ayudar y promover la organización en cada institución educativa, se está dando mucha relevancia a la creación de los Proyectos de Centro o el Proyecto Educativo Institucional en el caso de Ecuador, que “recogen los criterios y pautas de actuación que regirán la organización y el funcionamiento de dicha comunidad escolar, estableciendo así un marco de referencia que organiza la vida de cada escuela” (Rodríguez, 2005, pág. 393)

El Ministerio de Educación del Ecuador, considera que el Proyecto Educativo Institucional (PEI) constituye un recurso orientador y dinamizador para las instituciones educativas que deben cumplir un papel primordial en la construcción de la nueva educación que propone el nuevo marco legal. (MINEDUC, 2013, pág. 5)

La política educativa que regula y determina la creación del PEI en cada centro educativo ecuatoriano está amparado en el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), en cuyo artículo correspondiente expone:

“Art. 88.- Proyecto Educativo Institucional. El Proyecto Educativo Institucional 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” (Ecuador G. d., 2013).

De igual manera es importante resaltar sus características y en que consiste la elaboración del PEI, que amplían su comprensión en la organización institucional. Se lo considera:

- ✓ “Un proceso de reflexión y acción estratégica de la comunidad educativa.
- ✓ Un instrumento de gestión centrado en el estudiante.
- ✓ Una memoria que explicita y orienta las decisiones.
- ✓ Un documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar (Art. 88 del Reglamento a la LOEI).
- ✓ Un conjunto articulado de reflexiones, decisiones y estrategias, que ayudan a la comunidad educativa a imaginar y diseñar el futuro deseado, considerando la definición de estrategias flexibles y la búsqueda de consensos para lograr un mismo objetivo, con proyección de cinco años aproximadamente”. (MINEDUC, 2013, pág. 8)

La gestión educativa, se centra en el trabajo colaborativo, que necesita una organización institucional muy bien direccionada e intencionada, amparada en normas legales que permitan crear en el contexto o comunidad en la que se desenvuelve la institución, a una propuesta propia e innovadora. Todo ello se lo refleja en el PEI, documento construido a partir de la socialización de toda la comunidad educativa y que se lo aplica en la práctica de todos sus miembros.

1.1.2.6 Políticas educativas.

“La escuela, como institución social, se mueve dentro de unas coordenadas marcada por la política educativa desde donde se elaboran unas normativas que acomodan, en última instancia, las prácticas escolares a las exigencias del escenario político y económico” (Rodríguez, 2005, pág. 58)

Investigaciones realizadas por la Dra. Denise Vaillant identifican cuatro factores que tienen un importante papel a la hora de pensar en políticas educativas: Entre sus sugerencias tenemos:

- ✓ Dignificación de la profesión docente, dándole una valoración social.
- ✓ Un entorno profesional adecuado, a través del cual se retenga a individuos altamente competentes dentro de la docencia.
- ✓ Énfasis en una formación inicial y continua de calidad, que sea atractiva para la juventud con vocación de servicio, y con mayores exigencias académicas.
- ✓ Evaluación periódica del desempeño docente, como mecanismo que ayude a determinar constantes mejoras en el sistema educativo. (Vaillant, 2006, pág. 138)

Es importante referirse a las políticas educativas aprobadas en Consulta Popular del año 2006, donde se prioriza la de inversión de recursos económicos y logísticos para una educación de calidad. En este sentido, las políticas que propone el Plan Decenal de Educación son las siguientes:

1. “Aumento de 0.5% anual en la participación del Sector Educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector.

2. Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de nuestros niños y niñas al mundo globalizado. Su objetivo principal es brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, respetando las características de pluriculturalidad y multilingüismo de los individuos, siendo una de sus principales líneas de acción promover una educación que refuerce los rasgos culturales y étnicos de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.
3. Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la educación básica. El objetivo principal de esta política es brindar educación a niños y niñas menores a 5 años garantizando el respeto de sus derechos, su diversidad cultural y lingüística, siendo una de sus principales líneas de acción la implementación de la educación infantil, familiar, comunitaria e intercultural bilingüe.
4. Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo. Su objetivo es formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo para que continúen de manera exitosa la instrucción superior. Dentro de sus principales líneas de acción se encuentra la construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo, con clara articulación con el sistema intercultural bilingüe.
5. Erradicación del analfabetismo y dar educación continua para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial. Su principal objetivo es permitir el acceso, al menos a la educación básica, para quienes tienen algún tipo de rezago educativo, garantizando la educación en lengua nativa para los pueblos y nacionalidades del Ecuador.
6. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios.
7. Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas. Como objetivo principal identifica garantizar a quienes culminan los ciclos educativos la capacidad adecuada para contar con competencias para su desarrollo e inclusión social, reconociendo como una de sus líneas de acción la implementación de un sistema de rendición de cuentas a todos los actores sociales de la educación intercultural bilingüe.
8. Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente. Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol, identificándose dentro de sus principales líneas de acción la revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial y la formación y capacitación del personal intercultural bilingüe". (Ministerio Coordinador de Patrimonio, 2010, pág. 41)

El Plan Decenal de Educación dio origen a los artículos de la Constitución de la República ecuatoriana, donde se vislumbran serias y positivas transformaciones encaminadas siempre en función de la propuesta del Buen Vivir (Sumak Kawsay).

En la actualidad el Gobierno Nacional del Ecuador, atiende las deficientes políticas educativas que han existido en las últimas décadas, implementando políticas, leyes y reglamentos que constituyen en su conjunto el marco legal que sirve de estructura a todo el aparato educativo. Entre algunos aspectos de estas políticas en materia educativa se puede encontrar:

- ✓ La educación gratuita como un derecho de toda persona, siendo el Estado el eje Rector a través de sus autoridades.
- ✓ La obligatoriedad de seguir un Currículo Nacional mínimo en todos los niveles de instrucción: Básico y Bachillerato. Esto sirve de referente obligatorio para la elaboración o selección de textos educativos, material didáctico y evaluaciones.
- ✓ La evaluación periódica de centros, proyectos, planificaciones y docentes. Con la finalidad de generar incentivos al buen desempeño o regulaciones en el caso de falencias en algún ámbito de la gestión educativa

1.1.3 Características del desempeño docente.

En el documento de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior de México (ANUIES, 2004, pág. 87) se manifiesta que “el docente es uno de los profesionales a los cual se le demanda un desempeño y funciones más diversas”, y plantea que es necesario poner atención en sus características para un adecuado desempeño docente.

“La eficacia de los profesores depende de la articulación de tales características en términos de conocimientos tanto disciplinarios como pedagógicos, destrezas metodológicas y técnicas, así como actitudes respecto a la enseñanza, la cultura y la educación en general”. (ANUIES, 2004, pág. 87)

Las características del desempeño docente son tan variadas como autores puedan dar referencia del tema, y cada uno aporta valiosas observaciones. En la siguiente tabla se exponen algunas características de buen desempeño docente, acorde al criterio de diferentes autores:

Tabla 2: Síntesis comparativa entre factores internos y externos en la motivación.

Autor	Características
Hildebrand y colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Domino de la Materia. ✓ Comunicación fácil con los estudiantes. ✓ Establecimiento de una relación cordial en la clase y habilidad para organizar la participación del grupo y permitir la mutua interacción. ✓ Respuesta en forma personal a cada estudiante. ✓ Manifestación de entusiasmo contagioso que despierta el interés en los estudiantes y estimula la relación de éste.
Bárbara Hunt	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Están comprometidos con los estudiantes y su aprendizaje. ✓ Conocen las materias que enseñan y saben cómo enseñarlas. ✓ Son responsables de la gestión y el monitoreo del aprendizaje estudiantil. ✓ Piensan sistemáticamente acerca de sus prácticas y aprenden de la experiencia. ✓ Son integrantes de comunidades de aprendizaje.
Darling – Hammond y Sykes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entusiasmo, ✓ Flexibilidad, ✓ Perseverancia, ✓ Preocupación por los estudiantes.

Fuente: Elaborado a partir de las obras de Marcelo & Vaillant; y El Haili

Se hace necesario que un docente debe estar dotado de versátiles características para ejercer un adecuado desempeño: compromiso con el aprendizaje de sus estudiantes (su vocación); conocimientos sólidos y actualizados del área en el que se desenvuelve; habilidades de comunicación, evidenciar su liderazgo y la estructura de las actividades que desarrolla dentro del aula; y la forma en como incentiva en sus estudiantes la experiencia de los conocimientos relacionándose con el entorno.

1.1.4 Desafíos del desempeño docente.

“El conocimiento, el saber ha sido el componente legitimador de la profesión docente. Y lo que en definitiva ha justificado el trabajo del docente ha sido su compromiso con la transformación de ese conocimiento en aprendizajes relevantes para los estudiantes.” (Marcelo & Vaillant, 2009, pág. 23)

Pero es importante reconocer que los desafíos del desempeño docente han cambiado a lo largo de la historia, pues como dice Zabalza (citado por Marcelo y Vaillant, 2009, pág. 23), “hemos convertido la agradable experiencia de aprender algo nuevo cada día, en un inexcusable principio de supervivencia”. Por ello es que nunca antes había tanta necesidad de sacar títulos con la finalidad de ser competitivos en nuestros trabajos y mantener una fantasiosa posición en el entorno social que cada persona.

“Los maestros y maestras de escuelas, colegios y universidades deben conducir a sus alumnos por el camino de la comprensión auténtica” con la finalidad de no eclipsar aquella capacidad natural de aprender. (Gómez V. , 1993, pág. 83)

Al observar la naturalidad con que un infante que aún no ingresa en regímenes escolásticos aprende algo nuevo y con el entusiasmo que lo hace, muestra que se ha llevado a la educación a dimensiones mentales ajenas a su principio ser. Este es uno de los principales desafíos docentes, permitir que las y los estudiantes lleguen en una forma natural a la aprehensión de conocimientos y desarrollo de destrezas.

1.1.4.1 Desarrollo profesional.

Tardif (2004, pág. 188) llama epistemología de la práctica profesional “al estudio del conjunto de saberes utilizados realmente por los profesionales en su espacio de trabajo cotidiano, para desempeñar todas sus tareas”, donde cada espacio en el que se desenvuelve un profesional le sirve de ambiente para la adquisición de nuevas habilidades, conocimientos y actualización de recursos. Por este motivo, “el desarrollo profesional siempre tiene lugar con unas personas en un contexto social e histórico determinado, que influyen en su naturaleza” (Imbernón, 1994, pág. 64).

Parte del desarrollo profesional docente está determinado por cada ambiente educativo en el cual se le ha permitido participar, donde un ambiente negativo o desordenado, no siempre es un causal para un inadecuado desarrollo. En algunos casos sirve de vehículo para el desarrollar habilidades inexistentes en ese entorno y motivadas por la carencia.

El papel del docente en su propio desarrollo profesional tienen relevante importancia, pues como sugiere Ardiles (2005, pág. 20), los maestros preocupados de su desarrollo “crean, reinventan, combinan conocimientos, introducen variaciones en las interpretaciones y toman decisiones creativas pero de manera intuitiva” y esto solo es posible cuando el docente construye su propia práctica como parte de su formación continua y con el objetivo de desarrollar las destrezas necesarias en sus estudiantes.

De esto se puede concluir, que una cosa es la formación académica y otra es el desarrollo de los saberes en la práctica. Es decir, un profesional es aquel individuo que en el ejercicio de sus labores sabe aplicar conocimientos adquiridos en su preparación académica y los de su constante desarrollo en el oficio, ejecutando sus tareas de forma creativa y cumpliendo estándares de calidad, moral y ética en su servicio.

1.1.4.2 Relación familia - escuela – comunidad.

Son importantes las consideraciones realizadas por Castro y sus colaboradores, (2007, pág. 7), al manifestar que “la escuela cumple, a pesar de numerosas críticas que recibe, un papel crucial en la educación, ya que es la única institución por la que pasa, obligatoriamente, toda la población infantil y juvenil” Muestra de ello, es que todos los sujetos de una comunidad están directa o indirectamente relacionados con la escuela. “La educación en el ámbito de la comunidad tiene doble dimensión: la comunidad como agente educador y, al mismo tiempo, como sujeto (colectivo) que se educa” (Castro et al, 2007, pág. 8)

La escuela es la promotora de la educación de una comunidad, pero “las funciones de la escuela han crecido, a la vez que se debilitan las de la familia y la comunidad próxima. Por lo tanto, el cometido ahora es buscar un reparto suficiente y eficaz de las tareas educativas o relacionadas con la educación” (Castro et al, 2007, pág. 13).

Una de las causas de ese debilitamiento familiar y no solo en materia de educación, es que “los tiempos actuales obligan a la familia a vivir aceleradamente y esto dificulta la participación de los padres en la formación de sus hijos” Marchesi (citado por Subaldo, 2012, pág. 66)

Las circunstancias muestran que ningún miembro de la familia es consciente el uno del otro, pues se ha tomado la amarga decisión de identificarse con las actividades de la vida al tomarlas como un fin y no como un medio. En la medida que los padres se involucren en el desarrollo integral de sus hijos se podrán equilibrar las tareas, que tanto la familia, la escuela y la comunidad comparten.

Como ya se mencionó anteriormente, la relación de la escuela con la familia y con la comunidad en general, es, ha sido y será un desafío que los docentes y las instituciones educativas tienen que afrontar, constituyen los actores sociales con la preparación académica y práctica en materia educativa, y su aporte en la culturalización de la educación puede ser muy valioso. Para ello, la sabia utilización de políticas, leyes y la organización educativas institucional juegan un papel importante, ya que dan a cada actor educativo las pautas de su respectivo rol y el cómo conjugarse armónicamente con los demás.

1.1.4.3 Fundamentación teórica de la práctica docente.

La teoría de la práctica docente, puede resultar aburrida e innecesaria en el proceso de formación, y en algunos aspectos de la misma, a muchos profesionales en el ejercicio de su labor.

“No es raro que algunos teóricos simplemente pierdan la paciencia y expliquen su falta de influencia práctica por la ignorancia, la apatía o la indiferencia de los profesores.(para otros, dice) la relevancia práctica de sus teorías no siempre es evidente de inmediato, reconocen que, entre la teoría y la práctica, hay una distancia que puede salvarse mediante la introducción de estrategias que trasladen a los profesores las teorías relevantes y les convenzan de su valor práctico” (Carr, 2002, págs. 51,52).

En un estudio realizado por Norma Díaz (2001, pág. 59) muestra que “es bastante común que los docentes no puedan fundamentar sus prácticas y tengan la sensación que las teorías que aprenden no tienen nada que ver con su tarea en el aula”.

Además “la educación no es una actividad teórica, sino una actividad práctica, pero, cualquier persona que se ocupe de tareas educativas debe poseer alguna teoría, en virtud de la cual desarrollen sus prácticas y se evalúen sus logros” (Carr, 2002, pág. 56).

Una consideración muy importante dentro de la fundamentación teoría de la práctica docente es la realizada por Díaz N. (2011, pág. 60), quien nos remite una cita de Letwin: “...la Didáctica es la teoría acerca de la prácticas de enseñanza, es posible entender su propia enseñanza como el espejo en el que se refleja la teoría”

Al respecto, Medina y Salvador (2009) reconocen la Didáctica como:

“Una disciplina autónoma en medio del cuerpo general de la Pedagogía o Ciencia de la Educación, quien construye teorías y modelos, los cuales proponen nuevos modos de acción y reflexión a fin de que el profesorado aplique los que se encuentran dentro de su visión del saber” (Medina & Salvador, 2009, pág. 42).

Pero “la práctica docente es producto de una compleja articulación entre teorías vulgares y científicas, entre conocimiento enseñado y conocimiento aprendido acríticamente; por lo tanto pone en juego saberes y teorías que difieren de las que fueron aprendidas sistemática y explícitamente” (Díaz N. , 2011, pág. 61).

El conocimiento de la Didáctica aporta con perspectivas, teorías, modelos y enfoques, aplicables en su medida y según la motivación, la práctica y el entorno educativo en el que se desenvuelve un docente. Pero la didáctica no es la única que aporta en el fundamento teórico, ya que las propias reflexiones en el proceso de formación inicial y las generadas en la práctica, ayudan a generar un sustento teórico, caso contrario la gestión docente sería estática en su acción. El reflejo lo vemos en la naturaleza cuyo verdor es fruto de la sabiduría en acción constante.

1.2 Gestión educativa.

1.2.1 Definiciones de gestión educativa.

“La institución educativa del siglo XXI es aquella que percibe, reelabora y genera el conocimiento que la sociedad en su conjunto requiere para su desarrollo armónico y evolutivo, adquiere la función de gestor del conocimiento” (Rojas, 2006, pág. 13).

Dentro del documento *Gestión Educativa Estratégica de la UNESCO* (2000, pág. 16) se dice que “la gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotean amplios espacios organizacionales”.

En el mismo documento, se define a la gestión educativa como:

“... un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático.”. (UNESCO, 2000, pág. 16)

En el informe emitido en el marco del XI Congreso Nacional de Investigación Educativa de México, se citan a Tedesco, quien entiende la gestión escolar como “un proceso que va más allá de los simples cambios administrativos, abarca todo lo que concierne a los procesos educativos, tanto administrativo y social, como laboral y pedagógico” (Alvares, Topete y Abundes, 2011, pág. 4)

Para la Secretaría de Educación Pública de México (SEP), la gestión educativa es “el conjunto de acciones relacionadas entre sí, que comprenden el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la comunidad educativa”. (SEP, 2009, pág. 35)

En términos generales, la gestión educativa constituye un conjunto de acciones direccionadas al mejoramiento del proceso, y que involucra a todo el entorno que lo compone.

1.2.2 Características de la gestión.

Carvajal et al (2002, pág. 107) consideran importantes algunas características para la gestión educativa de calidad:

- ✓ “Contribuye a la creación de condiciones para la creación de condiciones para la satisfacción de necesidades y el cumplimiento de propósitos.
- ✓ Orienta de forma permanente o continua su funcionamiento hacia la mejora de resultados.
- ✓ Integra la función de control tanto a lo que se refiere al resultado del proceso educativo y su relación con las normas educativas, con la finalidad de certificar el producto.”

El SEP de México (2009, pág. 35), confiere a la gestión educativa cualidades dinamizadoras de los procesos y la participación de los actores educativos, por ello le atribuye las siguientes características:

- ✓ “Invierte sobre la globalidad de la institución.
- ✓ Recupera la intencionalidad pedagógica y educativa.
- ✓ Incorpora a los sujetos de la acción educativa como protagonistas del cambio educativo.
- ✓ Construye procesos de calidad para lograr los resultados buscados”.

En el documento Gestión Educativa Estratégica de la UNESCO (2000, pág. 18) para la gestión educativa, se le da características como:

- ✓ “Tiene que ver con gobernabilidad y esta con los nuevos balances e integraciones necesarias entre lo técnico y lo político en educación.
- ✓ Tiene que ver con los problemas que se refieren a la resolución de conflictos.
- ✓ Articula los procesos teóricos y prácticos para recuperar el sentido y la razón de ser de la gobernabilidad, del mejoramiento continuo de la calidad, la equidad y la pertinencia de la educación para todos”.

La gestión educativa actúa en función de las importantes características que le dan sentido. Estas buscan a través de una adecuada gobernabilidad, orientar procesos que mejoren las condiciones y la calidad educativa, solucionando conflictos e implementando proyectos de mejoramiento continuo que favorezca a toda la comunidad educativa.

1.2.3 Tipos de gestión.

Una adecuada gestión educativa busca integrar a todos los actores en acciones que potencien y dinamicen una enseñanza de calidad, instaurando procesos en diferentes ámbitos o dimensiones para que trabajen integrados buscando el mejoramiento continuo que debe reflejarse en el interior de la institución y en su relación con la comunidad.

Entorno a la gestión educativa se encuentran cuatro tipos o dimensiones fundamentales:

- a) “Dimensión pedagógico – curricular, hace relación a los fines y objetivos específicos o razón de ser de la institución – escuela en la sociedad.

- b) Dimensión comunitaria, apunta a la relación entre sociedad y escuela; entre la comunidad local y la escuela; relación con padres; participación con la fuerzas vivas.
- c) Dimensión administrativo - financiera, incorpora el tema de los recursos necesarios, disponibles o no, con vistas a su obtención, distribución, articulación y optimización para la consecución de la gestión de la institución educativa.
- d) Dimensión organizacional – operativa, constituye el soporte de las anteriores proponiendo articular su funcionamiento” (SEP, 2009, pág. 36).

El siguiente gráfico muestra una estructura de la gestión escolar enlazada con cada una de sus dimensiones acorde al SEP-México:

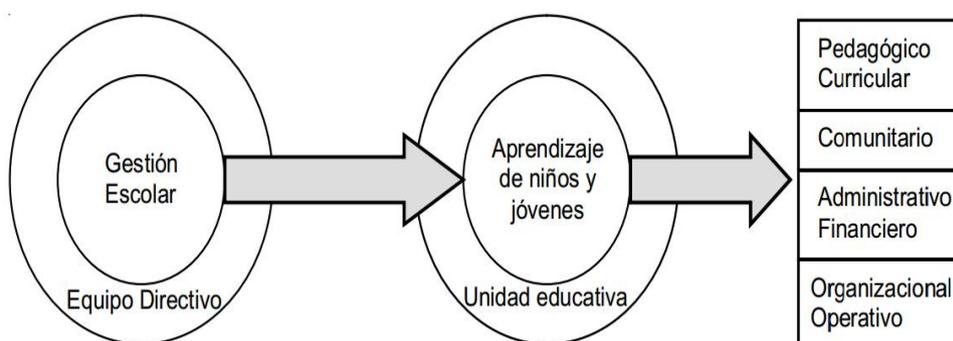


Figura 1. La Gestión Escolar y sus Dimensiones.

Fuente: (SEP, 2009, pág. 36)

La gestión escolar está dirigida por un Equipo Directivo, el cual es responsable de estructurar, organizar y evaluar las acciones de cada uno de los ámbitos o dimensiones que contiene la comunidad educativa, cuyo principal objetivo es el aprendizaje de niñas, niños y adolescentes. Toda dimensión y ámbito de la gestión educativa cumple su función propia, pero su sentido se desarrolla al trabajar integrado con los demás ámbitos.

1.2.4 Ámbitos de la gestión docente.

Ante todo resulta importante el definir la palabra “ámbito” para comprender la relación que esta tienen con la labor docente.

“El concepto de ámbito tiene su origen en el vocablo latino *ambitus* y permite describir al contorno o límite perimetral de un sitio, lugar, espacio o territorio. La idea de ámbito, por lo tanto, puede presentarse como aquella que refiere al área que está contenida o comprendida dentro de ciertos límites” (Definición.de, 2008).

Vaello (2009, pág. 21) en su estudio proponen tres ámbitos en los cuales un docente se desenvuelve: “Control del Aula, Regulación de las relaciones interpersonales e intrapersonales en el aula, optimización del rendimiento escolar”.

De su parte Jover (1991, pág. 4) distingue cinco grandes ámbitos en la profesión docente: “ámbito de la profesión, ámbito de la institución, ámbito de la relación con los compañeros, ámbito de la relación con los alumnos y ámbito de la sociedad”

Tanto Jover (2011) como Vaello (2009) concuerdan en que los ámbitos en los que se desenvuelve un docente no se encuentran aislados unos de otros, pero es necesario exponer los lineamientos de cada uno para saber integrarlos adecuadamente en la acción de formar.

Siendo más cercanos a la realidad de nuestro país, “el modelo de estándares de desempeño profesional docente está compuesto por cuatro dimensiones que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes: a) desarrollo curricular, b) desarrollo profesional, c) gestión del aprendizaje, y d) compromiso ético” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011, pág. 14)

En la siguiente tabla se muestra cada dimensión o ámbito del desempeño profesional docente:

Tabla 3: Dimensiones de la gestión docente.

Dimensión o Ámbito	Descripciones
Desarrollo Curricular	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dominar el área del saber que enseña, ✓ Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, ✓ Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional.
Gestión del Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje, ✓ Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, ✓ Interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, ✓ Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
Desarrollo Profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber. ✓ Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa. ✓ Reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.
Compromiso Ético	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes. ✓ Comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir. ✓ Enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos. ✓ Comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana.

Fuente: (Ministerio de Educación del Ecuador MINEDUC, 2011, págs. 12-20)

Cada una de estas dimensiones (o ámbito) de la gestión docente, cuenta con estándares generales y específico, que buscan servir de directriz para un adecuado desempeño. Un docente debe relacionarse adecuadamente con otros ámbitos que le ayudan a integrarse plenamente en el sistema educativo como son: ámbito la gestión legal, ámbito de gestión de Planificación, ámbito del liderazgo y comunicación, etc.,

1.2.4.1 Ámbito de la gestión legal.

Se encuentra transformaciones positivas en la gestión educativa ecuatoriana, cuyo sustento legal se encuentra en la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el Reglamento de la LOEI, Acuerdos Ministeriales y demás normativas.

Este nuevo modelo de gestión educativa en el Ecuador tiene como finalidad el “acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito educativo” (Ecuador, 2012, p. 16)

La primera autoridad que rige a un docente y a todo el ámbito educativo en general en el Ecuador, está contemplado en le anteriormente citado Artículo 344 de la Constitución de la República, debiéndose considerar también el Artículo 349 donde se expone lo relacionado a las políticas salariales, promoción y evaluación del desempeño, en el cual dice:

“Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente” (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008).

En la LOEI, Art. 2, literal p, se determina la corresponsabilidad en la formación e instrucción de niñas, niños y adolescentes, conteniendo en el mismo el marco legal más específico que rige a todo los responsables de la formación de niñas, niños y jóvenes en Ecuador.

Corresponsabilidad.- La educación demanda corresponsabilidad en la formación e instrucción de las niñas, niños y adolescentes y el esfuerzo compartido de estudiantes, familias, docentes, centros educativos, comunidad, instituciones del Estado, medios de comunicación y el conjunto de la sociedad, que se orientarán por los principios de esta ley;(Ecuador G. d., 2011, p. 9)

En el Capítulo Cuarto de la LOEI se expone lo concerniente a Derechos y Obligaciones de las y los docentes del Ecuador. El Art. 11 respecto a las obligaciones para la gestión docente, entre algunos tenemos:

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

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;

s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

De la misma forma un docente debe conocer, comprender y aplicar todo lo concerniente a su gestión lo vigente en el Reglamento de la LOEI, Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley de Inclusión Social, Normativas Institucionales, etc.

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

El aprendizaje y formación de los estudiantes es el principal objetivo de la gestión docente y es lo que da sentido a todo el ámbito educativo en general. Uno de los ejes fundamentales es el ámbito del aprendizaje, y el criterio que maneja el MinEduc para una buena práctica referente a este ámbito dice:

“Las buenas prácticas docentes son acciones, actividades y estrategias planificadas y ejecutadas por profesionales de la educación con vocación, compromiso y sentido de responsabilidad en el proceso de enseñanza. Estas permiten alcanzar mayor calidad en el aprendizaje de los estudiantes”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013, pág. 19)

La siguiente tabla extraída del documento de Estándares de Calidad Educativa 2012, encontramos los estándares generales y específicos que componen el desempeño profesional docente entorno al ámbito o dimensión del aprendizaje.

Tabla 4. Estándares de calidad educativa en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

Estándares Generales	Estándares Específicos
El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	1 Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje. 2 Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos. 3 Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. 4 Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. 5 Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.

<p>El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula. 2 Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate. 3 Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos. 4 Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados. 5 Utiliza varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual. 6 Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución a sus propios cuestionamientos.
<p>El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes. 2 Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes considerando los objetivos del currículo y la diversidad del estudiantado. 3 Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente. 4 Evalúa de forma permanente el progreso individual, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales, con estrategias específicas. 5 Comunica a sus estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje. 6 Informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.

Fuente. Documento: Estándares de Calidad Educativa del MinEdu, 2012, pág. 11,12

El ámbito de la gestión del aprendizaje comprende el cumplimiento de varios estándares con la finalidad ajustarse a normas de calidad que faciliten a adecuado desempeño de la labor docente. Estos estándares están divididos en tres: planificación, implementación y evaluación.

1.2.4.3 Ámbito de la gestión de planificación.

Es común recordar al antiguo docente que llegaba a su clase con el típico material o con las hojas viejas desprendidas de un cuaderno o libro del cual aprendió las bases de la materia que enseñaba, y como anecdotario de sus ex alumnos de diferentes años o semestres encontraban simpático el recordar a su profesor. Evidentemente dichos docentes tenían planificada su clase durante varios años atrás, pues ya sabían que decir, como decir y cuando decir.

López (2004) considera que en la actualidad se demanda una planificación constante de parte del docente, “para evitar que sea un cúmulo de improvisaciones o una serie de reiteraciones, se tiene que planificar, ejecutar y evaluar” (López, 2004, pág. 9).

“La planificación didáctica es una herramienta pedagógica que tiene como finalidad organizar claramente todos los pasos que usted como docente seguirá en una clase para asegurar el éxito: las destrezas que quiere desarrollar, las estrategias metodológicas que utilizará, los materiales que necesita llevar al aula y las adaptaciones que debe hacer para dar atención a la diversidad de sus estudiantes y como evaluará (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013, pág. 47)

En la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica (AFCEGB), se establece que la planificación elaborada por los docentes deben ajustarse a “la política nacional se adecúa a las condiciones de cada institución mediante el PEI y la planificación microcurricular” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013, pág. 6)

El conocimiento por parte del docente del Proyecto Educativo Institucional (PEI) es muy importante, que como ya se dijo anteriormente, debe ser elaborado y socializado con todos los docentes y comunidad educativa en general. De su parte la labor del docente es aterrizar en el aula de clase el PEI mediante tres subniveles de concreción:

- ✓ Primer subnivel: Programación Curricular Anual (PCA).
- ✓ Segundo subnivel: Planificación por Bloques Curriculares (PBC). Planificación por Bloques Curriculares Integrado, para escuelas Unidocentes y Pluridocentes.
- ✓ Tercer subnivel: Planificación de las Tareas de Aprendizaje (PTA).

“El objetivo de la planificación didáctica es el permitir reflexionar y tomar decisiones oportunas, tener claro qué necesidades de aprendizaje tienen los estudiantes, qué se debe llevar al aula y cómo se puede organizar las estrategias metodológicas, proyectos y procesos para que el aprendizaje sea adquirido por todos, y de esta manera dar atención a la diversidad de estudiantes” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013, pág. 5).

Lo que recalca la actual normativa, es que la planificación didáctica no necesita ceñirse a un formato único, pero debe cumplir objetivos mínimos planteados por el MINEDUC para el currículo, y estar acorde con las políticas de la institución.

Los estándares de gestión del aprendizaje concerniente a la planificación se aplican en los tres subniveles de concreción curricular, y son la fuente obligada para toda la instrumentación didáctica del proceso áulico: PCA (Programación Curricular Anual), PBC (Planificación por Bloques Curriculares) y PTA (Planificación de las Tareas de Aprendizaje).

1.2.4.4 Ámbito del liderazgo y la comunicación.

“El obligado -y largo- período de estancia en la institución escolar la convierte en un sitio idóneo desde el que enseñar a convivir a las nuevas generaciones. No obstante el centro escolar, a pesar de gozar de estas ventajas, no es el contexto más fácil para hacerlo; lo complejo de esta organización, que parece aprender a duras penas – se justificará más adelante- unido a las características sociales de nuestra actualidad están haciendo de este entorno un lugar complicado para que los que acuden a ella mantengan una buena convivencia” (Pareja, 2007, pág. 4).

Dentro de la gestión del aprendizaje, uno de los estándares generales es el concerniente al clima y participación promovida por el docente en el aula de clases, y una de las destrezas que debe desarrollar todo docente es la relacionada con ámbito del liderazgo y comunicación, pues la formación y desarrollo de destrezas de los estudiantes conlleva una sabia forma de comunicar habilidades, transmitir iniciativas y propiciar conocimientos a través de la aplicación adecuada de estrategias, técnicas, actividades y recursos. Para ello el ambiente de aula no debe romper el vínculo enseñanza - aprendizaje.

Es por ello que una de las destrezas del docente debe ser la de mantener el liderazgo dentro y fuera del aula con las y los estudiantes. El mantener el liderazgo implica no caer la imposición irreflexiva de normas, ni tampoco en la permisividad dañina.

Como medio para mantener las buenas costumbres y la convivencia, todo docente tiene la responsabilidad de conocer el Código de Convivencia Institucional, cumplirlo y hacerlo cumplir acorde a lo expuesto en el Art. 89 del Reglamento de la LOEI, en el cual se expone:

“Art. 89.- El Código de Convivencia es el documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa. En este se deben detallar los principios, objetivos y políticas institucionales que regulen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa; para ello, se deben definir métodos y procedimientos dirigidos a producir, en el marco de un proceso democrático, las acciones indispensables para lograr los fines propios de cada institución”. (Ecuador P. d., 2012, p. 26)

El Código de Convivencia debe ser socializado con todos los actores educativos y sobre todo con los estudiantes. Ya que en él se da a conocer aquellas normas de convivencia que facilitan la interrelación de toda la comunidad educativa.

En el proceso de enseñanza- aprendizaje, también es importante el cómo se transmiten de los saberes, al igual de la forma en como el docente llega a los estudiantes para motivarlos a desarrollar sus destrezas. Es por ello que el MinEdu (2012) sugiere “utiliza varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual.” (p. 12), ello ayudará a mantener el interés en su propio aprendizaje y facilitará la convivencia.

Por lo tanto la planificación, estrategias metodológicas y materiales, apoyadas sabiamente en el Código de Convivencia Institucional por el docente pueden favorecer positivamente el objetivo de la gestión educativa.

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

1.3.1 Definiciones de estrategias.

“El concepto de estrategia es muy antiguo y está relacionado con las concepciones acerca de la guerra. Estrategia (strategia) es una palabra griega, en su significado se trata de lo concerniente al mando de un ejército o de una armada... Se relaciona con el cargo o la dignidad del jefe o estratega” (Tobón, 2004, pág. 1).

Otra definición de estrategia nos la da Cedeño (2005, pág. 162), al verla empresarial como:

“El entramado de objetivos o metas y de las principales políticas y planes de acción, conducentes al logro de esas metas, formulado de manera que quede definido el negocio en el cual va a estar la compañía y la clase de compañía que es en el presente y que va a ser en el futuro”.

De su parte, Boix (1995) aporta una concepción de la palabra estrategia desde el ámbito didáctico educativo al referirse como “aquella secuencia ordenada y sistematizada de actividades y recursos que los profesores utilizamos en nuestra práctica educativa”. (Boix, 1995, pág. 55)

En educación “estrategias son todos aquellos enfoques y modos de actuar que hacen que el profesor dirija con pericia el aprendizaje de sus alumnos”. (Carrasco, 2004, pág. 83)

Todo docente es el estratega (líder - jefe) de un proceso de enseñanza - aprendizaje, quien formula, ordena y sistematiza actividades – acciones que conducen al desarrollo de destrezas competentes de sus alumnos, siendo esta la meta presente y futura en todo el proceso educativo.

1.3.2 Tipos de estrategias.

Las estrategias en el aprendizaje “están directamente relacionadas con la calidad del aprendizaje del estudiante, permiten identificar y diagnosticar las causas del bajo o alto rendimiento académico escolar” (Beltrán & Bueno, 1995, pág. 314)

Las estrategias que un docente pueda aplicar en el proceso de enseñanza aprendizaje, dependerá de la necesidad, intuición y conocimiento que este tenga de las mismas, ya que “existen una muy variada cantidad de estrategias didácticas que los docentes pueden seguir para la articulación adecuadamente los procesos de enseñanza – aprendizaje con la finalidad de desarrollar potentemente la destrezas de sus alumnos” (Manuale, 2007, pág. 67).

Beltrán y Bueno (1995, pág. 314) consideran que las estrategias se pueden dividir teniendo en cuenta dos criterios: su naturaleza y su función.

“De acuerdo con la naturaleza, las estrategias pueden ser cognitivas, metacognitivas y de apoyo. De acuerdo con su función se pueden clasificar las estrategias de acuerdo con los procesos que sirven: sensibilidad, atención, adquisición, personalidad, recuperación, transfer y evaluación.

Otro tipo de estrategias son las expositivas e indagatorias, y su alternancia “permite optimizar los resultados de los procesos de enseñanza-aprendizaje gracias a la confluencia de técnicas complementarias que cada uno de los tipos utiliza.” (Escamilla, Las competencias en la programación de aula, 2011, pág. 147)

Para Escamilla (2011) el conocimiento de estas estrategias comprende:

Expositivas.- Estas estrategias promoverán el aprendizaje significativo siempre que partan del nivel de desarrollo del alumno, promuevan el interés del alumnado y presenten con claridad los contenidos. Su utilización deberá restringirse a momentos clave de las unidades didácticas: planteamientos introductorios, síntesis o recapitulaciones periódicas, síntesis o recapitulaciones finales.

Indagatorias.- El profesor realiza sólo intervenciones ajustadas a las necesidades de los alumnos. Su utilización es adecuada en las siguientes situaciones: identificación de problemas, determinación de causas de un fenómeno, obtención de datos, clasificación de datos, análisis y comparación de datos, establecimiento de conclusiones y de generalizaciones. (Escamilla, Extracto: Las Competencias en la programación de aula, 2009, pág. 11)

Ya se manifestó anteriormente la existencia de un variado tipo de estrategias aplicables en diversos modelos. Lo importante es que cada docente se familiarice con aquellas que le son afines y encajan adecuadamente en ámbito y momento educativo que se encuentre.

1.3.2.1 En la gestión legal.

Como una estrategia legal docente se sugieren los siguientes puntos, descritos en la guía para la buena práctica docente.....:

- ✓ “Lea la Ley orgánica de Educación Intercultural y el Reglamento de Ley
- ✓ Cumpla con responsabilidad las disposiciones de las autoridades.
- ✓ Participe en cursos de actualización y mejoramiento profesional.
- ✓ Cumpla y haga cumplir las normas del Código de Convivencia.
- ✓ Participe activamente en los planes y actividades organizadas por la institución.
- ✓ Participe en la construcción del Proyecto Educativo Institucional o lea si es que la institución ya lo tiene listo” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013, pág. 22).

Previo a todo ello, y para que las sugerencias anteriores sean pertinentes, se debe conocer, comprender y cumplir las disposiciones concernientes a la educación que se encuentran en la Constitución de la República del Ecuador que se encuentra vigente desde el año 2008.

Otro elemento importante es el que todo ciudadano, y en particular todo docente debe conocer lo concerniente al Artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador en el que se manifiesta: “En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso”. El seguir su Debido Proceso en una situación de conflicto, asegurará al docente no irrumpen en sus derechos y de su parte el cumplimiento de las normativas en beneficio de las y los estudiantes.

En consecuencia, una estrategia de mejora debe estar sujeta al marco legal vigente y no saltarse el orden y autoridades establecidas. En este sentido, un docente es el eslabón que enlaza los objetivos educativos demandantes por la sociedad con los protagonistas de las transformaciones futuras de la misma que son las niñas, niños y jóvenes del Ecuador.

1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular.

La primera estrategia en planificación asociada a los centros educativos es la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI), el mismo que representa “un documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar” como lo expone el artículo 88 del Reglamento de la LOEI.

La comprensión de lo que representa el Proyecto Educativo Institucional (PEI) asociado a las ideas de Lavin & Solar (2000) es que consiste en una planificación estratégica situacional, que tiene la característica fundamental de ser un proceso de reflexión – acción prospectiva, de carácter intrínsecamente participativo.

Para la elaboración del PEI se debe tener presente cinco momentos fundamentales que encuentran sentido, en su proceso de construcción y aplicación. Los momentos comprenden las fases de: Sensibilización, Identidad, Autoevaluación Institucional, Plan de mejora, Evaluación y monitoreo.

En el siguiente gráfico podemos observar con mayor claridad el proceso de elaboración e implementación con cada uno de sus momentos:

Figura 2: Proceso de construcción e implementación del PEI.



Fuente: (Ministerio de Educación del Ecuador MINEDUC, 2013, pág. 12)

A continuación se identifica una característica de cada momento que ayuda a comprenderlo.

“Las reuniones de sensibilización.- comprometen a la comunidad educativa (padres, madres, autoridades, docentes y estudiantes) con los procesos que están en construcción, haciéndola participante activa.

La identidad institucional.- se construye, en forma colectiva, entre los actores quienes identifican las características actuales de la institución educativa y aquellas peculiaridades que la hacen diferente a las demás: la historia, el contexto, la cultura, la lengua, la población, la visión, la misión y su ideario.

La autoevaluación institucional.- es un proceso de mirarse y ser mirado; de recibir y dar apoyo. Lograr su práctica en la cultura escolar es un reto, un compromiso, un desafío y una responsabilidad compartida por la comunidad educativa; con miras a reconocer aciertos que deben ser fortalecidos y falencias que deben ser superadas, para mejorar la calidad del servicio educativo.

El plan de mejora.- es un instrumento para identificar y organizar las respuestas de cambio ante las debilidades encontradas en la autoevaluación institucional. Es fundamental enfocarse en los aprendizajes de los estudiantes y apoyarse en las fortalezas de la institución.

Evaluación y monitoreo.- La ejecución del PEI debe contar con acciones de seguimiento – monitoreo de las acciones, las metas y los indicadores. No solo para verificar su cumplimiento, sino para identificar los logros conseguidos, los aprendizajes obtenidos, las dificultades encontradas, los ajustes o cambios requeridos y, fundamentalmente, cómo está logrando el PEI que todos los niños y las niñas accedan a una educación de calidad, permanezcan educándose y logren aprendizajes efectivos y significativos para sus vidas” (Ministerio de Educación del Ecuador MINEDUC, 2013, págs. 11-42).

En términos generales, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) es el mapa que marca las rutas en cada ámbito de la gestión educativa para una institución, y ayuda a cada gestor a comprender los procesos para conseguir una educación de calidad, pues se le considera más que un documento, un instrumento de reflexión y acción que “apoye al fortalecimiento, la mejora, la innovación y la transformación educativa”. (Ministerio de Educación del Ecuador MINEDUC, 2013, pág. 45)

Entre algunos de los elementos sugeridos por el MINEDUC y que debe contener el documento del Proyecto Educativo Institucional (PEI) tenemos:

- ✓ Portada, Introducción, Índice,
- ✓ Visión, Misión, Ideario;
- ✓ Informe de la autoevaluación institucional;
- ✓ Plan/es de mejora; Evaluación y monitoreo;

Anexos:

- Código de convivencia (obligatorio)
- Malla curricular (que incluya las asignaturas obligatorias, optativas y de actividades adicionales)
- Propuesta de innovación curricular (opcional)
- Programa de participación estudiantil

Una de las herramientas estratégicas fundamentadas el Reglamento de la LOEI, la Actualización Curricular vigente y en el Proyecto Educativo Institucional, es el Proyecto Curricular Institucional (PCI), pues el mismo persigue un desarrollo holístico y adaptado a la realidad de una social general del país y al particular de una comunidad.

En ese caso, el objetivo de un currículo es coherente cuando los “jóvenes integren las experiencias educativas en sus esquemas de significado, lo que a su vez amplía y hace más profunda su comprensión de sí mismos y del mundo”, en otras palabras, encuentran un sentido a aprendizaje. (Ecuador M. d., 2012, pág. 13)

En el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, capítulo tercero, detalla la normativa nacional respecto al currículo. Entre algunas nociones de sus artículos se tiene:

Art. 9.- Obligatoriedad. Los currículos nacionales, expedidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son de aplicación obligatoria en todas las instituciones educativas del país independientemente de su sostenimiento y modalidad. Además, son el referente obligatorio para la elaboración o selección de textos educativos, material didáctico y evaluaciones.

Las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos tendientes al mejoramiento de la calidad de la educación, siempre que tengan como base el currículo nacional; su implementación se realiza con previa aprobación del Consejo Académico del Circuito y la autoridad Zonal correspondiente.

Art. 11.- Contenido. El currículo nacional contiene los conocimientos básicos obligatorios para los estudiantes del Sistema Nacional de Educación y los lineamientos técnicos y pedagógicos para su aplicación en el aula, así como los ejes transversales, objetivos de cada asignatura y el perfil de salida de cada nivel y modalidad.

El Proyecto Curricular Institucional (PCI) está sujeto a parámetros que dictan las leyes y reglamentos del país, pero tienen un margen para realizar innovaciones que estén de acuerdo a la visión y misión desarrolladas en el PEI. Esto ayuda a que cada institución pueda generar propuestas académicas propias y acorde a la comunidad o grupo al que esta direccionada.

1.3.2.3 En la gestión del aprendizaje.

Una de las demandas expuestas por la actitud y pedido de los estudiantes es la de “combinar diferentes estrategias centradas en la cotidianidad (actividades grupales, enseñanza de casos, enseñanza basada en problemas, debates, proyectos) para que el estudiante establezca conexiones que le den sentido a su aprendizaje. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010, pág. 161)

En este sentido las estrategias metodológicas usadas en el aprendizaje “están relacionadas con las actividades del docente y con los procesos de evaluación”. Estas deben guardar relación con los componentes curriculares y estar sustentadas en la pedagogía crítica que es lo que plantea el MinEduc en la actualización curricular actual.

Henry Giroux en la introducción del libro de McLaren y Kincheloe (2008), manifiesta que la pedagogía crítica tiene como principio el educar a los estudiantes “para que se conviertan en agentes críticos que se cuestionan y discuten, de manera activa, la relación entre la teoría y la práctica, entre el análisis crítico y el sentido común, entre el aprendizaje y el cambio social” (McLaren & Kincheloe, 2008, pág. 17).

Es por ello que las estrategias metodológicas que debe usar un docente deben buscar el aprendizaje de sus estudiantes a través de la comprensión y eso es lo plantea la pedagogía crítica al relacionar vivamente la teoría con la práctica. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013, pág. 17)

En el documento de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica (AFCEGB) emitido por el MinEduc, se da la disposición que en toda Planificación Didáctica Curricular deben establecerse las estrategias metodológicas y los recursos a utilizar en función de: la asignatura, año, bloque, eje de aprendizaje y destrezas con criterio de desempeño, siendo estas últimas el referente principal para la planificación microcurricular de sus clases y las tareas de aprendizaje. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010, pág. 11)

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Jesús (citado por Vieira, 2007) sostiene que “el profesor es un líder en el contexto del aula, y como tal, debe influir en sus alumnos para que se interesen por sus clases, estén atentos, participen, se comporten de forma adecuada y obtengan buenos resultados escolares” (pág. 67). Este es otro de los retos y preocupaciones de un docente, sobre todo en la educación básica y bachillerato.

Observaciones muestran que “el profesor que adopta la actitud asertiva en clases parece ser es el que mejores resultados consigue sacar en esta situación” (Vieira, 2007, pág. 67).

Esta actitud muestra que el dialogo puede ser una de las estrategias más útiles en la solución de conflictos tal como lo manifiesta Silva (citado por Vieira). En base a estas apreciaciones se puede comprender que el liderazgo en un docente nace de su capacidad de generar soluciones a través del dialogo y negociaciones.

Una idea completamente revolucionaria en las relaciones interpersonales y que tienen gran incidencia en el liderazgo y la comunicas, es el autoconocimiento. Para Vieira (2007) “aquel individuo que se conozca muy bien sabrá reaccionar adecuadamente en las distintas situaciones que se le presentes en la vida cotidiana” (pág. 12, 13). Desde este sentido, el autoconocimiento es una estrategia eficaz en la comunicación profesos – estudiante.

Al ser el docente el responsable del proceso enseñanza aprendizaje y quien direccionar las relaciones interpersonales en el aula, es la autoridad encargada de velar y potenciar dicho proceso. Es por ello que “necesitamos autoridades autoconscientes. Entiéndase por autoconscientes al conocimiento integro de sí mismo, el total conocimiento de todos nuestros valores internos” (Gómez V. , 1993, pág. 23).

Solo cuando un docente conoce sus límites, defectos, virtudes, y su potencial es posible que genere un proceso de dialogo eficaz y una dinámica en el aula. “En las relaciones que establecemos a diario, nos conocemos cada uno de nosotros, mostrando nuestras potencialidades y nuestras limitaciones” (Vieira, 2007, pág. 13)

Otro elemento importante en la comunicación es la actualización tecnológica constante por parte del docente, mucho más aun cuando la juventud actual demora menos de un año desde que nace en introducirse en el camino de la tecnología.

Dentro de la actualización curricular se plantean como estrategias comunicacionales, la responsabilidad del docente de introducir en el proceso educativo el uso de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación). Entre algunas de ellas tenemos: videos, televisión, computadoras, internet, aulas virtuales y otras alternativas, para apoyar la enseñanza aprendizaje en proceso tales como:

- ✓ “Búsqueda de información con rapidez
- ✓ Visualización de lugares, hechos y procesos para darle mayor objetividad al contenido de estudio.
- ✓ Simulación de proceso o situaciones de la realidad.

- ✓ Participación en juegos didácticos que contribuyen de forma lúdica a profundizar en el aprendizaje
- ✓ Evaluación de los resultados del aprendizaje
- ✓ Preparación en el manejo de herramientas tecnológicas que se utilizan en la cotidianidad". (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010, pág. 12)

Por lo tanto, en la medida que un docente se conozca a sí mismo, y comparta el lenguaje y la tecnología con sus estudiantes será un mejor líder, esto facilitará la comunicación en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

CAPITULO II. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación

La investigación realizada es de tipo **cuantitativo, exploratorio y descriptivo**, ya que facilita explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, haciendo posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad.

Entre las características que ha cumplido la investigación, tenemos: transversalidad en la recopilación de datos en un momento único y a una muestra de cinco docentes; un nivel exploratorio efectuado en un contexto y momento determinado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo; y un nivel descriptivo donde se comparan los niveles de influencia de cada ámbito de la gestión educativa en función de su importancia, frecuencia y conocimiento por parte de los docentes.

2.2 Contexto

La investigación fue realizada a docentes de la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, institución educativa pública creada desde el 6 de octubre de 1973 en honor a la insigne docente imbabureña. Actualmente alberga aproximadamente a 2800 estudiantes, en su mayoría señoritas, pues antiguamente se caracterizó por ser uno de los emblemáticos colegios femeninos de la capital ecuatoriana, pero que poco a poco acoge en sus aulas a estudiantes varones dando ejemplo de equidad e inclusión de género.

A partir del año 2011 cuenta con una infraestructura nueva, ubicada en la calle San Enrique de Velasco, sector El Condado. Esto gracias a la intervención de la Dirección Nacional de Servicios Educativos (DINSE), pues antiguamente compartía las instalaciones con la Unidad Educativa Manuela Cañizares institución que aún continúa ubicada en la Av. 6 de Diciembre.

De la mano del Sr. Rector Msc. Eduardo Astudillo, autoridades, plantilla de docentes, administrativos y demás personal, centran su compromiso en servir a toda la niñez y juventud de la ciudad de Quito, esto acorde a la distribución zonal correspondiente. Cuenta con ofertas educativas desde Pre-básica hasta el Tercero de Bachillerato, que hacen uso de las instalaciones en las secciones matutina y vespertina.

2.3 Participantes

Una vez entregada y aceptada la solicitud facultativa al desarrollo del proyecto de investigación al señor Rector, consigno la observación pedagógica a cinco docentes de Bachillerato en las áreas de Matemática y Física, cuatro de ellos del área de Matemáticas y uno en el área de Física.

El promedio en edad de los cinco docentes es de 49.4 años, de los cuales el docente con menor edad tiene 43 años y el de mayor edad 60 años. El promedio en años de experiencia es de 22.8 años, contando el de menor experiencia con 16 años en la docencia y el de mayor experiencia 35 años. La muestra cuenta con tres docentes varones y dos damas. Una dama tiene título de cuarto nivel y los demás docentes título de tercer nivel; todos trabajan con nombramiento bajo la modalidad presencial y en la sección vespertina (el bachillerato funciona en esta sección).

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Métodos

El presente proyecto constituye un investigación de tipo teórica y de campo que ha demandado emplear varios métodos, mismos que han permitido conceptualizar, sintetizar, ordenar, y analizar cada una de las variables (ámbitos) influyentes en un adecuado desempeño docente, en torno al proceso de enseñanza aprendizaje.

Para la recolección e interpretación del material bibliográfico se utilizó el método hermenéutico, a través del cual se encontró una vasta información de cada uno de los ámbitos involucrados en la gestión docente. Otro método empleado es el método de investigación descriptiva para determinar las características del desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje. La aplicación de estos dos métodos han servido para la elaboración del marco teórico.

En la investigación de campo se empleó el método de observación directa, ya que parte del estudio consistía en observar la interacción y componentes de la gestión docente

en ámbitos: de aprendizaje y de liderazgo - comunicación. Para lo cual se emplearon como técnicas la observación y la encuesta, e instrumentos como cuestionario y hoja de registros

Una vez recolectada la información en cada instrumento se vio la necesidad de emplear el método estadístico para organizar, tabular y validar los datos, los cuales que serán contrastados en el capítulo III, resultados, análisis y discusión en base al sustento teórico.

2.4.2 Técnicas

Para la elaboración del marco teórico fue necesario emplear técnicas de investigación bibliográfica. Una de ellas fue la lectura, útil en la búsqueda de información de varios textos de carácter educativo, filosófico, psicológico, legal, etc., que han sido en su mayoría obtenidos de sitios web, aunque también se extrajo material bibliográfico de textos en edición impresa.

En la profundización, comprensión y síntesis de la información se recurrió a la elaboración de mapas conceptuales y resúmenes como otras técnicas de investigación bibliográficas, pues la cantidad de información encontrada necesitaba ser organizada acorde a cada tema y subtema. Para llegar a la síntesis se vio importante diferenciar y profundizar los elementos que constituyen la gestión educativa, el rol del desempeño docente en dicha gestión y las estrategias que debe utilizar un docente para un adecuado desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje.

En la fase de investigación de campo, se emplearon dos técnicas: la observación y la encuesta. La primera consistió en participar pasivamente del proceso didáctico desarrollado por cinco docentes en sus respectivos salones de clases. En esta técnica, la observación, se buscó evidenciar las características en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y la gestión de liderazgo - comunicación que facilitan dicho proceso.

Se concluyó con la técnica de la encuesta, teniendo como premisa la objetividad de los docentes para determinar el grado de conocimiento, implementación e importancia que ellos dan a los ámbitos en la gestión educativa: legal, planificación institucional y curricular, de aprendizaje, de liderazgo y comunicación.

2.4.3 Instrumentos

Como instrumentos de investigación se empleó un cuestionario en la técnica de la encuesta y una hoja de registro en la técnica de observación. El Cuestionario ad hoc para la Autoevaluación del Desempeño Docente, consta de dos partes: la primera aprehende o registra los datos de identificación de los centros educativos y de los docentes; la segunda corresponde a bloques de preguntas separados en cinco ámbitos de la gestión educativa como: gestión legal, gestión de planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje, gestión del liderazgo y comunicación. Los docentes valoraron del 1 al 10 los indicadores de cada gestión en función de la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que daban a cada indicador, dando un total de sesenta (60) indicadores con tres valoraciones cada uno.

Para poder contrastar la información obtenida del cuestionario en la gestión del aprendizaje al igual que la gestión de liderazgo y comunicación, posteriormente se usó el Registro de Observación de las Actividades Docentes, donde como observador en el proceso didáctico se tuvo la instrucción de valorar (del 1 al 10) el cumplimiento de las actividades y su nivel de desarrollo (frecuencia), todo esto, en los mismos indicadores del cuestionario ad hoc hecho a los docentes, pero en otra hoja formato. La información cuantitativa de ambos instrumentos ha sido registrada y organiza a través de métodos estadísticos.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento humano

Como un primer recurso humano se contó con la disposición propia para la realización de la investigación, pues soy el primer interesado en la concreción del presente proyecto. Se necesitó también la participación de personas afines a la institución educativa que puedan servir de intermediario entre la propuesta del proyecto y el centro educativo. Posteriormente la muy grata aceptación del Sr. Rector Mcs. Eduardo Astudillo, delegando en la Sra. Vicerrectora Lic. Anita Larrea la designación de los cinco docentes autorizados para la investigación de campo. Un talento humano valioso son todas las y los estudiantes de cada curso que han sido los protagonistas juntos con cada docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje observado. Cada docente de la UTPL encargado de la

socialización constante del proyecto; y la Lic. María Cristina Espinosa quien es la tutora delegada por la UTPL para la guía y aprobación del presente proyecto investigativo.

2.5.2 Institucionales

La respetable institución que ha propiciado desde un inicio el desarrollo del presente proyecto de investigación ha sido la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), promoviendo desde el Seminario de Fin de Titulación, hasta el presente, la cristalización del mismo; y la muy digna Unidad Educativa María Angélica Idrobo de Quito, es quien ha acogido con entusiasmo y calidez la propuesta del proyecto a través de sus autoridades, docentes y alumnos.

2.5.3 Materiales

Entre los materiales físicos utilizados contamos con: la Guía Didáctica, libros de consulta, diccionarios, todos los elementos de computación, materiales de escritorio y oficina, el auto para transportarme a la institución en cada observación, y todos los medios indispensables para mi subsistencia diaria. Como material adicional contamos con el servicio de internet, empleado en la búsqueda y transmisión de la información.

2.5.4 Económicos

A continuación se expone un cuadro estimado de la inversión económica que ha demandado la elaboración del proyecto.

Tabla 5: Inversión estimada para la realización del proyecto

RECURSO Y MEDIOS REQUERIDOS	INVERSIÓN
✓ Matricula del Seminario de Fin de Titulación	\$400
✓ Viáticos para la asistencia al Seminario	\$180
✓ Internet	\$140
✓ Insumos de papelería y oficina	\$40
✓ Movilización para la Investigación de Campo	\$10
TOTAL ESTIMADO	\$770

Fuente: Control de gastos personal

2.6 Procedimiento

Para la investigación bibliográfica fue necesario ante todo, identificar la idea de cada tema o apartado, siguiendo las pautas expresadas en la Guía Didáctica, al igual que las recomendaciones hechas por cada uno de los docentes de la UTPL en el Seminario de Fin de Titulación, algunas las expresadas en el EVA periódicamente y la guía del profesor tutor. Para cada apartado se buscó en varias fuentes bibliográfica la información suficiente, teniendo en cuenta también que se dio la disposición de no menos de cinco citas por cada subtema.

La investigación de campo requirió de la socialización con diversas personas en su proceso y ejecución. Se hizo necesaria la entrevista con las autoridades del plantel educativo quienes concedieron el permiso y designaron los cinco docentes que apoyarían en la investigación. Posterior a ello, se socializó el objetivo y forma de ejecución del mismo con cada uno de los docentes, entregándoseles el Cuestionario anónimo de Autoevaluación del Desempeño Docente, quienes lo llenaron y entregaron en días posteriores.

Parte de la investigación de campo fue la observación y registro de las actividades realizadas por cada docente en cuatro periodos de clases o dos procesos didácticos completos. Para poder realizarlo se les solicitó un horario pertinente en el cual se pueda participar en forma pasiva del proceso de enseñanza – aprendizaje que normalmente llevan con las y los estudiantes. De esta forma se procedió a valorar en la hoja de registro, y la más objetivamente posible, las apreciaciones de cada indicador contempladas en cada proceso didáctico. Antes de culminar la hora de clase se me permitió fotografiar el ambiente educativo y sus actores como constancia de la visita en algunas de ellas.

En la investigación de campo existió una excelente disponibilidad, amabilidad y voluntariedad por parte de los docentes que aportaron en el proyecto, lo cual facilitó las observaciones y encuestas.

La realización del presente proyecto demandó mucho esfuerzo la realización del informe, ya que se presentaron en el camino inconvenientes que en varias etapas impedían su normal desarrollo. Entre ellos se contó con el escaso tiempo debido al exceso trabajo laboral, teniendo que suspender las actividades laborales por más de tres semanas para terminar el informe, con las consecuencias económicas que eso genera. Caso contrario no podría haberlo hecho.

Otro inconveniente fue el exceso de información no concordante existente en las fuentes bibliográficas para la realización del marco teórico y en otros casos la escases de la información en varios acápite, lo que demando mucho tiempo de búsqueda para estructurar veraz y adecuadamente la información.

CAPÍTULO III. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

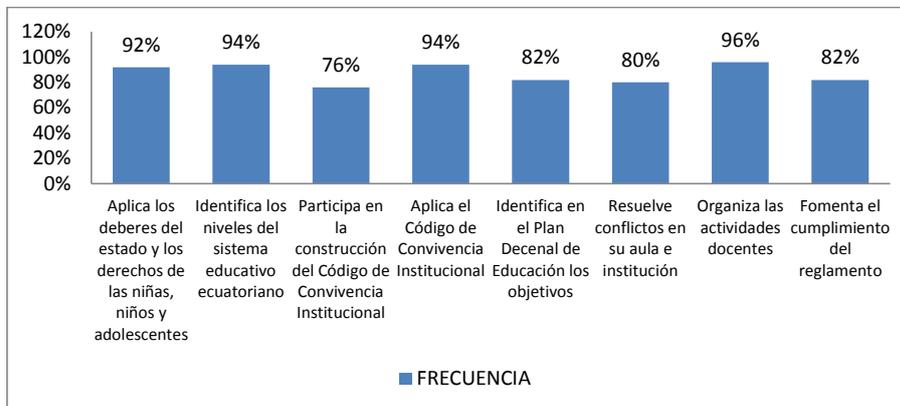
3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

N° del ítem	Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
3.1.1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
3.1.1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
3.1.1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	7,60	76%
3.1.1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
3.1.1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
3.1.1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,00	80%
3.1.1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
3.1.1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,20	82%
	TOTAL	69,60	
	PROMEDIO	8,70	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 1: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

En el ámbito de la gestión legal se han estructurado ocho indicadores que enmarcan reglamentos nacionales, institucionales, su aplicación profesional y el incentivo de docente a estudiantes al cumplir estas normativas. Se puede observar que los docentes están frecuentemente involucrados en la aplicación y socialización de las normativas que atañen en forma directa a la institución. Se valora con 9.40 en la aplicación del Código de Convivencia Institucional, siendo esta actividad importante para el convivir en la institución, es notorio que siguen los mandatos del Ministerio de Educación, que en la Guía para la buena práctica docente, señala que es vital que se “cumpla y haga cumplir las normas del Código de Convivencia”. **(Ministerio de Educación del Ecuador, 2013, pág. 22)**

Otra disposición frecuentemente aplicada es la relacionada con los deberes y derechos de niñas, niños y adolescentes (9.20), tal y como lo promueve la LOEI en el artículo 11, literal r: “Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema” **(Ecuador, Gobierno de la República del, 2011).**

Si bien la frecuencia en la aplicación de este código tiene una valoración alta, se contra resta en cambio con la construcción de mismo, aquí sí existe una deficiencia ya que su frecuencia es de (7.60), se debe tomar en cuenta que es “un documento de carácter público, elaborado de forma participativa y democrática por todos los actores de la comunidad educativa de cada uno de los establecimientos educativos” **(Esponisa, 2013, pág. 3)**

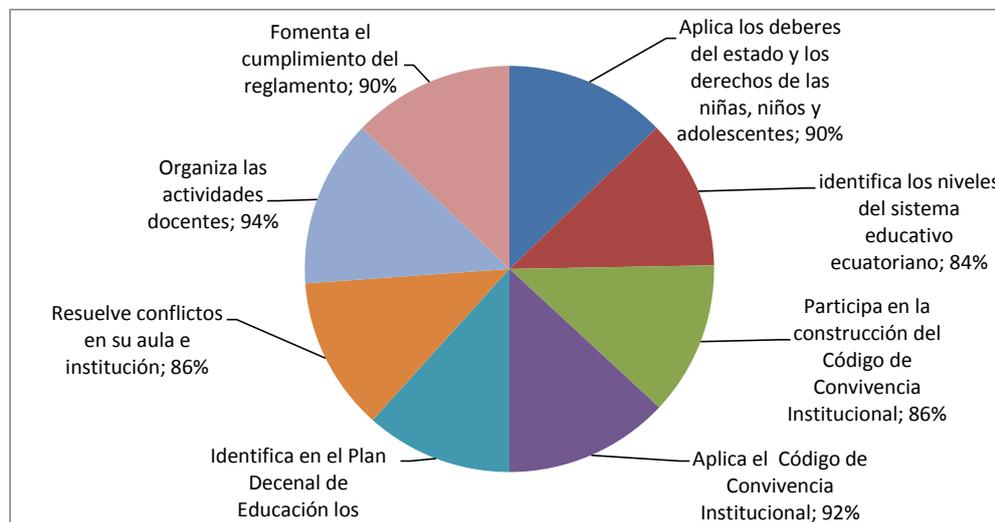
3.1.2 Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

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

N° del ítem	Indicadores	Importancia	Porcentaje
3.1.2.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
3.1.2.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
3.1.2.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
3.1.2.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
3.1.2.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
3.1.2.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,60	86%
3.1.2.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
3.1.2.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
	TOTAL	70,40	
	PROMEDIO	8,80	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

El grado de importancia que dan los docentes a la gestión legal de su desempeño en promedio tiene 8.80, debiendo valorar aún más algunos aspectos de esta gestión. Por ejemplo el ya mencionado Plan Decenal de Educación cuyo indicador en importancia cuenta con 82%. Es de relevante importancia el identificar los niveles del sistema de educación ecuatoriano que contiene diez niveles en la Educación General Básica. “Las personas que terminan este nivel, serán capaces de continuar los estudios de Bachillerato (tres niveles) y participar en la vida política y social, conscientes de su rol histórico como ciudadanos ecuatorianos” (MINEDUC, 2012), en este indicador se valora con (8.40)

Se mantiene la tendencia encontrada en la tabla de frecuencia anterior con la de importancia entre la aplicación de Código de Conveniencia Institucional que en este caso es valorado con 9.20 y su participación en la construcción del mismo 8.60, siendo ambos aspectos de la gestión legal de vital importancia.

Existe una excelente valoración en la importancia a la organiza las actividades docentes (9.40), lo cual se refleja en un adecuado desempeño docente.

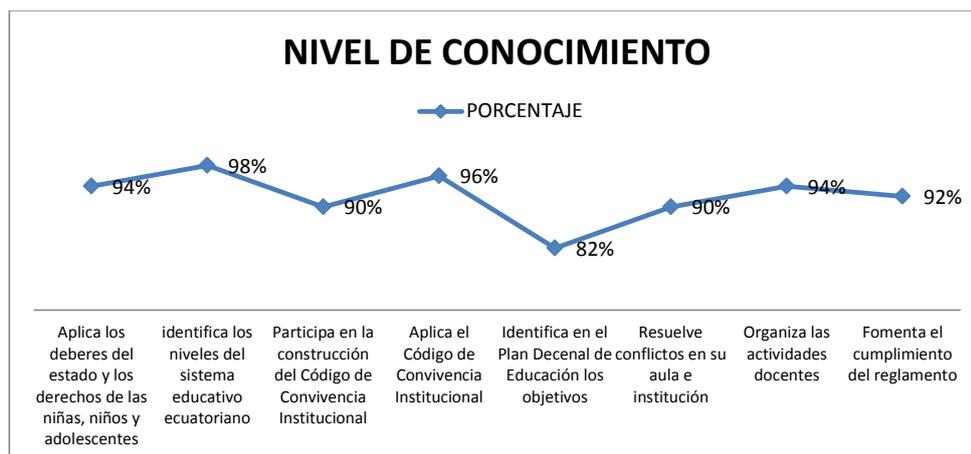
3.1.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

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

Nº del ítem	Indicadores	Nivel de conocimiento	Porcentaje
3.1.3.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	9.40%
3.1.3.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
3.1.3.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
3.1.3.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
3.1.3.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
3.1.3.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
3.1.3.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
3.1.3.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		73,60	
PROMEDIO		9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Tabla 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 la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

El análisis refleja que los docentes investigados tiene un nivel de conocimiento mayor a 9.00 en casi todos los indicadores, lo cual es positivo para la institución educativa a la que representan. El único indicador que presenta un puntaje menor a 9.00 es el referente al Plan Decenal de Educación con un puntaje de (8.20). El Plan decenal fue aprobado en la consulta popular del 2006 y tiene como objetivo: “Busca ser un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar las autoridades ministeriales que se encuentren ejerciendo sus cargos, las políticas sean profundizadas” (Popular, 2006, pág. 41), este plan ha sido el marco legal de los últimos años, convirtiéndose en el punto de partida de varias políticas públicas, lo que implica que debería ser de conocimiento público.

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

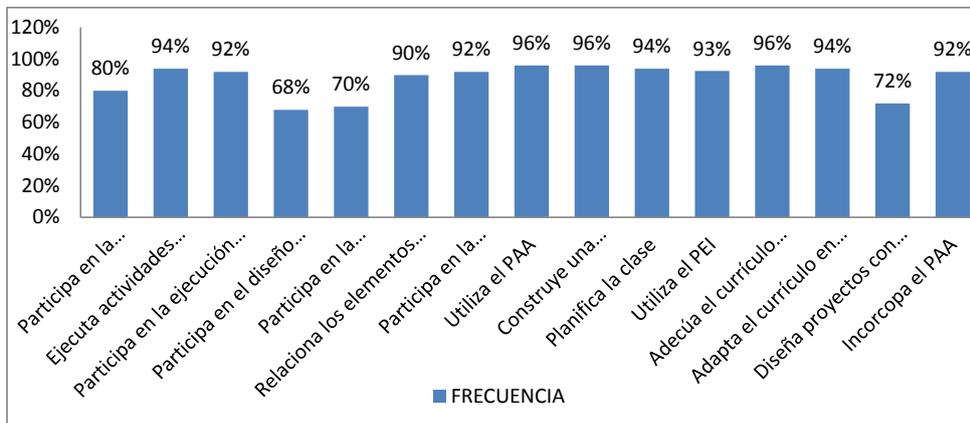
3.2.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Tabla 4: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

N° del ítem	Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
3.2.1.1	Participa en la elaboración del PEI	8,00	80%
3.2.1.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
3.2.1.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
3.2.1.4	Participa en el diseño de instrumentos	6,80	68%
3.2.1.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,00	70%
3.2.1.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
3.2.1.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
3.2.1.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
3.2.1.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
3.2.1.10	Planifica la clase	9,40	94%
3.2.1.11	Utiliza el PEI	9,25	92.5%
3.2.1.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
3.2.1.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
3.2.1.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,20	72%
3.2.1.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
	TOTAL	131,85	
	PROMEDIO	8,79	87.9%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 4: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

La planificación institucional y curricular es una de las bitácoras en la gestión educativa. El promedio general de frecuencia en este ámbito es de 8.79 donde aún se puede generar mayor aplicación. La deficiencia radica en la frecuencia de 6.80 participación de los docentes en la construcción de instrumentos de planificación institucional y en la elaboración de proyectos con fines educativos (7.20), esto demuestra que los docentes no están cómodos en participar de manera grupal en bien de la institución educativa, sino que más bien ocupan más su tiempo en realizar las labores individuales que son necesarias para su quehacer educativo en el aula como son la adecuación del currículo vigente en su aula y la utilización del Plan Anual de Asignatura, las que tienen una frecuencia de 9.6 cada una

Asimismo, la participación en la elaboración del PEI (8.00) y la en la construcción del plan de gestión de riesgos (7.00), tienen una baja frecuencia tomando en cuenta que deben ser abordados su elaboración con toda la comunidad educativa. Este último, es de vital importancia ya que tiene como finalidad: “Desarrollar competencias en la comunidad educativa para la creación y fortalecimiento de una cultura de gestión de riesgos a través de la promoción del diseño y actualización permanente del plan de gestión de riesgos” (SNGR & MinEduc, 2011, pág. 5), en un país con alta probabilidad de riesgos naturales.

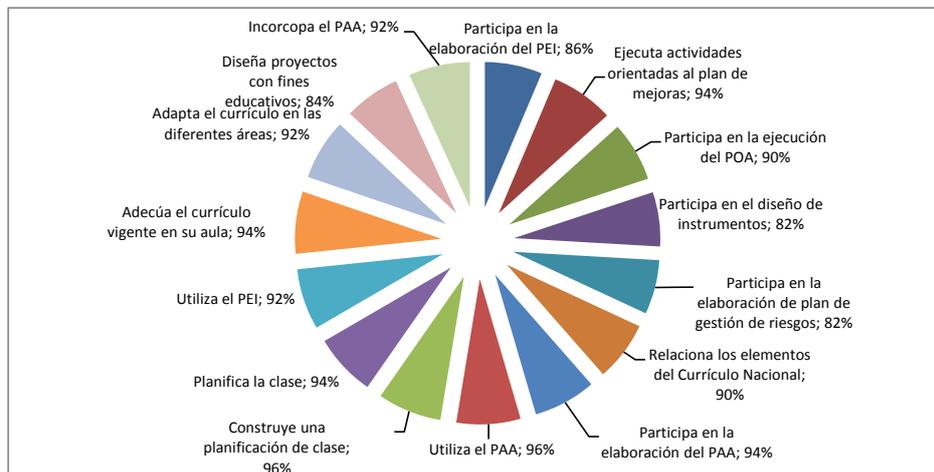
3.2.2 Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

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

N° del ítem	Indicadores	Importancia	Porcentaje
3.2.2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,60	86%
3.2.2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
3.2.2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
3.2.2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,20	82%
3.2.2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,20	82%
3.2.2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
3.2.2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
3.2.2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
3.2.2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
3.2.2.10	Planifica la clase	9,40	94%
3.2.2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
3.2.2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
3.2.2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
3.2.2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
3.2.2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
	TOTAL	135,80	
	PROMEDIO	9,05	90.5%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los docentes consideran más importantes participar en la construcción de documentos de planificación curricular, evidente en que su menor valoración en este aspecto lo posee su participación en la elaboración del PAA (9.00), lo cual incide en la importancia en la aplicación de dichos documentos en su planificación que también es muy bien valorada, Por otro lado, los docentes dan menor importancia al diseño e implementación de proyectos educativos (8.20) que podría enriquecer su gestión y aporte a la institución siendo “más valioso en la sociedad actual en la que los maestros trabajan con grupos de niños que tienen diferentes estilos de aprendizaje, antecedentes étnicos y culturales y niveles de habilidad” (Northwest Regional Educational Laboratory, 2006).

Al analizar la tabla correspondiente, la participación en el diseño de instrumentos no tiene la suficiente importancia (8.20), reflejándose en la participación docente al elaborar del Plan de Gestión de Riesgos (8.20), instrumento muy necesario, cuyo fin es el “contribuir a la reducción de riesgos de desastres naturales en los establecimientos educativos del país y fortalecer el derecho a la educación de las y los estudiantes, en forma permanente y segura” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2014).

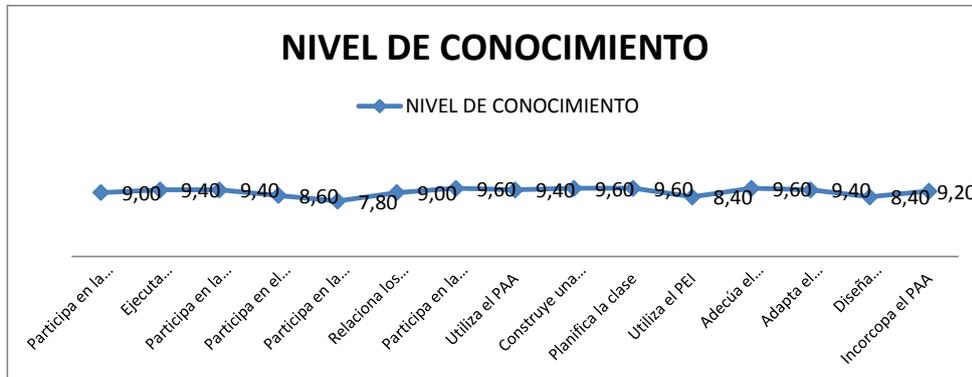
3.2.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

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

N° del ítem	Indicadores	Nivel de conocimiento	Porcentaje
3.2.3.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
3.2.3.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
3.2.3.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
3.2.3.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
3.2.3.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,80	78%
3.2.3.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
3.2.3.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
3.2.3.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
3.2.3.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
3.2.3.10	Planifica la clase	9,60	96%
3.2.3.11	Utiliza el PEI	8,40	84%
3.2.3.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
3.2.3.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
3.2.3.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
3.2.3.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
	TOTAL	136,40	
	PROMEDIO	9,09	90.9%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los docentes observados muestran un buen nivel de conocimiento general en planificación institucional (9,05). Por otro lado, el análisis permite evidenciar que existe una deficiencia en el conocimiento de cómo participar en la elaboración del Plan de Gestión de Riesgos (7,80) lo que influye en la importancia que los docentes dan al mismo. La planificación preventora de riesgos busca: “proteger la vida e integridad de los ocupantes de la escuela; asegurar la continuidad de la educación en situaciones de emergencia; desarrollar las capacidades y conocimientos de la comunidad educativa para encontrar una comunidad resiliente.” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2014).

Los docentes utilizan y consideran importante el PEI, pero les falta conocimiento del mismo, ya que en este caso tienen menor valoración (8.40), menor que en frecuencia e importancia, lo cual muestra la necesidad de una mejor socialización del proyecto.

3.3 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

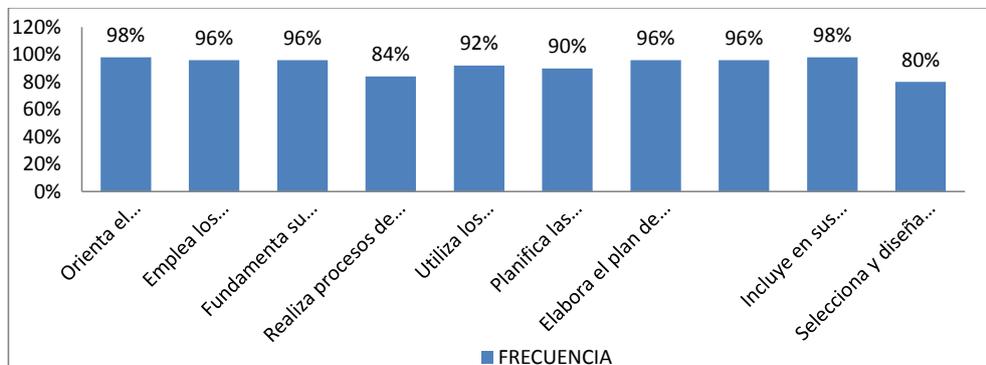
3.3.1 Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 7: Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

N° del ítem	Indicador	Frecuencia	Porcentaje
3.3.1.1.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.3.1.1.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3.1.1.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.3.1.1.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,40	84%
3.3.1.1.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.3.1.1.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	92%
3.3.1.1.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.3.1.1.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.3.1.1.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.3.1.1.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,00	80%
	TOTAL	92,60	
	PROMEDIO	9,26	92.6 %

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 7: Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Se observa un adecuado nivel de planificación en el proceso de enseñanza aprendizaje realizado por los docentes (9.26), favoreciendo la calidad educativa de la institución, poniendo mayor énfasis a orientar el aprendizaje en función de los conocimientos (9.80) y con actividades planificadas hacia el mismo fin (9.80). Esto da muestra de responsabilidad al “planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje” (Ecuador M. d., Estándares de Calidad Educativa, 2012, págs. 11,12)

Existen dos aspectos que necesitan ser reforzados en la práctica docente. Uno es la selección y diseño de recursos didácticos (8.00), ya que la utilización de recursos didácticos refuerza el aprendizaje a través de las percepciones sensoriales, es decir, “pone en contacto con el objeto de aprendizaje, ya sea de manera directa o dándole la sensación de indirecta” (Morales, 2012, pág. 10). El otro elemento que necesita atención es la realización de procesos de investigación educativa (8.40). Se puede considerar un ejemplo de investigación educativa, a la búsqueda y aplicación de recursos didácticos que potencien el aprendizaje de sus estudiantes.

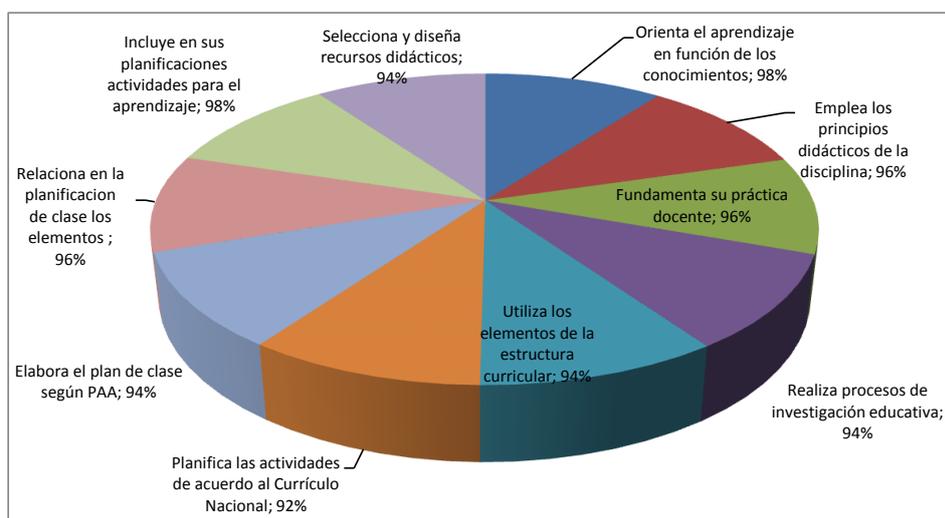
3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Tabla 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.3.1.2.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.3.1.2.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3.1.2.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.3.1.2.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.3.1.2.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.3.1.2.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.3.1.2.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.3.1.2.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.3.1.2.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.3.1.2.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	TOTAL	95,20	
	PROMEDIO	9,52	95.2%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

La planificación en el proceso de enseñanza, da seguridad a cada actividad que el docente ejecuta, de ahí su importancia. El análisis permite comprender el grado de importancia dado a la planificación del procesos, reflejado en su constante aplicación por los docentes observados, debido a que se tiene una muestra en niveles de importancia homogénea y muy bien valorada, pues cuenta con (9.52) en promedio general. “El docente en cumplimiento de su misión en el aula, debe definir cómo llevar a cabo y controlar cualquier actividad antes de actuar” (Lucena, 2009, pág. 4)

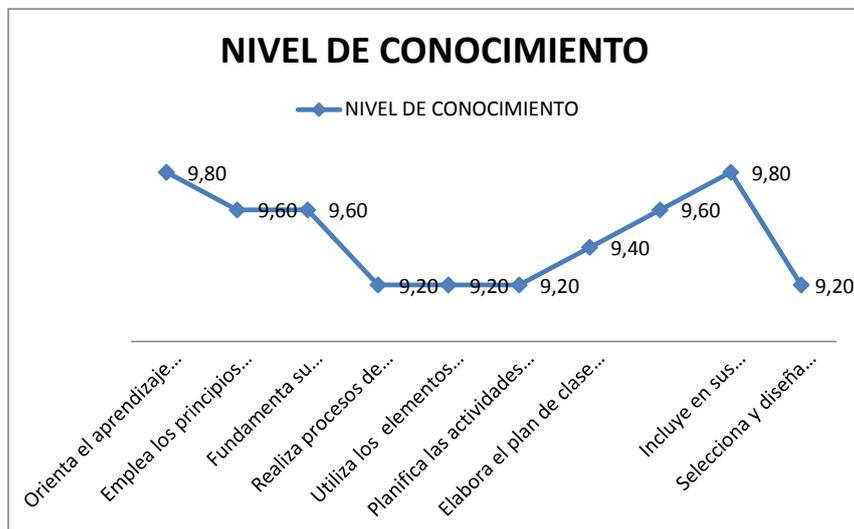
3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

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

N° del ítem	Indicador	Nivel de conocimiento	Porcentaje
3.3.1.3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.3.1.3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3.1.3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.3.1.3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.3.1.3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.3.1.3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.3.1.3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.3.1.3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.3.1.3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.3.1.3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	TOTAL	94,60	
	PROMEDIO	9,46	94.6%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

El planificar en el proceso de enseñanza involucra prever las acciones a tomar, y el conocimiento de los docentes cuenta con (9.46) en promedio general, lo cual sirve de sustento a la aplicación sistemática de actividades que facilitan el proceso de enseñanza – aprendizaje.

El conocimiento asociado a orientar el aprendizaje en función de los conocimientos (9.80) y la aplicación de actividades que fomenten el aprendizaje de sus alumnos (9.80) son los más relevantes del análisis.

Existen una disminución, no muy considerable, en indicadores como: procesos de investigación educativa, utilización de elementos de la estructura curricular y la aplicación de actividades de acuerdo al Currículo Nacional, cada uno con (9.20). De estos indicadores, los procesos de investigación educativa por parte de los docentes pueden ser más desarrollados en la práctica en comparación con su frecuencia que es de (8.40).

3.3.2 Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

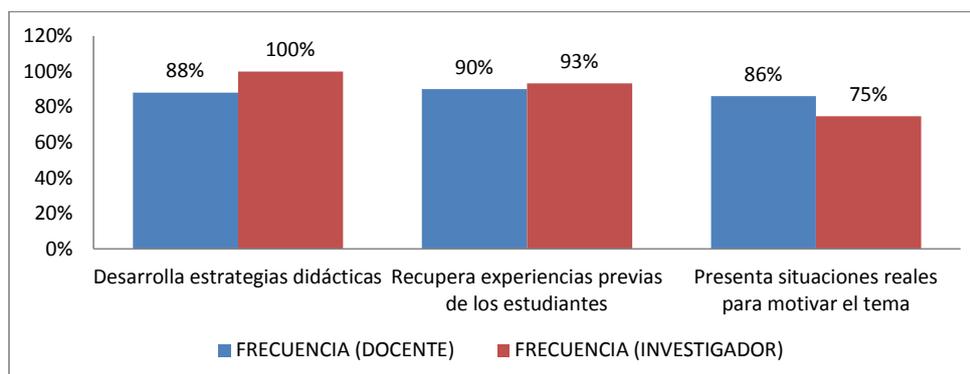
3.3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.

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

N° del ítem	Indicador	Frecuencia (docente)	Frecuencia (invest.)	Porcentaje (docente)	Porcentaje (invest.)
3.3.2.1.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	10,00	88%	100%
3.3.2.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	9,33	90%	93.3%
3.3.2.1.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,60	7,47	86%	74.7%
	TOTAL	26,40	26,80		
	PROMEDIO	8,80	8,93	88%	89.3%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y hoja de Registro de actividades decentes aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y hoja de Registro de actividades decentes aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, año lectivo 2013 – 2014.

Existen discrepancias al realizar el análisis comparativo de la muestra generada en la observación del proceso de enseñanza – aprendizaje y el criterio de los docentes. La observación muestra un adecuado desarrollo de estrategias didácticas (10.00) como fortaleza en el inicio de proceso, siendo las estrategias “todos aquellos enfoques y modos de actuar que hacen que el profesor dirija con pericia el aprendizaje de sus alumnos” (Carrasco, 2004, pág. 83). El criterio docente tiene como fortaleza el recupera experiencias previas de los estudiantes (9.3), lo cual puede dar un punto de partida a qué tipo de estrategia utilizar para asegurar conocimientos o destrezas no muy claros.

El indicador coincidente está en la presentación de situaciones reales que motiven el tema, que tanto la observación (7.5) como el criterio docente (8.6) es el de menor puntuación. Es indispensable a través de estrategias y recursos didácticos, llegar al estudiante a partir de su realidad, lo cual desarrollará el agrado por el tema.

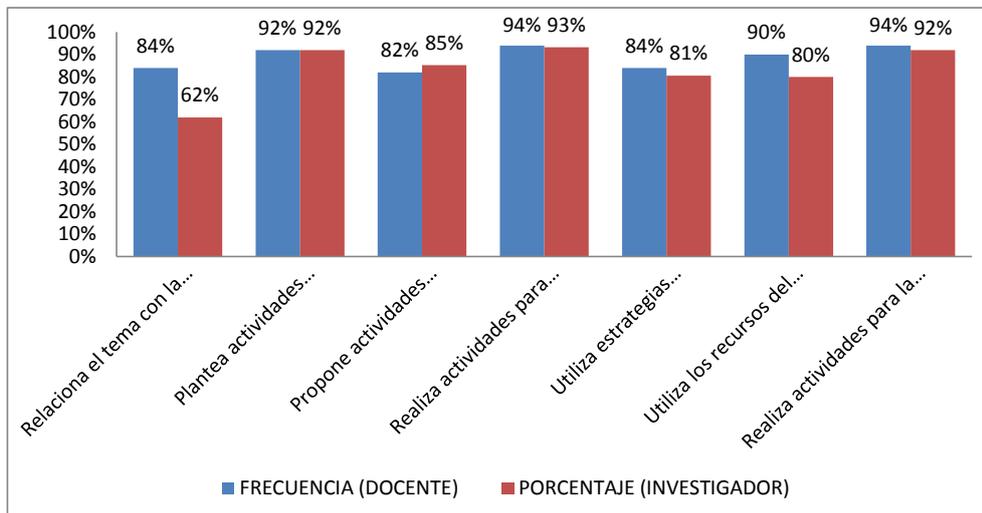
3.3.2.2 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

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

N° del ítem	Indicador	Frecuencia (docente)	Frecuencia (invest.)	Porcentaje (docente)	Porcentaje (invest.)
3.3.2.2.1	Relaciona el tema con la realidad	8,40	6,20	84%	62%
3.3.2.2.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	9,20	92%	92%
3.3.2.2.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,20	8,53	82%	85.3%
3.3.2.2.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	9,33	94%	93.3%
3.3.2.2.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,40	8,07	84%	80.7%
3.3.2.2.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	8,00	90%	80%
3.3.2.2.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	9,20	94%	92%
	TOTAL	62,00	58,53		
	PROMEDIO	8,86	8,36	88.6%	83.6%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y hoja de Registro de actividades decentes aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y hoja de Registro de actividades decentes aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, año lectivo 2013 – 2014.

La mayoría de docentes observados han sido en el Área de Matemáticas, una de las áreas con mayor complejidad al procurar relacionarla con la realidad, pues sirve como herramienta de aplicación en otras ciencias. Esto demandando en el docente una mayor investigar que ayude a plantear estrategias, recursos, ejemplos aterrizados al nivel de comprensión de los estudiantes y que motiven en ellos su estudio.

El análisis de la muestra evidencia un criterio algo semejante en la observación del investigador (8.36 en promedio general) y el percibido por el mismo docente (8.86 en promedio general). Las diferencias se marcan en el indicador de planteamientos reales al estudio del tema, donde la observación determina un (6.20), mientras que el criterio docente es de (8.40). Como se mencionó anteriormente, es evidente el grado de dificultad de relacionar la matemática con planteamientos reales, sobre todo en bachillerato ya que el grado de abstracción y simbolismo en estos niveles de enseñanza es mayor.

Se evidencia un adecuado planteamiento de actividades, acorde a la naturaleza del conocimiento que tanto la observación como el criterio docente es de (9.20), El desarrollo de estas actividades se lo realiza en forma organizada, sistemática, proporcionando un grado de sentido a los temas estudiados, donde tiene fortaleza del proceso (observación 9.33, criterio docente 9.40)

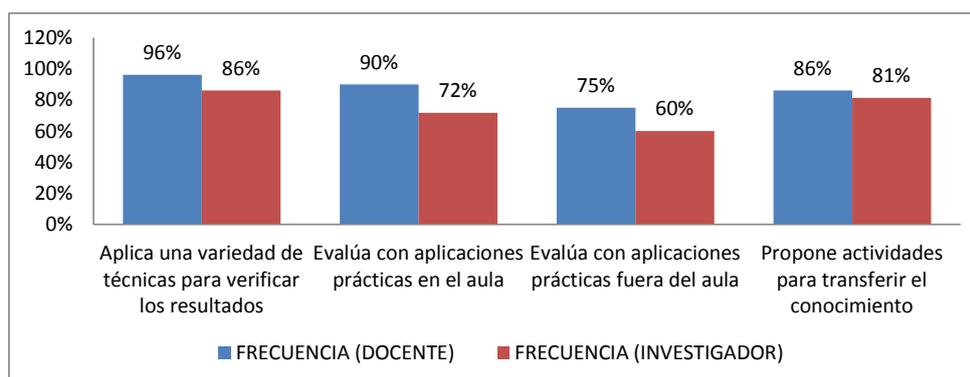
3.3.2.3 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.

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

N° del ítem	Indicador	Frecuencia (docente)	Frecuencia (invest.)	Porcentaje (docente)	Porcentaje (invest.)
3.3.2.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	8,60	96%	86%
3.3.2.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	7,17	90%	71.7%
3.3.2.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,50	6,00	75%	60%
3.3.2.3.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	8,13	86%	81.3%
	TOTAL	34,70	29,90		
	PROMEDIO	8,68	7,48	86.8%	74.8%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y hoja de Registro de actividades decentes aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y hoja de Registro de actividades decentes aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, año lectivo 2013 – 2014.

Actualmente la evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje no debe ceñirse exclusivamente a pruebas, sino a todas las actividades realizadas en el aula por parte de los estudiantes y diseñadas por el docente. “La evaluación continua no consiste en pasar controles continuamente, sino estar atentos a los procesos que se proponen en marcha con las actividades y experiencias” (Requena & Sainz, 2009, pág. 268). La apreciación de los docentes observados es la suficiente y necesaria aplicación de técnicas de verificación de resultados pues en general a este indicador se le da (9.60) en valoración, pero como investigador la valoración (8.60) puede ser señal que las apreciaciones del docente en la aplicación de las técnicas de verificación no es identificada en la observación.

Lo que se hace evidente es el tipo de aplicaciones que el docente utiliza en el aula para evaluar los aprendizajes de las y los estudiantes ya que estas si son observables en el mismo proceso, la investigación determina (7,17) puntos de valoración, mientras que la apreciación de los docentes es de (9.00), esto puede surgir por la falta de conocimientos práctico de los docentes o por el número limitado de muestras extraído del investigador lo cual genera subjetividad en este indicador.

La aplicación práctica fuera del aula en el Área de Matemática su puede generar en el desarrollo de ejercicios de razonamiento por parte de las y los estudiantes o la investigación de los mismos en la aplicación de los conocimientos para el desarrollo de destrezas. Para los docentes se necesita mayor aplicación fuera del aula (7.50) y para el investigador aún más (6.00). Lo que al parecer genera una incongruencia es la valoración que los docentes en la frecuencia de actividades de transferencia de conocimientos (8.60), ya que el sentido de la evaluación es el conocer la profundidad de los aprendizajes y generar actividades que potencien el desarrollo de destrezas. Esta apreciación también se la observa en la investigación con una valoración de (8.13).

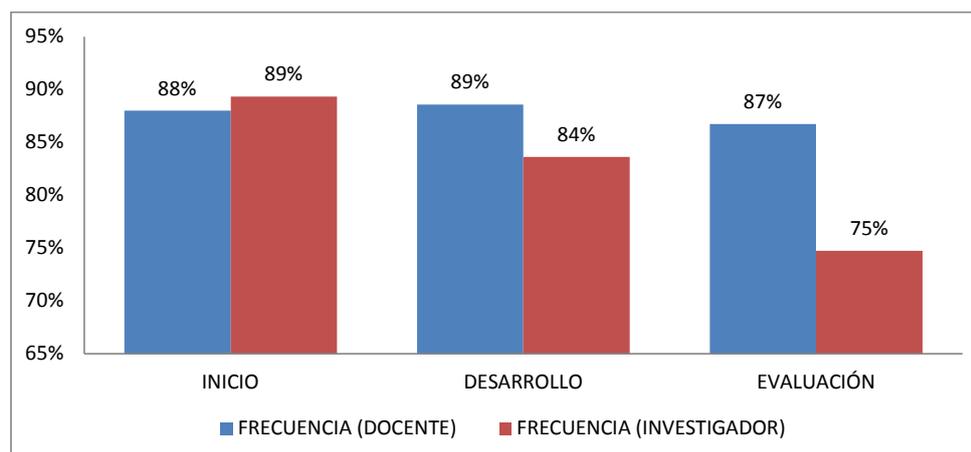
3.3.2.4 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.

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

N° del ítem	Indicador	Frecuencia (docente)	Frecuencia (invest.)	Porcentaje (docente)	Porcentaje (invest.)
3.3.2.4.1	INICIO	8,80	8,93	88%	89.3%
3.3.2.4.2	DESARROLLO	8,86	8,36	88.6%	83.6%
3.3.2.4.3	EVALUACIÓN	8,68	7,48	86.8%	7.48%
	TOTAL	26,33	24,77		
	PROMEDIO	8,78	8,26	87.8%	82.6%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y hoja de Registro de actividades decentes aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y hoja de Registro de actividades decentes aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, año lectivo 2013 – 2014.

En el análisis se determina que aún se pueden generar mejores estrategias, actividades y recursos desde el inicio del proceso de enseñanza aprendizaje, siendo el criterio docente (8.80 en promedio) y el que determina la observación del proceso (8.93 en promedio). La etapa de inicio en el proceso sirve para reforzar destrezas y conocimientos estudiados previamente, que en la etapa de desarrollo concatenan nuevos conocimientos y dan oportunidad de generar metodologías nuevas. Mientras los docentes ponen mayor énfasis en el desarrollo didáctico valorado con (8.86), y la observación determina que en el inicio del proceso (8.93) es donde está la fortaleza del proceso.

Es importante el mantener el nivel de intencionalidad en todo el proceso de enseñanza, que a criterio del observador va perdiendo potencia desde el inicio hasta la fase final de evaluación. La evaluación no debe sesgarse a un momento determinado, ya que existe una evaluación en la fase de inicio que busca conocer el grado de comprensión de temas anteriormente estudiados

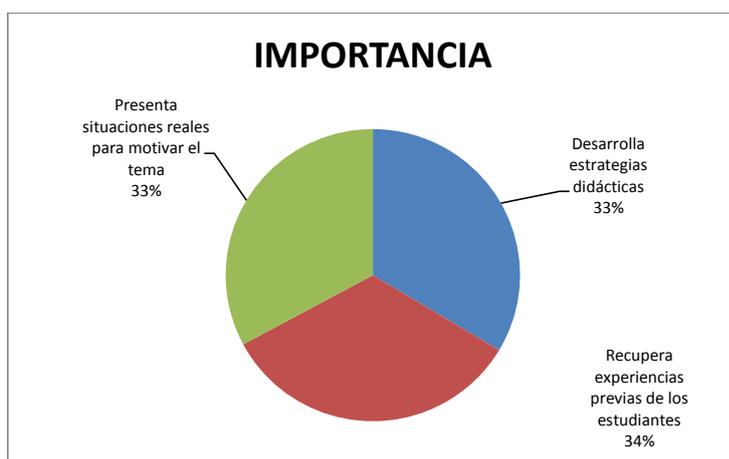
3.3.2.5 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.

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

N° del ítem	Indicador	Importancia	Porcentaje
3.3.2.5.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.3.2.5.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.3.2.5.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	28,00	
	PROMEDIO	9,33	93.3%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 14: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

El desarrollo de estrategias didácticas tiene vital importancia, pues determinan el accionar docente, mismas que deben enfocarse en la comprensión de la realidad. La muestra brindada por los docentes, muestra influencia entre la importancia en el desarrollo (9.33 en promedio general) de del proceso y su la aplicación de sus indicadores (frecuencia). Se observa un ligero decremento en la presentación de situaciones reales que motiven el tema (9.20) en comparación al desarrollo de estrategias didácticas (9.40) y recuperación de experiencias nuevas (9.40). Esto indica que existe un poco de dificultad en los docentes en asociar la materia con el entorno, debido al grado de abstracción que presenta el área.

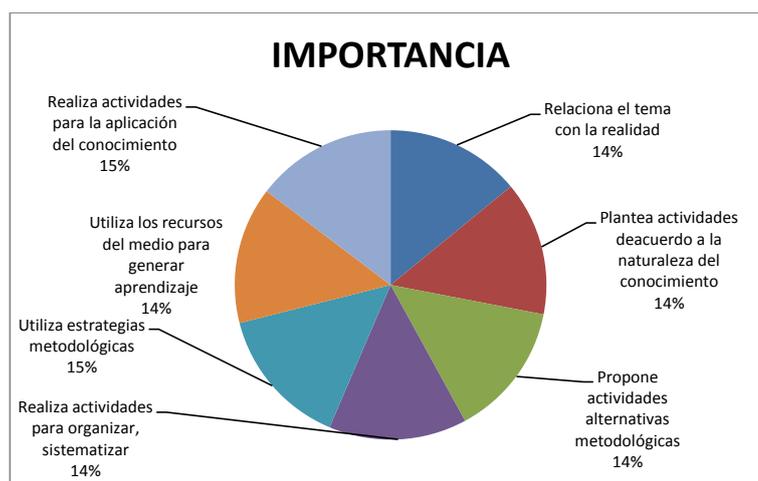
3.3.2.6 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

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

N° del ítem	Indicador	Importancia	Porcentaje
3.3.2.6.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.3.2.6.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.3.2.6.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.3.2.6.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.3.2.6.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.3.2.6.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.3.2.6.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	65,60	
	PROMEDIO	9,37	93.7%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 15: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los indicadores asociados a la importancia de relacionar el tema con la realidad, proponer actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, y proponer actividades con alternativas metodológicas posee una valoración docente de 9.20 (14% del porcentaje total), no es bajo pero puede interferir en la comprensión de los estudiantes respecto al tema. Los docentes dan mayor importancia al aplicar adecuadamente estrategias (9.60 con 15% del porcentaje total), recursos (9.40 con 15% del porcentaje total) y actividades (9.60 con 15% del porcentaje total), que el plantear el conocimiento hacia la comprensión que este tiene con la realidad.

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

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

Nº del ítem	Indicador	Importancia	Porcentaje
3.3.2.7.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.3.2.7.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.3.2.7.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
3.3.2.7.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
TOTAL		37,00	
PROMEDIO		9,25	92.5%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Como se dijo anteriormente, la evaluación tiene varias etapas y cada una cumple su objetivo. En el proceso de enseñanza se determina una fase evaluativa que se desarrolla al final, “esta busca evaluar el grado de consecución de los objetivos planteados” (Requena & Sainz, 2009, pág. 269)

La evaluación con aplicaciones prácticas en el aula (9.20) es al que dan mayor importancia los docentes, mientras que fuera de ella (8.80). Aunque no existe un desfase entre ambos aspectos muy relevante, se debe considerar importante que las y los estudiantes puedan observar la aplicación de lo estudiando en todo entorno.

Las técnicas que aplican los docentes (9.60) y las actividades que realizan (9.40), determina el sentido más profundo de su gestión, y donde centran su atención.

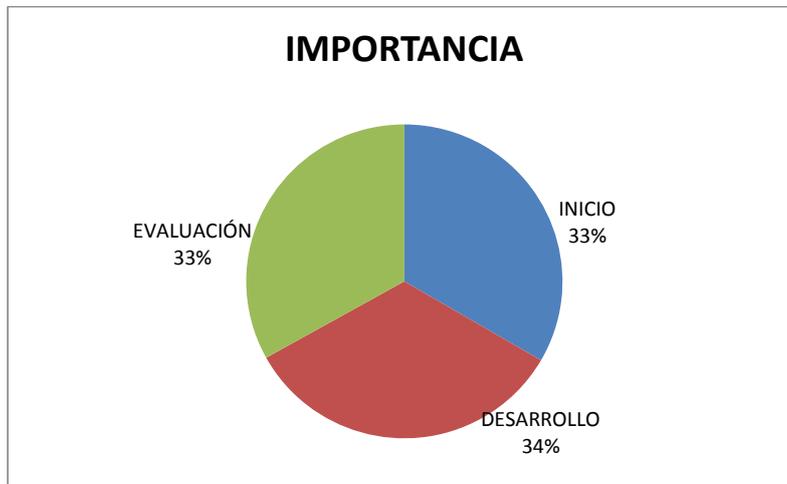
3.3.2.8 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.

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

N° del ítem	Indicador	Importancia	Porcentaje
3.3.2.8.1	INICIO	9,33	93.3%
3.3.2.8.2	DESARROLLO	9,37	93.7%
3.3.2.8.3	EVALUACIÓN	9,25	92.5%
	TOTAL	27,95	
	PROMEDIO	9,32	93.2%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 17: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

En general, se observa un equilibrio en la importancia docente en todo el proceso de la gestión educativa, lo que sugiere que en base a su experiencia han podido comprobar que cada momento de la relación profesor – alumno cumple su objetivo.

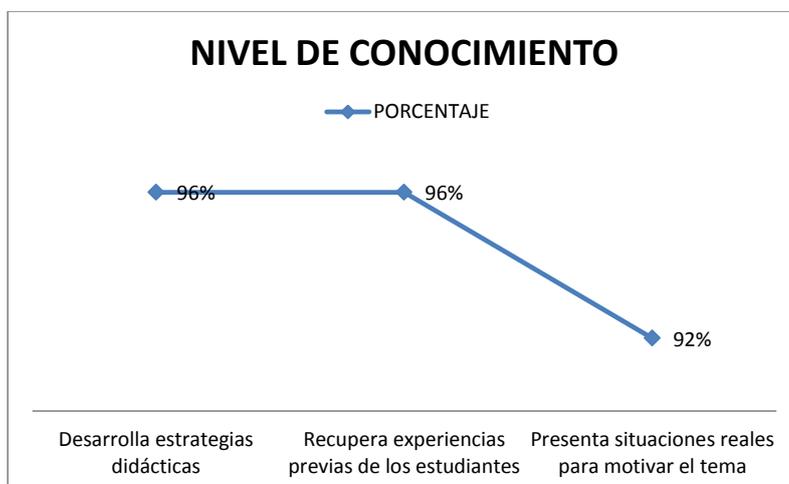
3.3.2.9 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.

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

N° del ítem	Indicador	Nivel de conocimiento	Porcentaje
3.3.2.9.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.3.2.9.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.3.2.9.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	28,40	
	PROMEDIO	9,47	94.7%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 18: 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.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

El conocimiento manifestado por los docentes a los indicadores de inicio del proceso de enseñanza aprendizaje en promedio general es de 9.47 puntos. Una valoración considerable y que muestra el grado de preparación, estudio y experiencia adquirida. Se mantiene el mismo patrón en el grado de importancia y frecuencia, en el indicador asociado a la presentación del tema en situaciones reales (9.20) que necesita actualización de conocimientos.

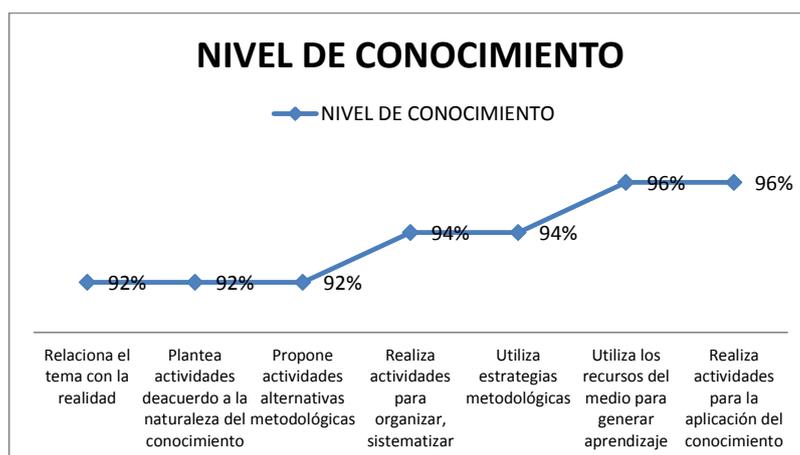
3.3.2.10 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

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

N° del ítem	Indicador	Nivel de conocimiento	Porcentaje
3.3.2.10.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.3.2.10.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.3.2.10.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.3.2.10.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.3.2.10.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.3.2.10.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.3.2.10.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	65,60	
	PROMEDIO	9,37	93.7%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 19: 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.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

El nivel de conocimiento del análisis se centra en aquellas actividades de aplicación del conocimiento (9.60), las mismas que se apoyan en una adecuada planificación. Por otro lado, la utilización de recursos del medio (9.60) brinda la oportunidad de saber aprovechar los espacios donde se aplican dichas actividades.

La valoración en nivel de conocimiento de cómo relacionar el tema con la realidad (9.20) sugiere que existen factores que no permiten aplicar completamente dichos conocimientos, pues su frecuencia es de (8.40). Sucede de igual forma con las aquellas actividades de alternativas metodológicas (9.20) que no reflejan totalmente su aplicación en la práctica docente.

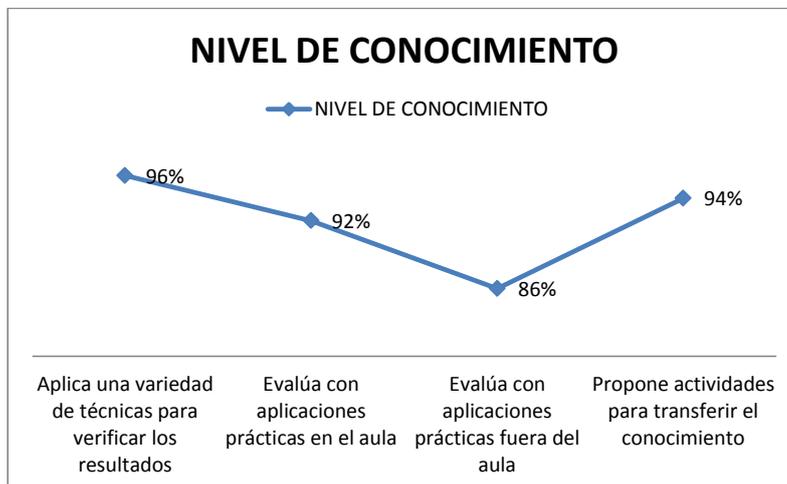
3.3.2.11 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.

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

N° del ítem	Indicador	Nivel de conocimiento	Porcentaje
3.3.2.11.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.3.2.11.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.3.2.11.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.3.2.11.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
TOTAL		36,80	
PROMEDIO		9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 20: 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 EVALUACION.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Una de las características de la buena práctica docente es reconocer que “la calidad de la educación depende, en buena medida, de la rigurosidad de la evaluación y evaluar no siempre resulta fácil, pero es siempre ineludible” (Córdova, 2005)

A partir de los datos podemos determinar que el conocimiento de elementos prácticos de evaluación tiene menor puntaje en la muestra de docentes: 9.20 aplicado en actividades de aula y 8.60 aplicado en actividades fuera del aula. Aunque en general no es un puntaje bajo, puede incidir en la calidad educativa según el criterio de Córdoba (2005).

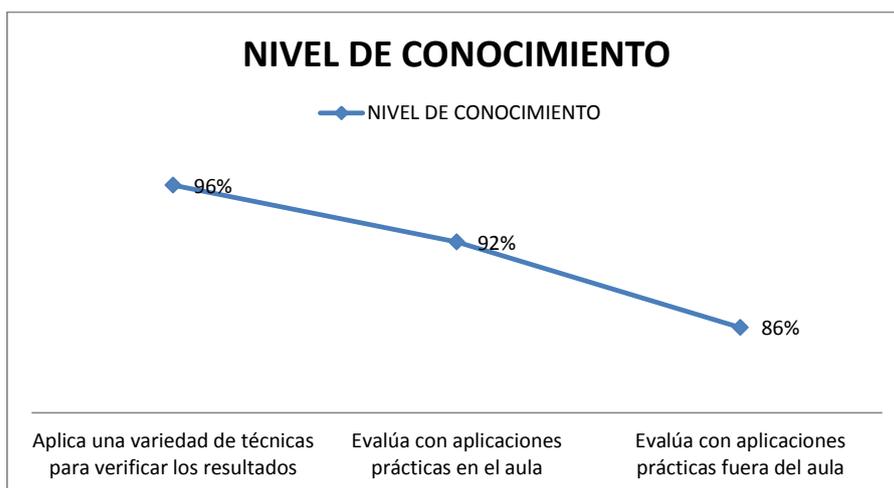
3.3.2.12 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.

Tabla 21: 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 VISION GLOBAL.

N° del ítem	Indicador	Nivel de conocimiento	Porcentaje
3.3.2.12.1	INICIO	9,47	94.7%
3.3.2.12.2	DESARROLLO	9,37	93.7%
3.3.2.12.3	EVALUACIÓN	9,20	92.%
	TOTAL	28,04	
	PROMEDIO	9,35	93.5%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 21: 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 VISION GLOBAL.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Vale resaltar e promedio general en función del conocimiento de los docentes en todo el proceso de enseñanza aprendizaje es bueno (9.35), aunque aún pueden equilibrarse. Es importante el generar adecuadas estrategias didácticas y metodológicas, pero una clara visión del aprendizaje se evidencia en la evaluación y su aplicación práctica tanto en el aula como fuera de ella.

La muestra extraída del cuestionario had oc, nos ayuda a comprender que la aplicación (frecuencia) de un indicador está influenciada por el grado de conocimiento que los docentes dan al mismo, pues esto determinará su importancia, y que los docentes enfatizan en el “como” se desarrollará el proceso de enseñanza, más que en el “porque o para que” del aprendizaje.

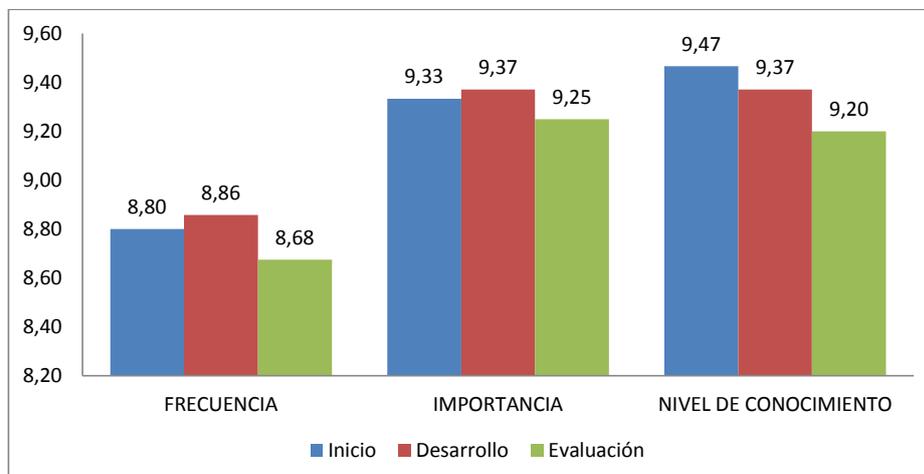
3.3.2.13 Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	8,80	9,33	9,47
Desarrollo	8,86	9,37	9,37
Evaluación	8,68	9,25	9,20

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 22: Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

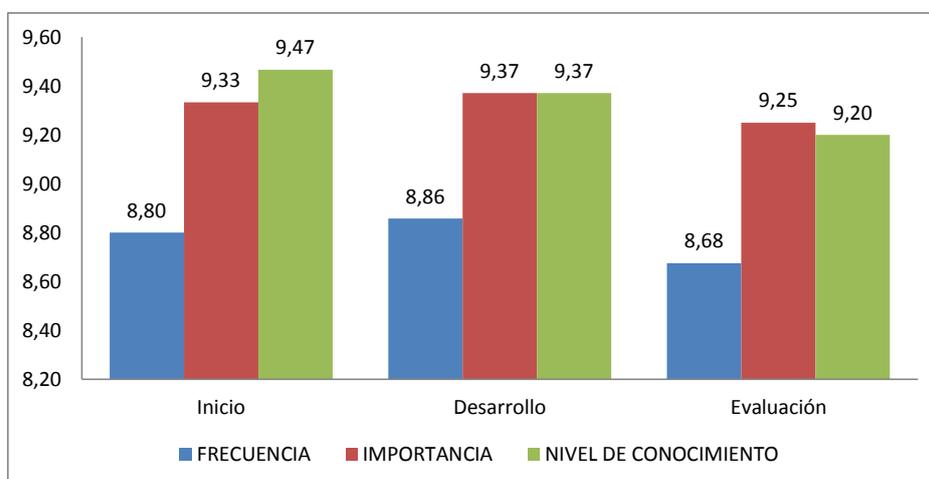
El grado de conocimiento que los docentes poseen del proceso de enseñanza aprendizaje no está aplicado en un cien por ciento, aunque consideran importante cada etapa de mismo. Esto invita a realizar una investigación más profunda para poder determinar mejor sus causas.

Tabla 23: (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

(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	8,80	8,86	8,68
IMPORTANCIA	9,33	9,37	9,25
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,47	9,37	9,20

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 23: (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los datos para este análisis son generados a partir de los promedios obtenidos en los procesos de Inicio, Desarrollo y Evaluación, emparejados la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento de los resultados obtenidos en cada proceso. Se puede observar a partir de los datos y la gráfica, que la frecuencia (8.80) en la aplicación de estrategias didácticas y que motiven al aprendizaje del tema en el inicio del proceso enseñanza aprendizaje considerado en análisis anteriores, influyó en la etapa en comparación al conocimiento (9.33) e importancia (9.47) en el inicio del proceso.

A través de la observación y el análisis en la etapa de desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, en nivel de frecuencia (8.86) es menor que nivel de importancia (9.37) y de conocimiento (9.37). Una de las causas el puntaje de los indicadores en frecuencia: Relaciona el tema con la realidad, Propone actividades alternativas metodológicas Utiliza estrategias metodológicas.

Algo a rescatar es que la importancia (9.25) considerada por los docentes en el proceso de evaluación es ligeramente mayor al conocimiento (9.20), lo que sugiere la necesidad de un poco de actualización, sobre en elementos que ayuden a evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula y actividades para transferir el conocimiento, ya que generan un decremento de la aplicación de los conocimientos de evaluación cuyo promedio general en frecuencia es de (8.68).

3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

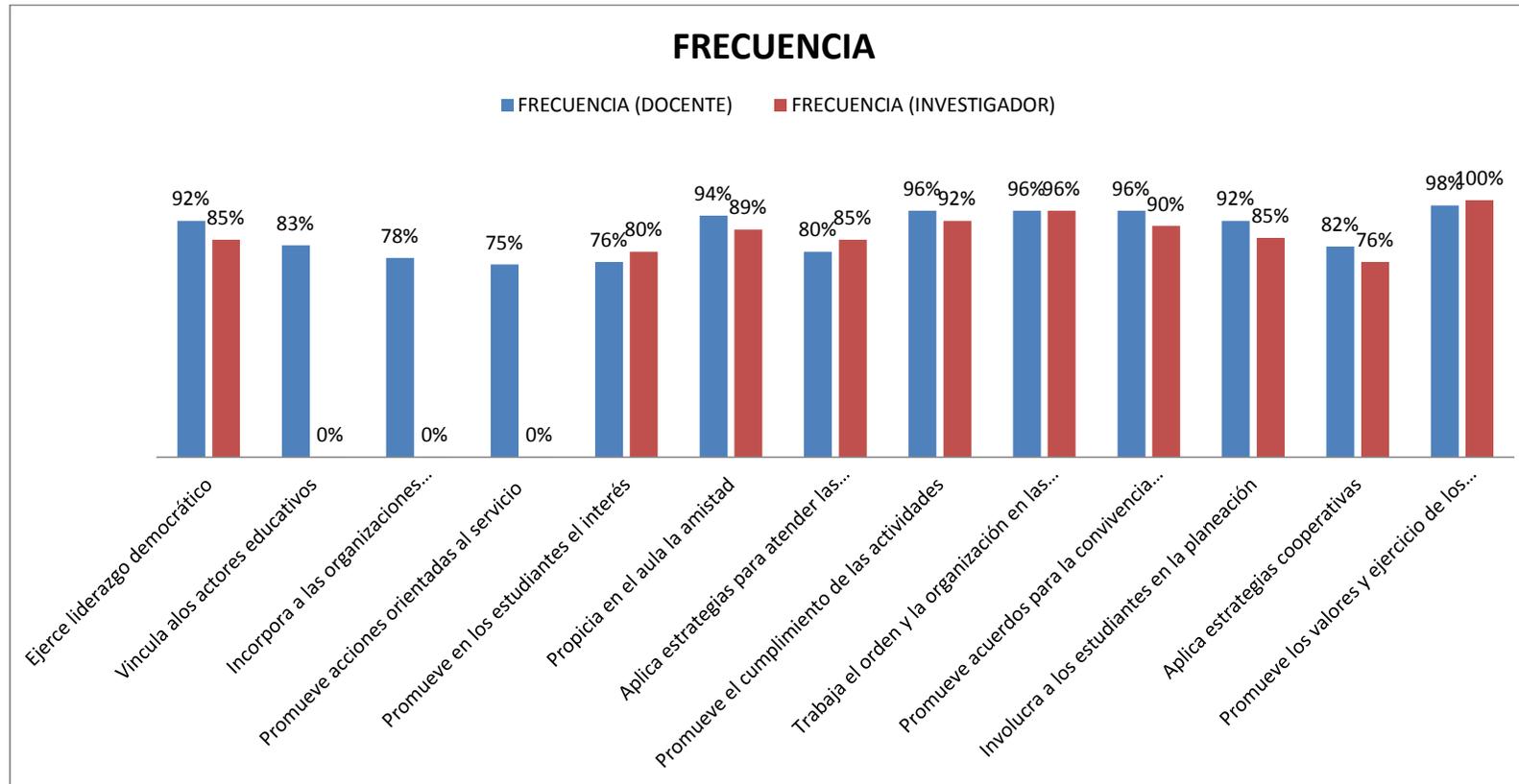
3.4.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Tabla 24: Nivel 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 (invest.)	Porcentaje (docente)	Porcentaje (invest.)
3.4.1.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	8,47	92%	84.7%
3.4.1.2	Vincula a los actores educativos	8,25	0,00	82.5	0%
3.4.1.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,75	0,00	75.5%	0%
3.4.1.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,50	0,00	75%	0%
3.4.1.5	Promueve en los estudiantes el interés	7,60	8,00	76%	80%
3.4.1.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	8,87	94%	88.7%
3.4.1.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,00	8,47	80%	84.7%
3.4.1.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	9,20	96%	92%
3.4.1.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	9,60	96%	96%
3.4.1.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	9,00	96%	90%
3.4.1.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	8,53	92%	85.3%
3.4.1.12	Aplica estrategias cooperativas	8,20	7,60	82%	76%
3.4.1.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	10,00	98%	100%
	TOTAL	113,70	87,73		
	PROMEDIO	8,75	6,75	87.5%	67.5%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y hoja de Registro de actividades decentes aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y hoja de Registro de actividades decenas aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, año lectivo 2013 – 2014.

Existen tres indicadores de frecuencia en cero (0 de valoración) por parte del investigador. Dentro del proceso de observación no se pudo determinar su aplicabilidad en los indicadores: Vincula a los actores educativos e Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, motivo por el cual no han sido valorados.

El indicador asociado a promover acciones orientadas al servicio se puede observar en el proceso, pero en ningún docente se evidencio, por lo que también tiene una valoración de cero (0). Hay que considerar que acorde al criterio de los docentes, estos tres indicadores una valoración promedio (7.62), que es bajo.

Los docentes al ser críticos de su propio proceso valoran con (7.60) el interés que promueven en las y los estudiantes. Una de las labores del docente es generar motivaciones en las y los estudiantes, entre estas están las planteadas por Gómez: "Curiosidad por el conocimiento. Expectativa de éxito. Compromiso con el aprendizaje. Sensación de dominio de técnicas y procedimientos." Gómez (Subaldo, 2012, pág. 49)

Otra deficiencia se observa en la aplicación de estrategias cooperativas que tiene para los docentes una valoración de (8.20), mientras que para el investigador de (7.60), viéndose la necesidad de promover el trabajo cooperativo.

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

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

N° del ítem	Indicador	Importancia	Porcentaje
3.4.2.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
3.4.2.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
3.4.2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	80%
3.4.2.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	82%
3.4.2.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,40	84%
3.4.2.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
3.4.2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
3.4.2.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
3.4.2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
3.4.2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
3.4.2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
3.4.2.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
3.4.2.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
	TOTAL	119,20	
	PROMEDIO	9,17	91.7%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Se encuentra similitudes en los porcentajes dados por los docentes tanto en frecuencia como en importancia en los indicadores señalados en el análisis anterior. La importancia en promover acciones orientadas al servicio (8.20), hace que su aplicación o frecuencia tenga uno de los índices más bajos (7.50) valorados por los docentes, siendo necesaria una actualización del sentido del servicio propio.

Lo que si hay que destacar en este sentido es que los docentes dan (8.4) de valoración a la importancia de promover en los estudiantes el interés. La motivación propia de los docentes incide en su forma de motivar a las y los estudiantes. Resaltando la apreciación de Vaello (cita por Antúnez) “El secreto de enseñar no es tanto transmitir conocimientos como contagiar ganas” (Antúnez, 2010, pág. 89)

Esto supone que la intencionalidad de la práctica docente está centrada en trabajar en orden y actividades organizadas (9.80), promoviendo los valores y ejercicio de los derechos humanos (9.80).

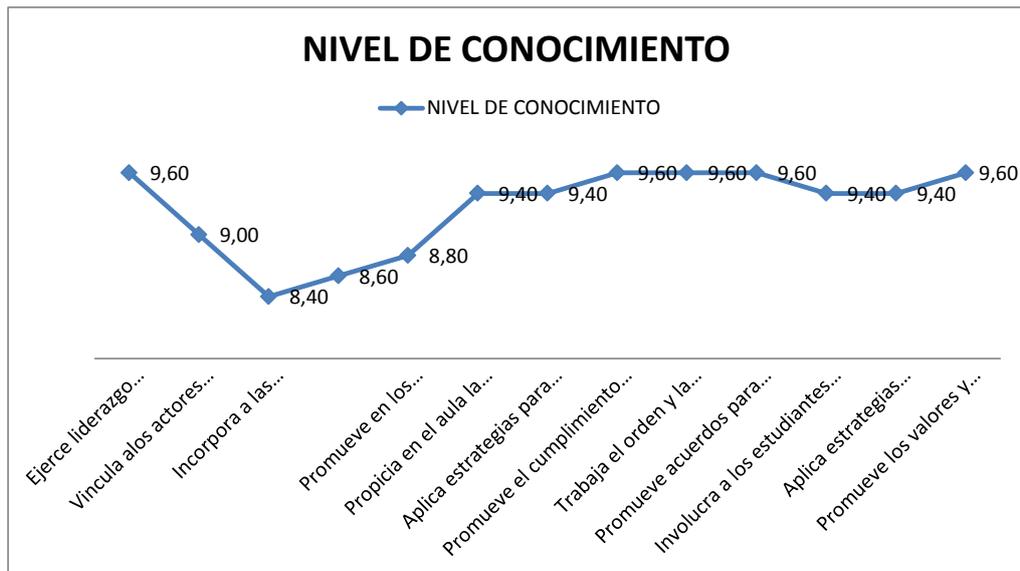
3.4.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

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

N° del ítem	Indicador	Nivel de conocimiento	Porcentaje
3.4.3.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
3.4.3.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
3.4.3.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
3.4.3.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	86%
3.4.3.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	88%
3.4.3.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
3.4.3.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
3.4.3.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
3.4.3.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
3.4.3.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
3.4.3.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
3.4.3.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
3.4.3.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
	TOTAL	120,40	
	PROMEDIO	9,26	92.6%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

El puntaje menor lo tiene el indicador: Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales con 8.40 de valoración. Es necesario recordar que este nuevo modelo de gestión educativa en el Ecuador tiene como finalidad el “acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito educativo” (Ecuador, 2012, p. 16)

La preparación profesional docente demanda implementar conocimientos que le ayuden a promover acciones orientadas al servicio, que parte de la necesidad de servir propia del docente. En este indicador tenemos una valoración en este sentido es de 8.60, debiendo tener presente que mientras no se motive a los estudiantes a servir a sus semejantes y la comunidad en general, la enseñanza no tendrá sentido, pues para Dobles (1990) “los saberes deben integrarse en un solo esfuerzo para incrementar el bienestar humano” (Dobles, 1990, pág. 50)

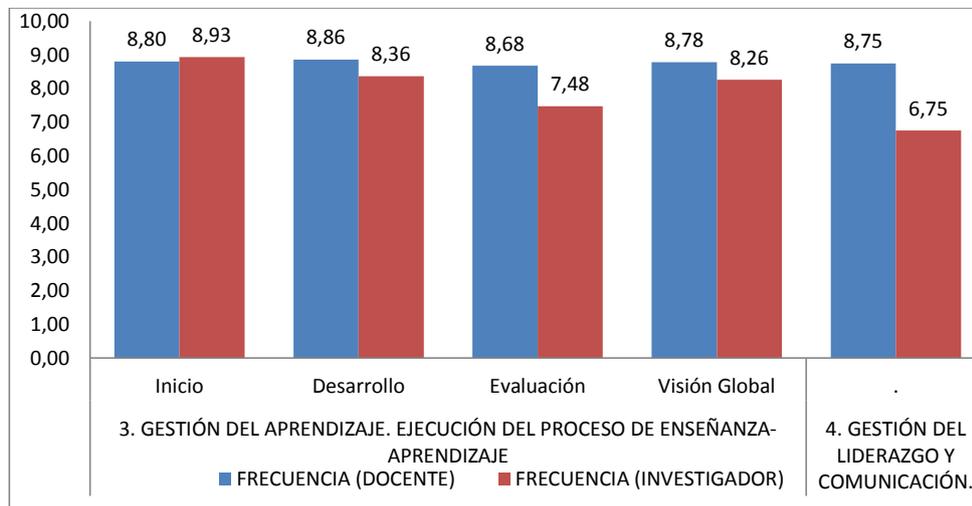
3.5 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

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

Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes			
Ámbito	Sección	Frecuencia (docente)	Frecuencia (investigador)
3. Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	8,80	8,93
	Desarrollo	8,86	8,36
	Evaluación	8,68	7,48
	Visión global	8,78	8,26
4. Gestión del liderazgo y comunicación.		8,75	6,75

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y hoja de Registro de actividades docentes aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, año lectivo 2013 – 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y hoja de Registro de actividades docentes aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, año lectivo 2013 – 2014.

En el análisis general de la gestión docente resalta la valoración baja (6.75) obtenida en la gestión de liderazgo y comunicación determinadas por el investigador, pero que ha sido influenciada por indicadores no perceptibles en el proceso de enseñanza - aprendizaje, y valorados con cero, lo cual no permite tener una objetividad global en este ámbito.

Se evidencia homogeneidad del proceso enseñanza - aprendizaje en el criterio docente, mientras que la apreciación en la observación muestra un ligero decremento a medida que transcurre, sobre todo en la etapa de evaluación.

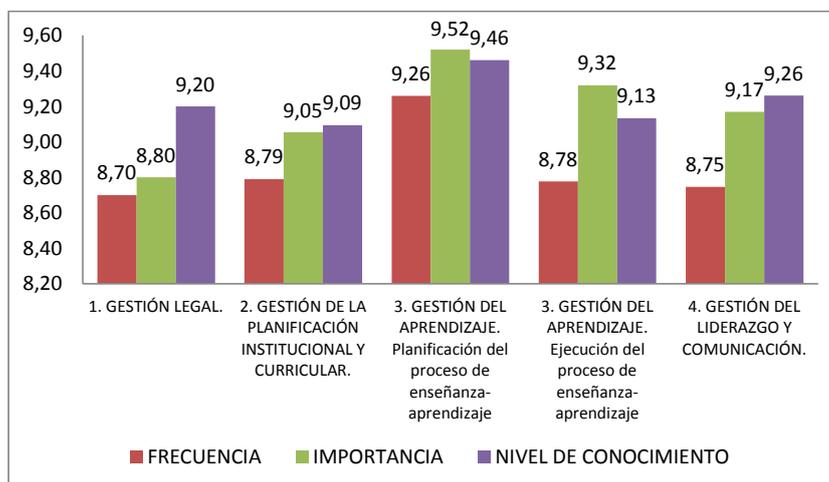
3.6 Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 28 : Desempeño profesional del docente (análisis global)

Ámbito	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	8,70	8,80	9,20
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,79	9,05	9,09
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,26	9,52	9,46
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,78	9,32	9,13
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,75	9,17	9,26

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Gráfico 28 : Desempeño profesional del docente (análisis global)



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en el año lectivo 2013 – 2014.

Los niveles de frecuencia muestran valores más bajos al compararlos con los niveles de importancia y de conocimiento. En términos generales el conocimiento docente en todos los ámbitos es significativo, ya que el menor promedio es de 9.09 en la gestión de planificación institucional – curricular y la mejor puntuación en el nivel de conocimiento lo muestra la gestión del aprendizaje con 9.46 de valoración, mostrando un buen desempeño en planificación del proceso de enseñanza aprendizaje y en la ejecución ordenada de actividades como se pudo evidenciar en los gráficos anteriores.

La valoración más baja en frecuencia se muestra en la gestión legal con 8.70 debido a la poca participación docente en la elaboración del código de convivencia institucional y el desconocimiento general de las políticas del Plan Decenal de Educación. En frecuencia es mejor valorada la gestión del aprendizaje 9.26 puntos en promedio, que como ya se dijo incide en la calidad del proceso y en la forma en como los docentes interactúan con sus estudiantes. Entre todos los datos, de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, sobresale el nivel de importancia que los docentes dan a la gestión del aprendizaje, siendo su fortaleza al momento de aplicar sus conocimientos en la práctica.

CONCLUSIONES

La evaluación realizada a los cinco docentes de la Unidad Educativa María Angélica Idrobo de la ciudad de Quito, en términos generales es satisfactoria, aunque se pueden trabajar en aspectos puntuales que elevarían aún más el desempeño y la gestión docente.

En la gestión legal se cuenta con grandes fortalezas como lo es la aplicación oportuna de reglamentos, códigos, planes y normativas, debido a la frecuencia con la que los docentes emplean los instrumentos institucionales. En este ámbito, se requiere mayor importancia de los docentes a la participación en la elaboración del Código de Convivencia Institucional, al igual que profundizar sus conocimientos en relación a los de los objetivos del Plan Decenal de Educación.

La profunda aplicación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) por parte de los docentes, está justificado por el alto grado de importancia que dan al mismo. De esta forma la gestión educativa institucional muestra tener bases sólidas. En la gestión de planificación institucional y curricular, la integración docente en la construcción del Plan de Gestión de Riesgos necesita mayor relevancia o importancia, debido a que ayudará en el conocimiento de prevención y acción ante una situación de peligro. Otro aspecto a tratar en este ámbito es el diseño de proyectos educativos concernientes al área de trabajo de los docentes observados, ya que sus conocimientos pudieran generar mayores beneficios a la comunidad educativa.

Los procesos de planificación y ejecución en el ámbito de la gestión del aprendizaje en términos generales, está muy bien fundamentada, pues los docentes cuentan con sólidos y apropiados conocimientos. Una de las características principales en este ámbito, es el grado de importancia que dan los docentes a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje y como esto ha influido en generar un adecuado proceso didáctico.

Se tienen buenos resultados en la etapa de desarrollo y en la introducción del proceso de enseñanza, aunque se hace necesaria mayor relación de los temas con la realidad que viven los estudiantes. La etapa de evaluación puede proporcionar más firmeza a todo el proceso de enseñanza, donde la aplicación de elementos prácticos dentro y fuera del aula no está completamente explotada.

Se evidencia un liderazgo democrático, debido a que los docentes saben proporcionar directrices claras acorde al Código de Convivencia Institucional y otras complementarias elaboradas en conjunto con las y los estudiantes buscando una convivencia armónica. De esta forma se facilita el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje a partir de una adecuada comunicación. La vocación de servicio en las y los estudiantes no se ve promovida directamente por los docentes.

RECOMENDACIONES

Debido a que en este ámbito de la gestión legal, no hay una completa participación docentes en la elaboración del Código de Convivencia Institucional, y sus conocimientos respecto al Plan Decenal de Educación no son sólidos, se recomienda generar estrategias de inclusión docente en la elaboración del Código de Convivencia, y realizar campañas de socialización a docentes sobre la importancia el Plan Decenal de Educación, pues este enlista las políticas base que actualmente rigen la Gestión Educativa en el Ecuador.

En la gestión de planificación institucional y curricular, se considera importante implementar políticas institucionales donde promuevan el diseño e implementación de proyectos educativos donde se explote positivamente el potencial de cada docente. De igual forma se debe hacer énfasis sobre la integración docente en la construcción del Plan de Gestión de Riesgos.

La etapa de evaluación puede proporcionar más firmeza a todo el proceso de enseñanza y para ello se recomienda la creación de talleres y espacios que sirvan de intercambio de estrategias de evaluación entre docentes, al igual que la investigación de nuevas técnicas y métodos de evaluación didáctica dentro y fuera del aula. En estas se puede emplear nuevas herramientas, aplicaciones y las TIC's muy útiles en estos días para cualquier fase del proceso de enseñanza aprendizaje.

Desde infantes y más aún en la adolescencia se debe promover la vocación de servicio en las y los estudiantes, para ello se recomienda que la comunidad educativa se involucre en proyectos de servicio escolar, social y comunitario que impulse a cada miembro al servicio como una necesidad propia, estos proyectos deberían ser liderados por los docentes, pues una forma de impulsar a servir a otros es contagiándose entre seres humanos, en este caso de docentes a estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allidiere, N. (2008). *El Vínculo Profesor - Alumno: Una lectura psicológica*. Buenos Aires, Argentina: Editorial BIBLOS.
- Alpade, T. (2008). *Desarrollo de Las Competencias del Docente. Demanda de La Aldea Global Siglo XXI*. Libro en Red: Libro en Red.
- Álvares, I., Topete, C., & Abundes, A. M. (11 de Abril de 2014). *Política y Gestión*. Recuperado el 11 de Abril de 2014, de Congreso Nacional de Investigación Educativa:
http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_13/1466.pdf
- Antúnez, S. (2010). *Procesos y contextos educativos: enseñar en las instituciones de educación secundaria*. Barcelona, España: GRAO.
- ANUIES, A. N. (2004). *Documento estratégico para la innovación de la educación superior*. México, D.F., México: Editorial ANUIES.
- Ardiles, M. (2005). *El desarrollo profesional de los docentes de escuela media*. Córdoba, Argentina: Editorial BRUJAS.
- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Ecuador: MinEduc.
- Beltrán, J., & Bueno, A. (1995). *Psicología de la Educación*. Barcelona, España: BOIXAREU UNIVERSITARIA.
- Boix, R. (1995). *Estrategias y Recursos Didácticos en la Escuela Rural*. Barcelona, España: Editorial GRAÓ.
- Carda, R., & Larrosa, F. (2004). *La organización de centros educativos: Manual para maestros*. Alicante, España: Editorial Club Universitario.
- Carr, W. (2002). *Una teoría para la educación*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Carrasco, J. (2004). *Una didáctica para hoy: cómo enseñar mejor*. Madrid, España: Ediciones RIALP.
- Carvajal, D., & otros. (2002). *La Educación en la República Dominicana: Retos y Perspectivas*. Santo Domingo, República Dominicana: Instituto Tecnológico de Santo Domingo.
- Casanova, M. A. (2009). *Diseño Curricular e innovación educativa*. Madrid, España: La Muralla.
- Castro, M., Ferre, G., Fraile, M., Rodríguez, J., Vera, J., Zafran, M., y otros. (2007). *La escuela en la comunidad. La comunidad en la escuela*. Barcelona, España: Editorial GRAÓ.

- Cedeño, A. (2005). *Administración de Empresas*. San José, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Chile, M. d. (2013). *Estándares de Aprendizaje*. Santiago, Chile: Ministerio de Educación.
- Comellas, J. (2009). *Familia y Escuela: compartir la educación*. Barcelona, España: Colección Familia y Escuela.
- Comercio, D. E. (13 de Julio de 2009). *El Comercio.com*. Recuperado el 20 de junio de 2014, de El Comercio.com: <http://www.elcomercio.com.ec/actualidad/programa-profesional-alternativa-luego-evaluacion.html>
- Córdova, F. (2005). La evaluación de los estudiantes: una discusión abierta. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-8.
- Correa, R. (31 de Marzo de 2011). LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. *LOEI*. Quito, Ecuador.
- Day, C. (2005). *Formar Docentes: ¿cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado?* Madrid, España: Editorial NARCEA.
- Definición.de. (02 de 01 de 2008). *Definición.de*. Recuperado el 25 de 09 de 2014, de Definicion.de: <http://definicion.de/ambito/>
- Delgado, M., & Tercedor, P. (2002). *Estrategias de intervención en educación para la salud desde la Educación Física*. Barcelona, España: Publicaciones INDE.
- Díaz, M., & Gallegos, R. (2002). *Formación y Práctica Docente en el Medio Rural*. México D.F., México: Editorial Plaza y Valdés.
- Díaz, N. (2011). Entre la teoría y la práctica docente. *Revista del IFD "PROEX"*, 58 - 61.
- Dobles, R. (1990). *Escuela y Comunidad*. San Jose, Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia UNED.
- Ecuador Universitario. (11 de octubre de 2014). *EcuadorUniversitario.com*. Recuperado el 2014 de julio de 2014, de Ecuador Universitario.com: <http://ecuadoruniversitario.com/directivos-y-docentes/docencia/ministerio-de-educacion-oferta-cursos-de-formacion-docente/>
- Ecuador, G. d. (2013). *Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Ecuador, Gobierno de la República del. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Ecuador, M. d. (2012). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito, Ecuador: MinEduc.
- Ecuador, M. d. (2012). *Introducción a la Actualización Curricular de la Educación General Básica*. Quito, Ecuador: MinEduc.
- Ecuador, M. d. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito, Ecuador: MinEduc.

- Ecuador, M. d. (2013). *Guía para la Planificación Microcurricular*. Cuenca, Ecuador: MinEduc.
- Ecuador, M. d. (2013). *Propuesta de Estándares de Aprendizaje*. Quito, Ecuador: MinEduc.
- Ecuador, Presidencia de la República del. (2012). *Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- El Sahili, L. (2010). *Psicología para el Docente*. Guanajuato, México: Universidad de Guanajuato.
- Escamilla, A. (2009). *Estracto: Las Competencias en la programación de aula*. Barcelona, España: GRAO.
- Escamilla, A. (2011). *Las competencias en la programación de aula*. Barcelona, España: Editorial GRAÓ.
- Esponisa, A. (06 de 09 de 2013). Acuerdo Ministerial 0332-13. Quito, Pichincha, Ecuador: MinEduc.
- García, V., & Medina, R. (1987). *Organización y Gobierno de Centros Educativos*. Madrid, España: Ediciones RIALP.
- Garreta, J. (2007). *La Relación Familia - Escuela*. Lleida, España: Universidad de Lleida.
- Gómez, L. (2008). *Tesis: El Profesorado ante la conflictividad del ámbito docente*. Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Gómez, V. (1993). *Educación Fundamental*. Lima, Perú: Ediciones Gnósticas Samael Aun Weor.
- Hunt, B. (2009). *Documento 43: Efectividad del Desempeño Docente*. Santiago, Chile: Editorial PREAL.
- Ibernon, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional de profesorado*. Barcelona, España: GRAÓ.
- Isaías Alvares, C. T. (2011). *El concepto emergente de gestión educativa estratégica y desafíos de la formación en gestión*. México: Escuela Superior de Comercio y Administración.
- Jover, G. (1991). Ámbitos de la deontología profesional docente. *Revista Interuniversitaria*, 1-20.
- Lavin, S., & Solar, S. d. (2000). *El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de transformación de la vida escolar*. Santiago, Chile: PIIE.
- Ledo, C. (2007). *Tesis: Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el Metodólogo General Integral de Secundaria Básica*. Santiago, Cuba: Editorial Universidad de Santiago.
- López, F. (2004). *Planificación Didáctica*. Barcelona, España: GRAO.

- Lucena, G. (2009). *Planificación del Proceso Enseñanza Aprendizaje*. Barquisimeto, Venezuela: UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR.
- Maestre, A. B. (2009). Familia y Escuela. Los pilares de la educación. *Innovación y Experiencias Educativas*, 1-11.
- Manuale, M. (2007). *Estrategias para la Comprensión*. Santa Fe, Argentina: Ediciones UNL.
- Mañú, M., & Goyarrola, I. (2011). *Docentes Competentes*. Madrid, España: Editorial NARCEA.
- Marcelo, C., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo Profesional Docente*. Madrid, España: Ediciones NARCEA.
- María, Fundación Santa. (2007). *La Relación Familia - Escuela*. Lleida, España: Universidad de Lleida.
- Martínez, D. R. (2002). *Organización Escolar, Política Educativa y Actitudes del Profesorado hacia el alumnado con desventaja sociocultural. Estudio de caso*. Almería, España: Editorial Universidad de Almería.
- McLaren, P., & Kincheloe, J. (2008). *Pedagogía Crítica: De qué hablamos, dónde estamos*. Barcelona, España: GRAÓ.
- Medina, A., & Salvador, F. (2009). *Didáctica General*. Madrid, España: Editorial Pearson Prentice Hall.
- MINEDUC. (18 de octubre de 2012). *MINEDUC*. Recuperado el 2014 de octubre de 11, de MINEDUC: <http://educacion.gob.ec/educacion-general-basica/>
- MINEDUC. (2013). *Guía metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional*. Quito, Ecuador: MinEduc.
- MINEDUC. (14 de abril de 2014). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Recuperado el 14 de abril de 2014, de MinEduc: <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Ministerio Coordinador de Patrimonio. (2010). *Nacionalidad y pueblos indígenas, y políticas interculturales en el Ecuador: Una mirada desde la educación*. Quito, Ecuador: UNESCO.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular en la Educación General Básica 5to año*. Quito, Ecuador: MinEduc.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *Estándares de desempeño profesional docente. Propuesta para la discusión ciudadana*. Quito, Ecuador: MinEduc.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Guía para la buena práctica docente de Educación General Básica*. Quito, Ecuador: MinEduc.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Guía para la Planificación Curricular*. Quito, Ecuador: MinEduc.

- Ministerio de Educación del Ecuador. (2014). *MINEDUC*. Recuperado el 11 de octubre de 2014, de MINEDUC: <http://educacion.gob.ec/gestion-de-riesgos/>
- Ministerio de Educación del Ecuador MINEDUC. (2011). *Estándares del desempeño docente: Propuesta para la discusión ciudadana*. Quito, Ecuador: MinEduc.
- Ministerio de Educación del Ecuador MINEDUC. (2013). *Guía Metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional*. Quito, Ecuador: MinEduc.
- Montañez, C., & Moreno, F. (2006). *Ergonomía para Docentes*. Barcelona, España: Editorial GRAÓ.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá, Colombia: Editorial Magisterio.
- Morales, P. (2012). *Elaboración de Material Didáctico*. Tlalnepantla, México: RED TERCER MILENIO.
- Northwest Regional Educational Laboratory. (11 de marzo de 2006). *EDUTEKA*. Recuperado el 11 de octubre de 2014, de EDUTEKA: <http://www.eduteka.org/AprendizajePorProyectos.php>
- Ojeda, E. L. (2011). *El Aporte de la Política no. 5 – Mejoramiento de la infraestructura física y equipamiento de las Instituciones Educativas - en la gestión del plan decenal de Educación para el fortalecimiento pedagógico de los establecimientos fiscales del Ecuador*. Quito, Ecuador: Instituto de Altos Estudios Nacionales.
- Oscar, & Nohora. (22 de Marzo de 2012). *Gestión de la Educación a Distancia*. Recuperado el 20 de abril de 2014, de Gestión de la Educación a Distancia: <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>
- Pareja, J. A. (2007). Conflicto, comunicación y liderazgo escolar: los vértices de. *Profesorado*, 1-19.
- Popular, C. (2006). Plan Decenal de Educación. Ecuador.
- Remedios, J. (2005). *Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana*. La Habana, Cuba: Ciudad de la Habana.
- Requena, D., & Sainz, P. (2009). *Didáctica de la educación infantil*. Madrid, España: EDITEX.
- Rodríguez, D. (2005). *Tesis: Organización escolar, política educativa y actitudes del profesorado hacia el alumnado en desventaja sociocultural*. Almería, España: Universidad de Almería.
- Rojas, J. M. (2006). *Gestión Educativa en la sociedad del conocimiento*. Bogotá, Colombia: Editorial Gestion Magisterio.

- Sanz, G. (2005). *Comunicación efectiva en el aula: Técnicas de expresión oral para docentes*. Barcelona, España: GRAÓ.
- SEP, S. d. (2009). *Antología de Gestión Escolar*. México D.F., México: SEP.
- SNGR, & MinEduc. (2011). *Instructivo para elaborar el documento del plan institucional de gestión de riesgos de centros educativos*. Quito: MinEduc.
- Sociedad, R. (19 de mayo de 2012). El Ministerio de Educación brindará cursos a docentes. *El Telégrafo*, pág. 1.
- Subaldo, L. (2012). *Tesis de Doctorado: La repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Valencia, España: Editorial Universidad de Valencia.
- Tardif, M. (2004). *Los saberes de los docentes y su desarrollo profesional*. Madrid, España: Editorial NARCEA.
- Tobón, R. (2004). *Estrategias comunicativas en la educación*. Medellín, Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.
- UNESCO. (2000). *Gestión Educativa Estratégica*. Buenos Aires, Argentina: UNESCO IIEP.
- Vaello, J. (2009). *El profesor emocionalmente competente*. Barcelona, España: GRAÓ.
- Vaillant, D. (2006). Atraer y retener buenos profesionales en la profesión docente: políticas en Latinoamérica. *Revista de Educación*, 117-140.
- Vieira, H. (2007). *La Comunicación en el aula: Relación profesor - alumno según el análisis transaccional*. Madrid, España: NARCEA.

PROPUESTA

AMBITO:	LEGAL PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y CURRICULAR APRENDIZAJE <u>LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN</u>		
Dificultad docente en promover en sus estudiantes la vocación de servicio a sus compañeros, la sociedad y la comunidad en general.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
El Estudiante Profesor.			
OBJETIVO:			
Orientar a las y los estudiantes al servicio por los demás, preparándolos para que dicten clases de aquellos temas o materias que les agrada a compañeros de niveles de educación inferior, con una doble finalidad. Primero, que cada estudiante comprenda en el servicio a los demás como una forma de vida cotidiana, y segundo, que reconozcan el esfuerzo que realiza todo docente al ejercer su servicio diario y la gratificación interior producto de ese esfuerzo.			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACION:
Actividad 1: Taller sobre la importancia del servicio a los demás.	Procedimiento 1: El docente deberá escoger entre sus sesiones de clases el tiempo necesario para realizar taller donde se expongan los beneficios del servicio como una forma de vida. Las actividades de cada taller deben estar enfocadas en desarrollar el interés por el servicio entre compañeros del aula y demás miembros de la comunidad educativa.	Recursos Humanos: Docente y estudiantes Espacios Físicos: Salón de clases Materiales: Videos, pizarra, papelógrafos, marcadores, internet, material de papelería en general. Económicos: Los generados en el uso de: Artículos de papelería e Internet.	Evaluación La evaluación en esta primera actividad se la realiza en la acogida de las y los estudiantes a las actividades cooperativas.

<p>Actividad 2:</p> <p>Compañeros ayudantes y que comparten sus conocimientos en el aula.</p>	<p>Procedimiento 2:</p> <p>Paralelamente a la actividad (1), y dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje el docente expone el tema correspondiente y elabora talleres de refuerzo como actividades normales del área de estudio, donde aquellos compañeros que el docente detecta que han comprendido el tema y terminaron correctamente sus talleres de aula deben colaborar a otro compañero ayudándolo a reforzar sus conocimientos. El docente debe enfocarse en ese momento en observar y ayudar en la comprensión del tema a aquellos estudiantes que pueden tener más dificultad para que una vez hayan comprendido el tema puedan colaborar a otros compañeros y se sepan capaces de realizar una actividad de servicio.</p>	<p>Recursos Humanos:</p> <p>Docente y estudiantes</p> <p>Espacios Físicos:</p> <p>Salón de clases</p> <p>Materiales:</p> <p>Pizarra, marcadores, internet, cuadernos, libros de la asignatura, etc.</p> <p>Económicos:</p> <p>Los generados en el uso de: Artículos de uso cotidiano en la asignatura.</p>	<p>Evaluación</p> <p>Una de las cosas a evaluar esta actividad es el entusiasmo con el cual el curso responde a ayudar y ser ayudado, y al final del proceso de enseñanza - aprendizaje el docente evaluará también el tema expuesto en clases verificando si la intervención de sus colaboradores está teniendo buenos resultados.</p>
<p>Actividad 3:</p> <p>El docente socializa la propuesta con sus compañeros de área.</p>	<p>Procedimiento 3:</p> <p>Para esta actividad, el docente debe haber ya realizado un seguimiento continuo del curso y sobre todo haber incentivado en sus estudiantes el servicio a los demás. El objetivo final de la propuesta "El Estudiante Profesor", es que los estudiantes de niveles superiores enseñen o colaboren con los estudiantes de niveles de educación inferior (sobre todo los de bachillerato). Para ello, el docente que acoge la propuesta</p>	<p>Recursos Humanos:</p> <p>Docente responsable de la propuesta. Coordinador de Área, Docentes del Área.</p> <p>Espacios Físicos:</p> <p>Área de Matemáticas.</p>	<p>Evaluación</p> <p>Se presentará al Área los resultados de las actividades uno y dos, y se solicitará al Coordinador de Área una evaluación de los resultados obtenidos.</p>

	debe sociabilizar el objetivo y las actividades ya realizadas con el Coordinador de Área y sus compañeros docentes. El principal objetivo de esta sociabilización, es solicitar brinden algunas de sus horas de clases y temas pendientes o por reforzar para que los estudiantes del programa puedan dar clases demostrativas o les asistan como asistentes de cátedra.		
<p>Actividad 4:</p> <p>Preparación de los estudiantes para realizar clases demostrativas o como asistente de cátedra.</p>	<p>Procedimiento 4:</p> <p>Se explica a todos los estudiantes como tercera fase del programa, la importancia de enseñar y ayudar a los demás estudiantes de la institución, sobre todo aquellos que están en niveles de educación inferior.</p> <p>Seleccionar un primer grupo piloto, no conformado por todos los estudiantes de mejor rendimiento académico, sino por los más motivados.</p> <p>Se les pedirá prepare el tema seleccionado en el Área y el docente debe asistirlos.</p> <p>Realizaran una primera exposición, ante sus mismos compañeros para que el docente haga sugerencias y se pulan detalles. Se hace fundamental la motivación del docente en esta actividad, mientras se hacen cronogramas para otros grupos.</p>	<p>Recursos Humanos:</p> <p>Docente y estudiantes</p> <p>Espacios Físicos:</p> <p>Salón de clases</p> <p>Materiales:</p> <p>Pizarra, marcadores, internet, cuadernos, libros de las asignaturas, etc.</p> <p>Económicos:</p> <p>Los generados en el uso de: Artículos de uso cotidiano en la asignatura.</p>	<p>Evaluación</p> <p>El docente evaluará la calidad de las exposiciones, sus actividades y el interés de los estudiantes en servir a compañeros de otros cursos.</p>

<p>Actividad 5: Los estudiantes del grupo dan su clase demostrativas y colaboran como asistente de cátedra.</p>	<p>Procedimiento 5: En orden, promoviendo el respeto entre compañeros y la atención, se realizan las exposiciones por parte de los estudiantes profesores. El profesor que brindo su hora y tema para la exposición colabora con el estudiante en aquellas necesidades que se presenten y ayuda a mantener el orden, también puede reforzar el tema en otra clase si lo ve necesario. El profesor responsable de la propuesta asiste como oyente y evaluador.</p>	<p>Recursos Humanos: Docente responsable de la propuesta, docentes colaboradores, estudiantes expositores y estudiantes de cada aula. Espacios Físicos: Salones de clases Materiales: Pizarra, marcadores, internet, cuadernos, libros de las asignaturas, etc. Económicos: Los generados en el uso de: Artículos de uso cotidiano en la asignatura.</p>	<p>Evaluación El docente responsable tomara nota de cada exposición y los resultados le servirán para hacer modificaciones o sugerencias en cada nueva exposición. Lo que se busca es que los estudiantes se motiven cada vez más a servir a sus compañeros.</p>
<p>Actividades 6: Informe de la propuesta entregado al Área</p>	<p>Procedimiento 6: Al terminar el programa, se debe elaborar un informe con la finalidad de verificar los resultados obtenidos.</p>	<p>Recursos Humanos: Docente responsable, Coordinador de Área, Docentes del Área Materiales Artículos de oficina y papelería</p>	<p>Evaluación La evaluación se la realiza en base a los resultados obtenidos en función de: motivación de los estudiantes al servicio, entusiasmo por continuar realizando actividades afines, compañerismo, etc.</p>

BIBLIOGRAFÍA:

- ✓ Código de Convivencia Institucional
- ✓ Plan Curricular Anual
- ✓ Puig, J; et al, (2010). Aprendizaje Servicio (ApS) Educación y compromiso cívico; Barcelona; España: EDITORIAL GRÁO
- ✓ Autry, J (2003). El líder con vocación de servicio; U.S.: Empresa Activa Editores
- ✓ Urcola, J (2001). Acertar a vivir; Madrid; España: ESIC EDITORIAL
- ✓ Aldrete, M, (2004); Para educar mejor; Madrid; España: Ediciones Palabra S.A.
- ✓ Libros y textos de cada nivel de educación para preparar las exposiciones.

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA



Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Código			Institución Educativa			Docente Investigador		

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. **Tipo de Institución:**

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. **Ubicación geográfica:**

Urbana Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

6. **Nivel de Educación en el que trabaja:**

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. **Modalidad de trabajo:**

Presencial Semipresencial Distancia

8. **Relación laboral:**

Contrato Nombramiento Honorario

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

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

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

AMBITOS		N° DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1.1	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
				3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
				3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
		3.1.2	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
				3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
				3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
				3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
				3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
				3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
				3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
		3.1.3	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
				3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
				3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
				3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
		4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
			4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.				
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.							
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.							
4.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.							
4.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.							
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.							
4.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.							
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.							
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.							
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.							
4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.							
4.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.							

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NÚMERO DE NIÑOS:

PERÍODO/S OBSERVADO/S:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:

DESTREZA TRABAJADA:

FECHA:

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

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.		
		1.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
		1.1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.		
	1.2	DESARROLLO	1.2.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			1.2.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
			1.2.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4			Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.		
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.			
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			
2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.				
2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.				
2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.				

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

Comentario [C1]: Ponga un título o explicación breve de lo que se ve en las fotos

A continuación se muestran las fotos de la Unidad Educativa Experimental María Angélica Idrobo de la Ciudad de Quito, su infraestructura interna, al igual que de los docentes que han colaborado en la presente investigación en pleno del proceso de enseñanza aprendizaje.

Foto 1: Entrada principal de las nuevas instalaciones de la Unidad Educativa Experimental María Angélica Idrobo de la Ciudad de Quito.



Foto 2. Patios e infraestructura interna de la Unidad Educativa mientras los estudiantes están en sus aulas de clases.



Foto 3: El primer docentes con sus estudiantes en la etapa de evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje.



Foto 4: El segundo docente junto con sus estudiantes al estar realizando actividades de refuerzo de conocimientos en la etapa de desarrollo.



Foto 5: El tercer docente junto a sus estudiantes, quienes realizan anotaciones del pizarrón en la etapa de desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.



Foto 6: El cuarto docente junto a sus estudiantes mientras realiza la etapa de desarrollo en el proceso de enseñanza – aprendizaje.



Foto 7: La quinta docente en plena etapa de desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, mientras responde una pregunta de uno de sus estudiantes.

