



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANISTA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA**

Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de Educación Básica del centro educativo “Huertas” de la parroquia Huertas, cantón Zaruma, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 – 2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Ochoa Ochoa, Priscila Gianella

DIRECTOR: Carrión Álvarez , Marlon Agustín, Lcd

CENTRO UNIVERSITARIO ZARUMA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciado.

Marlon Agustín Carrión Álvarez.

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje estudio realizado en el centro educativo Colegio "Huertas" año lectivo 2.013 – 2.014 realizado por Ochoa Ochoa, Priscila Gianella, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Agosto de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Ochoa Ochoa Priscila Gianella declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Marlon Agustín Carrión Álvarez tutor (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

F:.....

Ochoa Ochoa, Priscila Gianella

0703745413

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de fin de titulación primeramente a Dios por permitirme respirar cada día, a mis queridos padres Gladis y Gilberto a mi amado esposo Galo a mi pequeña hija Prisley a mi hermano Dumar y mi suegra Emilia siempre estuvieron ahí apoyándome y brindándome sus consejos de superación que me hicieron comprender que todo esfuerzo y sacrificio tienen una gran recompensa.

PRISCILA OCHOA

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme cumplir una meta más en mi vida a mis padres, mi esposo, mi hermano y mi suegra por su apoyo incondicional en cada instante de mi vida; a mi pequeña hija que fue mi pilar fundamental para continuar y cumplir mi meta porque un hijo no es un obstáculo sino el regalo más hermoso que puede existir.

A mi tutor por su disposición en cada momento que necesite de su apoyo, a la institución, su líder y docentes que me abrieron sus puertas y me brindaron una parte de su tiempo para que pueda realizar el proyecto de investigación, a todos los educadores pioneros de un futuro mejor. En particular a los formadores de la Universidad Técnica Particular de Loja porque, gracias a su continuo aporte y estímulo, se logró la meta anhelada, a mis compañeros de la carrera Ciencias de la Educación por que continuamente estuvimos brindándonos apoyo y buscando las soluciones a las inquietudes que se nos presentaron.

GRACIAS MIL GRACIAS POR TODO.

PRISCILA OCHOA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Desempeño docente.....	6
1.1.1 Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.....	7
1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente.....	7
1.1.2.2. Motivación.....	8
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	10
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	11
1.1.2.5. Organización institucional.....	14
1.1.2.6. Políticas educativas.....	15
1.1.3. Características del desempeño docente.....	16
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	17
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	17
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	18
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	20
1.2. Gestión educativa.....	21
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	21
1.2.2. Características de la gestión.....	22
1.2.3. Tipos de gestión.....	23
1.2.4 Ámbitos de la gestión docente.....	24
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	24
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	25
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	25
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	26

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	26
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	26
1.3.2. Tipos de estrategias.....	27
1.3.2.1. En la gestión legal.....	27
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	28
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	28
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	29
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	30
2.1 Diseño de la investigación.....	31
2.2 Contexto.....	31
2.3. Participantes.....	32
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	32
2.4.1. Métodos.....	32
2.4.2. Técnicas.....	33
2.4.3. Instrumentos.....	33
2.5. Recursos.....	34
2.5.1. Talento Humano.....	34
2.5.2. Institucionales.....	35
2.5.3. Materiales.....	35
2.5.4. Económicos.....	35
2.6. Procedimiento.....	36
CAPÍTULO III: RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	37
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	38
3.1.1. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	38
3.1.2. Nivel de Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	40
3.1.3. Nivel Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	42
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y Curricular.....	44
3.2.1. Nivel frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	44
3.2.2. Nivel Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	47
3.2.3. Nivel Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su	

desempeño docente.....	49
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	51
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	51
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	51
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	53
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso	55
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	57
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	57
3.3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO	59
3.3.2.3. 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	61
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	63
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.....	65
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.....	66
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.....	68
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.....	70
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.....	71
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.....	73
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.....	74
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.....	76
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	77
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	79
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.....	79
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	81
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	84
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	86
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	88
CONCLUSIONES.....	90
RECOMENDACIONES.....	92
BIBLIOGRAFIA.....	93
PROPUESTA.....	104
ANEXOS:	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega–recepción del informe de los resultados de la Investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografía de la Institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

Hemos realizado este proyecto con el motivo de adentrarnos e identificar el desempeño de los docentes en el Ecuador así mismo dar a conocer los resultados que hemos obtenido de dicha investigación.

La presente investigación se titula: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje; estudio realizado en el centro educativo Huertas en el ciclo básico.

La recolección de datos fue realizada en el año lectivo 2013 – 2014, en la provincia de El Oro Cantón Zaruma parroquia Huertas a cinco docente de la institución educativa a los cuales les aplicamos un cuestionario de autoevaluación docente y un registro de observación de las actividades docentes estas actividades las realizamos en un periodo de noventa minutos es decir en cuatro clases por cada docente con un total de veinte periodos observados.

Obteniendo resultados positivos al transcurso de la misma pero cabe resaltar que se debe poner más atención acerca de los nuevos proyectos que se están implementando dentro de la educación.

Invito cordialmente a todos los lectores de esta investigación a revisar el proyecto de mejoramiento educativo.

PALABRAS CLAVES: Docencia, profesional, convivencia, responsabilidad.

ABSTRAC

We conducted this project with the purpose of identifying and delving into the performance of teachers in Ecuador and hereby disclose the results obtained from this research.

This research is entitled: Teachers' Performance in the teaching-learning process. The study was conducted in the basic cycle of primary education at the Huertas school.

The data collection was carried out during the academic year 2013 - 2014 in the province of El Oro in the Canton of Zaruma within the parish of Huertas. A questionnaire was applied to five teachers in the school regarding teacher self-assessment as well as a record of observation of their teaching activities. These activities were undertaken during a 90 minute period of i.e. four classes for each teacher with a total of 20 observed periods.

Positive results were obtained but it should be noted that more needed to be paid attention with respect to new projects that are being implemented in education.

All readers of this study are cordially invited to review this educational improvement project.

KEYWORDS: Teaching, professional, living, responsibility

INTRODUCCIÓN

El presente tema investigado nos permitió conocer la realidad que vive cada docente dentro de la institución el esfuerzo y la dedicación q le pone a su labor educativa ya que en sus hombros llevan la responsabilidad más grande que es la de educar. Sometiéndose a las constantes actualizaciones pertinentes con el fin de mantenerse en constante actualización del mundo actual y así seguir brindando una educación de calidad liderando los principios y valores éticos para trasmitirlos dentro del aula de clases.

Pudimos darnos cuenta a lo largo del proceso de investigación en los distintos ámbitos que investigamos que los docentes son el pilar fundamental para que todos salgamos adelante y podamos crear un mundo mejor lleno de esperanzas y expectativas de alcanzar el éxito deseado creando un ambiente de armonía sin límites por aprender creando la necesidad de descubrir siempre algo nuevo llevando en nuestros pensamientos que nunca terminamos de aprender.

Es muy importante para la Universidad Técnica Particular de Loja la investigación realizada ya que está contribuyendo con la sociedad en general a descubrir las necesidades y fortalezas que tiene cada institución a nivel nacional dando a conocer los resultados obtenidos dentro de la misma; siendo beneficioso para la institución donde se realizó la investigación ya que estaremos contribuyendo en el desarrollo para mejorar la situación de la misma.

Para los docentes por que les permitirá autoevaluarse acerca de sus fortalezas y debilidades que se pudo encontrar en el transcurso de su labor educativa poniendo en práctica su capacidad crítica analítica e interpretativa acerca de cómo innovar dentro de su aula de clases y a la institución a la cual pertenece manteniéndose en constante actualización y evaluación.

Para mí como investigador porque me pude empapar y ganar un poco de experiencia al conocer de cerca lo que sucede dentro de un aula de clases y la institución teniendo varios papeles importantes que realizar para poder comprender a las futuras generaciones y así convertirme en una futura profesional que contribuya para que la educación siga siendo de calidad. Al mismo tiempo gratificante saber que las futuras generaciones van a tener un futuro mejor.

Me sirvió de mucho apoyo contar con las indicaciones que nos brindó la UTPL; la curiosidad por descubrir algo nuevo, la predisposición con la que me recibió el líder de la institución donde desarrolle la investigación, los docentes que muy amablemente me brindaron un

tiempo de calidad para poder realizar mi trabajo, compañeros que interactuamos intercambiando ideas para obtener mejores resultados y como dejar de mencionar a mi familia que siempre estuvieron colaborándome con mi proyecto.

Luche contra el poco tiempo que tuve ya que a la institución y docentes se les acercaba los exámenes quimestrales y como es de conocimiento tenían que prepararse para aquello pero amablemente dejaron un poco de su tiempo con el fin de que desarrolle mi investigación con normalidad logrando alcanzar aprendizajes significativos para realizar el proyecto de investigación y así generar excelentes resultados.

La descripción del desempeño docente dentro del aula de clases fueron unos de los principales objetivos que alcanzamos mediante la observación de sus clases con responsabilidad ética y profesional observando a detalle todas las acciones que realiza el docente en cada proceso didáctico, descubriendo la ardua labor que tienen dentro de la misma sometiéndose a cortos plazos para realizar sus obligaciones dentro de la institución porque de ellos depende construir una sociedad de calidad.

En el capítulo 1 consta el marco teórico empapado de conceptos y teorías para abordar el tema investigado recopilando la información de interés de distintos autores y el criterio personal, dando una visión general de lo que se está investigando para empezar a desarrollar la misma referente a la investigación que se va a realizar promoviendo el conocimiento del mismo.

En el capítulo 2 tenemos la metodología en este apartado constan los datos de la institución, la ubicación, las características de los docentes investigados, métodos y técnicas utilizadas durante la investigación, los recursos con los que contamos y los procedimientos que se siguió a lo largo de la misma para una normal realización de la investigación.

En el capítulo 3 se presenta los resultados, análisis y discusión en los distintos ámbitos que se desarrolló a través de tablas y gráficos visualizando los datos que se obtuvieron durante la misma todos estos analizados e interpretados y comparados con el marco teórico rescatando lo más significativo de la investigación y por ende el nivel que se encuentran los docentes investigados.

Así mismo las conclusiones y recomendaciones coherentes y precisas acerca de los objetivos que pudimos evidenciar y así aportar para mejorar la práctica docente y mejorar las dificultades que presenciamos dentro de la misma, la bibliografía que se utilizó para desarrollar el trabajo toda previamente revisada para incluir solo las fuentes confiables que nos ayudaron con un gran aporte para el bienestar de la investigación.

La propuesta con aportes coherentes y significativos para resolver el problema detectado siendo factible para aplicarla dentro de la institución educativa brindando una alternativa confiable para ponerla en práctica; y por último los anexos que constan la carta de autorización por parte del líder para ingresar a la institución, los instrumentos utilizados para realizar la encuesta y observaciones, fotografías de la institución y los docentes investigados.

CAPITULO I. MARCO TEORICO

1.1 Desempeño docente

1.1.1 Definiciones de desempeño docente

El desempeño docente es el principal factor para mejorar la calidad educativa de ahí se parte para definir el perfil que integre competencias básicas y específicas. Todo en beneficio a lo que se va a ejercer siendo el principal indicador la formación de personas integras y competentes capaces de triunfar en el futuro lleno de conocimientos y virtudes impartidas por el docente ya que su principal propósito es educar. Así cada uno debe empezar a someterse a los cambios para el bienestar y la satisfacción de hacer las cosas bien y mejorando de forma continua percibiendo los reflejos de nuestro diario labor. (Aldama I. A., 2003)

Referentes como la administración de las actividades de enseñanza, las aptitudes con las que concretan comportamientos específicos tanto como habilidades específicas son pilares fundamentales a los que se refieren el desempeño docente, que nos permite entender y conocer el modelo de formación del docente, la conceptualización de la práctica del docente y el marco conceptual en el que se sustenta. (R M. S., 2001)

EL desempeño docente es la comprensión privilegiada que estos poseen de las prácticas mediante las cuales el profesional contribuye a la formación y al aprendizaje de los educandos; tanto en el contexto de aula como en la institución escolar; esto implica incrementar su personalidad; conocimientos filosóficos; y así basarse en su formación profesional y otras relaciones con la condición humana de los docentes. Que le servirán para formar y desempeñar su carácter mediador en la práctica docente.

El desempeño docente se sustenta fundamentalmente en la facilidad con la que el enseñante diseña estrategias de desarrollo y las aplica de una manera adecuada para obtener un correcto desarrollo académico lo que propicia una mejora a la enseñanza de todos los actores involucrados, y así constituir y establecer una plataforma; que permitirá construir, reconstruir o enriquecer los conocimientos de los educandos, donde el docente asume y responsabiliza del cumplimiento de las actividades sustantivas del quehacer formativo escolar.

Para un correcto desempeño el docente está presionado a mantenerse en una constante actualización; ya que enfrenta la necesidad de ofrecer una educación de calidad conjuntamente con los sistemas de información y las tecnologías de educación vanguardista, para tener un mejor acercamiento hacia los estudiantes y así poder vislumbrar

el impacto de su labor como docente con sus técnicas de enseñanza – aprendizaje y sus métodos de evaluación. (Aldape, Desarrollo de las competencias del docente, 2008)

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente

1.1.2.1 Formación Inicial y capacitación del docente

Surgida la educación y las escuelas públicas, emergen la necesidad de formar profesionales con actitudes y bases para la docencia con lo que nace en las universidades la carrera de Ciencias de la Educación con la finalidad de preparar docentes en el lema de enseñar todo a todos; para complementar esta carrera se implementaron cursos de actualización para los docentes lo que permitiría impartir el arte de enseñar; primando los referentes de la didáctica, ciencia, para promover los derechos de los seres humanos en una equidad justa en el aprendizaje.

Pero no solo los conocimientos impartidos en las universidades son suficientes para que los docentes ejerzan su función; estos deben permanecer en una constante actualización de conocimientos que les permita cumplir con mayor facilidad su cometido. (Gallegos Badillos, Perez Miranda, Torres de Gallegos, & Amador Rodriguez, 2005).

El curriculum es el eje clave, sobre el para qué, de la capacitación del docente; ya que a través del desarrollo curricular y de las funciones asignadas en la institución educativa. El docente debe tomar pautas y planear los valores y actitudes que crea conveniente afianzar para poder ser partícipes de una educación reproductora y transformadora; ya que el docente debe tener en cuenta el entramado y las relaciones que se ocultan tras un modelo curricular y así planear su capacitación en todos los ámbitos que crea convenientes complementando así a los obtenidos ya con antelación en su formación profesional. (Contreras O. R., 2000)

Todo docente debe someterse a los cambios que se presentan a diario en nuestra labor educativa implementando lo nuevo que se nos presenta y lo que nos puede servir como una herramienta eficaz en nuestra vida cotidiana ya olvidémonos de seguir en lo tradicional, hay que buscar una formación cada día más actual para que nuestros educandos aprovechen al máximo lo que les ofrecemos. La intención es ofrecer opciones diferentes para que comprendan el presente y construyan el futuro proponiendo recabar información, analizar, experimentar, meditar y discutir las posibilidades que se nos presentan en nuestra diaria enseñanza y cómo podríamos aplicarla para un mejor bienestar; que mejor idea para comenzar que abrirles las puertas a las TIC se sabe que todo esto demandará gastos para

las instituciones pero también nos servirán para conocer lo que introduce las nuevas tecnologías en las distintas esferas de la vida social.

Hoy en día es imprescindible incluir la computadora entre las herramientas disponibles para los alumnos en cualquier nivel escolar siendo la responsabilidad central de la escuela incluirlas lo antes posible, pero todo esto se dará según las ganas que tenga el docente de superarse y brindar una educación actual involucrándose activamente en cada una de ellas y promoviendo el trabajo en conjunto; planificando la enseñanza con las nuevas tecnologías como parte integral de nuestro diario desempeño enfrentando los desafíos que se ponen en nuestro camino de arduo labor. (Goldin, Kriscautzky, & Perelman, 2012).

Se dice que todos los docentes adquieren un compromiso a partir de la decisión de empezar sus estudios en la docencia convirtiéndose en un reto satisfactorio con el único pensamiento de impartir los conocimientos adquiridos a los futuros educandos. No por ello se van a conformar en quedarse estancados sino que van a mirar al frente buscando nuevas alternativas que le permitan una actualización continua enriquecida con un aprendizaje significativo.

1.1.2.2. Motivación

Definiremos a la motivación como un propósito consciente, o pensamientos íntimos, proyecciones que nos planteamos así mismo; tales como quiero ser docente, o quiero ser doctor, todos estos son planteamientos o proyectos de vida como en si deberán llamarse; no los hacemos después de haber vivido muchos años nuestras vidas observando conductas o estilos de comportamientos de los profesionales ya formados.

Estos nos ha dado el empujoncito y a veces la pauta motivacional para alcanzar un propósito en la vida, como el llegar a ser docente. Siempre enfocados en que queremos ser parte de la historia, ayudando a preparar mentes brillantes. Que algún día nos recordarán como las primeras personas que confiamos en ellos. (C & Clellond, 1989)

La motivación sale esencialmente del grado de confianza en sí mismo que posea el docente, lo que le permitirá superar sus propios límites esto les permite a que quieran terminar con los paradigmas de los estudiantes que piensan que no son buenos para ciertas materias , es ahí donde la motivación del docente se acrecienta para ayudar a los alumnos a superar sus limitaciones, quizás esta sea la mayor motivación que tenga un docente, así evitar que el pasado escolar de un alumno contamine su presente, promoviendo así la confianza en sí mismo de los alumnos, dando herramientas para que salgan o se alejen del espiral del fracaso. (Prot, 2005)

La motivación es el factor principal que influye en nuestra labor docente; ya que es uno de los ejes principales que nos induce a las acciones en todas y cada uno de nuestras labores de la vida cotidiana porque para realizar cualquier acción debe ir por delante la motivación que es la que gira alrededor de un buen desempeño y el bienestar del individuo.

Absolutamente todos necesitamos tener una motivación por la cual desempeñemos un buen papel tanto como alumno como docente y sociedad en general que nos llevará a la eficacia para lograr nuestros fines y metas llenando todas nuestras expectativas reduciendo las necesidades. Para que se dé una mejor motivación tiene que ser generada por el propio alumno. (Sanchidrián J. G., 2007)

Siendo el eje principal que mueve el motor de enseñanza por la cual día a día nos preparamos para guiarlos de la mejor manera posible logrando unos profesionales que brinden calidad en todas sus labores cotidianas. Muchos factores psicológicos conjuntamente con las habilidades, destrezas, aptitudes son aspectos de tipo motivacional acompañadas del interés, la intención a la voluntad a ejecutarlas.

Todo este conjunto de factores nos ciñen a que mantengamos una motivación y así permanecer en un equilibrio entre la conciencia con el mundo y su realidad. Ya que la motivación está relacionada con la vida social del hombre, el mismo que crea constantes necesidades. Este equilibrio tiene como finalidad la satisfacción de una necesidad concreta; todo esto ha conllevado a que los modelos motivacionales sean más humanistas, concediendo gran importancia a las dimensiones cognitivas de la motivación. (Sanchidrián J. G., 2007)

El pensamiento del docente centrado en el contexto educativo, nos da a entender su satisfacción y sus deseos de permanecer enseñando, dando paso a la innovación de la educación. Un docente motivado por sí mismo es un pilar fundamental para dar un giro de ciento ochenta grados a la labor de enseñar con buenas relaciones entre alumnos y profesores, demostrando que tiene las habilidades y capacidades necesarias para provocar el aprendizaje de los alumnos y el sentido de la eficiencia como docente, esto hará que su motivación continúe latente convirtiéndose en un excelente actor del cambio de la docencia. (Alzamora, 2001)

La docencia se convierte en una magnífica labor porque es una de las mejores carreras que puede existir, sin ella no se podría lograr ningún éxito que nos planteamos en el futuro, siendo necesaria la educación por parte del docente desde la infancia, la misma que guía a la enseñanza, y se puede decir con toda certeza que desde ahí parte el futuro de cada uno cumpliendo algunos sueños entre ellos de vivir en un mundo mejor.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

La relación profesor – alumno ha sufrido alteraciones al pasar de los años lo que ha colocado a los docentes en la necesidad de innovar estrategias que faciliten y permitan un mejor acercamiento con sus alumnos llegando así a establecer ambientes adecuados para poder realizar su trabajo que es el de impartir conocimientos y que estos sean adquiridos de una manera adecuada por sus alumnos; los mismos que en un futuro los utilizarán en su vida cotidiana para enfrentar los obstáculos o contratiempos que se les presenten. He aquí la importancia de una adecuada relación entre el docente y sus estudiantes. (Vicira, 2007)

Ahí parte la verdadera enseñanza en primer lugar creando un ambiente que nos permita conocer las necesidades individuales de cada estudiante partiendo hacia las necesidades en grupo que se nos presenta; y por supuesto como profesionales debemos sujetarnos a las renovaciones siendo más innovadores demostrando así el interés por aquellas personas que están creciendo en las nuevas eras y necesitan vivir en un mundo mejor.

Cada docente y alumno tiene maneras distintas o propias de vincularse en cada experiencia pedagógica – educativa. Esto se debe a que cada alumno y cada docente provenimos de un ambiente familiar; denotamos el ambiente familiar debido a que cada alumno lleva al aula de clases. El modo de pensar de sus padres y familiares cercanos lo que conlleva a que el docente desarrolle estrategias distintas para cada uno de sus alumnos y así poder llevar una relación adecuada que le permita desarrollar su trabajo. El vínculo que crea cada docente con sus alumnos es muy importante desde el primer día de clases por que esta le permitirá concluir con éxito cada periodo de aprendizaje. (Allidière, 2008)

Entre las relaciones propias referentes al binomio profesor – alumno son muy importantes y decisivos para diferenciar los roles entre profesor y el estudiante las condiciones del aprendizaje. El modelo de relación no solo viene dado por los factores educativos; aquí también intervienen los factores personales: Que dan lugar a los determinantes de una buena relación.

Conocer el pensamiento y la opinión del alumno acerca de su profesor, ayuda comprender de mejor manera la relación entablada entre estos dos actores, lo que permitirá tener una perspectiva más clara sobre los alumnos y sobre la eficacia de la enseñanza, el aprendizaje y las posibles repercusiones que traería la conducta del profesor sobre la conducta del alumno. (Albert, 1986)

Como docentes sabemos que somos uno de los pilares fundamentales para ayudar a moldear la conducta de los estudiantes sin quitarles el papel principal a los padres de familia

que es el primer lugar donde se debe reflejar una buena conducta, desde los primeros años las personas son como una esponja que absorbe todo lo que tiene y ve a su alrededor de ahí prima el futuro o fracaso de cada uno.

Al destacar la importancia que tienen el proceso educativo la relación profesor – alumno, tenemos que recalcar como esta influye en la relación en el estilo educativo que practique el profesor. Otro punto que debemos rescatar de esta relación entre docente – alumno es que esta puede variar dependiendo de que sean varón o mujer. Tomando en cuenta que esto del género solo se aplica en el estudiante ya que el docente deberá mantener la misma postura sea este varón o mujer.

Dentro de la relación debe existir autoridad la misma que debe ser impuesta por el docente y acatada por el estudiante. Esto influye notablemente incluso a veces de manera decisiva en el aprendizaje y rendimiento de los alumnos. Señalando que al manejar la autoridad no convierte al docente en un individuo autoritario porque está le podría acarrear problemas de rebeldía de sus estudiantes viéndose comprometido el ambiente de armonía y su relación con sus estudiantes y posiblemente llegar a una confrontación. (Espot M. R., 2006)

Es así, que nuestro papel es el de ser mediadores para poder comprender quien es el que debe generar autoridad para que cada una de nuestras aulas donde impartimos conocimiento no se convierta en una burla por parte de los estudiantes; esto no significa que debemos abusar de nuestra autoridad, pero sí que sepan que debe existir en primer lugar disciplina en nuestro templo del saber para qué marche con mejor eficacia nuestro cometido.

Podríamos añadir que hay que crear un ambiente propicio para el aprendizaje construyendo relaciones interpersonales entre todos los estudiantes, orientando a que todos sus alumnos comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.

Primeramente debería existir una preparación anticipada para pararse delante de un grupo de estudiantes conociendo las características de cada uno de ellos para a base de ello preparar los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover coherencia entre los aprendizajes, el uso de recursos disponibles y la evaluación. (S., 1981)

1.1.2.4 Relación familia escuela

El alumno es el eje central de todo proceso de enseñanza – aprendizaje; siendo los principales factores que influyen e intervienen para que se de este proceso los docentes, la organización de la institución, la disciplina, la administración, la participación de los padres de familia, el ambiente adecuado, los procesos didácticos. Todos estos contribuyen a que

cada estudiante logre los objetivos propuestos; pero siendo la principal responsabilidad del alumno en cumplir con sus responsabilidades en todo aquello que debe aprender.

Para que se dé el aprendizaje debe haber dos elementos: alguien que aprenda y algo nuevo de aprender, en educación los llamamos el alumno y el contenido. Sin embargo nos encontramos con la realidad que del cien por ciento del aprendizaje lo adquieren en el ambiente que se desenvuelven y frecuentan por eso concluimos que inevitablemente según sea la calidad de su medio, será la calidad de su aprendizaje.

No puede ser posible que tanto maestros, padres de familia, alumnos y la sociedad hagamos tanto esfuerzo e invirtamos dinero y dedicación sin saber qué es lo que queremos lograr. Se ha confirmado que la motivación es nula y la participación decadente cuando los alumnos no tienen claro su destino y la razón de sus esfuerzos. Nos toca como docentes convertirnos en un facilitador del aprendizaje cuyo propósito sea ayudar para el logro de los objetivos. (S, 1981).

La escuela como institución educativa, tiene que estar al día, para que el alumnado adquiera recursos, conocimientos, nuevas experiencias para el presente y para el futuro, razón por la cual la institución educativa debe permanecer en constante evolución y crecimiento, facilitando que sus docentes tengan la mejor capacitación e infraestructura y así puedan ser impartidos hacia los alumnos, pero no solo es labor de la institución educativa el de ser partícipes de impartir conocimientos, sino conjuntamente con la familia que debe tomar participación activa en la vida escolar de sus estudiantes ayudando a reforzar los conocimientos adquiridos y viceversa con la institución educativa, de ahí que la intervención de la familia en la educación es un eje de gran importancia como apoyo al aprendizaje. (Comellas M. J., 2009)

La relación con los padres de los alumnos hoy en día forma parte de los desafíos propios del rol del docente hay que tomar en cuenta que la escuela y la familia han sido las instituciones que a lo largo de la historia se han encargado de criar, socializar y preparar las nuevas generaciones las mismas que serán insertadas de manera positiva a la sociedad. Aunque en la actualidad esta alianza se ha visto afectada por múltiples factores como el quemeimportismo de los padres que delegan toda la responsabilidad de la preparación de sus hijos a las instituciones educativas, ocasionando la apertura de una brecha amplia en esta relación. Logrando que hoy por hoy esto sea una cuestión de estricta supervivencia lo que no ha sido tarea fácil para los docentes recuperar esta relación entre escuela y familia. (Mortiño, 2003)

Si bien la familia y la escuela son dos mundos distintos pero con un fin u objetivo en común el desarrollo de toda las potencialidades y la educación de los niños. La familia juega el papel más importante en la socialización ya que en su núcleo los niños desarrollan sus primeros aprendizajes, desarrolla los vínculos emocionales más importantes, donde aprenden y absorben los hábitos y pautas de su grupo social y cultural; por lo tanto el papel que juega de la vida educativa de los niños es crucial y conjuntamente con la escuela estas se complementan, de ahí que la relación familia y escuela es de suma importancia porque la educación es una tarea compartida entre familias (padres) y escuela (educadores), con el fin de llevar acciones educativas gracias a una excelente unificación de criterios y pautas educativas, todo esto por el bien del escolar que se beneficiara de las relaciones continuas y fluidas entre familia y escuela. (Corral, 2006)

Dentro del desarrollo que ha alcanzado la pedagogía, se constata que dentro del esquema general de la educación encontramos a la pluralidad y la participación. Cuando nos referimos a participación hacemos hincapié en la intervención activa que deben tener los miembros de una familia en la educación de sus hijos, en la que la interacción familia – escuela se contempla en algo imprescindible, aunque al mismo tiempo sea algo difícil de conseguir, porque en la realidad el contacto escuela – familia se ha venido basando únicamente en el rendimiento escolar que es en si lo que les preocupa a los padres. Razón por la cual muchos años se ha venido dando que la familia escoge la institución educativa tomando en cuenta la capacidad técnica del profesorado a los cuales les entregan por completo la responsabilidad de la educación de sus hijos y así estos deslindarse a la responsabilidad de la educación de los mismos. Es ahí donde el docente debe intervenir fomentado el acercamiento e interacción de la familia y así evitar que estos solo se interesen por la educación cuando haya problemas en el rendimiento escolar del niño. (Quintana, 1993)

Esto puede acarrear serios problemas en la conducta y rendimiento por parte de los estudiantes porque mucha de las veces van donde su familia con mentiras y le pintan un perfil mal intencionado en contra del docente. Y para ellos es más cómodo creerles que acercarse a la institución a palpar lo que verdaderamente está pasando por eso es recomendable no dejar que nuestros hijos se salgan de nuestras manos aún estamos a tiempo de trabajar en equipo para un futuro mejor de quienes están a nuestro cargo. Hacerles conocer que hay tiempo para todo que solo tenemos que distribuirlo de la mejor manera sin saltarse ninguna etapa de sus vidas para su bienestar y el de su familia.

1.1.2.5 Organización Institucional

Los centros educativos como organización institucional deben responder a las características formales de toda organización, de ahí que las diversas teorías organizativas hayan servido como telón de fondo de los estudios de organización escolar donde la organización cumple un papel importante porque tiene que brindar las garantías correspondientes, facilidades a los docentes para que estos puedan desenvolverse con naturalidad en sus actividades. (Hoz & Medina, 1986)

Es importante destacar la participación de todos los miembros de una organización educativa, tanto, docentes, estudiantes y personal administrativo en este contexto la participación unánime de todos los involucrados promoverá a que la organización sea correcta y certera; lo que permitirá que cada individuo ejerza su función con total tranquilidad y facilidad conllevando al éxito planteando por la misma agrupación; es eminente denotar que cada uno de los eslabones que conforma la institución cumplen un papel importante dentro de la organización la que contribuye a su correcto funcionamiento. (Ros, 2007)

Históricamente las instituciones educativas han sido estudiadas solo desde una perspectiva estructural, que cumple una función social central a la sociedad, encargadas de la transmisión y recreación de la cultura; más no como organización encargada de un conjunto de acciones articuladas entre sí que persiguen un cometido que es concebir la consecución de la intencionalidad pedagógica. Sin embargo este profundo cambio requiere una condición fundamental un replanteamiento de los directivos y de los docentes de las estrategias políticas educativas para convertirlas en estrategias pedagógicas. (Lavín & del Solar, 2000)

Los docentes que se encuentran inmersos en una maraña de peticiones y exigencias administrativas terminan sumergidos en una nube negra de negativismo lo que ocasiona que dejen de lado sus prácticas pedagógicas. Todo esto ocurre porque la organización escolar ha sido delegada a los docentes los mismos que tienen que invertir parte de su tiempo de enseñanza a resolver problemas muchas veces burocráticos transformándolos en entes inertes perdiendo protagonismo en el ámbito pedagógico que es el que les compete. De ahí que una correcta organización escolar permite un mejor desempeño del docente. (Martinez D. R., 2005)

A medida que las instituciones educativas avanzan en un crecimiento continuo los docentes tienen que responder a la complejidad de una nueva organización como lo es pasar a ser profesor de un solo grupo a rotar con varios grupos; el de dar todas las materias a un solo grupo a dar una sola materia a varios grupos con la que su relación sería episódica más no continúa. (Enguita, 2005)

Con lo que llegamos a la conclusión que lo importante no es ya solo el maestro o profesor; sino también, y cada vez más la organización de la que están formando parte. Los alumnos llegan a tener una mayor amplitud de relación ya no solo con un docente si no con varios agentes ampliando así sus expectativas de aprendizaje.

1.1.2.6. Políticas educativas

Uno de los grandes problemas de la política educativa son los fines de la educación que nos permite reflexionar sobre la educación en la sociedad del conocimiento y lo que debe cumplir hoy la educación no es un puro ejercicio retórico. No se sabe, si la educación ha de dirigirse exclusivamente a las cosas de la vida cotidiana o a otros fines. (Benitez, 2006)

En síntesis, el estado debe garantizar a todos el derecho a estudiar esto conlleva a diseñar fórmulas que permitan aprovechar al máximo el potencial del sistema de educación.

La política de accesibilidad libre significa un claro real a las posibilidades de acceso. Una política homogénea para todos, no terminará favoreciendo a los que están en mejores condiciones para el desempeño estudiantil. (Tedesco, 2005)

El objetivo principal de la política educativa es el mejoramiento de los logros académicos priorizando aspectos como la descentralización de la educación; implementar sistemas de evaluación a los docentes; lograr la equidad y calidad de la educación; programas de incentivos a los profesores. Todo esto por el bienestar de la educación y la excelencia académica. (Jarrin, 2010)

Uno de los principios definidos es la equidad e igualdad de oportunidades para todas las personas logrando así que todos tengan acceso a una educación equitativa y facilitadora de una auténtica igualdad de oportunidades, esto será posible gracias a ejecución de medidas concretas dentro de un sistema comprensivo incluyendo la intercultural abordando la integración de la sociedad inmigrante situación que nos repercute en la actualidad. (Sacristan, 2006)

Las políticas educativas desde un punto de vista filosófico debe tener como prioridad la preparación de infantes que se interrelacionan con la sociedad para forjar un mundo más humano capacidad de crear espacios solidarios y fraternos con la libertad de la relación interpersonal hombre – mujer. Los desafíos de la educación en América Latina. Es una propuesta ambiciosa de generar reflexión y orientación de cada ser humano reconozca a cualquier otro semejante como hermano y lo trate como tal. (Sophia, 2007)

Se puede concluir diciendo que la principal política educativa es el bienestar de nuestros educandos, de ahí parte la exigencia para los docentes la constante renovación de conocimientos que exista equidad en lo que hacemos y sobre todo que reinen los valores éticos y morales de la interculturalidad.

1.1.3. Características del desempeño docente

Son aspectos básicos en función de los procesos de gestión que realiza, por lo tanto una de las características central que debe presentar un docente es la sencillez; el docente se desenvuelve en pocos campos; pero estos articulados dan lugar a una nueva característica que es la robustez; ya que el docente debe tener carácter resistente que no sufra resquebrajamiento para poder actuar como ente útil y aplicable a la sociedad y a su pasión por la pedagogía. (Montenegro I. A., 2003)

La formación, la capacidad de simulación; de juegos de roles, la sed de investigar, descubrir, son virtudes más que características que posee un docente y todo esto le ayuda a que su desempeño sea favorable, a que sus estudiantes sientan atracción por el estudio que quieren crecer y ser cada día mejores. Esto fortalece al docente dándoles satisfacción absoluta de lo que realiza. Tomando en cuenta que el docente está programado a ser siempre eficiente en lo que hace ya que una mínima falla o error repercutirá en el futuro de sus educandos y no solo de uno sino de todo el grupo que está a su cargo. (Marcelo & Vaillant, 2009)

Abandonar la negatividad y encarar a la enseñanza como una actividad creativa el docente es capaz de traspasar barreras para actualizarse y poder seguir adelante con su meta que es de formar personas útiles a la sociedad, en la actualidad quizás una de las barreras más difíciles que han tenido que superar los docentes es la implementación de la tecnología; pero con dedicación y empeño otra de las características que distingue a un docente esto ha sido traspasado, que la actualidad todos los docentes han incluido en sus planificaciones a las tics, no como una obligación sino como un trofeo por haber ganado esta batalla. (Pogré & Lombardi, 2004).

El docente bajo esta prospectiva se ha convertido en un especialista en el manejo de contenidos, su eficiencia está muy estrechamente ligado al dominio de disciplinas. De ahí que la sed de conocimiento que poseen los docentes que nace del punto que entre mayor conocimiento posee el alumno mejor podrá desarrollar su función que es la de transmitir en esencia las disciplinas del saber en forma clara y ordenada, para que estas puedan ser captadas y absorbidas por sus alumnos, ya que, el conocimiento, se perfila como un rasgo esencial de la sociedad. (Rodríguez, 2005)

Resulta necesario hacer énfasis en que el docente no debe ser considerado solo como un transmisor de cultura, sino que debe ser tomado como un modelo de actitudes y comportamientos: Porque los docentes pueden influenciar en sus educandos en forma negativa si ellos tuvieran una actitud hostil. Razón por la cual el docente debe supervisar sus actitudes y comportamientos para que sea percibido integralmente por sus alumnos.

Características como: 1. Dominio de la materia; 2. Comunicación fácil con sus estudiantes; 3. Establecimiento de una relación cordial en clase y habilidad para organizar la participación del grupo y permitir la mutua interacción; 4. Respuestas en forma personal a cada estudiante y; 5. Manifestación de entusiasmo contagioso que despierte el interés del estudiante y que estimule la relación de este son estas 5 características los que debe poseer un buen docente. (Shaili, 2010)

El desempeño docente es el eje principal para despertar el interés de los estudiantes por aprender ya que si se hace la clase entretenida con métodos pedagógicos adecuados traspasando las murallas y buscando la solución adecuada para cada una de las necesidades que se presentan seguro forjaremos una sociedad mejor con ganas de seguir aprendiendo de aquel que se interesó por las metas de cada uno perfilando los rasgos necesarios para sacar lo mejor de cada persona y de nosotros como docente y que mejor lograr ser un modelo a quien quieran imitar.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

1.1.4.1. *Desarrollo profesional*

Los cambios de la forma de aprender, refuerzan la idea de que los responsables de la formación son los docentes, pero esto conlleva a que los docentes no solamente enseñen sino que ellos también aprendan más, con una formación dirigida, para asegurar un aprendizaje de calidad en los estudiantes; formación que consolida el tejido profesional a través de un aprendizaje flexible e informal, la misma que debe contribuir a re profesionalizar la docencia. El conocimiento, el saber han sido los componentes legitimadores del profesional en docencia. (Marcelo & Vaillant, 2009)

Es la tendencia predominante en las últimas décadas de la que la formación del docente, caracteriza su desarrollo; logrando así establecer procesos dinámicos que superan los componentes técnicos y operativos impuestos ya hace mucho tiempo sin tomar en cuenta la problemática que esto acarrearía a la práctica docente y por ende al desarrollo del mismo. Considerar a la docencia como una profesión dinámica, en una cultura profesional que evidencia la incidencia económica de todas las profesiones es algo complicado intentar

aislar a la docencia de esta categorización, pero no difícil; con el desarrollo del docente como una profesión que entrega el todo por el todo por el bien de los estudiantes. (Imbernón F. , 1994)

Teniendo en cuenta que el docente es un individuo lleno de saberes gracias a las realidades específicas de su trabajo cotidiano, con esta idea como base vamos a desarrollar y conocer la reformas que se vienen realizando en la formación de los maestros, lo que les está permitiendo un desarrollo equilibrado entre los conocimientos recibidos en su formación universitaria y los adquiridos con la experiencia dentro del aula de clases, (Tardil, 2004) lo que ha permitido renovar la concepción que tiene la sociedad acerca de los docentes. Con respecto a su formación y sus funciones profesionales.

El esfuerzo que actualmente se lleva a cabo para profesionalizar la enseñanza a repercutido también en la reestructuración de la educación lo que abierto una brecha entre el docente y el alumnado, que dispara preguntas como ¿Qué tan preparados se encuentran los profesores de mis hijos? Preguntas como esta revelan la reestructuración de la educación al mismo tiempo que incita a los docentes a seguirse preparando para cubrir con las expectativas de una sociedad sedienta de conocimiento una vez que el docente se centre en un punto de partida podrá desarrollarse como profesional y como ser humano. (Gómez, Barquín Ruiz, & Angulo Rasco, 1999)

Durante su desarrollo los docentes se apropian de una cultura escolar que va configurando una manera permanente de formación que se adopte a las necesidades de su salón, institución, y a la vez a sí mismo para su propio crecimiento. (Ardiles, y otros, 2005) La actualización continua de un docente es fundamental para que sus aprendizajes construidos se vean reflejados con fuerza e intensidad en sus estudiantes. Un docente primeramente debe enseñar a comprender, adaptarse, coordinar, compartir y socializar. Estos términos son fundamentales para lograr un aprendizaje significativo.

1.1.4.2. *Relación familia escuela comunidad*

La importancia de dar respuestas a las necesidades educativas de la infancia y adolescencia se ha buscado la construcción de un modelo que potencie la cooperación de los gobiernos locales; quienes deben liderar esta reconversión de la responsabilidad educativa, concibiéndose así a la ciudad como un agente educador, ya que en ella pasan cosas que se les puede utilizar como recursos didácticos para la educación. (Comellas M. J., 2011) Es importante recalcar que la comunidad tiene una gran responsabilidad en lo que se refiere a la educación ya que es en ella donde se desenvuelven los estudiantes y si su intervención es favorable la educación también lo será.

La familia ha cambiado ya no es la misma de antaño, ésta ya no acepta una posición de subordinación frente al profesorado, para los niños la familia, y la comunidad representan un espacio donde pueden moverse libremente, donde conocen a todo el mundo donde se ponen en práctica funciones como la socialización de lo aprendido en el aula de clases: es por eso que los niños esperan con ansia las vacaciones y tomar un pequeño respiro de las aulas de clases; la comunidad en un referente educativo importante ya que es aquí donde el alumnado de alguna forma pone en práctica lo aprendido al mismo tiempo que gana más conocimientos. (Garreta, relación familia - escuela, 2007)

A veces la contraposición, con la familia surge de una red de instituciones de la comunidad donde los aprendizajes son informales que poseen un curriculum oculto, es ahí donde el docente interviene para que estas enseñanzas entre en una perspectiva de relación escuela y comunidad como medida de la experiencia que tenga el niño o la niña con la comunidad de una minoría étnica todos estos elementos facilitan la relación en un contexto socio familiar y la escuela. Desde la concepción de las redes sociales se ha entendido que tanto la familia como la escuela pertenecen, junto a otras organizaciones sociales, a una comunidad concebida como una red de relaciones institucionales y de servicio. (Castro, y otros, 2007)

Con la finalidad de estimular la evolución del hijo o hija la familia adopta actitudes que lo único que ocasionan es, frenarla, lo que conlleva a culpabilizar a la escuela, es ahí cuando se pretende que el alumno huya a sus dificultades impidiendo así la normal exposición a las experiencias del aprendizaje. Situarnos en esta perspectiva implica también que el docente asuma determinados roles en su relación con la comunidad. (Paigdellivol, 2007)

Además de las tecnologías complejas y ambientes que sirven de puente entre la relación escuela – familia – comunidad, que podrían dejar al educador fuera del juego. Aunque a veces los padres olvidan algunas de sus funciones y delegan a la escuela sus funciones parentales, y esta tenga que afianzarse en la comunidad para que esta colabore con la resolución de este desajuste de responsabilidades familiares, siempre bajo el ojo vigilante del docente. (Veléz, Berastegui, & Pedro - Viejo, 2006).

Claro está que el eje principal en la educación es la familia desde ahí parte el interés de los estudiantes por prepararse bajo la responsabilidad de aprovechar las oportunidades que muchas de las veces sus padres no la tuvieron y así brindarles el mejor regalo a sus hijos que es el de triunfar en la vida.

1.1.4.3. *Fundamentación de la práctica docente*

La comprensión de la práctica docente está dada en la actualidad gracias a que contamos con teorías que nos la explica y que nos permite realizar un análisis de origen y fundamentación que no lleve a una depuración conceptual que nos conducirá a entender que la educación es algo científico fundamentada en experiencias llenas de éxito en contraposición al fracaso escolar. (Calderón, 1999)

Los objetivos específicos que busca un docente en función al programa integrado del proceso de aprendizaje es presentar al alumno las cosas tal y como se presentan en la realidad como un todo unificado, que pueda ser estudiado desde cada una de las áreas del aprendizaje, este programa es producto de la modernización educativa. Que establece como propósito renovar métodos, vincular procesos pedagógicos que vayan a la par con la rendición de la ciencia y la tecnología que les permita lograr una educación de calidad. (Orozco & Gallegos Valdés, 1996)

La fundamentación teórica que sostiene nuestra práctica docente no debe determinar nuestra práctica, más bien debe ayudarnos a corregir los errores, explicando lo que sucede en el aula y de esta manera potenciar nuestros aciertos y permitirnos tomar decisiones coherentes ante la presencia de situaciones que involucren las actividades tanto de los profesores como de los alumnos, todo esto como condición indispensable para llevar a cabo una práctica docente eficaz. (Soler, 2002)

La profundización en una cultura para la toma de decisiones sobre lo que sucede en el aula a partir de criterios fundamentados en una cultura de trabajo colaborativo y de esta manera coordinar la práctica docente y los resultados de aprendizaje de los estudiantes con la implantación de un sistema de enseñanza y aprendizaje basándose en nuevos sistemas y modelos pedagógicos, obteniendo como resultado mayor capacidad para opinar ya que su cultura ha mejorado fundamentándose en la mejora continua de la práctica docente que ha permitido la impartición más profesionalmente. (Malpica, 2013)

En los últimos años la docencia ha sufrido muchos cambios donde sus funciones y responsabilidades han cambiado, pero lo que ha sufrido una paralización con muy pocos cambios como lo es la estructura curricular donde el alumnado está inmerso en una multiplicidad de materias que no tienen conexión entre si cuyos contenidos curriculares son muy rígidos he aquí un desafío para los docentes que deben fundamentar su práctica docente con la implementación de la didáctica en la estructura curricular, tratando de que las materias se acoplen entre ellas para lograr un resultado más efectivo en el aprendizaje. (Imbernón, y otros, 2005).

La práctica docente que realizamos todos los días en nuestro trabajo nos sirve de experiencia para saber que debemos corregir y que implementar para que los actos educativos sean más interesantes llamando la atención de quienes nos escuchan y así se convierta en algo que verdaderamente les llame la atención propiciando una educación de calidad.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

La gestión de todas las actividades educativas sirve para lograr una mejora en el producto educativo final. Proceso que se define como un conjunto de actividades relacionadas con los servicios claves que ofrece una institución que son fundamentales para su funcionamiento. (Aguilera & Galvez, 2004)

La administración educativa supone una forma de decisiones coherentes y responsables; que permita que los docentes asuman un papel activo en la construcción de una educación con orden social y en democracia; con un sistema burocrático de organización y gestión los docentes tendrán las herramientas necesarias que les permitirán compartir una enseñanza como una guía compatibles con la naturaleza de la educación. (Etalii, 1989)

La administración de los recursos de un centro educativo justifica las actividades de los profesores; padres; alumnos para alcanzar con mayor facilidad los objetivos planteados en el proyecto educativo en el que se está trabajando, una correcta gestión permitirá que la meta trazada sea alcanzada, donde el docente juega el papel más importante como ente integrador de todas las partes con una importancia capital para el logro de satisfacción de los alumnos; padres y porque no de la sociedad. (Palacios, 1998)

El docente en su actuación en el aula debe adoptar también un papel de auténtico líder promotor de actividades formativas, de un stock de valores, administrar el capital humano; todos los docentes en general serán los encargados de integrar todos estos elementos para una correcta gestión educativa, que les permita asegurar el producto final su perfil, imagen, didáctica, mediante una estructura curricular aplicable para llegar al éxito y mantenerse en constante evolución. (Ramírez & Cavassa, 2002)

En el contexto educativo hablar de calidad educativa se relaciona con una correcta gestión educativa; que está ligado a procesos de aprendizaje, resultado de una correcta selección de contenidos focalizados en aspectos óptimos para la formación de los alumnos, al mismo tiempo una gestión adecuada piensa en la preparación de los docentes; que son el sostén de una educación de calidad.

Que será capaz de formar individuos autónomos, libres y dotados de herramientas de los conocimientos necesarios para pensar y construir una sociedad más justa (Azzarboni & Horf, conduciendo la escuela: Manual de gestión directiva y evaluación institucional, 2008) llena de expectativas de cómo mejorar la educación surgen las ideas complementarias que servirán al bienestar de los futuros profesionales que estamos formando, liderando de la forma más correcta y sin discriminación alguna.

1.2.2 Características de la gestión.

La autoridad y el liderazgo son sinónimos de prestigio, estimación. Como fuerza para sostener y acrecentar la credibilidad de una institución educativa, con una correcta organización de la comunidad educativa, ya que los resultados globales de un centro educativo dependen en alto grado del desempeño de las personas que lo conforman y la preparación que estos posean. (Aguibra & Galvez, 2004)

La comunidad educativa como organización aglutina a diversos actores que tienen participación en la gestión educativa, los mismos que tienen relación en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Citado esto podemos clasificar al trabajo en equipo como una de las principales características de una correcta gestión educativa. Otra de las características bases para la gestión es el desempeño de los docentes que son los actores más importantes en la relación enseñanza – aprendizaje. (Pérez, 2006)

La igualdad de oportunidades constituye sin duda una de las características que obligatoriamente deben estar presentes en una excelente gestión. Las técnicas de gestión básicamente defienden que la educación sea accesible a toda la sociedad en iguales condiciones, es ahí donde intervienen las fuerzas políticas de la comunidad que ayudarán a garantizar que la educación se mantenga como un instrumento de equidad e igualdad aceptando así que el propósito inicial de una escuela es impartir educación – enseñanza – aprendizaje. (talli, 1989)

El proceso de la gestión educativa, se caracteriza por la gestión de su propia evaluación o también llamada autoevaluación requisito fundamental donde la institución educativa se somete algo crítico de sus alumnos, padres de familia y porque no de la comunidad a la que brindan sus servicios, es así como someten a evaluación a sus docentes, con sus prácticas y normas, tomando los resultados como aporte para una retroalimentación y como punto de partida o referencia para planificar sus mejoras y sus proyectos de crecimiento (Closa & Chavarria Navarro, 2003)

La perspectiva fundamental de la gestión de los centros educativos deben ser la búsqueda de la eficacia y eficiencia, que son parte de las características de servicio que busca un padre de familia en una institución educativa, pero no debemos centrar a estas características como punto comercial sino como punto de prestigio y satisfacción de que nuestros egresados se lleven la mejor experiencia educativa.

La misma que les servirá en su futuro profesional todo esto por el bienestar estudiantil y de la educación (Ansión & Villacorta, 2004); de la gestión que realicemos dentro de la misma depende que se ponga en marcha proyectos basado en el bienestar de quienes nos brindan la confianza para que recibamos a sus hijos teniendo claro el propósito de reconocimiento prestigio y dedicación que se tiene siempre pensando en un mundo mejor.

1.2.3 Tipos de Gestión

La gestión educativa es un concepto globalizador que entra en varios ámbitos como lo son, político; pedagógico, planificación, ejecución, todos estos orientados al logro de un objetivo en común, con esto concluimos que hablar de gestión comprende lo institucional, lo curricular y la participación comunitaria en un contexto sociocultural, económico y político. Todos estos proyectos educativos buscan contribuir a mejorar la calidad de los aprendizajes en los niños y las niñas, responsabilidad que se comparte con toda la comunidad educativa. (Lopez, 2005)

Los directivos mediante una buena gestión docente son los responsables del cuidado y guía de armonía dentro de la institución evitando conflictos entre los estudiantes logrando un mejor funcionamiento dentro de la institución ya que su razón de ser es proporcionar conocimientos, formando personas de calidad con alta ética moral, preparación científica, técnica y humanista. La realización de cada uno se lleva a cabo con el apoyo administrativo los cuales velan por el bienestar de la institución.

La institución educativa debe basarse según el contexto de la sociedad a la que sirve, deberá ser certera e integral, que su desempeño sea con criterio para lograr las metas o fines adaptados. Siendo la gestión administrativa una de las fuentes más importante para avance la institución con pie firme. (Cavassa, 2004)

La calidad de la educación a la medida de la eficacia educativa y a la comparación con fines evaluativos a tratado de abrirse a la apertura social y económica para mejorar su situación y lograr los cambios significativos de calidad con capacidad de innovación y de generación tanto en el plano pragmático como en el epistemológico (Rupérez, 2003).

La gestión de la calidad de educación de una institución es de calidad total implica a las personas, a los recursos, a los procesos y a los resultados influyendo en cada uno de ellos de manera global. En definitiva los docentes son los interesados en mejorar su quehacer cotidiano con mucho entusiasmo y constancia calificándose como laborioso en la apuesta por la calidad. (Juste, López Rupérez, Peralta, & Municio, 2004)

No solo los líderes, todos estamos a cargo de la gestión educativa en una institución para que marche de la mejor manera posible siendo el principal compromiso formar personas de calidad con altos valores morales y éticos que lleven el sello de nuestra labor educativa e institución todos unidos por un bien común.

1.2.4 Ámbitos de gestión docente

1.2.4.1 *Ámbito de la gestión legal*

La ley orgánica de educación superior en su artículo 53 dispone que todos los docentes sean evaluados en su trabajo de desempeño académico, todo esto con el fin de promover una educación más equitativa, y poder potenciar las debilidades y fortalezas del profesorado de una institución educativa, para alcanzar el propósito del buen vivir de que la educación esté al alcance de todos los ciudadanos y esta sea de calidad. (OECD, 2011)

Un marco legal normativo, administrativo actualizado que nos permita evidenciar y resolver los conflictos que nos acarrea efectuar cambios en el ámbito educativo, los mismos que sustentan la evaluación docente como un requisito, para efectuar mejoras y detectar las falencias educativas. Ley educativa que nos respalde a mejorar la educación de nuestra comunidad y país. (Ecuador, 2009)

La nueva ley de educación crea un área dedicada a la educación en general para la ciudadanía estando articulado con otros espacios como el social, siendo voluntad no limitarse a transferir responsabilidades educativas a las instituciones y docentes más bien involucrarlos junto a las familias y la comunidad promoviendo el crecimiento conjunto de los estudiantes como personas responsables y como ciudadanos activos poseedores de virtudes y derechos que se pondrán en práctica en cada lugar de su diario vivir y en su esfera social. (Bolívar, 2007)

Todo docente debe estar dispuestos al cambio y que mejor si comenzamos con actualizarnos con lo nuevo que nos propone la ley orgánica y sobre todo brindar una educación de calidad basados en un perfil innovador.

1.2.4.2 *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

La evaluación se centra en recoger información psicopedagógica relevante y útil, que facilite analizar los motivos que provocan los avances o bloqueos del alumno en el aprendizaje. Al mismo tiempo que nos permite incentivar al docente a desarrollar y mejorar sus procesos de enseñanza – aprendizaje, permitiendo que estos se adapten a las características personales de cada alumno. (Arredondo, 2002)

La acción educativa bien entendida constituye una constante revisión de los procesos de enseñanza – aprendizaje, los mismos que se los debe realizar de una manera continua, paralelamente al desarrollo didáctico de los estudiantes. Que son el mejor referente de la gestión que el docente realiza en su aula de clases. (Castro & Puente Azcatia, 1996)

Se estudia la gestión del aprendizaje desde un principio con expectativas de desarrollo para elegir la mejor opción. para aplicarla dentro del aula y así explotar todo el potencial de los estudiantes en niveles afectivos que haga surgir lo mejor de cada uno. (Andreu & Sieber , 1999)

La gestión del aprendizaje pasó a convertirse en una herramienta eficaz donde se aplica todo los conocimientos que se tiene para obtener resultados certeros entre los estudiantes ya que su función es explotar todas sus potencialidades.

1.2.4.3 *Ámbito de la gestión de planificación.*

El desarrollo de los procesos de planificación curricular llevada a cabo por los equipos docentes y los profesores individualmente, han permitido que se puedan programar con antelación la clase o actividad que se va a realizar en el aula de clases con la que se puede proveer los recursos a utilizarse para consolidar el propósito del aprendizaje. (Navarro, 2003)

Los currículos se componen de planes de estudio, enmarcados en los objetivos del aprendizaje integradores, por lo que consideramos a los sistemas de evaluación al docente como un determinante positivo para verificar que los planes de estudio de un curso responden a los objetivos particulares de la institución y el aula. (Toro, 2012)

Es indispensable incluir en el diario labor docente las planificaciones curriculares que sirven de apoyo para destacar lo más dispensable y significativo; no olvidar prepararse con

anticipación antes de pararse delante de un grupo de estudiantes evitando cualquier inconveniente que pueda distraer la atención de aquellos.

1.2.4.4 *Ámbito de liderazgo y la comunicación*

Los modelos de gestión se basan en un tipo de liderazgo horizontal, lo que denota en convertir a cada actor en líder de su proceso de aprendizaje. El fin es desarrollar un tipo de liderazgo compartido, pero todo esto basándose en una comunicación adecuada, clara y concisa que nos permita llegar con el mensaje adecuado al alumnado. (Rodríguez, Un modelo de evaluación (autorregulación) para centros docentes).

La evaluación permite caracterizar el núcleo modelo del liderazgo del docente tanto en las escuelas como en la comunidad y las estrategias de comunicación que este utilice con los padres de familia lo que le permitirá un mejoramiento del aprendizaje profesional continuo. (Ugalde, Seminario identidad profesional y desempeño docente en Venezuela y America Latina, 2001)

El principal apoyo a la gestión es el liderazgo y la comunicación que se mantiene con los actores directos facilitando la toma de decisiones que actúa como un mecanismo de fortalecimiento institucional para mejorar la gestión del conocimiento, constituir virtudes y fomentar coordinación y participación con la sociedad. (Yáñez & Villatoro, 2005)

El liderazgo es la herramienta principal que va acompañada de la gestión y la comunicación para un mejor desempeño dentro de la institución con el compromiso de servir y cumplir con las expectativas que surgen de la sociedad todo por el bien común de los discípulos que asisten hacia el templo del saber para fortalecer los lazos de confraternidad.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias

Estrategia es el ámbito de proyectar o dirigir actividades con el fin de conseguir un cometido en este caso el aprendizaje; todo docente debe estar en la capacidad de aplicar estrategias como procesos de toma de decisiones con los cuales los estudiantes serán capaces de elegir y recuperar los conocimientos que le sean necesarios para complementar su objetivo de sed de conocimiento. (Font, Perez Cabani, Palma Muñoz, Clariana i Mantada, & Castelló Bodía, 1994)

Una estrategia constituye a desarrollar sus competencias básicas con el fin de lograr los objetivos propuestos sirviendo como enfoque para alcanzar una ventaja competitiva duradera para su crecimiento en eficacia y decisión.

Una vez definido el objetivo que se pretende alcanzar se establece como se va a lograr alcanzar aquel cometido (Santos D. d., 1998)

La estrategia puede considerarse como un concepto que abarca todas las actividades fundamentales que se va a realizar en una institución dándole sentido de unidad, propósito y orientación facilitándole también la modificación apuntando a la asignación de los recursos a fin de alcanzar una ventaja competitiva sostenible.

La estrategia resulta necesaria para que las instituciones logren un equilibrio viable en su organización orientadas a satisfacer las exigencias de un entorno cambiante; siendo un modelo de decisiones coherentes, unificador e integrador de gestiones. (Hax & Majluf, Estrategias para el liderazgo competitivo, 2004)

Está definido que toda institución debe contar con estrategias definidas para un mejor funcionamiento y lograr las metas propuestas alcanzando un equilibrio y competencias sostenibles.

1.3.2. Tipos de estrategias

1.3.2.1 *En la gestión legal*

Con este enfoque, la estrategia en el ámbito legal solamente es un nexo de unión entre el escenario y la acción donde demarca la realidad que la ley nos proteja durante el proceso de enseñanza – aprendizaje brindándonos las herramientas adecuadas para ejercer la docencia de una manera adecuada. (Velasco, 2010)

Hablando dentro y fuera del ámbito escolar, toda la sociedad participamos en la distinción de los rasgos, características, pensamientos, formar de ser y vivir de hacer y sentir.

Es por eso que la educación pasa a individualizarse tratando de proporcionar a cada alumno aquello que necesita sin embargo se hace compleja dentro de una educación formal. (Reyero & Tourón, 2003)

Se debe actuar dentro de la ley sin discriminación, cada humano somos un mundo distinto que hay que intentar descubrir para poder ejercer una docencia de calidad llena de compromisos por un mundo mejor para cada uno de ellos que están a nuestro cargo.

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

Una de las estrategias más usadas en la planificación institucional y curricular es permanecer en un proceso reiterado de constantes cambios en la didáctica y pedagogía, tanto en las herramientas como instrumentos que se utilicen para el desarrollo del aprendizaje – enseñanza. Adecuándolo al entorno socioeconómico, político y tecnológico de la realidad de la comunidad y del país adaptado a la demanda de la oferta académica que necesita la sociedad. (Lica, 2001)

La propuesta que se elaborará será la encargada de impulsar los cambios; la planificación estratégica por su parte está relacionada con las principales opciones como son la evaluación, la certificación y acreditación; herramientas que se pondrán en práctica siempre y cuando la institución sepa cuál es su eje fundamental de su funcionamiento logrando un mejoramiento de la propuesta inicial. (Alfaro, 2001)

Toda institución debe estar bajo la tutela de una planificación aplicando las principales estrategias de superación siendo capaz de percibir la velocidad de los cambios que se le presentan fortaleciendo sus debilidades y siendo la principal visión prospectiva para su desarrollo futuro.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Ciertas decisiones directivas configuran al aprendizaje como la base de conocimientos que deben ser impartidos por los docentes de una forma clara y adecuada para lo cual los docentes deben afrontar cuatro dimensiones estratégicas que son el 1. Aprendizaje interno / externo, 2. Aprendizaje radial o gradual, 3. Aprendizaje lento / rápido, 4. Grado de profundidad y amplitud de la base de conocimientos. (Vidal, 2004)

La gestión del aprendizaje son las diligencias relacionadas con el conocimiento conduce al logro de metas ayudando a los individuos a recopilar y aplicar sus experiencias con el fin de tomar rápidas y efectivas decisiones para mejorar nuestra capacidad su organización para

que el conocimiento sea accedido, compartido y creado. En evolución directa del pensamiento del ser humano entendiendo sus motivaciones y encauzar sus decisiones. Es un apasionante camino que merece la pena ser recorrido. (Santos D. d., 2002)

La gestión del aprendizaje va de la mano de lo que se quiere lograr dentro de la institución en beneficio a los logros que se pretende alcanzar con cada uno de los actores involucrados en esta meta que tiene como fin el bienestar de la sociedad cargada de experiencias que surgen a lo largo de la preparación que se lleva.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

El liderazgo es quien lleva la voz cantante y el factor, clave único del éxito ya que el liderazgo crea tecnología. La tecnología no crea liderazgo; el liderazgo crea estrategia, la estrategia no crea liderazgo; el liderazgo crea organización, la organización no crea liderazgo; y así sucesivamente.

El liderazgo va de la mano de la comunicación ya que se debe adquirir un conjunto de hábitos buenos que nos permita mantener un dialogo fluente y que esté disponible a los cambios creando un ambiente de pasión y entusiasmo para lograr un gran salto; creando una visión clara entre los estudiantes que demuestre la mejora de su futuro. Comunicar, comunicar y comunicar solo así podremos comprendernos y actuar mejor sobre las necesidades que se nos puedan presentar (Labarga, Cardona Patau, & Cardona Patau, 2006)

Las técnicas que se desarrollan en clases no tendrían éxito sin mantener una comunicación fluida entre los docentes y estudiantes; el papel del profesor es el de explicar mientras que el alumno escucha y opina produciéndose un intercambio de ideas y así aprender mutuamente, ambos contribuyen a desarrollar el proceso de enseñanza – aprendizaje. (Peña, R Gomez, & Molina Rubio, 2000)

Sin la comunicación nada sería posible de eso depende conocer los perfiles en los que esta cada persona para de ahí partir en completa organización y pueda empezar la marcha a la excelencia de cada uno de ellos y alcanzar los objetivos propuestos por todos los docentes que están al frente de un alumnado lleno de perspectivas de un futuro mejor.

CAPITULO II. METODOLOGIA

2.1 Diseño de investigación

El diseño de investigación constituye “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación”. (Hernández. 2006). Un diseño debe responder a la preguntas de investigación.

A través del diseño de investigación se conoce qué personas son estudiadas, cuándo, dónde y bajo qué circunstancia. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles, muestra las siguientes características:

Es un trabajo **no experimental**, netamente de campo, es realizado sin la manipulación deliberada de variables, y en él solo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Transversal, aplicado cuando realice las encuestas y observaciones a los docentes dentro de la institución educativa.

Exploratorio, cuando ingrese a la institución el primer momento que hable con el líder para la debida autorización luego con los docentes para que me asignen las horas en las que les podía realizar la encuesta y observaciones. Luego el aula de clases donde pude recolectar la información para realizar el proyecto de investigación.

Descriptivo, cuando realice varias investigaciones en libros y páginas de internet para obtener información suficiente para encaminar la investigación y lo que se pretendía alcanzar con ella para brindar la información pertinente a los docentes acerca de lo que se iba realizar y lo que se pretendía alcanzar.

2.2. Contexto

El Colegio de Bachillerato “HUERTAS”, Se encuentra ubicado en la calle Aquilino Ordoñez de la parroquia Huertas, Cantón Zaruma, Provincia de el Oro; Fundado el 14 de Febrero de 1973.

En la actualidad cuenta con un personal de 15 personas, 11 profesores los cuales 9 son titulares y 2 por contrato que imparten su enseñanza a 130 estudiantes atendiéndolos de forma personalizada; con aulas independientes equipadas para el bienestar de cada uno de los alumnos.

La población investigada, para evaluar el desempeño docente en el proceso enseñanza y aprendizaje fueron los docentes del “COLEGIO HUERTAS” la misma que es de tipo publica, de ubicación geográfica rural. Este colegio fue fundado con la finalidad de superación cultural de la parroquia unida a una aspiración del pueblo por un bienestar común para ellos y las nuevas generaciones.

2.3. Participantes

La muestra se compone de cinco docentes que se desempeñan en Educación General Básica y Bachillerato tres de sexo femenino y dos de sexo masculino sus edades oscilan entre 40 a 64 años, con un rango de experiencia de 14 a 33 años, todos poseen título, una docente con nivel de estudio dos y los cuatro restantes con tercer nivel, todos ellos trabajan en el nivel de educación básica, de modalidad presencial y cada uno posee nombramiento, los mismos que con mucha predisposición y comprensión contestaron el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y me permitieron ingresar al aula para observar sus clases. Nada de esto hubiera sido posible también sin la ayuda del Líder de la institución que en todo momento tubo la buena voluntad de ayudarme en esta labor encomendada.

Investigador: El investigador es estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja en Licenciatura de Educación Básica en la Escuela de Ciencias de la Educación es el encargado de realizar las encuestas y observaciones a los docentes elegidos.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

De entre los métodos de investigación que se pueden utilizar en el presente estudio, describimos los propuestos por Hernández (2006):

El método descriptivo: que permite explicar y analizar el objeto de investigación, es decir ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje? Se desempeñan dentro de los parámetros establecidos en los lineamientos que propone el ministerio de educación participando activamente en las actividades propuestas con mucho amor por su labor educativa.

El método analítico – sintético: facilita la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la

reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad actual que se vive dentro de las instituciones educativas.

El método inductivo y el deductivo: permite configurar el conocimiento ya a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación logrando realizar críticas constructivas acerca de la labor educativa.

El método estadístico: hace factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados obtenidos de acuerdo a la investigación realizada.

El método hermenéutico: permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilitará el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico enfatizando en el análisis crítico.

2.4.2. Técnicas

Entre las técnicas que utilizamos para esta investigación constan:

El primer paso para iniciar esta investigación fue adquirir conocimientos sobre el tema recurriendo a las principales citas bibliográficas, revistas y diferentes páginas educativas de internet utilizando esta información para los temas en formación teóricas y poder explicar lo que queremos lograr con esta investigación.

En cuanto a la investigación aplicamos un cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y dos registros de observación de las actividades por un periodo de clases de 90 minutos por cada docente investigado el cual fue aplicado a cinco docentes de la institución en sus debidas áreas y asignaturas.

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se emplearon los siguientes instrumentos:
El cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.
(Ver Anexo 3)

El registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. (Ver Anexo 3)

El cuestionario para autoevaluar el desempeño docente en los ámbitos legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, fue elaborado por el equipo de investigación, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011); en donde la primera parte se relaciona con datos de la identificación del centro educativo y de los docentes investigados, la segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente, conformada por cuatro ámbitos, cada uno serán evaluados, tomando en cuenta los aspectos de: frecuencia, importancia y el nivel de conocimiento.

El Registro de observación de las actividades docentes, realizadas en el aula, con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa, fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión de aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); que permite identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación, en donde permitirá evaluar estos dos ámbitos a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

Para el procesamiento de información obtenida a través de los instrumentos de investigación se utilizó la plantilla electrónica para la tabulación de los instrumentos, que se encuentra en formato Excel 2007, de manera automática la plantilla permite obtener cuadros y gráficos descriptivos.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

Cinco docentes del Colegio de Bachillerato “Huertas” que con toda amabilidad y predisposición colaboraron y atendieron en todo momento en que la investigación requería. El tutor de Tesis y coordinadores del proyecto de investigación de la UTPL, quienes me han apoyado y han sido pilar fundamental en este trabajo de investigación. Compañeros de estudio, con quienes estuvimos en constante contacto para intercambiar ideas y opiniones.

2.5.2. Institucionales

Para poder realizar esta investigación se contó con los siguientes recursos:

- UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
- COLEGIO NACIONAL “HUERTAS”

2.5.3. Materiales

- Guía Didáctica del Programa Nacional de Investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, la cual presentó el diseño del informe de tesis, además de proporcionarnos las debidas instrucciones para llevar a cabo la investigación.
- Disposición del Líder para recibirme en la Institución.
- Carta de Autorización de ingreso al centro educativo.
- Cuestionarios de Autoevaluación Docente
- Registros de observación
- Cámara fotográfica
- Libros
- Computador
- Internet
- Flash memory.
- Muebles y enseres de oficina.
- Cuaderno de apuntes.

2.5.4. Económicos

Nº	DENOMINACIÓN	VALOR
1	Una libreta de apuntes.	\$2,00
2	Esferográficos, lápiz, sacapuntas, borrador	\$2,00
3	1 resmas de papel INEN A4 de 75gr.	\$6,00
4	1 Dispositivo USB.	\$26,00
5	Internet	\$30,00
6	Copias.	\$10,00
7	Carpetas para archivar documentos	\$ 2,00
	TOTAL:	\$ 78,00

2.6. Procedimiento:

Esta investigación es un proceso secuencial, que permitió alcanzar los objetivos propuestos, a través de las siguientes etapas.

El proceso de investigación se inició con la capacitación del tema investigativo por parte de los coordinadores del programa nacional de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Continuamos con la revisión de citas bibliográficas como libros, revistas a fin de encontrar información sobre los temas que se consideran en la investigación y comenzar a desarrollar el marco teórico.

Luego de adquirir conocimiento sobre el tema, era necesario llevar a cabo la investigación de campo, donde se seleccionó la institución donde íbamos a pedir la autorización para ingresar, luego con la debida autorización del líder les paso un comunicado a cinco docentes que trabajan en educación básica previamente seleccionados para que nos ayuden con su predisposición para empezar la investigación, los cuales gustosos nos dieron el visto bueno para empezar con nuestro proyecto; participaron en la investigación contestando los cuestionarios de autoevaluación y permitiéndome ingresar a su aula de trabajo para aplicar el registro de observación de sus actividades docentes en sus horas de clase

Dado que esta investigación sigue un enfoque cuantitativo, los cuestionarios y los registros, fueron los instrumentos utilizados para recopilar datos, el cuestionario se compone en cuatro ámbitos, que tenían sus propios indicadores, los cuales eran valorados en su frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, mientras que el registro de observación constaba de dos ámbitos, con sus etapas de inicio, desarrollo y evaluación, que poseían indicadores, de los cuales eran valorados su frecuencia, ambos instrumentos dirigidos a

obtener información sobre los factores relacionados con los profesores, las aulas, los estudiantes y las instituciones.

Luego procedimos a ingresar la información en una matriz de Excel para poder tabular los datos obtenidos, conclusiones, recomendaciones y propuesta, elaboración del informe final. Concluido esto he consultado y leído mucho para poder sacar las mejores conclusiones y aportes que nos brinda esta investigación de campo; y con los cuales poder aportar para que mejore algunas situaciones. Todo esto me ayudado mucho para continuar en este proyecto para poder sacar lo mejor de cada cosa que realicemos y porque no aprender un poco más de cada cosa de la vida cotidiana de esta labor docente.

CAPITULO III. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	PROMEDIO	9,48	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Colegio Huertas"

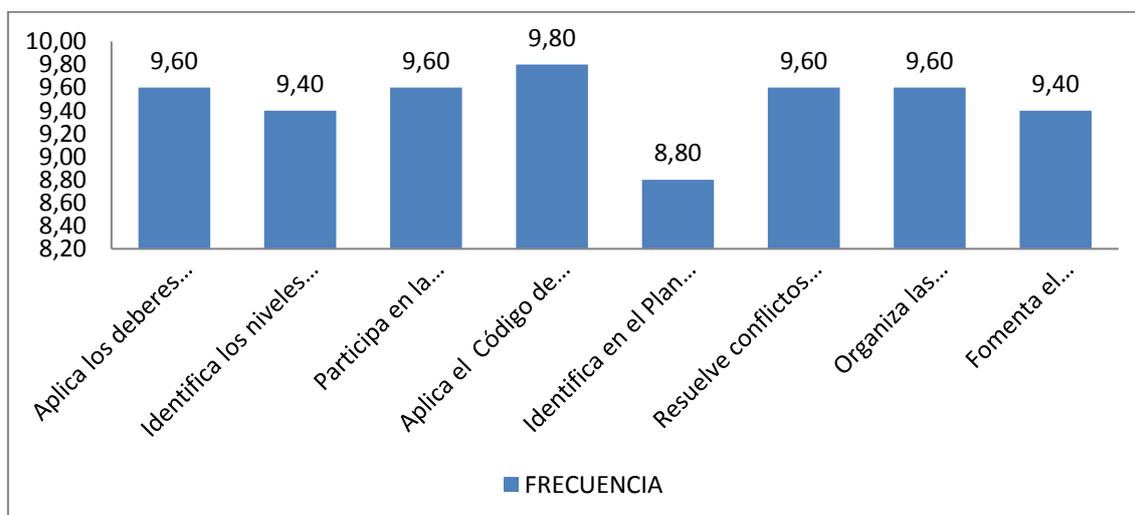


Gráfico 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Colegio Huertas"

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación al desempeño docente, del Colegio Huertas, con relación a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, se muestran casi satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce lo siguiente:

En los indicadores 1.1; 1.3; 1.5; 1.6; obtuvieron una frecuencia de 9,60 evidenciando que los docentes si aplican paulatinamente los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, aplican el Código de Convivencia Institucional, resuelven conflictos en su aula e institución y organizan las actividades docentes.

Se puede manifestar que los docentes investigados, logrando una vida solidaria, equitativa y saludable, a través del cumplimiento de las reglas, deberes y derechos en la cultura escolar tratando de mantener la armonía dentro del lugar donde desempeña su labor docente organizando sus actividades de acuerdo a las necesidades de los estudiantes generando aprendizajes permanentes y significativos.

Mientras que en los indicadores 1.2; 1.8, obtuvieron una frecuencia de 9,40 recalando que identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano y fomentan el cumplimiento del reglamento en la institución educativa todo esto para llevar de la mejor manera posible a la institución evitando caer en lo tradicional siguen actualizando sus conocimientos participando de sobre manera en este proceso dinámico.

Donde se puede evidenciar que han estado un poco bajos es en el indicador 1.5 obteniendo una frecuencia de 8,80 que identifica en el plan decenal de educación los objetivos se puede considerar que se puede dar esto por la actualización al máximo que como docentes se les está exigiendo pero que poco a poco irán logrando comprender cada cambio.

Al contrario podemos destacar el ítem 1.4, obtuvieron una frecuencia de 9,80 el cual es aplicar el código de la convivencia institucional, podemos decir que existe el compromiso por parte de los que conforman la institución para que pueda marchar a la perfección evitando contratiempos de cualquier índole.

Para un correcto desempeño el docente está presionado a mantenerse en una constante actualización; ya que enfrenta la necesidad de ofrecer una educación de calidad

conjuntamente con los sistemas de información y las tecnologías de educación vanguardista, para tener un mejor acercamiento hacia los estudiantes y así poder vislumbrar el impacto de su labor como docente con sus técnicas de enseñanza – aprendizaje y sus métodos de evaluación.(Aldape, 2008)

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
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
PROMEDIO		9,55	96%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

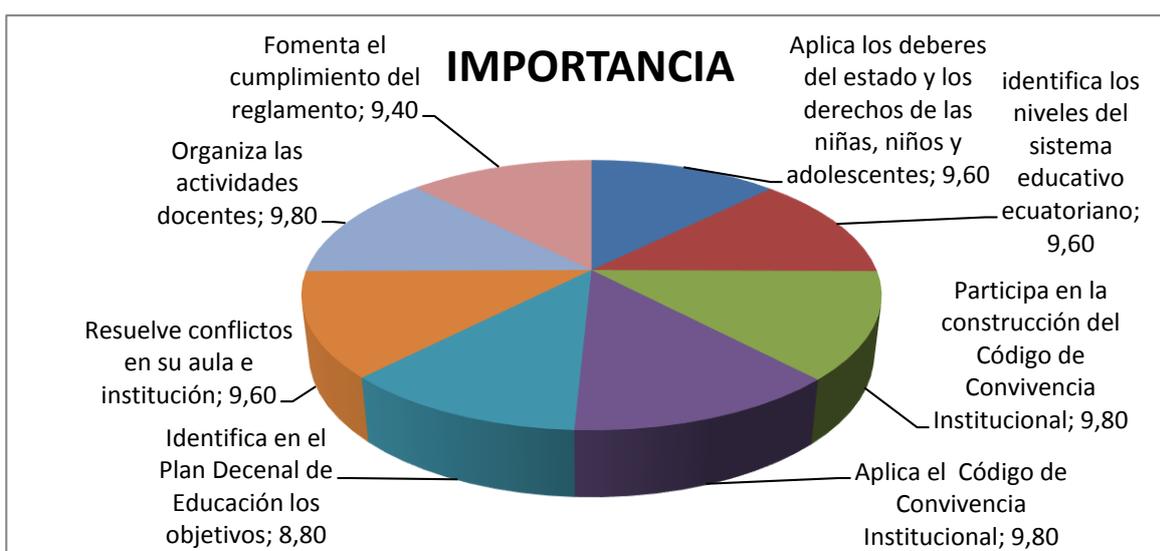


Gráfico 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

En relación a los niveles de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, podemos decir que se muestran más satisfactorios en cada uno de los indicadores, según los resultados deducimos:

En los indicadores 1.1; 1.2; 1.6; obtuvieron una frecuencia de 9,60 los docentes le dan importancia a la aplicación de los deberes del estado y los derechos de niñas, niños y adolescente así mismo presta atención a los niveles del sistema educativo ecuatoriano, y le da importancia a los conflictos que surgen en su aula o institución.

Se puede decir que los docentes están dándoles la debida atención a los deberes y derechos de los niños(as) y adolescentes luchando por que se cumplan a cabalidad resolviendo cualquier conflicto que se presente todo por el bien de la institución y de sus estudiantes.

Los indicadores 1.3; 1.4, 1.7; tienen una frecuencia de 9,80 podemos decir que estos indicadores como la construcción del código de la convivencia institucional, aplicación del código de convivencia institucional y organizar las actividades docentes.

Podemos recalcar que estos ítems son unos de los que más importancia les dan en su labor docente para una mejor convivencia institucional y así poder llegar a la institución con un compromiso establecido pero siempre respetando los códigos que se establezcan durante la misma y organizando las funciones docentes para todos aportar con un granito de arena.

En el indicador 1.8 tenemos una frecuencia de 9,40 en lo que se refiere a fomentar los cumplimientos del reglamento; está por demás, decir que los docentes están preocupados por lograr hacer cumplir el reglamento que se tiene en la institución.

En el indicador 1.5 encontramos una frecuencia de 8,80 en lo que concierne al plan decenal de educación los objetivos; se puede observar que se continua con una baja importancia igual que el gráfico anterior de frecuencia haciendo una observación de tener más hincapié sobre este tema y así darle la debida importancia que se merece.

La nueva ley de educación crea un área dedicada a la educación en general para la ciudadanía estando articulado con otros espacios como el social, siendo voluntad no limitarse a transferir responsabilidades educativas a las instituciones y docentes más bien involucrarlos junto a las familias y la comunidad promoviendo el crecimiento conjunto de los estudiantes como personas responsables y como ciudadanos activos poseedores de virtudes y derechos que se pondrán en práctica en cada lugar de su diario vivir y en su esfera social. (Bolívar, 2007)

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

Para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	PROMEDIO	9,48	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio

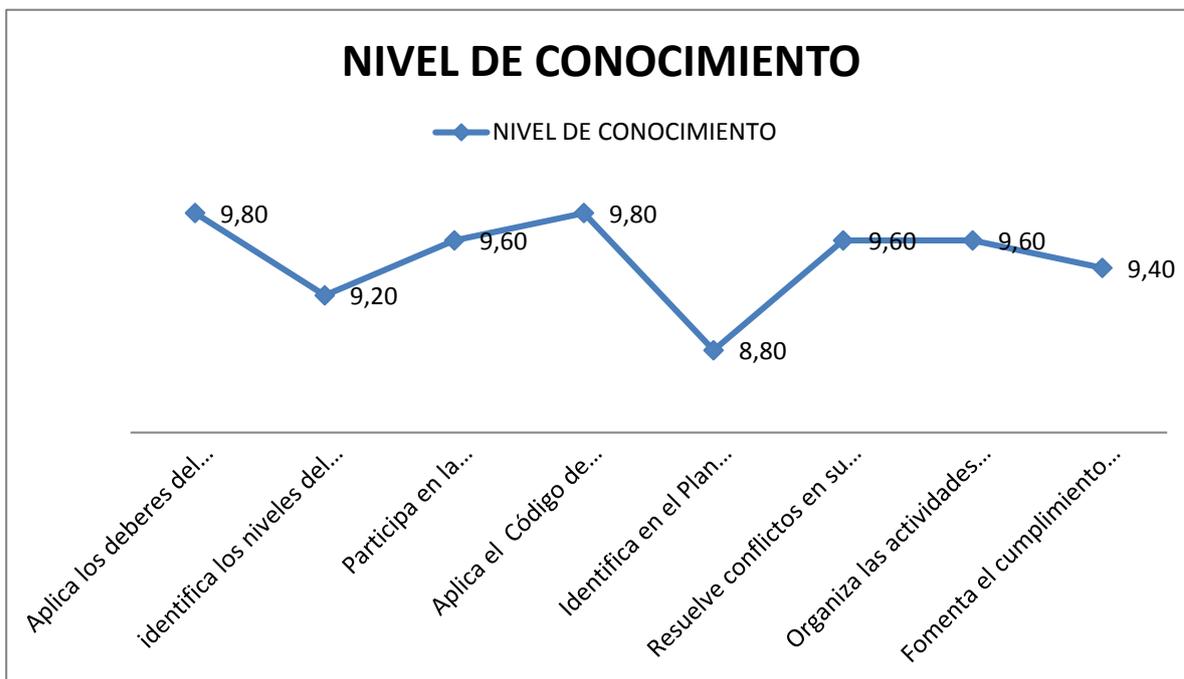


Grafico 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

En base al nivel de conocimiento podemos observar las siguientes frecuencias:

Los ítems 1.1 y 1.4 los más altos con una frecuencia de 9.80 con niveles de conocimiento avanzados acerca de los deberes y derechos de niños, niñas y adolescentes aplicando el código de convivencia institucional, al igual que tiene al momento de resolver conflictos en el aula e institución y organizar sus actividades docentes.

Convirtiéndose en satisfactorio saber que los docentes se preocupan por el bienestar de los educandos siempre cumpliendo los reglamentos establecidos dentro de la institución.

Absolutamente todos deben primeramente conocer sus deberes y derechos dentro de cada institución en la cual nos vamos a desempeñar y así mismo respetar los derechos de los demás; conviviendo en armonía con todos los que conforman la institución ya que desde ahí parte el buen desempeño de la misma estando preparados para cualquier inconveniente tanto con los alumnos como la institución, organizando las actividades de manera que se pueda integrar a todos dentro de un proceso de cambio continuo siempre respetando las reglas y compromisos que se tengan marcados. Dentro del marco del sistema educativo

actual que nos conlleva a la actualización de conocimientos pensando en el bienestar mutuo y el de los demás.

Se encuentra en un nivel bajo de conocimiento el ítem 1.5 con una frecuencia de 8,80 en lo que se refiere a si identifican en el plan decenal de educación los objetivos.

Podemos partir que la falta de conocimiento puede estar siendo el obstáculo para lograr un buen resultado acerca de los objetivos de la educación por los cambios continuos que se está sometiendo o por lo complejo del tema y por la falta de sensibilización que se debería poner para lograr salir adelante ya que si se coordinara todos en conjunto se trabajaría en todas las necesidades que cada docente considere necesario.

Primeramente debería existir una preparación anticipada para pararse delante de un grupo de estudiantes conociendo las características de cada uno de ellos para a base de ello preparar los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover coherencia entre los aprendizajes, el uso de recursos disponibles y la evaluación. (S., 1981)

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

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

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

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

PROMEDIO	9,41	94%
-----------------	-------------	------------

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

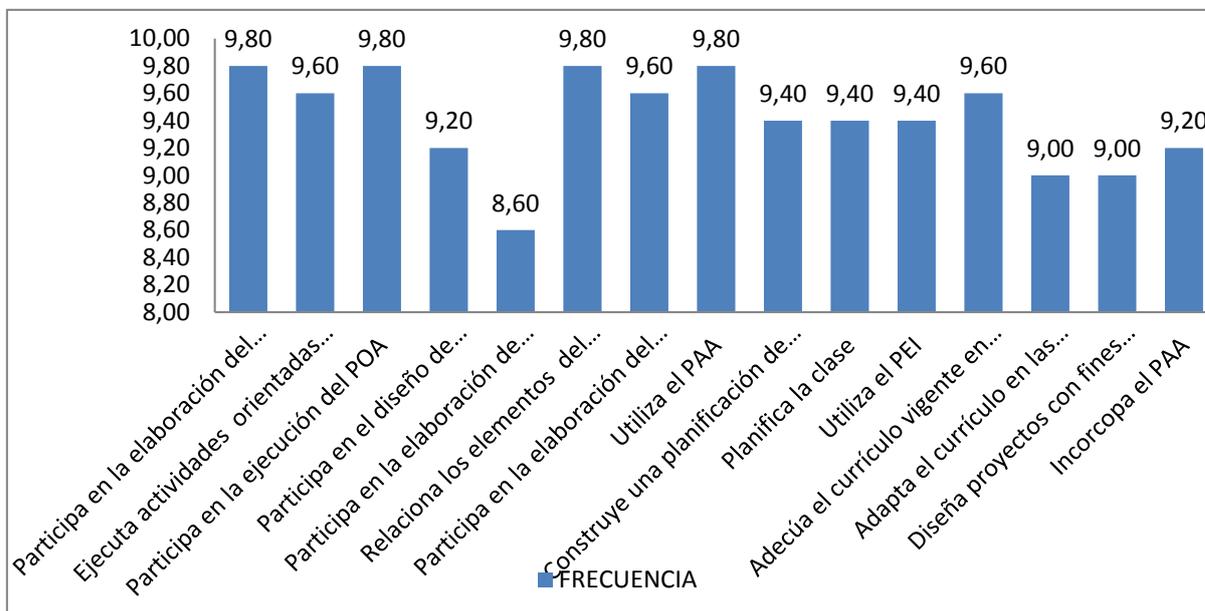


Grafico 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa” Colegio Huertas”

Los resultados obtenidos en lo que consiste los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de planificación se encuentran medianamente satisfactorios.

En los ítems 2.1; 2.3; 2.6, 2.8; con una frecuencia de 9,80 sobre la participación en la elaboración del PEI (Plan educativo Institucional), en la ejecución del POA (Plan Operativo Anual), relaciona los elementos del currículo nacional y utiliza el PAA (Plan Anual de Asignatura). En los ítems 2.2; 2.7; 2.12; con una frecuencia de 9,60 igual con niveles altos se encuentra la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras, participación del PAA (Plan Anual de Asignatura) y adecuando el currículo vigente en el aula.

Es aquí donde se encuentra la mayor frecuencia evidenciando que los docentes han asumido el compromiso de la actualización participando en los proyectos con fines educativos que requiere y se propone para el bien de la institución desarrollándolos en conjunto para mejores resultados ya que se los elabora a largo plazo.

Todo esto orientado en un plan de mejoras en beneficio de quienes conforman la institución obteniendo un currículo flexible que se acople a las necesidades en el aula y la enseñanza

llegue a cada uno de aquellos que quieren superarse en la vida. Hoy en día todos los docentes se preparan con anticipación antes de pararse al frente de un grupo de estudiantes dentro de una aula de clases con el objetivo de hacer una clase dinámica rica en conocimientos que se pueda comprender e impulsar el análisis y concientización de la misma, elaborando instrumentos para afianzar lo aprendido en el aula. Encontramos en un nivel más bajo los ítems 2.13 y 2.14 con una frecuencia de 9,00 lo que abarca adaptar el currículo a las diferentes áreas y diseñar proyectos con fines educativos.

Y aún más bajo se encuentra el ítem 2.5 con una frecuencia de 8,60 que consiste en participar en la elaboración de plan de gestión de riesgos. A veces por estar preocupado en otras ocupaciones se descuidan un poco de adaptar su currículo en otras áreas que abarca la educación actual y olvida un poco incentivar a sus alumnos a nuevos proyectos educativos que también marcan un punto importante en cada uno de los que se está educando.

Muy importante debería ser la participación activa en la elaboración de plan de riesgos ya que nadie sabe con certeza que nos tiene preparado la naturaleza; en primer lugar logrando crear concientización entre los alumnos e institución en general sobre el daño masivo que está sufriendo nuestra capa de ozono, y poner a pensar que haríamos en un caso catastrófico, ¿estamos preparados para aquello?; debería existir más preocupación.

Es importante destacar la participación de todos los miembros de una organización educativa, tanto, docentes, estudiantes y personal administrativo en este contexto la participación unánime de todos los involucrados promoverá a que la organización sea correcta y certera; lo que permitirá que cada individuo ejerza su función con total tranquilidad y facilidad conllevando al éxito planteando por la misma agrupación; es eminente denotar que cada uno de los eslabones que conforma la institución cumplen un papel importante dentro de la organización la que contribuye a su correcto funcionamiento. (Ros, 2007)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
	PROMEDIO	9,48	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

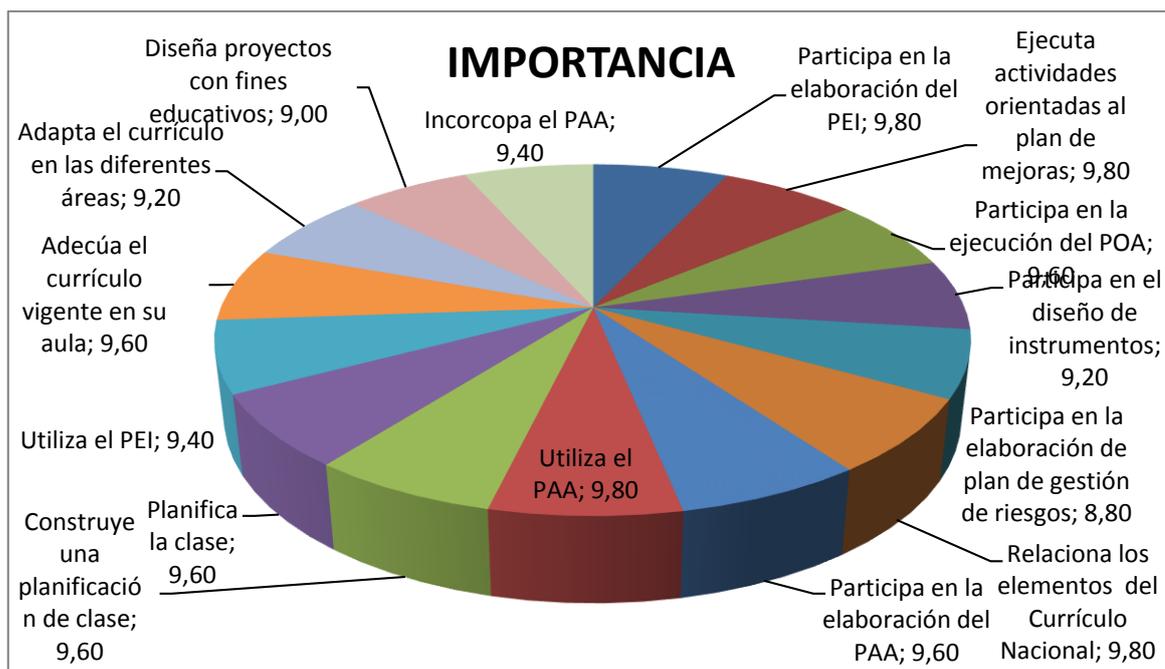


Grafico 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Colegio Huertas”

De acuerdo a la importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente nos encontramos con lo siguiente:

En los ítems 2.1; 2.2; 2.6; 2.8, se encuentra los niveles más altos con una frecuencia de 9,80 la participación en la elaboración del PEI (plan educativo institucional), ejecutar actividades orientadas al plan de mejoras, relaciona los elementos del currículo nacional y utiliza el PAA (plan anual de asignatura).

Los ítems 2.3; 2.7; 2.9; 2.10; 2.12; con una frecuencia de 9,60 no menos importante consideran la participación en la ejecución del POA (plan operativo anual), participa en la elaboración del POA (plan operativo anual), participa en la elaboración del PAA (plan anual de asignatura), construye una planificación de clase, planificar la clase, adecúa el currículo vigente en su aula.

Con esta información podemos mencionar que los docentes consideran importante la participación activa en la institución para elaborar los proyectos, ejecutar actividades en conjunto para las mejoras y relaciona el currículo para mantenerlo en constante actualización, y le da mucha importancia a la preparación de sus clases utilizando las planificaciones, y mantiene sometido el currículo a varios cambios para tenerlo vigente en su

aula para generar una educación de calidad evaluando su desarrollo y seguir avanzando en el proceso en distintas áreas que se están desempeñando.

El ítems 2.5; con una frecuencia de 8,80 podemos decir que los docentes no se involucran como deberían al momento de participar en la elaboración del plan de gestión de riesgos.

A medida que las instituciones educativas avanzan en un crecimiento continuo los docentes tienen que responder a la complejidad de una nueva organización como lo es pasar a ser profesor de un solo grupo a rotar con varios grupos; el de dar todas las materias a un solo grupo a dar una sola materia a varios grupos con la que su relación sería episódica más no continúa. (Enguita, 2005)

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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
	PROMEDIO	9,47	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”.

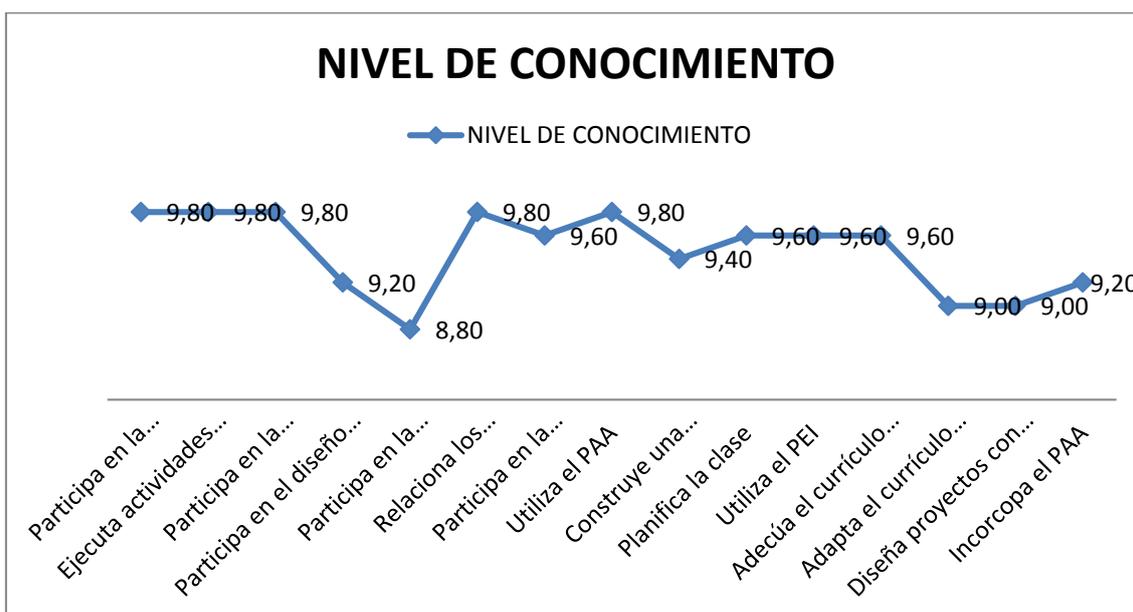


Grafico 6. Nivel de conocimiento del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”.

Los resultados obtenidos en el nivel de conocimiento consisten en lo siguiente:

En los ítems 2.1; 2.2; 2.3; 2.6; 2.8; se presentan con un valor de 9,80 rescatando el labor de los docentes en la participación en la elaboración del PEI, ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, participa en la ejecución del POA, utiliza el PAA.

Se puede decir que los docentes se están esforzando en enriquecer su conocimiento en las actividades didácticas y sus deberes y derechos dentro de la institución tratando de hacer el mejor papel posible para el bienestar de la misma.

En los ítems 2.13; 2.14; 2.5 con un valor de 9,00 y 8,80 siendo los ítems con menos valor sobre el nivel de conocimiento de las mismas en lo que concierne a la adaptación del currículo en las diferentes áreas, en diseñar proyectos con fines educativos y participar en la elaboración del plan de gestión de riesgos.

Estos resultados se dan por falta de interés y motivación por parte de los docentes en incrementar la innovación en sus clases para hacerlas más emotivas y dinámicas; logrando que los estudiantes colaboren y se comprometan a tener más conciencia acerca de las necesidades que se pueden presentar a lo largo de las mismas. Siendo mejor construir una unión entre todos los integrantes de la institución para lograr obtener mejores resultados.

Los currículos se componen de planes de estudio, enmarcados en los objetivos del aprendizaje integradores, por lo que consideramos a los sistemas de evaluación al docente como un determinante positivo para verificar que los planes de estudio de un curso responden a los objetivos particulares de la institución y el aula. (Toro, 2012)

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	PROMEDIO	9,50	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Colegio Huertas"

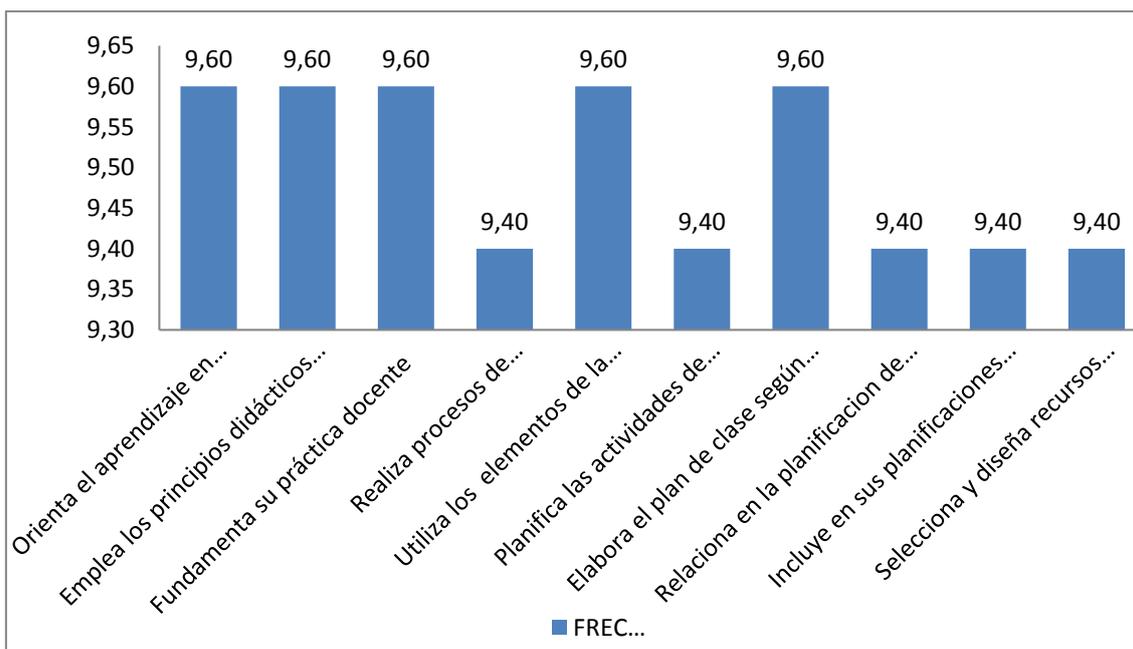


Grafico 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Colegio Huertas”.

Los resultados obtenidos, en relación si el docente planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, podemos decir que se obtuvo satisfactorios resultados:

En la mayoría de los niveles evaluados se obtiene un resultado de 9,60 y 9,40 demostrando que los docentes orientan el aprendizaje en función de los conocimientos, emplea los principios didácticos de la disciplina, fundamentan su práctica docente, realiza procesos de investigación educativa, utiliza los elementos de la estructura curricular, planifica las actividades de acuerdo al currículo nacional, elabora el plan de clases según PAA, relaciona en la planificación de clase los elementos, incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, selecciona y diseña recursos didácticos.

Podemos decir que los docentes están poniendo especial interés en su labor educativa brindando una educación de calidad permitiendo enfrentarse al presente y prepararse para un futuro mejor.

Sometiéndose a una constante renovación de conocimientos para mantenerse presente en los cambios que surgen en la actualidad sobre la educación; siendo más eficientes y preocupados por sus labores pensando siempre en el bienestar de sus alumnos y la institución a la cual pertenecen.

El desempeño docente es el principal factor para mejorar la calidad educativa de ahí se parte para definir el perfil que integre competencias básicas y específicas. Todo en beneficio a lo que se va a ejercer siendo el principal indicador la formación de personas integras y competentes capaces de triunfar en el futuro lleno de conocimientos y virtudes impartidas por el docente ya que su principal propósito es educar. Así cada uno debe empezar a someterse a los cambios para el bienestar y la satisfacción de hacer las cosas bien y mejorando de forma continua percibiendo los reflejos de nuestro diario labor (Aldama, 2003)

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	PROMEDIO	9,60	96%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

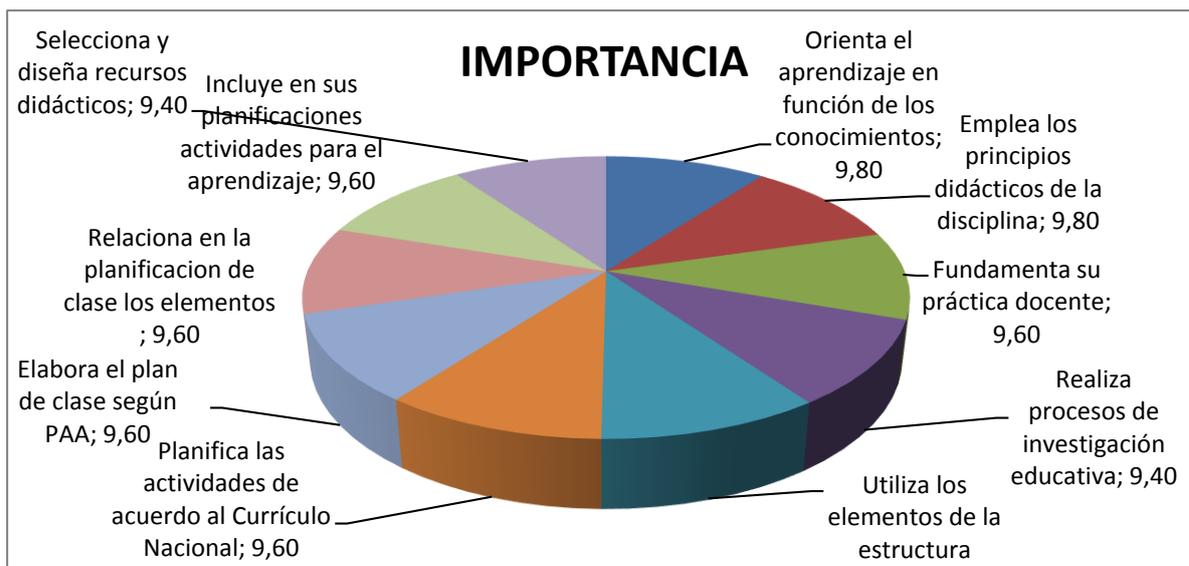


Gráfico 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Colegio “Huertas”

En lo que se refiere a la importancia sobre el desempeño profesional referente a la planificación continuamos con unos resultados satisfactorios con un valor de 9,80; 9,60 y 9,40 rescatando la importancia que le pone sobre orientar el aprendizaje en función de los conocimientos, emplear los principios didácticos de la disciplina, fundamenta su práctica docente, realiza procesos de investigación educativa, utiliza los elementos de la estructura curricular, planifica las actividades de acuerdo al currículo nacional, elabora el plan de clases según PAA, relaciona en la planificación de clase los elementos, incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, selecciona y diseña recursos didácticos.

Gracias a la importancia que le ponen los docentes a su labor educativa es que se puede asegurar un futuro mejor para sus educandos, en función a sus conocimientos, habilidades y destrezas que fundamentan su desempeño en el aula y las ganas de guiar a sus educandos hacia una meta alta llena de conocimientos que le puedan servir en futuro a la sociedad.

El docente debe tomar pautas y planear los valores y actitudes que crea conveniente afianzar para poder ser partícipes de una educación reproductora y transformadora; ya que el docente debe tener en cuenta el entramado y las relaciones que se ocultan tras un modelo curricular y así planear su capacitación en todos los ámbitos que crea convenientes

complementando así a los obtenidos ya con antelación en su formación profesional. (Contreras, 2000)

Grandiosa labor la que lleva un docente sobre sus hombros brindar sus conocimientos para formar personas capaces de servir en algún momento a la sociedad; ya que de eso depende un lugar culto lleno de sueños y expectativas porque en un día no muy lejano aquellos serán los que representen y saquen adelante el lugar que los vio crecer y recordaran con cariño aquellos que sacrificaron todo por verlos triunfar.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	PROMEDIO	9,52	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Colegio Huertas”.

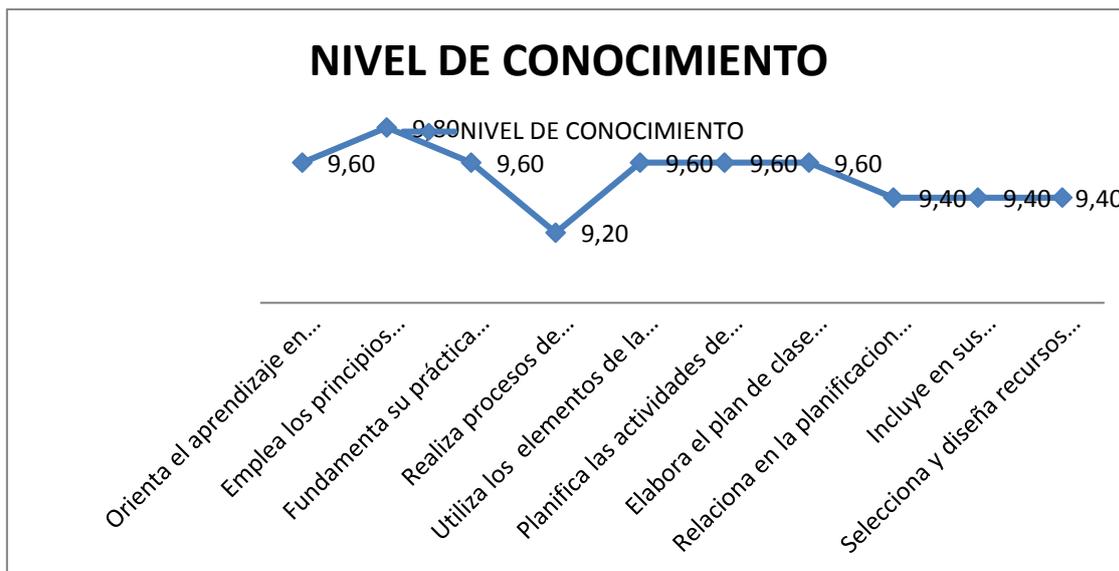


Gráfico 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución “Colegio Huertas”

Los resultados reflejan un alto valor en todos sus indicadores con un nivel de conocimiento 9.80; 9.60; 9.40 y solo un ítem con un valor de 9.20; el resto son valores significativos en la investigación orientando al aprendizaje en función de los conocimientos, emplea los principios didácticos de la disciplina, fundamenta su práctica docente, utiliza los elementos de la estructura curricular, planifica las actividades de acuerdo al currículo nacional, elabora el plan de clase según PAA, relaciona en la planificación de clase los elementos, incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, realiza procesos de investigación educativa, selecciona y diseña recursos didácticos.

Se mantiene un nivel de conocimiento positivo sobre el desempeño profesional en lo que se refiere a la planificación del proceso de enseñanza se puede decir que se está avanzando positivamente ante los cambios que se están presentando en la educación actual; ya que la exigencia de innovación está haciendo que gire alrededor de nuevos conocimientos y hacia una tecnología avanzada que exige el esfuerzo de los docentes para brindar una educación de calidad y que este a nivel de un buen desempeño.

Todo esto se dará según las ganas que tenga el docente de superarse y brindar una educación actual involucrándose activamente en cada una de ellas y promoviendo el trabajo en conjunto; planificando la enseñanza con las nuevas tecnologías como parte integral de

nuestro diario desempeño enfrentando los desafíos que se ponen en nuestro camino de ardua labor. (Goldin, Kriscautzky, & Perelman, 2012).

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 precepción 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 precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje. Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	9,60	96%	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	9,80	98%	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	9,60	96%	96%
	PROMEDIO	9,67	9,67	97%	97%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Colegio Huertas"

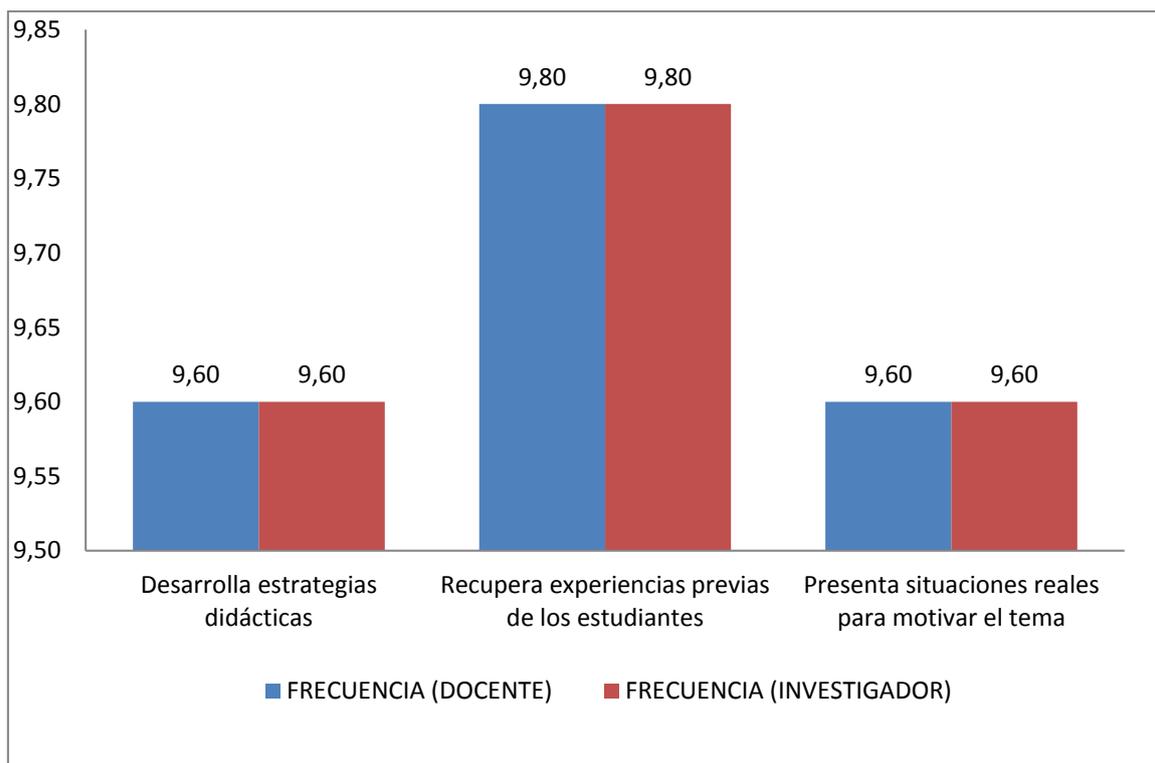


Gráfico 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Colegio Huertas”

Observando los datos que resultaron sobre la investigación en lo que se refiere al desempeño profesional y el ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente podemos destacar que se ha tenido resultados satisfactorios en lo referente al INICIO los datos están entre 9,80 y 9,60 convirtiéndose en resultados halagadores lo que refleja el interés de los docentes en desarrollar estrategias didácticas, recuperando experiencias previas de los estudiantes y presentando situaciones reales para motivar el tema.

El desarrollo de estrategias gira alrededor de la innovación que está pasando la educación actual y lo que le exige a los docentes someterse a los cambios que se presentan, lo que está faltando un poco es la implementación de las herramientas necesarias dentro de la institución para que se haga más fácil la labor docente y sea más significativo el aprendizaje.

En lo que concierne sobre la recuperación de experiencias previas de los alumnos es una herramienta eficaz dentro del aula de clases ya que con ello se podrá conocer si se ha comprendido el tema y si se está aplicando las herramientas necesarias y adecuadas para

la comprensión de las mismas. Otra opción es aplicar situaciones reales para motivar el tema haciéndola más dinámica evitando caer en lo tradicional y rompiendo los estándares de siempre creando un ambiente de confianza donde el alumno pueda comunicar sus sentimientos y emociones expresándose con libertad.

La motivación sale esencialmente del grado de confianza en sí mismo que posea el docente, lo que le permitirá superar sus propios límites esto les permite a que quieran terminar con los paradigmas de los estudiantes que piensan que no son buenos para ciertas materias , es ahí donde la motivación del docente se acrecienta para ayudar a los alumnos a superar sus limitaciones, quizás esta sea la mayor motivación que tenga un docente, así evitar que el pasado escolar de un alumno contamine su presente, promoviendo así la confianza en sí mismo de los alumnos, dando herramientas para que salgan o se alejen del espiral del fracaso. (Prot, 2005)

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	9,60	98%	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	9,60	96%	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	9,60	96%	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	9,60	96%	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	9,60	96%	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	9,60	96%	96%

3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	9,70	96%	97%
	PROMEDIO	9,63	9,61	96%	96%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

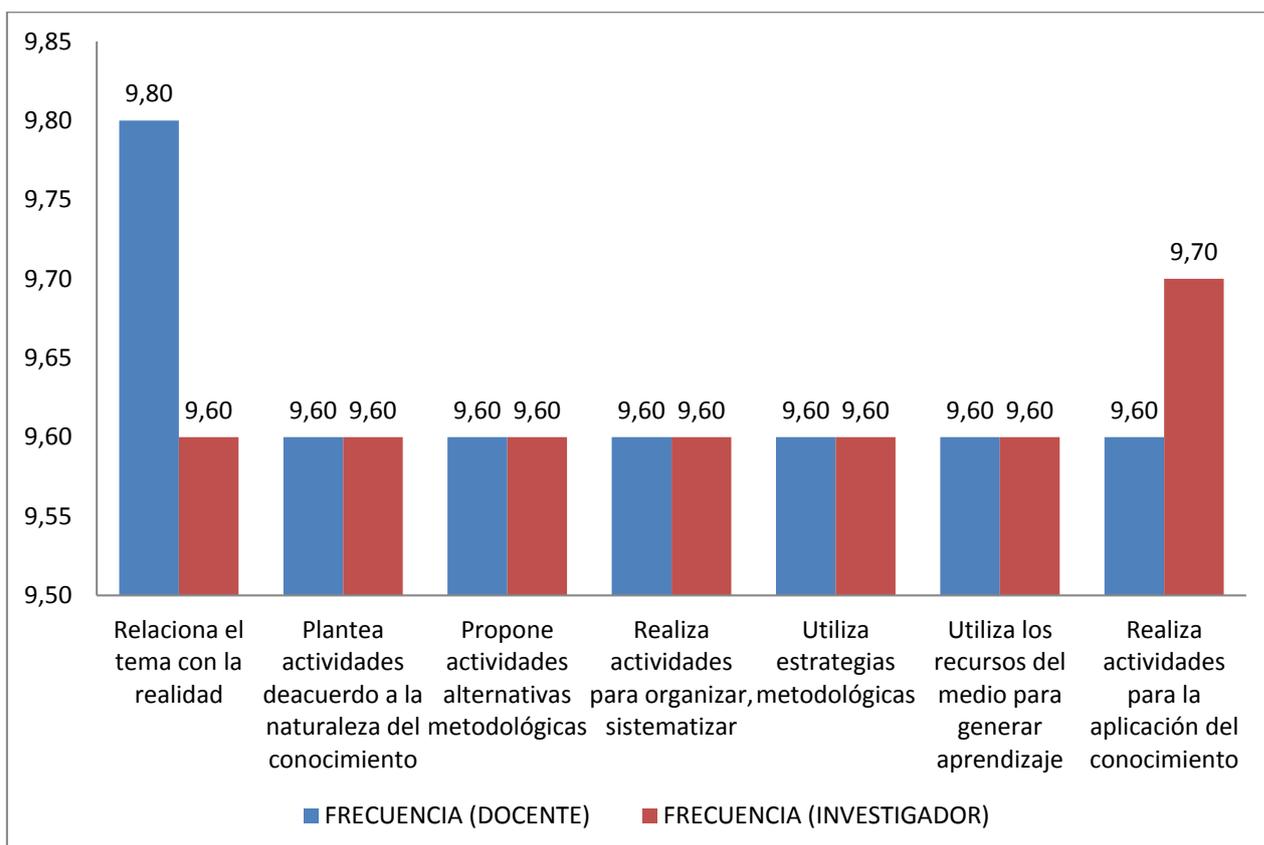


Gráfico 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

Podemos observar que continúan los resultados satisfactorios de acuerdo a la investigación estos oscilan entre 9,80 y 9,60 en lo que se refiere al desarrollo acerca de relacionar el tema con la realidad, plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, propone actividades alternativas metodológicas realiza actividades para organizar y sistematizar, utiliza estrategias metodológicas, utiliza los recursos del medio para generar aprendizajes, realiza actividades para la aplicación del conocimiento.

Se puede decir según la observación que el docente trata de hacer su clase más entretenida y dinámica principalmente utilizando los recursos del medio para generar un aprendizaje significativo, propiciando una participación activa entre los estudiantes logrando que ellos compartan sus experiencias, siempre presentando algo nuevo y motivador que genera ideas para una mejor aplicación de los conocimientos previos ante los nuevos conocimientos que se generan por la constante participación enriqueciendo mucho el valor de la misma.

De ahí partirá la verdadera enseñanza porque debemos en primer lugar crear un ambiente que nos permita conocer las necesidades individuales de cada estudiante partiendo hacia las necesidades en grupo que se nos presenta; y por supuesto como profesionales debemos sujetarnos a las renovaciones siendo más innovadores demostrando así el interés por aquellas personas que están creciendo actualmente.

El vínculo que crea cada docente con sus alumnos es muy importante desde el primer día de clases por que ésta le permitirá concluir con éxito cada periodo de aprendizaje. (Allidière, 2008)

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 (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	9,60	96%	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	9,60	96%	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	8,80	90%	88%

3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	9,60	96%	96%
	PROMEDIO	9,45	9,40	95%	94%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

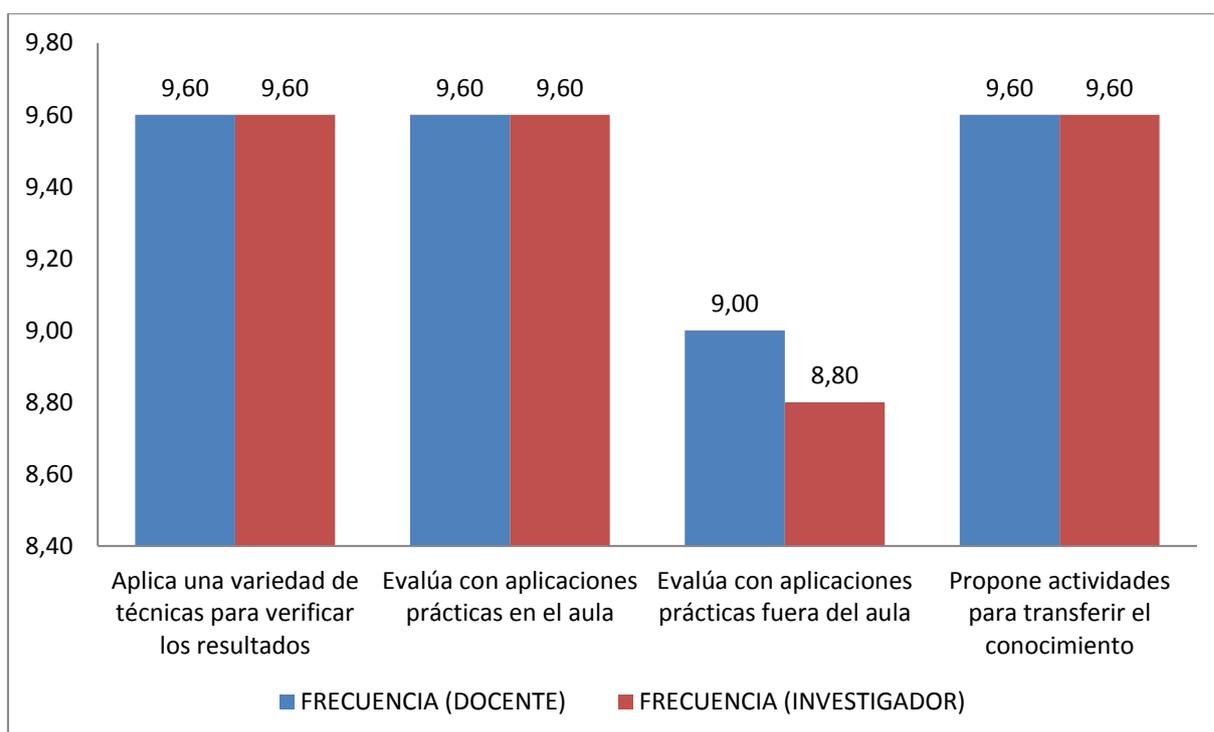


Gráfico 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

En lo que respecta entre los resultados obtenidos en la evaluación se puede decir que son favorables aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, propone actividades para transferir el conocimiento; en lo que varía con menos frecuencia se refiere a que si evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula podemos decir respecto a lo último que a los docentes les falta un poco salirse del aula para innovar en algo nuevo fuera de ella.

La evaluación se centra en recoger información psicopedagógica relevante y útil, que facilite analizar los motivos que provocan los avances o bloqueos del alumno en el aprendizaje. Al

mismo tiempo que nos permite incentivar al docente a desarrollar y mejorar sus procesos de enseñanza – aprendizaje, permitiendo que estos se adapten a las características personales de cada alumno. (Arredondo, 2002)

La evaluación siempre será necesaria y una parte importante dentro y fuera del aula ya que es ella la que valida el rendimiento de cada estudiante y su nivel de estudio que se encuentra, esta será la primera instancia para que los docentes partan a una autoevaluación para mejorar la calidad de la misma proponiendo actividades didácticas que permitan transferir conocimientos significativos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,67	9,67	97%	97%
3.12	DESARROLLO	9,63	9,61	96%	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,45	9,40	95%	94%
	PROMEDIO	9,58	9,56	96%	96%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

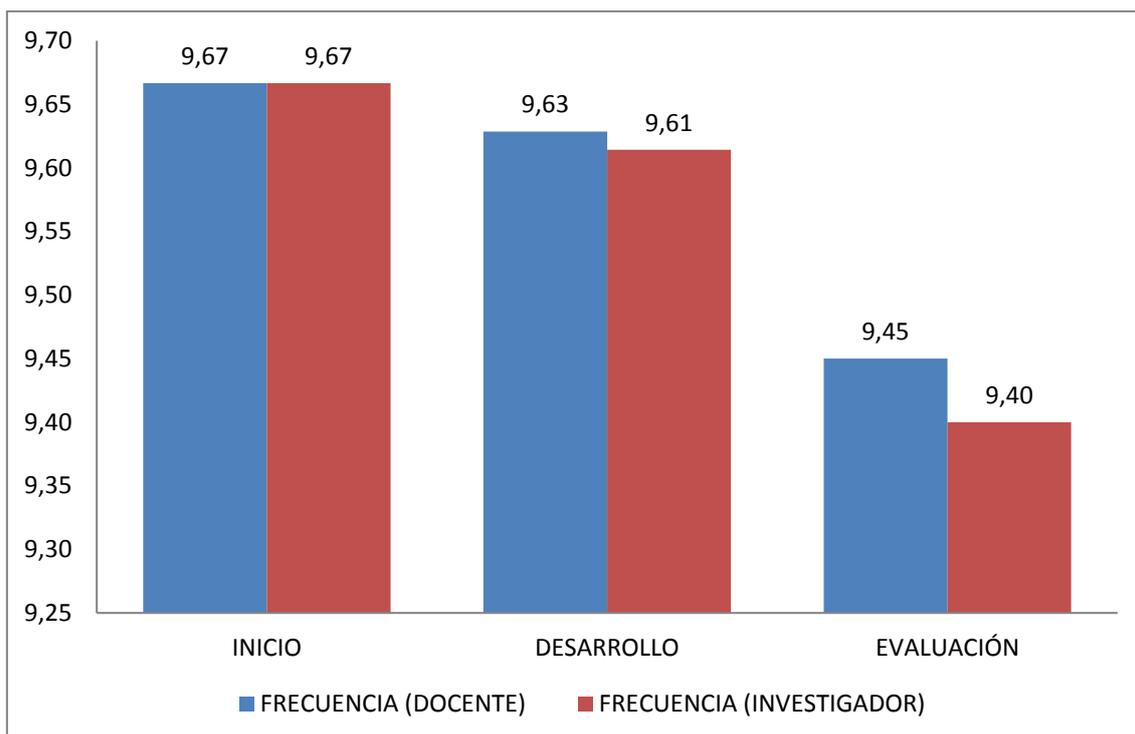


Gráfico 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Colegio Huertas"

En referencia a la visión global de la observación realizada el comparativo de las dimensiones demuestra un nivel de frecuencia favorable en su desempeño, el cual es de 9,67. Evidenciado en las clases observadas que cumplieron en un nivel máximo con las características que el instrumento técnico sugería aquellas como: Desarrollar estrategias didácticas, Recuperar experiencias previas de los estudiantes y presentar situaciones reales para motivar el tema.

En cuanto al indicador del desarrollo se obtuvo una frecuencia de 9,63, de la misma forma exitosa. Reluciendo las diferentes características que poseen los docentes de esta institución al aplicar acciones acorde a la realidad utilizando material del medio, ejecutando sus conocimientos de una manera organizada, aunque se debería proponer actividades metodológicas didácticas que mejoren aún más su excelente desempeño y organización.

Mientras que el indicador de evaluación tiene un nivel de frecuencia con una diferencia de 9,45 a 9,40; la cual es un poco baja en lo que se refiere a los otros indicadores. Por lo tanto podemos decir que les falta un poco de innovación en lo que se refiere a evaluar con

métodos más didácticos y dinámicos que llame la atención de los estudiantes. Haciendo que ellos mismos reconozcan sus faltas e intenten corregirlas con un pensamiento motivador y creativo siempre bajo la tutela de los docentes para un mejor resultado.

La acción educativa bien entendida constituye una constante revisión de los procesos de enseñanza – aprendizaje, los mismos que se los debe realizar de una manera continua, paralelamente al desarrollo didáctico de los estudiantes. Que son el mejor referente de la gestión que el docente realiza en su aula de clases. (Castro & Puente Azcatia, 1996)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	PROMEDIO	9,53	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

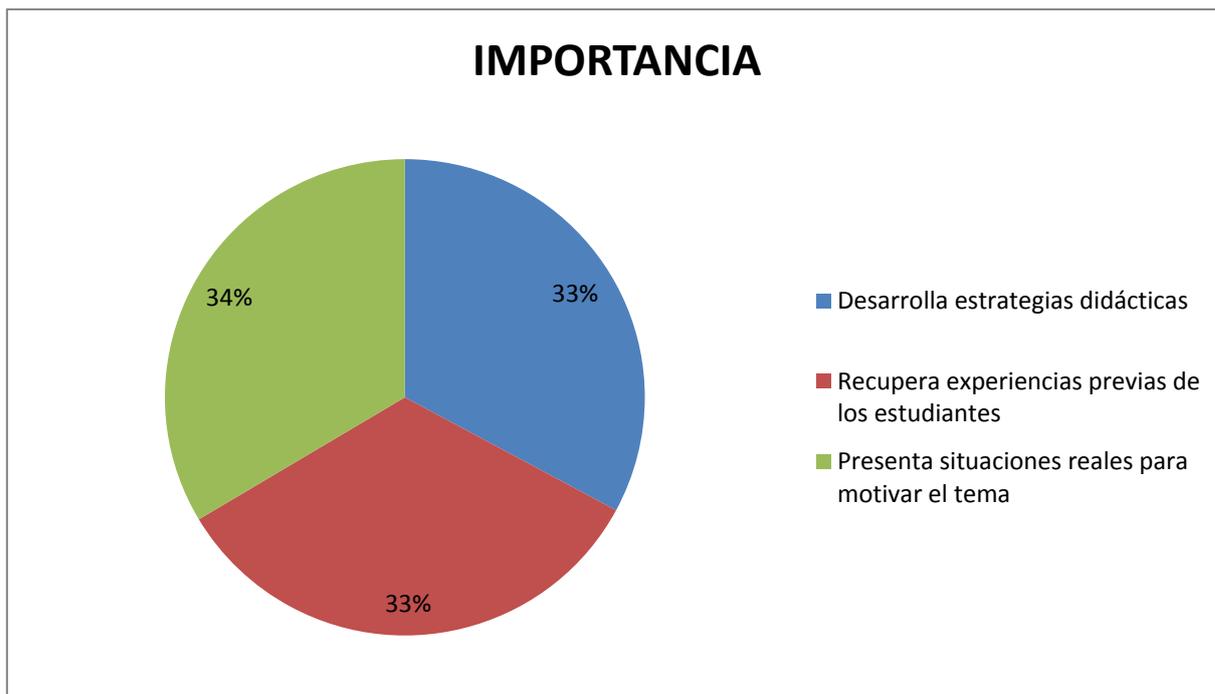


Gráfico 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

En cuanto al nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje en los ítems 3.11.2 y 3.11.3, obtuvieron una frecuencia de 9,60 siendo un valor favorable en lo que concierne al recuperar experiencias previas de los estudiantes y presenta situaciones reales para motivar el tema; es muy utilizado por los docentes saber en qué nivel se encuentran los alumnos para que desde ahí se parta a impartir y motivar sobre el tema que se vaya a tratar.

Mientras que en el ítems 3.11.1 que está en un nivel que no es tan bajo como es de 9,40 en lo que se refiere al desarrollo de estrategias didácticas.

Cabe relucir que el docente debería tomarse más en serio el desarrollar estrategias didácticas; debiendo hacerlas más atractivas y dinámicas que llamen la atención de los educandos actualizando sus saberes y comprometerse a incluir las opiniones de los educandos.

La estrategia es el ámbito de proyectar o dirigir actividades con el fin de conseguir un cometido en este caso el aprendizaje; todo docente debe estar en la capacidad de aplicar estrategias como procesos de toma de decisiones con los cuales los estudiantes serán capaces de elegir y recuperar los conocimientos que le sean necesarios para complementar

su objetivo de sed de conocimiento. (Font, Perez Cabani, Palma Muñoz, Clariana i Mantada, & Castelló Bodia, 1994)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	PROMEDIO	9,57	96%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

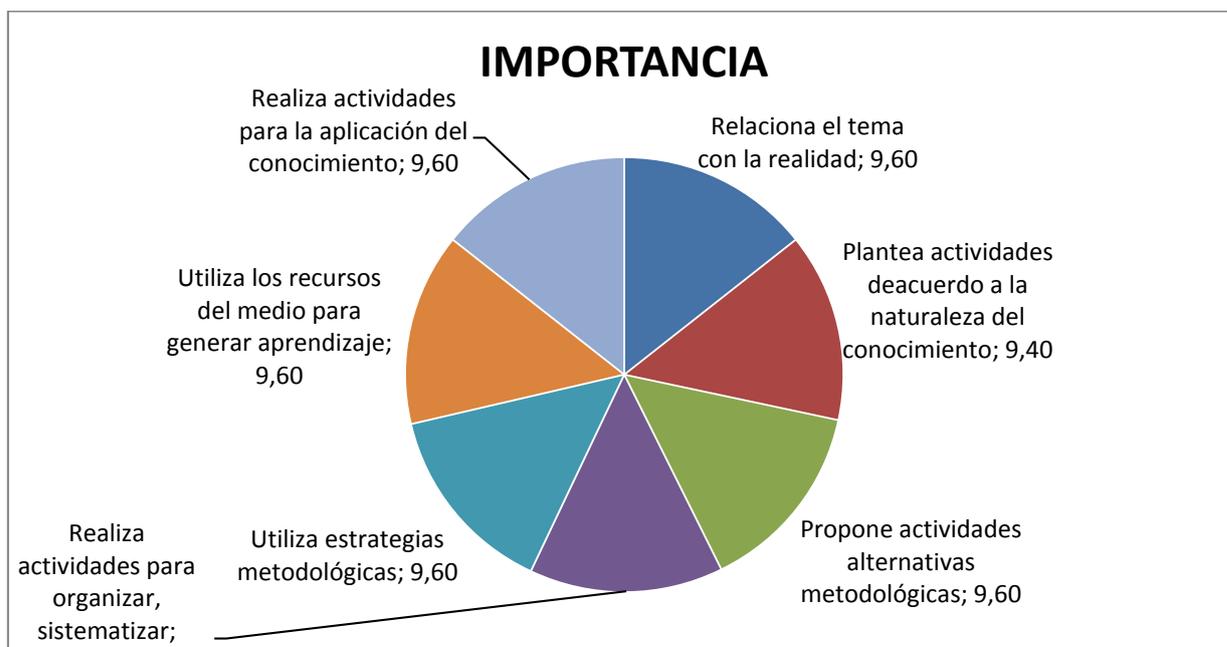


Gráfico 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

En lo que se refiere al análisis del nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente continuamos en un nivel alto en lo que concierne a la mayoría de los ítems están con una frecuencia de 9,60 el docente relaciona el tema con la realidad, proponiendo actividades alternativas metodológicas, realizando actividades para organizar y sistematizar, utilizando estrategias metodológicas, utilizando los recursos del medio para generar aprendizajes, realizando actividades para la aplicación del conocimiento. Y un solo ítem 3.12.2 obtuvo una frecuencia de 9,40 que depende si el docente plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento.

Podemos observar que los docentes están en un nivel alto lo que es muy satisfactorio darse cuenta del empeño que los educadores le ponen cada día a su labor docente permitiendo a los alumnos asumir su propio proceso de construcción de su conocimiento mejorando su aprendizaje. Dándole valor especial a los recursos que nos brinda el medio y aprovechando sus conocimientos previos para generar nuevos conocimientos haciendo muy gratificante el labor docente proponiendo alternativas metodológicas aunque algunas veces suelen ser repetitivas trata de adecuarlas a la actualización de los nuevos aprendizajes, gracias a su actualización permanente que se encuentra sometido.

Una Estrategia constituye a desarrollar sus competencias básicas con el fin de lograr los objetivos propuestos sirviendo como enfoque para alcanzar una ventaja competitiva duradera para su crecimiento en eficacia y decisión.

Una vez definido el objetivo que se pretende alcanzar se establece como se va a lograr alcanzar aquel cometido.(Santos, 1998)

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

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

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

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Colegio Huertas”

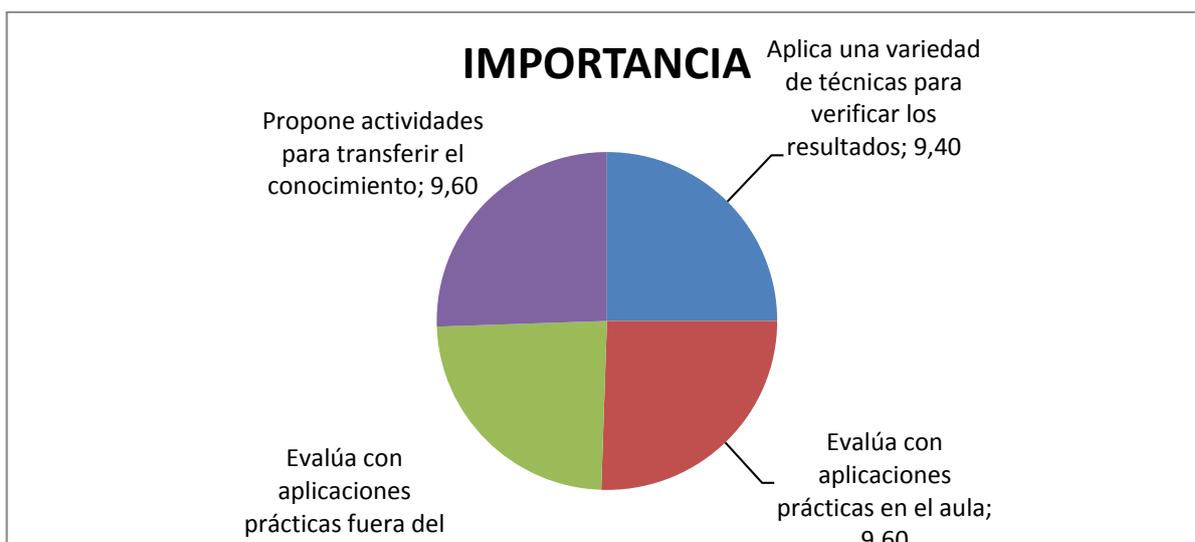


Gráfico 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas

En lo que se refiere a la importancia sobre lo que concierne a la evaluación se obtuvieron en los ítems 3.13.2; 3.13.4 un valor de 9,60 en lo que se refiere si evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y propone actividades para transferir el conocimiento; se nota la importancia que le da el docente aplicar estas acciones para retroalimentar los conocimiento y poder generar nuevos a través de su aprendizaje.

Le sigue el ítem 3.13.1 con un valor de 9,40 aplicando una variedad de técnicas para verificar los resultados y el ítem 3.13.3 con un valor de 9,00 en lo que se refiere si evalúa con aplicaciones prácticas fuera de aula.

Podemos dar a relucir que los docentes no le dan la debida importancia el hecho de aplicar técnicas para verificar los conocimientos de los educandos así mismo con más bajo encontramos a que los docentes no innovan aplicando otras alternativas para conocer si se obtiene resultados favorables dentro de la misma; se debería aplicar esta técnica de evaluación por cuanto el docente debe formarse permanentemente con la finalidad de sumar estrategias para elevar la calidad del conocimiento incrementado en el educando las ganas de sobresalir ante la sociedad.

La estrategia puede considerarse como un concepto que abarca todas las actividades fundamentales que se va a realizar en una institución dándole sentido de unidad, propósito y orientación facilitándole también la modificación apuntando a la asignación de los recursos a fin de alcanzar una ventaja competitiva sostenible.

La estrategia resulta necesaria para que las instituciones logren un equilibrio viable en su organización orientadas a satisfacer las exigencias de un entorno cambiante; siendo un modelo de decisiones coherentes, unificador e integrador de gestiones. (Hax & Majluf, 2004)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,53	95%
3.12	DESARROLLO	9,57	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,40	94%
	PROMEDIO	9,50	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Colegio Huertas”

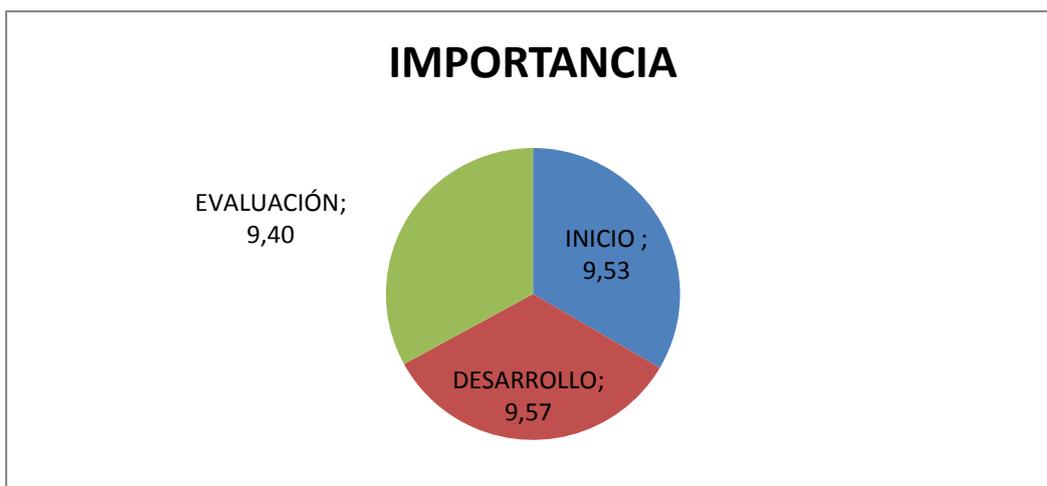


Gráfico 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

En lo que se refiere a la visión global podemos decir que se tiene un resultado favorable encontrando valores de 9,53; 9,57 y 9,40 lo cual refleja la importancia que los docentes le brindan a la gestión y proceso de enseñanza – aprendizaje desde el inicio hasta la evaluación recalcando su importancia en cada una de ellas; hoy en día se está promoviendo nuevos estándares sobre el desempeño docente que conlleva a producir mejores resultados en el aprendizaje de los estudiantes y mejorar su calidad académica.

El docente debe tomar pautas y planear los valores y actitudes que crea conveniente afianzar para poder ser partícipes de una educación reproductora y transformadora; ya que el docente debe tener en cuenta el entramado y las relaciones que se ocultan tras un modelo curricular y así planear su capacitación en todos los ámbitos que crea convenientes, complementando así a los obtenidos ya con antelación en su formación profesional. (Contreras, 2000)

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
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	9,67	97%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Colegio Huertas”

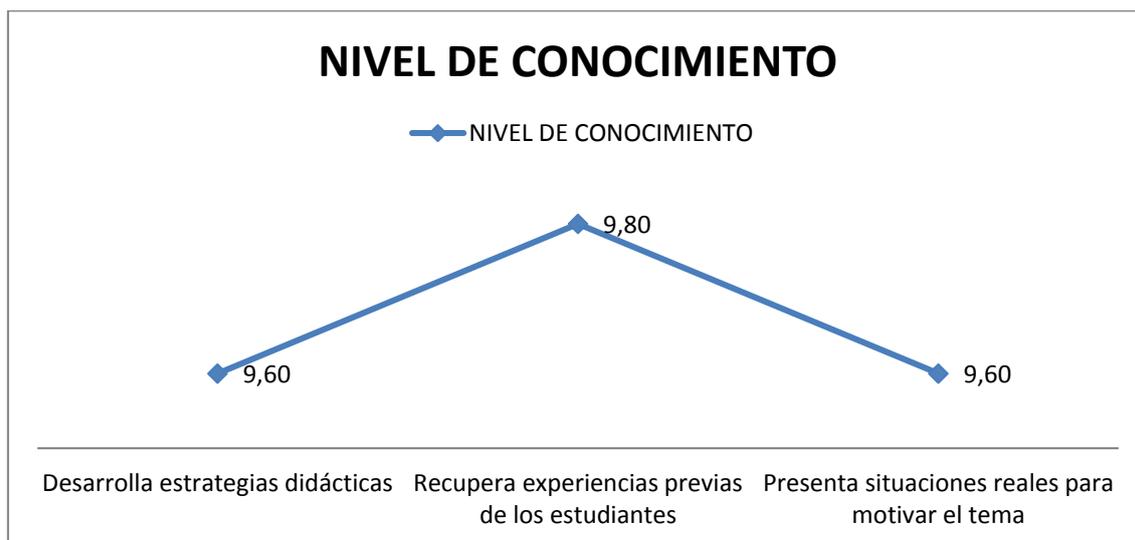


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Colegio Huertas”

En lo que se refiere al nivel de conocimiento del docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje podemos dar a relucir un puntaje de 9,60 en los indicadores que respecta al desarrollar estrategias didácticas, presenta situaciones reales para motivar el tema y con un puntaje más alto de 9,80 se encuentra el recupera experiencias previas de los estudiantes.

Se puede decir que los docentes están ejerciendo su profesión con empeño y dedicación para lograr resultados favorables dentro de su aula de clases, y que mejor forma que primeramente averiguar los conocimientos previos de sus educandos para conocer en el nivel que se encuentran para desarrollar estrategias en beneficio de cada una de las necesidades del aula, innovando su manera de enseñar haciendo de aquella un placer por aprender.

Todo docente debe someterse a los cambios que se presentan a diario en nuestra labor educativa implementando lo nuevo que se nos presenta y lo que nos puede servir como una herramienta eficaz en nuestra vida cotidiana ya olvidémonos de seguir en lo tradicional, hay que buscar una formación cada día más actual para que nuestros educandos aprovechen al máximo lo que les ofrecemos. La intención es ofrecer opciones diferentes para que comprendan el presente y construyan el futuro proponiendo recabar información, analizar, experimentar, meditar y discutir las posibilidades que se nos presentan en nuestra diaria enseñanza y cómo podríamos aplicarla para un mejor bienestar (Goldin, Kriscautzky, & Perelman, 2012).

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
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	PROMEDIO	9,63	96%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

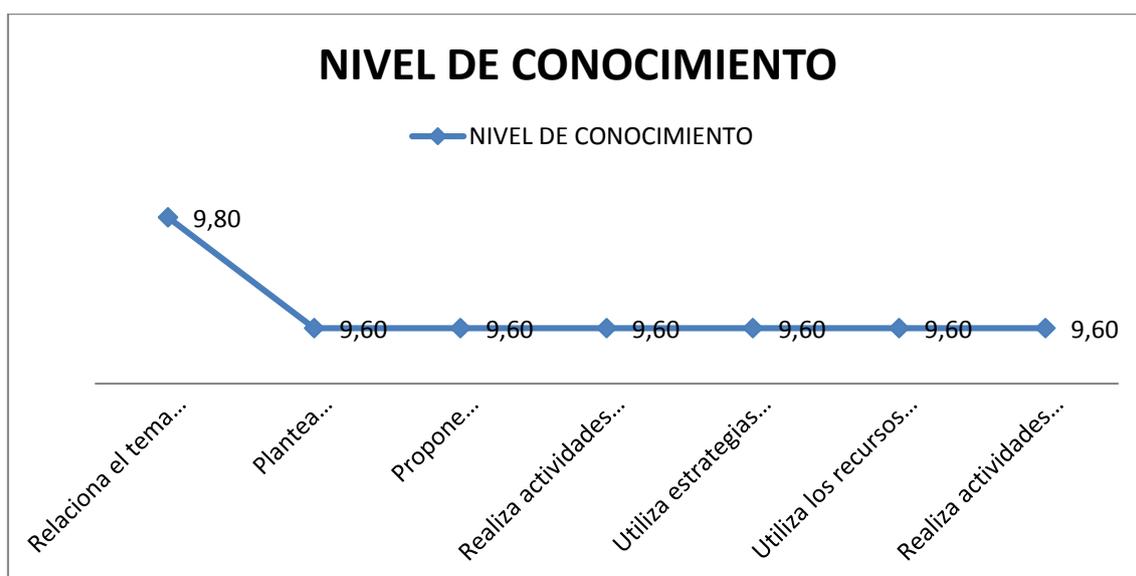


Gráfico 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

En el desarrollo del nivel conocimiento podemos evidenciar un valor de 9,60 en lo que respecta a la mayoría de los ítems y uno solo con 9,80 obteniendo igualmente resultados favorables y dando un buen resultado acerca de los conocimientos que tiene el docente acerca de estos temas que están inmersos en su labor educativa y que son necesarios para un buen desempeño de sus estudiantes.

Hoy en día es imprescindible incluir la tecnología entre las herramientas disponibles para los alumnos en cualquier nivel escolar siendo la responsabilidad central de la escuela incluirlas lo antes posible, pero todo esto se dará según las ganas que tenga el docente de superarse y brindar una educación actual involucrándose activamente en cada una de ellas y promoviendo el trabajo en conjunto; planificando la enseñanza con las nuevas tecnologías como parte integral de nuestro diario desempeño enfrentando los desafíos que se ponen en nuestro camino de arduo labor. (Goldin, Kriscautzky, & Perelman, 2012).

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. EVALUACIÓN.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	PROMEDIO	9,45	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

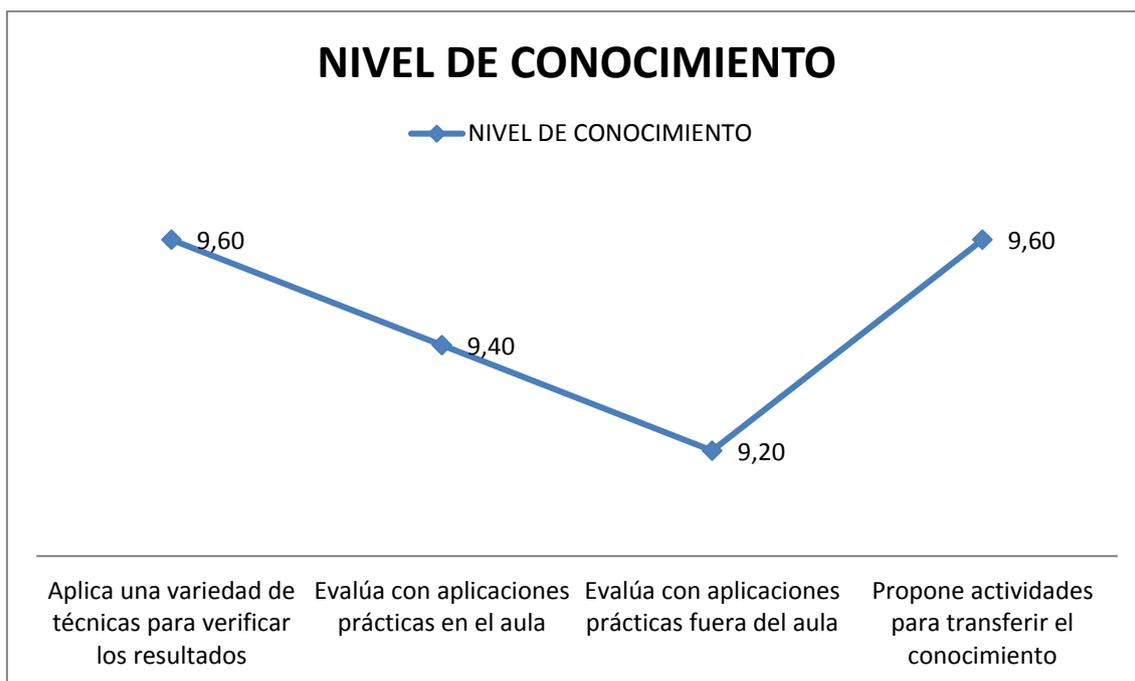


Gráfico 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

Dando a conocer el nivel de conocimiento de los docentes de acuerdo a los indicadores de la evaluación tenemos una variación de resultados en lo que respecta a los distintos ítems siendo más significativos la aplicación de una variedad de técnicas para verificar los resultados y propone actividades para transferir conocimientos aplicándolos en su labor educativa logrando aprendizajes significativos que estén acordes a lo que desean impartir y despertando más el interés por los educandos. No menos importante para los docentes se encuentra evaluar con aplicaciones prácticas en el aula, para generar resultados que les dé a ciencia cierta una idea que les permita corregir los contenidos que no están logrando un aprendizaje significativo dando una imagen interesante al aplicar la evaluación.

Un poco más bajo se encuentra evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula; aún les falta un poco interactuar con la idea de evaluar fuera de ella; les falta comprender que el aprendizaje se puede generar en cualquier lugar siempre y cuando se tenga las ganas suficientes para continuar y salir adelante por un mundo mejor lleno de educación.

El proceso de la gestión educativa, se caracteriza por la gestión de su propia evaluación o también llamada autoevaluación requisito fundamental donde la institución educativa se somete algo crítico de sus alumnos, padres de familia y porque no de la comunidad a la que brindan sus servicios, es así como someten a evaluación a sus docentes, con sus prácticas y normas, tomando los resultados como aporte para una retroalimentación y como punto de partida o referencia para planificar sus mejoras y sus proyectos de crecimiento. (Closa & Chavarria Navarro, 2003)

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

Tabla 21: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Visión Global

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	97%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	96%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	95%
	PROMEDIO	9,40	96%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

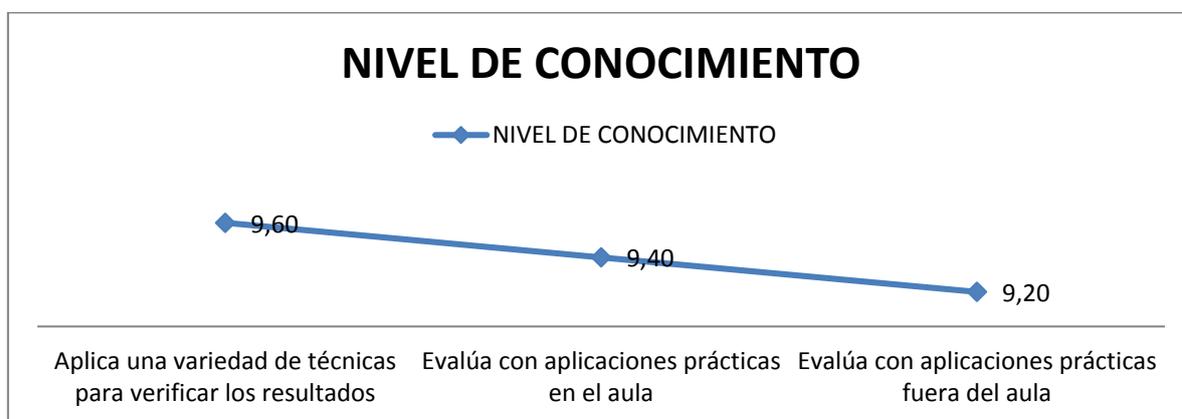


Gráfico 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Visión Global

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Colegio Huertas"

En forma global analizamos sobre el nivel de conocimiento unos resultados sobre los ítem 3.11 con un valor de 9,60 en lo que respecta aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados; aplicando dentro del aula una forma práctica de generar aprendizajes e ideas significativas para el aporte personal y profesional tanto del docente como el de los estudiantes.

El ítems 3.12 lleva un valor menor de 9,40 que no está bajo en referencia al otro en lo que se refiere al evaluar dentro del aula convirtiéndose en un instrumento didáctico y básico para verificar los resultados obtenidos dentro de ella. Le sigue el ítems 3.13 con un valor menor de 9,20 en lo que se dice el evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula, algunos de los inconvenientes de los que se pudo observar sería la falta de motivación para generar algo nuevo fuera de ella que permitan potenciar las diferentes destrezas que poseen los estudiantes motivándolos a la innovación.

Los objetivos específicos que busca un docente en función al programa integrado del proceso de aprendizaje es presentar al alumno las cosas tal y como se presentan en la realidad como un todo unificado, que pueda ser estudiado desde cada una de las áreas del aprendizaje, este programa es producto de la modernización educativa. Que establece como propósito renovar métodos, vincular procesos pedagógicos que vayan a la par con la rendición de la ciencia y la tecnología que les permita lograr una educación de calidad. (Orozco & Gallegos Valdés, 1996)

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

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

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,67	9,53	9,67
Desarrollo	9,63	9,57	9,63
Evaluación	9,45	9,40	9,45

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa del colegio Huertas”

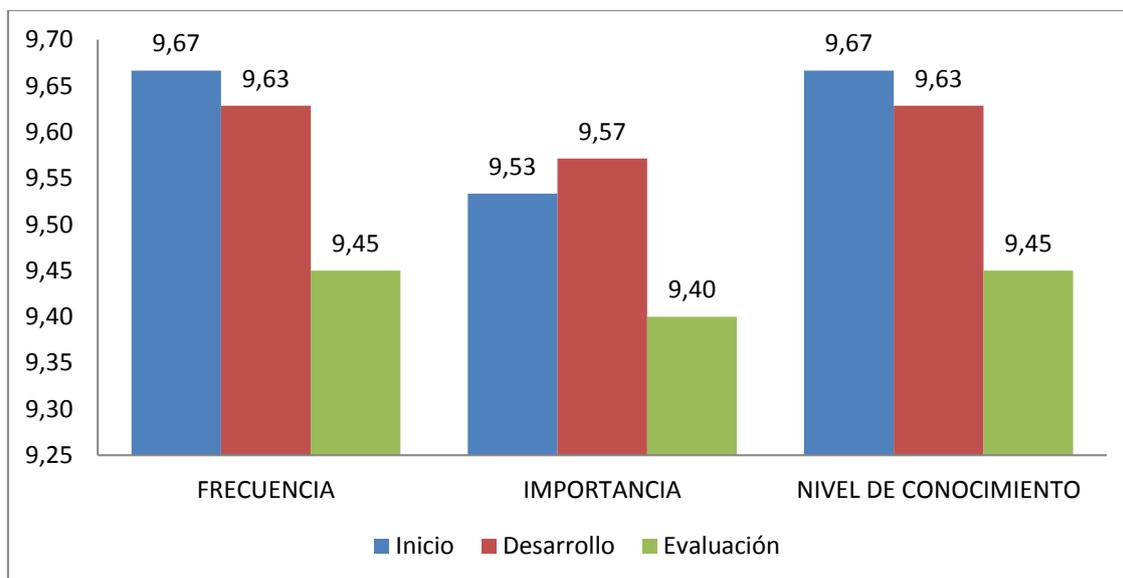


Gráfico 22. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa colegio Huertas”

Los datos obtenidos en la tabla de los resultados desglosados en la gestión del aprendizaje y ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje en lo que concierne al Inicio tiene una frecuencia de 9,67 en importancia 9,53 y nivel de conocimiento 9,67 de igual manera el desarrollo con una frecuencia de 9,63 en importancia 9,57 y nivel de conocimiento 9,63 y podemos dar a relucir que con los datos de la evaluación en comparación de los otros están más bajos con una frecuencia de 9,45 en importancia 9,40 y nivel de conocimiento 9,45.

Destinadas todas aquellas al bienestar de los educandos son resultados alentadores que da a relucir la importancia y la constante actualización que el docente se somete para que el aprendizaje sea más significativo dentro del desarrollo de los mismos interactuando dentro del aula.

En lo que se refiere a la evaluación y realizando un comparación podemos notar un valor más bajo en diferencia de los demás ítems haciendo la observación de que se debe dar más importancia a la evaluación porque es unos de los instrumentos principales para verificar los resultados y conocimientos obtenidos dentro y fuera del aula con el fin de brindar una educación de calidad basada en los cambios que se pueden suscitar para el bienestar y el futuro de los estudiantes.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	9,60	96%	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	9,40	92%	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	9,00	88%	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	9,20	92%	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	9,60	96%	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	9,60	96%	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	9,60	96%	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	9,80	98%	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	9,80	98%	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	9,80	98%	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	9,60	98%	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	9,60	96%	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	9,80	96%	98%
	PROMEDIO	9,54	9,57	95%	96%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Colegio Huertas"

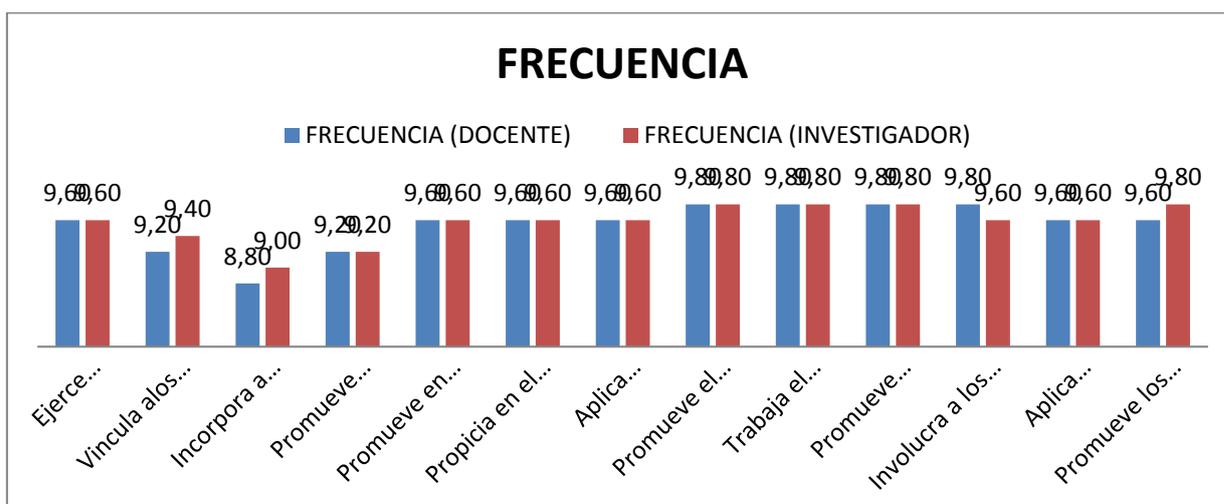


Gráfico 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Colegio Huertas.

Analizando los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, se destacan buenos resultados en cada uno de los indicadores, los mismos que oscilan de 9,80 a 9,60 siendo así la mayoría de ítems en lo que se refiere a ejercer liderazgo democrático promoviendo en los estudiantes el interés propiciando la amistad aplicando estrategias para atender las necesidades y lo más importante promoviendo los valores y ejercicios derechos de los seres humanos y el cumplimiento de las actividades trabajando su orden y organización marcando acuerdos para la convivencia involucrando a los estudiantes en la planeación. Siendo unos datos alentadores en lo que concierne al desempeño docente ya que cuando se trabaja en equipo todo marcha mejor.

Conocer el pensamiento y la opinión del alumno acerca de su profesor, ayuda comprender de mejor manera la relación entablada entre estos dos actores, lo que permitirá tener una perspectiva más clara sobre los alumnos y sobre la eficacia de la enseñanza, el aprendizaje y las posibles repercusiones que traería la conducta del profesor sobre la conducta del alumno. (Albert, 1986)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
	PROMEDIO	9,52	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”.

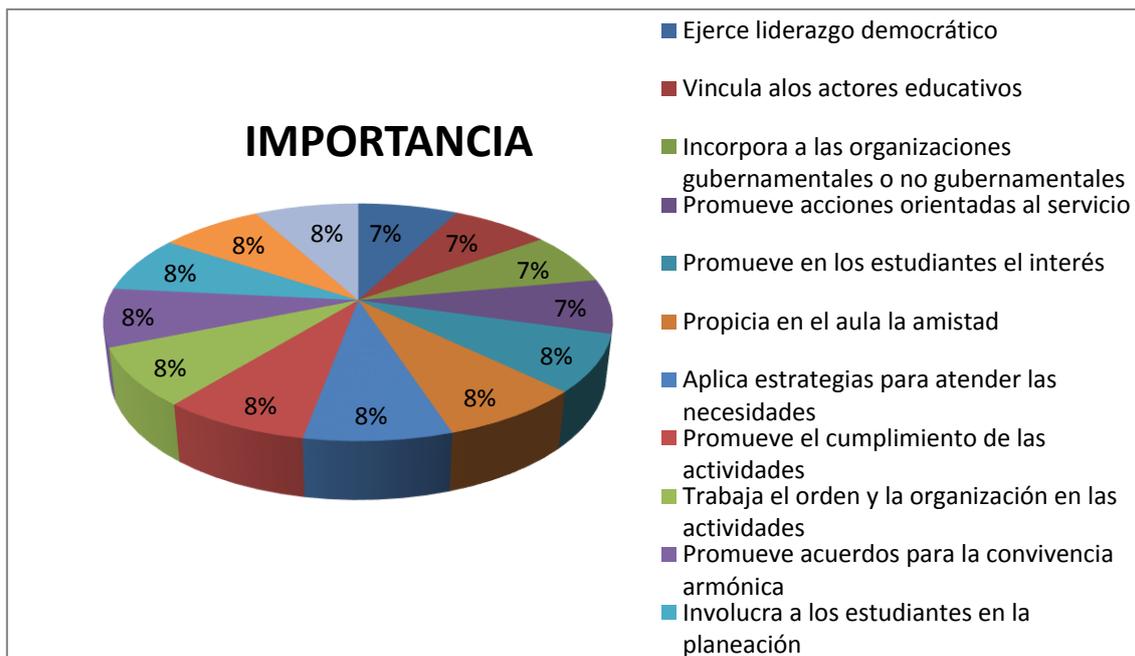


Gráfico 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

Basados en la investigación realizada en relación al nivel de importancia del ámbito de liderazgo y comunicación del desempeño docente podemos observar unos datos con buena puntuación; siendo el de menor valor el ítems 4.3 con un resultado de 8.80 en lo que se refiere si incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales le sigue los ítems 4.2 y 4.4 con un valor de 9.20 vincular a los actores educativos, promueve acciones orientadas al servicio.

Esto es una muestra para que los docentes se den cuenta la importancia que tiene involucrarse más en la sociedad que rodea a la institución, en si tomar en cuenta a los actores que la conforman ya que trabajando mancomunadamente los lleva a tener más solidez en cualquier situación que se presente; siempre colaborando y promoviendo acciones de servicio para crear conciencia entre los educandos.

Siendo oportuno y satisfactorio aquellos ítems que tienen un valor de 9,60 y 9,80 observando y comprobando que promueve en sus estudiantes el interés, propicia la amistad en el aula, aplica estrategias para atender a las necesidades, promueve el cumplimiento de las actividades trabajando el orden y la organización; promoviendo acuerdos para la convivencia armónica; involucrando a sus estudiantes en la planeación; aplica estrategias cooperativas, promoviendo los valores y ejercicio de los derechos humanos. Poniendo en

evidencia el valor que prestan los docentes en su noble labor involucrando a sus estudiantes para un mejor desenvolvimiento dentro del aula y fuera de ella intercambiando ideas para una mayor innovación de estrategias y procesos.

El desempeño docente es el principal factor para mejorar la calidad educativa de ahí se parte para definir el perfil que integre competencias básicas y específicas. Todo en beneficio a lo que se va a ejercer siendo el principal indicador la formación de personas íntegras y competentes capaces de triunfar en el futuro lleno de conocimientos y virtudes impartidas por el docente ya que su principal propósito es educar. Así cada uno debe empezar a someterse a los cambios para el bienestar y la satisfacción de hacer las cosas bien y mejorando de forma continua percibiendo los reflejos de nuestro diario labor.(Aldama, 2003)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%

PROMEDIO	9,52	95%
-----------------	-------------	------------

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Colegio Huertas”

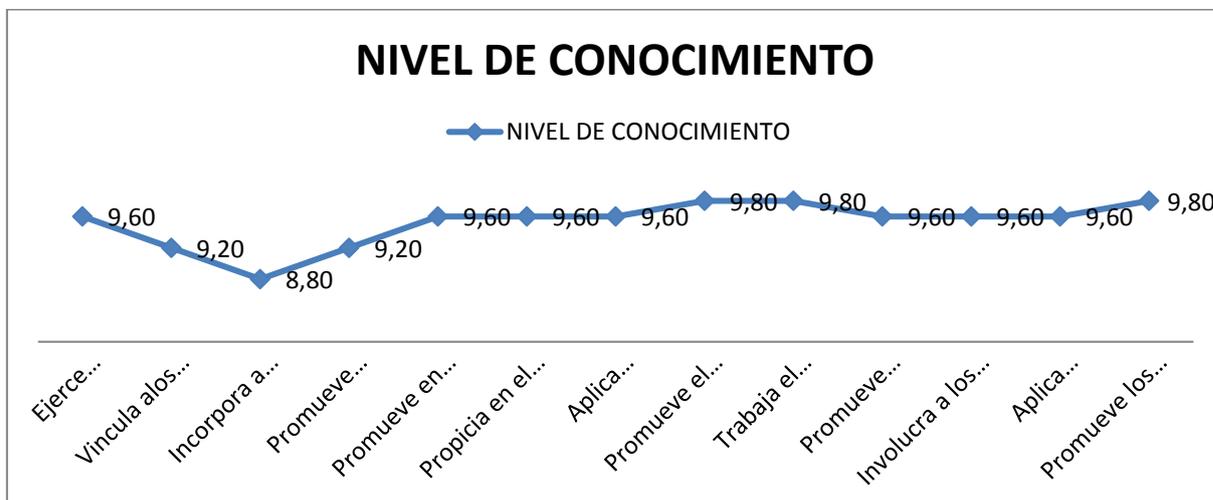


Gráfico 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Colegio Huertas”

En lo que consiste el nivel de conocimiento tenemos valores similares a los que se obtuvo en la importancia acerca de lo que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño obteniendo el menor valor el ítem 4.3 con un resultado de 8.80 en lo que se refiere si incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales le sigue los ítems 4.2 y 4.4 con un valor de 9.20 vincular a los actores educativos, promueve acciones orientadas al servicio.

Dando a relucir que el poco conocimiento y la falta de importancia hace que se dé un bajo valor de resultados; que todo depende de la gestión y un verdadero sacrificio y dedicación para poder lograr los objetivos y de que mejor manera que involucrando a las autoridades exigir apoyo para una educación de calidad con todos los beneficios y facilidades que tenemos que tener para las mismas.

Siendo oportuno y satisfactorio aquellos ítems que tienen un valor de 9,60 y 9,80 en los siguientes ítems como el 4.5; 4.6; 4.7; 4.8; 4.9; 4.10; 4.11; 4.12; 4.13 observando y comprobando que promueve en sus estudiantes el interés, propicia la amistad en el aula, aplica estrategias para atender a las necesidades, promueve el cumplimiento de las actividades trabajando el orden y la organización; promoviendo acuerdos para la

convivencia armónica; involucrando a sus estudiantes en la planeación; aplica estrategias cooperativas, promoviendo los valores y ejercicio de los derechos humanos.

Mientras tanto en lo demás ítems tienen un puntaje considerable que demuestra el interés y la importancia que presta el docente dentro de su aula integrando a sus educandos a una labor noble, apoyándose mutuamente para trabajar con orden y dedicación y así salgan a relucir los valores éticos y morales que se imparten dentro del aula y que repercuten para el bienestar de la institución.

El vínculo que crea cada docente con sus alumnos es muy importante desde el primer día de clases por que esta le permitirá concluir con éxito cada periodo de aprendizaje. (Allidiere, 2008)

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

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,67	9,67
	Desarrollo	9,63	9,61
	Evaluación	9,45	9,40
	Visión Global	9,58	9,56
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,54	9,57

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa "Colegio Huertas"

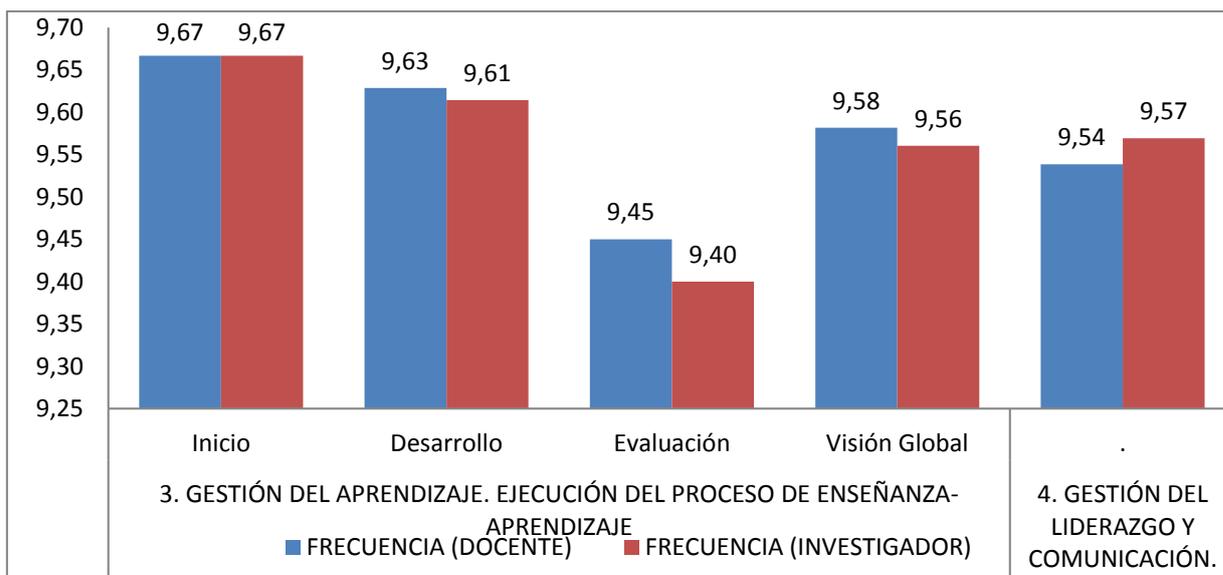


Gráfico 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio Huertas”

Se puede manifestar de acuerdo a los resultados obtenidos han sido favorables en lo que consiste al inicio, desarrollo, evaluación y visión global con unos valores de 9,67 y 9,40 ya que debemos considerar el aprendizaje como el más importante para el bienestar de los que quieren un futuro y un mundo mejor para si mismo y la sociedad siendo el principal labor de los docentes formar personas capaces de salir adelante siempre dispuestas a luchar por una sociedad que necesita mentes frescas y brillantes que tengan sueños y aspiraciones.

Dentro de la gestión del liderazgo y comunicación podemos notar unos buenos resultados que da a notar el interés y dedicación de los docentes por ejercer un verdadero liderazgo digno del labor que ejerce y la gran tarea encomendado que después serán el futuro de la patria.

La formación, la capacidad de simulación; de juegos de roles, la sed de investigar, descubrir, son virtudes más que características que posee un docente y todo esto le ayuda a que su desempeño sea favorable, a que sus estudiantes sientan atracción por el estudio que quieren crecer y ser cada día mejores. Esto fortalece al docente dándoles satisfacción absoluta de lo que realiza. Tomando en cuenta que el docente está programado a ser siempre eficiente en lo que hace ya que una mínima falla o error repercutirá en el futuro de sus educandos y no solo de uno sino de todo el grupo que está a su cargo.(Marcelo & Vaillant, 2009).

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,48	9,55	9,48
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,41	9,48	9,47
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,50	9,60	9,52
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,58	9,50	9,58
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,54	9,54	9,52

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio HUERTAS”

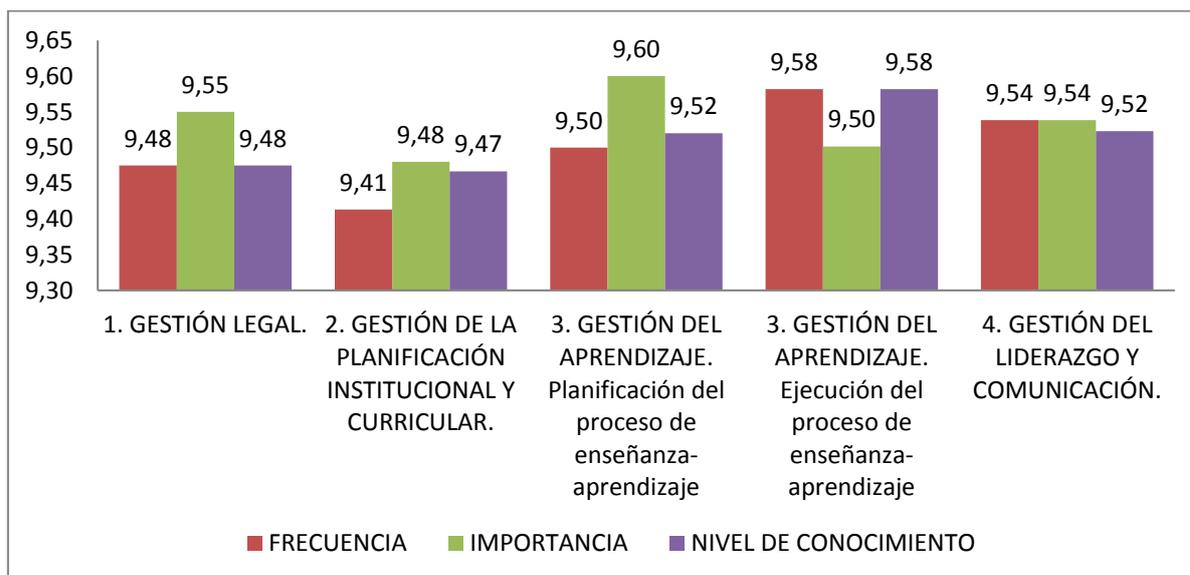


Gráfico 27. Desempeño profesional del docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa “Colegio HUERTAS”

Observando la tabla de análisis global podemos decir que no varían mucho los resultados obtenidos pero destacamos que en importancia y nivel de conocimiento si estamos en unos estándares un poco más altos que en frecuencia pero siguen siendo satisfactorios

Recalcando que para tener éxito en los ámbitos de gestión se debe tener conocimiento de lo que se va a ejercer adecuadamente dentro de una disciplina en armonía contando con el apoyo de todos los que conforman la institución y de los que están también fuera de ella guardo el buen trato para los educandos que son uno de los pilares fundamentales de la institución asumiendo y demostrando la categoría profesional.

La escuela como institución educativa, tiene que estar al día, para que el alumnado adquiera recursos, conocimientos, nuevas experiencias para el presente y para el futuro, razón por la cual la institución educativa debe permanecer en constante evolución y crecimiento, facilitando que sus docentes tengan la mejor capacitación e infraestructura y así puedan ser impartidos hacia los alumnos, pero no solo es labor de la institución educativa el de ser partícipes de impartir conocimientos, sino conjuntamente con la familia que debe tomar participación activa en la vida escolar de sus estudiantes ayudando a reforzar los conocimientos adquiridos y viceversa con la institución educativa, de ahí que la intervención de la familia en la educación es un eje de gran importancia como apoyo al aprendizaje. (Comellas M. J., 2009)

CONCLUSIONES

- Se evidencia un ambiente de armonía y compañerismo entre los estudiantes el docente siempre tratan de incentivar los valores y derechos de cada uno para que pueda haber una educación equitativa y de calidad.
- Falta de conocimiento acerca del plan decenal de educación acerca de los objetivos, todo esto se da por los cambios constantes de actualización que se los ha sometido haciéndoles complicado seguir la secuencia de los mismos.
- El docente muestra interés por la elaboración de los planes de fines educativos todo por el bienestar de la institución.
- El docente resuelve los inconvenientes que suelen surgir dentro del aula e institución buscando una solución factible para cada uno de ella siempre manteniendo la disciplina dentro y fuera de la misma.
- Los docentes se preparan previamente con la planificación de su clase para pararse frente a un grupo de estudiantes.
- Trata de adecuar el currículo vigente en su aula de clases para un mejor desempeño y mejorar la calidad de educación que imparte diariamente con conocimientos actualizados.
- Demuestra su preparación y el desempeño que maneja en lo que concierne a su labor docente dando a relucir el gran trabajo que es educar para la vida.
- Selecciona cuidadosamente los materiales didácticos que va a presentar en su clase para llamar la atención y participación de los educandos haciendo que la clase se torne entretenida y significativa.
- Recupera los aprendizajes ya adquiridos por los estudiantes para pasar con los nuevos aprendizajes que va a impartir.
- Presenta situaciones reales para motivar a sus alumnos que sean más participativos y poco a poco surjan las ideas haciendo que las clases sean más interesantes y entretenidas.
- El docente encierra un poco la enseñanza dentro del aula olvidándose evaluarla también fuera de ella.
- Algunos involucran a sus alumnos hacia el servicio de la comunidad implementando cursos como de bomberos, defensa civil etc. Obteniendo una gran acogida por parte de los estudiantes convirtiéndose en una noble labor

- A los docentes les falta involucrar más a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y así comprometerlos para lograr beneficios para la institución en general.

RECOMENDACIONES

- Los docentes deben estar dispuestos a someterse a una constante actualización para poder impartir una educación de calidad adaptada a los tiempos de la sociedad actual.
- El docente debe prestar más atención en cuanto a lo que está sucediendo fuera del aula con los estudiantes si la enseñanza impartida dentro del aula se está reflejando fuera de ella.
- Tratar de conocer un poco más sobre los nuevos proyectos educativos que se están implementado para involucrarse en su elaboración y así incluir todas las necesidades y experiencias que se vive a lo largo de la actividad docente.
- Hacer que la evaluación sea más entretenida y menos estresante para los estudiantes para que se pueda generar verdaderos resultados acerca del nivel que se encuentran.
- No olvidarse nunca de recuperar los conocimientos para generar nuevos ya que desde ahí se parte para continuar o volver a repetir lo que no se aprendido.
- Es muy importante adaptar el currículo actual al desempeño y a la enseñanza que se va a impartir a los estudiantes porque de eso depende el futuro de cada uno de los educandos.
- Tomar en cuenta especialmente a los actores gubernamentales e involucrarlos para buscar el beneficio para la sociedad en general ya que de la educación depende un futuro mejor.

BIBLIOGRAFÍA

(s.f.).

Adalpe, T. (2008). *Desarrollo de las Competencias del Docente*. Buenos Aires: LibrosEnRed.

Aguibra, J. C., & Galvez, L. (2004). *La gestión administrativo desde una práctica humanista*. Santiago de Chile: RIL Ediciones.

Aguilera, J. C., & Galvez, L. (2004). *la gestión educativa: desde una perspectiva humanista*. Santiago de Chile: RIL ediciones.

Aguilera, J., & Gálvez, L. (2004). *La Gestión Educativa: desde una perspectiva humanista*. Santiago de Chile: RIL.

Ainscow, M., Beresford, J., Harris, A., Hopkins, D., & West, M. (2001). *Crear condiciones para la mejora del trabajo en el aula*. Madrid: NARCEA, S.A.

Albert, M. E. (1986). *El alumno y el profesor implicaciones de una relación*. Murcia - España: Compobell S.A.

Aldama, & Montenegro, I. A. (2013). *evaluacion del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, D.C. Colombia : cooperativa editorial magisterio.

Aldama, I. A. (2003). *evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, D.C. Colombia: cooperativa editorial magisterio.

Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. EEUU: Libros en red.

Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. EEUU: Libros en red.

Aldecoa, J. (16 de 10 de 2009). *La Gestión Educativa*. Recuperado el 28 de 12 de 2013, de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>

Alfaro, D. J. (2001). *ESTRATEGIA METODOLÓGICA HACIA LA CALIDAD Y PERTINENCIA DE LA EDUCACIÓN AGRÍCOLA SUPERIOR*. San José Costa Rica: IICA.

Allidière, N. (2008). *El Vínculo profesor - alumno*. Buenos Aires: Biblos.

Allidière, N. (2008). *El vínculo profesor-alumno*. Buenos Aires: 2ª edición, Biblos.

Alvárez, M., Beràstegui, A., & Viejo, P. (2006). *Educación y Familia:La Educación Familiar en un mundo de cambio*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Alzamora, A. M. (2001). El sentido de eficacia un elemento de comprensión de la motivación docente. *De educación la Sociología de la Eucación Balance y Perspectivas*, 297.

Andreu, R., & Sieber, S. (1999). LA GESTIÓN INTEGRAL DEL CONOCIMIENTO Y DEL APRENDIZAJE. *Economía Industrial*, 63 - 72.

Angeletti, M., & Gracia, M. (2008). *Familia - Escuela: construyendo juntos una relación equilibrada*. Argentina: Bonum.

- Ansi3n, J., & Villacorta, A. M. (2004). *Para comprender la escuela p3blica desde sus crisis y posibilidades*. Per3: Fondo editorial PUCP.
- Antehort3a, F., Bustamente, R., & Valencia, J. (2008). *Sistema de Gestion Integral: una sola gesti3n un solo equipo*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Ant3nez, S., & et al. (2000). *Disciplina y Convivencia en la Instituci3n Escolar*. Venezuela: Laboratorio Educativo GRÀO.
- Arcos, C. (2008). *Desafios de la Educaci3n en el Ecuador: calidad y equidad*. Quito: Flasco, Sede Ecuador.
- Ardiles, M., Barrionuevo, A., Bonoli, G., Calatayud, P., Castagno, M., Cervi, G., . . . Mereshian, N. (2005). *el desarrollo profesional de los docentes de escuela media, experiencias y aprendizajes cotidianos*. Argentina: Brujas.
- Arellano, A. (2005). *La Educaci3n en tiempos d3biles e inciertos*. Barcelona-Espa3a: Anthropos.
- Arredondo, s. C. (2002). *Compromisos de evaluaci3n educativa*. Madrid: Pearson Educaci3n, S.A.
- Azzerboni, D., & Harf, R. (2008). *Conduciendo la Escuela: Manual de Gest3n Directiva y Evaluaci3n Institucional*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Azzerboni, D., & Horf, R. (2008). *conduciendo la escuela: Manual de gesti3n directiva y evaluaci3n institucional*. Mexico: Novedades educativas.
- Badillos, R. G., Perez, M., Torres de Gallegos, L. M., & Royman. (2005). *Formaci3n inicial de los profesores de ciencias en Colombia*. Bogot3 Colombia: Leoprint Ltda.
- Barreiro, T. (2007). *Conflictos en el aula*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Bazarra, L. C. (2007). *Ser Profesor y Dirigir Profesores en Tiempos de Cambio*. Madrid - Espa3a: Narcea, S.A.
- Benitez, M. d. (2006). *problemas actuales de pol3tica educativa*. Madrid: ediciones morata, S.L.
- Bokser, J., & et al. (2003). *Las Cincias Sociales Universidad y Sociedad*. M3xico: Universidad Nacional Aut3noma de M3xico.
- Bol3var, A. (2007). *EDUCACI3N PARA LA CIUDADAN3A ALGO M3S QUE UNA ASIGNATURA*. Barcelona - Espa3a: GRAO, de IRIF, S.L.
- Bonals, J. (2007). *Manual de Asesoramiento Psicopedag3gico*. Barcelona: GRA3, de IRIF, S.L.
- Buri, E. (2012). *La Gest3n Educativa*. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3134/1/Tesis%20Enma%20Buri-Cuenca,%20Ecuador,%202012.pdf>
- C, D., & Clellond, M. (1989). *Estudio de la motivaci3n humana*. Madrid: Narcea S.A ediciones.

- Calatayud, A. (2012). *Guia del Docente Comunicaciòn y Liderazgo en las Organizaciones*. Recuperado el 10 de 01 de 2013, de <http://www.uv.es/didorg/guiesdocents/pdfs/2012-2013/42461-MPGDOE-MACS.pdf>
- Calderón, S. R. (1999). *Comprender la práctica docente*. Mexico: Plaza y Valdes.
- Carballo, R. (2006). *Innovaciòn y Gestìon del Conocimiento*. España: DIAZ DE SANTOS.
- Carnicero, P. (2005). *La Comunicaciòn y la Gestion de la Informaciòn en las Instituciones Educativas*. Madrid: CISSPRAXIS, S.A.
- Carrasco, J. B. (2004). *Una Didàctica para hoy: como enseñar mejor*. Alcalà-Madrid: RIALP, S.A.
- Casal, L. (2006). *Gestìon de Projectos*. España: Ideaspropias Editorial.
- Casanova, M. (2009). *Diseño Curricular e Innovaciòn educativa*. Madrid: La Muralla, S.A.
- Casanova, M. A., & Rodríguez, H. (2009). *La inclusiòn educativa, un horizonte de posibilidades*. Madrid: La Muralla, S.A.
- Castro, J. L., & Puente Azcatia, J. (1996). *Evaluaciòn de centros docentes*. Ministerio de educaciòn.
- Castro, M. M., Ferrer, G., Majado, M. F., Vera, J., Rodriguez, J., Zafra, H., & Zapico, M. H. (2007). *La escuela en la comunidad, La comunidad en la escuela*. España: GRAO de IRIF, S.L.
- Cavassa, C. R. (2004). *La gestiòn administrativa en las instituciones educativas*. Mexico: Limusa.
- Cevallos, P. (2013). *VIII Foro Latinoamericano de Educaciòn: Saberes Docentes: Que debe saber un docente y por què*. Recuperado el 28 de Diciembre de 2013, de Definiciones esenciales en el proceso de cambio educativo en Ecuador: http://www.fundacionsantillana.com/upload/ficheros/noticias/201304/8vo_foro__baja.pdf#page=100
- Closa, E. B., & Chavarria Navarro, X. (2003). *Evaluaciòn de centros educativos*. Mexico: UOC.
- Comellas, J. (2009). *Familia y Escuela Compartir la Educaciòn*. España: GRAO de IRIF, S.L.
- Comellas, M. J. (2009). *colecciòn familia y educaciòn: Familia y escuela compartir la educaciòn*. Barcelona : GRAO de IRIF, S.L.
- Comellas, M. J. (2011). *educar en la comunidad y en la familia: Acompañando a las familias en el día a día*. Valencia: Nau Llibres.
- Contreras, O. (1998). *Didàctica en la Educaciòn Física* . España: Inde.
- Contreras, O. R. (2000). *La formaciòn inicial y permanente del profesorado Educaciòn Fisica Volumen I*. España: Gráficas Cuenca S.A.
- Corral, M. J. (2006). *cuerpo de maestros Educaciòn infantil*. España: Mad S.A.
- Corredor, P. H. (2003). *Educaciòn en los Valores*. Bogotá - Colombia: paulinas.

- Cuenca, R., Nucinkis, N., & Zavale, V. (2007). *Nuevos Maestros para América Latina*. Madrid: MORATA.
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar la identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Díaz, M., & Gallegos, R. (1997). *Formación y Práctica Docente en el Medio Rural*. México: Plaza y Valdés.
- Dirección de Cultura y Educación de Buenos Aires. (Diciembre de 2009). *La Planificación desde el Currículum Preescriptivo*. Recuperado el 09 de 01 de 2013, de http://cedoc.infed.edu.ar/upload/planificacion_institucional_y_didactica.pdf
- Dirección General de Cultura y Educación de Argentina. (2009). *La Planificación desde un Currículum Prescriptivo*. Buenos Aires: Dirección General de Cultura y Educación.
- Dobles, R. (1983). *Escuela y Comunidad*. San José - Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia San José.
- Domènech, J., & Viñas, J. (1997). *La Organización del Espacio y del Tiempo en el Centro Educativo*. Barcelona-España: Grao, de IRIF, S.L.
- Ecuador. (2009). *Constitución de la República del Ecuador: comentarios legislación conexas, concordancias*. Ecuador: corporación de estudios y publicaciones.
- Ecuador, M. d. (2010). *Actualización y Fortalecimiento curricular de Educación General Básica*. Quito: Poligráfica C. A.
- Eggen, P., & Donald, K. (1996). *Estrategias Docentes*. México: México, D.F.
- Enguita, M. F. (2005). *organización escolar profesión docente y entorno comunitario*. España: universidad internacional de Andalucía.
- Esplot, M. (2006). *La Autoridad del Profesor Qué es la autoridad y cómo se adquiere*. España: Wolters Kluwer España, S.A.
- Esplot, M. R. (2006). *La autoridad del profesor*. Madrid: Walter Kluwer España S.A.
- Esplot, M. R. (2006). *La Autoridad del Profesor que es la Autoridad y cómo se adquiere*. España: Wolters Kluwer.
- Etalii, R. B. (1989). *Práctica crítica de la administración educativa*. España: Universitate de Valencia.
- Facultad de Ciencias Humanas UNL Pam. (24 de 04 de 2007). *Prácticas Docentes y Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Recuperado el 07 de 01 de 2014, de <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/ieles/n05a05alvarez.pdf>
- Font, C. M., Perez Cabani, M., Palma Muñoz, M., Clariana i Mantada, M., & Castelló Bodia, M. (1994). *estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Mexico: Grao.

- Gallardo, L., & Jimènez, A. (2004). *La Gestió de los Servicios Deportivos Municipales*. España: INDE. Recuperado el 30 de Diciembre de 2013, de <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>
- Gallegos Badillos, R., Perez Miranda, R., Torres de Gallegos, L. N., & Amador Rodriguez, R. Y. (2005). *Formación Inicial de los profesores de Ciencias en Colombia*. Bogota Colombia: Leoprint Ltda.
- Garcia, C. (2009). Formalidad e informalidad en el proceso de aprender a enseñar. *Revista de Educació*, 33.
- Garcia, C. M., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo Profesional Docente*. Madrid, España: NARCEA, S.A. de Ediciones.
- Garreta, J. (2007). *relación familia - escuela*. España: Universidad de Lleida.
- Garreta, J., & Llevot, N. (2007). *La relación familia - escuela: ¿Una cuestión pendiente?* Lleida: Ediciones de la Universitat de Lleida.
- Garretón, M., & et al. (2002). *América Latina un espacio cultural en el mundo globalizado*. Santa Fè: Ecobello.
- Goldin, D., Kriscautzky, M., & Perelman, F. (2012). *Las TIC en la escuela, nuevas herramientas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona, España: Océano de México, S.A. de C.V.
- Gómez, A. P., Barquín Ruiz, J., & Angulo Rasco, J. (1999). *Desarrollo profesional del docente política, investigación y práctica*. Madrid: ediciones Akal, S.A.
- González, I. (2010). *El Nuevo Profesor de Secundaria*. España: GRAÒ, de IRIF, S.L.
- González, L., Castañeda, S., & Maytorena, M. (2006). *Estrategias referidas al aprendizaje, la instrucció y la evaluació*. Mèxico: UniSon.
- González, R., & Romo, A. (2005). *Detrás del Acompañamiento: Una Nueva Cultura Docente*. Mèxico: ANUIES.
- Guzmán, J., Arreola, R., Solís, I., & Zabala, A. (2012). *Del currículo al aula*. Barcelona: GRAÒ.
- Hax, A., & Majluf, N. (2004). *Estrategias para el liderazgo competitivo*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Hax, A., & Majluf, N. (2004). *Estrategias para el Liderazgo Competitivo*. Argentina: Prentice Hall.
- Higgins, A. (2013). *Guía para la buena practica del docente de educacion general basica de 2° a 7° grados*. Quito: Ministerio de Educacion.
- Hoz, V. G., & Medina, R. (1986). *Organizacion y gobierno de centros educativos*. Madrid: Graficas ROGAR. S.A .

- <http://es.slideshare.net/PEREZHROS/informe-proyecto-de-investigacin-13563861>. (Julio de 2012). Recuperado el 04 de Julio de 2014, de <http://es.slideshare.net/PEREZHROS/informe-proyecto-de-investigacin-13563861>
- Imbernón, F. (1994). *La Formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Barcelona: Ediciones Grao.
- Imbernón, F., Angulo, K., Arana, A., Cela, J., Cifuentes, L., de Febrer, M., . . . Uceda, C. (2005). *Vivencias de maestros y maestras: Compartir desde la práctica educativa*. Barcelona : GRAO, de IRIF, S.L.
- Iyanga, A. (2011). *Política Educativa: Naturaleza, historia, dimensiones y componentes actuales*. Valencia: Culturals Valencianes, S.A.
- Jarrin, J. P. (2010). *Políticas educativas y desempeño. Una evaluación de impacto de programas educativos focalizados en Ecuador*. Ecuador: Flacso Risper Graf C.A.
- Jiménez, L. (2005). *Proyectos Educativos Indígenas en la Política Educativa Boliviana*. La Paz-Bolivia: Plural Editores.
- Juarèz, J. F. (2008). *La Familia Formadora de Ciudadanos*. Caracas: Texto, C.A.
- Juste, R. P., López Rupérez, F., Peralta, M., & Municio, P. (2004). *HACIA UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD*. España: NARCEA,S.A.
- Labarga, J. M., Cardona Patau, S., & Cardona Patau, A. (2006). *liderazgo y gestión por 8 hábitos: del miedo a la confianza*. España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Lasanova, A., & Rodríguez, H. (2009). *La Inclusión Educativa un Horizonte de Posibilidades*. Madrid: La Muralla.
- Laval, C. (2003). *La Escuela No es una Empresa*. Paris: La Découverte.
- Lavin, S., & Del Solar, S. (2000). *El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de transformación de la vida escolar*. Santiago de Chile: LOM Ediciones PIIE.
- Lavín, S., & del Solar, S. (2000). *el proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida escolar*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Lavin, S., & Solar, S. (2000). *El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de transformación de la vida escolar*. Santiago de Chile: LOM Ediciones/PIIE.
- Làzaro, M. (2001). *Problemas y desafíos para la educación en el siglo XXI en Europa y América Latina*. Buenos Aires: Colombiana.
- Lica. (2001). *elementos para la estrategia de desarrollo institucional de los centros e instituciones de America Latina y el Caribe*. San Jose - Costa Rica: IICA.
- López , A. (2013). *101 Temas que un Docente debe conocer*. EE.UU: Copyright.

- Lopez, L. E. (2005). *De resquicios a Boqueros: La educación intercultural bilingüe en Bolivia*. La Paz Bolivia: PROEIB Andes.
- Loya, A., & Rivero, M. (2005). *Las Lenguas Extranjeras y las Nuevas Tecnologías de la comunicación*. Argentina: Universidad Nacional de Río Cuarto.
- Malpica, F. (2013). *Ocho ideas Clave: Calidad de la práctica educativa*. Barcelona: Ediciones GRAO, de IRIF, S.L.
- Marcelo, C., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente*. Madrid: Narcea, S.A de ediciones.
- Marcelo, C., & Vaillant, D. (2009). *desarrollo profesional docente: como se aprende a enseñar*. Madrid España: Narcea S.A de ediciones.
- Marchesi, À. (2006). *Sentidos de la Educación y la Cultura: Cultivar la Humanidad*. Santiago de Chile: LOM.
- Mardomingo, M. (1994). *Psiquiatría del Niño y del Adolescente*. Madrid - España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Martínez, A. (2004). *De la Escuela Expansiva a la Escuela Competitiva*. Bogotá: Anthropos.
- Martinez, D. R. (2005). *Organización escolar, política, educativa y actitudes del profesorado hacia el alumnado en desventaja sociocultural*. España: Universidad Almería.
- Martinez, N. (2001). *Un nuevo modelo de Gestión*. Argentina: Universidad Nacional del Río Cuarto.
- Martíña, R. (2003). *Escuela y Familia una Alianza*. Argentina: Troquel, S.A.
- Ministerio de educación. (03 de 2013). http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Guia_PEI_010313.pdf. Recuperado el 19 de 06 de 2014, de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Guia_PEI_010313.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (Febrero de 2011). *Estándares del Desempeño Profesional Docente*. Recuperado el 08 de 01 de 2013, de http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_%20desempeno_profesional_docente.pdf
- Miranda, J. (02 de Junio de 2011). *Un modelo de Gestión para la supervisión Escolar*. Recuperado el 30 de 12 de 2013, de http://books.google.com.ec/books?id=dfOajgFWcZoC&pg=PA107&dq=Caracter%3%ADstica+s+de+la+gesti%C3%B3n+educativa&hl=es&sa=X&ei=fu3BUrSMI43LkQez44CYDQ&redir_esc=y#v=onepage&q=Caracter%3%ADsticas%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20educativa&f=false

- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. A. (2003). *evaluación del desempeño docente: Fundamentos modelos e instrumentos*. Bogotá Colombia: coop Editorial Magisterio.
- Morales, P. (2003). *Cultura y Territorialidad*. Quito: Abya-Yala.
- Moreno, J., & García, R. (2008). *El Profesorado y la Secundaria*. Valencia: Culturals Valencianes, S.A.
- Mortiño, R. (2003). *Escuela y familia una alianza necesaria*. Argentina: troquel S.A.
- Moya, A. (2010). La Relación Profesor - Alumno. *Revista Digital. Innovación y Experiencias Educativas* Nro. 27, 1-3.
- Muñoz, B. (30 de 01 de 2010). *Desempeño Docente vs. Rendimiento*. Recuperado el 29 de 12 de 2013, de <http://evaluadoresacreditadores.blogspot.com/2010/01/desempeno-docente-vs-rendimiento.html>
- Muñoz, F. (2007). *Los Premios Nacionales de Investigación Educativa y Tesis doctorales 2005*. España: Secretaria General Tècnica.
- Naciones Unidas. (Septiembre de 2005). *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Recuperado el 05 de 01 de 2014, de books.google.com/books?isbn=9213227418
- Navarro, X. C. (2003). *Evaluación de centros educativos: Aspectos nucleares*. España: UOC.
- Nemiña, R., García, H., & Montero, L. (2009). Desarrollo Profesional y Profesionalización Docente. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 14.
- OCDE. (Septiembre de 2001). *Docentes para las Escuelas del mañana*. Recuperado el 29 de Diciembre de 2013, de http://books.google.com.ec/books?id=EFTJRn85jZ8C&pg=PA84&dq=Formaci%C3%B3n+inici+ly+capacitaci%C3%B3n+del+docente&hl=es&sa=X&ei=_gTBUpnGEtStkAfsmlDIBQ&redir_esc=y#v=onepage&q=Formaci%C3%B3n%20inicial%20y%20capacitaci%C3%B3n%20del%20doce nte&f=false
- OECD. (2011). *Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes*. México: Publishing.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2009). *Mejorar el Liderazgo Escolar*. Recuperado el 09 de 01 de 2013, de <http://www.oecd.org/edu/school/44374937.pdf>
- Orozco, M. E., & Gallegos Valdés, R. (1996). *Formación y práctica docente en el medio rural*. Mexico: Plaza y Valdes.
- Ortiz, G. (5 de Marzo de 2007). *Realización Profesional Docente*. Recuperado el 29 de 12 de 2013, de <http://books.google.com.ec/books?id=NBKd7ys1cFwC&pg=PA11&dq=autoestima++docente &hl=es&sa=X&ei=fRHBUqeoBpOekQe1xoCQAQ&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=autoes tima%20%20docente&f=false>

- Paigdellivol, I. (2007). *La educación especial en la escuela integrada: Una perspectiva desde la diversidad*. GRAO, de IRIF, S.L.
- Palacios, S. G. (1998). *Práctica crítica de la administración educativa*. Madrid: EUNED.
- Paniagua, M. (Septiembre de 2004). *La Formación Y La Actualización De Los Docentes: Herramientas Para El Cambio En Educación*. Recuperado el 30 de Diciembre de 2013, de <http://www.cedal.org/docus/educ01.pdf>
- Peña, A. O., R Gomez, J. P., & Molina Rubio, A. (2000). *Potenciar la capacidad de aprender a aprender*. Madrid España: Narcea, S.A.
- Pérez, V. L. (2006). *Gestión y Enseñanza de CL2: tensiones y discontinuidades*. La Paz Bolivia: Procib Andes Ediciones.
- Pogré, P., & Lombardi, G. (2004). *escuelas que enseñan a pensar: enseñanza para la comprensión*. Buenos Aires: Mónica Aguerrondo Ediciones.
- Ponce, J. (2010). *Políticas Educativas y Desempeño: Una evaluación de impacto de programas educativos focalizados en Ecuador*. Quito: FLACSO, Sede Ecuador.
- Prot, B. (2005). *Pedagogía de la motivación*. Madrid: Narcea S.A de Ediciones.
- Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe. (2005). *Protagonismo Docente. PRELAC*, 195.
- Puing, J., Xus, M., Escardibul, S., & Novella, A. (1999). *Como fomentar la participación en la escuela*. Barcelona: GRAO, de Serveis Pedagògics.
- Pullias, E., & Young, J. (1999). *El Maestro IDEAL*. México: Pax.
- Quintana, J. M. (1993). *Pedagogía familiar*. Madrid: Narcea S.A. de ediciones.
- R, M. S. (2001). *Evaluación del aprendizaje, conceptos y técnicas*. Mexico: PAX Mexico.
- R, m., & S, S. (2001). *Evaluación del aprendizaje, conceptos y técnicas*. Mexico: Pax Mexico.
- Ramírez, C., & Cavassa, C. (2002). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. Mexico: Limusa.
- Raul Vallejo. (26 de 01 de 2009). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Recuperado el 30 de 12 de 2013, de http://web.educacion.gob.ec/_upload/ACUERDO%20025-090002.pdf
- Revista de la Universidad Boliviana. (2008). *La Gestión del Aprendizaje. POLIS*, 27.
- Reyero, M., & Tourón, J. (2003). *EL DESARROLLO DEL TALENTO LA ACELERACIÓN COMO ESTRATEGIA EDUCATIVA*. España: JosmanPress.
- Rodriguez, B. G. (2003). *Un modelo de evaluación (autorregulación) para centros docentes*. Madrid: Visión libros.

- Rodriguez, B. G. (s.f.). *Un modelo de evaluación (autorregulación) para centros docentes*. Madrid: Visión libros.
- Rodríguez, J. (2012). *La Investigación Económica y Social en Perú*. Lima - Perú: NOVA PRINT, S.A.C.
- Rodríguez, L. R. (2005). *Profesionalización de la docencia universitaria: transformación y crisis*. Mexico: Plaza y Vadez S.A.
- Ros, R. M. (2007). *La Organización del centro educativo Manual para maestros*. club universitario.
- Rupérez, F. L. (2003). *LA GESTIÓN DE CALIDAD EN EDUCACIÓN*. Madrid: La Muralla,S.A.
- S, A. A. (1981). *Estrategias de estudio*. Colombia: norma.
- S., A. A. (1981). *Estrategias de estudio*. Bogotá - Colombia: norma.
- Saavedra, A. (2007). *Política Educativa: una reflexión desde la Filosofía*. Quito: Abya-Yala.
- Saavedra, R., Castro, L., Restrepo, O., & Rojas, A. (2001). *Planificación del Desarrollo*. Bogotá: Gèminis Ltda.
- Sacristan, G. (2006). *la reforma necesaria: entre la política educativa y la practica escolar*. confabria: ediciones Morota 2006.
- Salinas, D. (2002). *¡Mañana Examen! la evaluación: entre teoría y realidad*. Barcelona: GRAÒ, de IRIF, S.L.
- Sanchidrián, J. G. (2007). *Motivación haga que lo hagan*. Madrid España : Funación confemetal .
- Sanchidrián, J. G. (2007). *Motivación: Haga lo que hagan*. España: Fundación Confemetal.
- Santillàn, M. (2010). *Gestión del Conocimiento: El modelo de gestión de Empresas del siglo XXI*. La Coruña - España: Gesbiblo, S.L.
- Santos, D. d. (1998). *Estratigias de conocimiento*. Madrid - España: MAPCAL, S.A.
- Santos, D. d. (2002). *GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEL MITO A LA REALIDAD*. Madrid - España: Albasanz.
- Schweizar, M., & et al. (2009). *La Formaciòn del Docente entre la Pedagogia y al Emperia*. Argentina: Villa Maria.
- Sciotto, E. (1998). *Proyecto Educativo Institucional de Salud*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Serrat, A. (2005). *PNL Para docentes mejora tu conocimiento y tus relaciones*. España: GRAÒ,de IRIF, S.L.
- Shaili, D. L. (2010). *Psicología para docentes: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la profesión*. Mexico: Universidad de Guanajuato.
- Soler, E. A. (2002). *Bases lingüísticas y metodología para la enseñanza de la lengua inglesa*. España: Universitat Jaume.

- Sophia. (2007). *politica educativa: una reflexion desde la filosofia* . Quito - Ecuador: Abya Yala.
- Tablada, J. (15 de 07 de 2008). El Liderazgo Educativo, debe ser un Liderazgo Transformador. *El Nuevo Diario.com.ni*, pág. 2.
- talli, R. B. (1989). *Práctica critica de la administración educativa*. España: Universitate de Valencia.
- Tardif, M. (2004). *Los Saberes del Docente y su Desarrollo Profesional*. Madrid: NARCEA.
- Tardil, M. (2004). *los saberes del docente y su desarrollo prifesimal*. Madrid: Narcea. S.A de ediciones.
- Tedesco, J. C. (2005). *Nuevas perspectivas en educación opiniones sobre politica educativa*. Buenos Aires: ediciones Garcia S.A.
- Toro, J. R. (2012). *Gestión interna de la calidad de las instituciones de educación superior*. Santiago de Chile: UOC.
- Udaondo, M. (1992). *Gestión de Calidad*. Madrid: Díaz de Santos, S.A.
- Ugalde, L. (2001). *Seminario identidad profesional y desempeño docente en Venezuela y America Latina*. Caracas: Universidad catolica Andrés.
- Ugalde, L. (2001). *Seminario Identidad Profesional y Desempeño Docente en Venezuela y América Latina*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Valero, J. M. (1989). *La Escuela que yo quiero*. México: PROGRESO, S.A. DE C.V.
- Vanegas, P. (2004). *Planificación Educativa: Bases Metòlogicas para su Desarrollo en el siglo XXI*. San José-Costa Rica: EUNED.
- Velasco, J. A. (2010). *Gestión por procesos*. Madrid: ESIC.
- Veléz, M. I., Berastegui, A., & Pedro - Viejo. (2006). *Educación y familia: La educación familiar en un mundo de cambio*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Vernieri, M. J. (2006). *Adolescencia y Autoestima*. Buenos Aires - Argentina: 2ª. ed. Bonum.
- Vicira, H. (2007). *La comunicación en el aula*. Madrid: Narcea S.A.
- Vidal, J. A. (2004). *La gestión del conocimiento como motor de la innovación*. Valencia: Universitat Jaume I.D.L.
- Wittrock, M. (1997). *La Investigación de la Enseñanza, III Profesores y Alumnos*. España: Paidòs.
- Yampufè, C. (14 de 02 de 2011). *Desarrollo Magisterial*. Recuperado el 16 de 03 de 2014, de <http://carlosyampufe.blogspot.com/2011/02/un-sistema-educativo-no-puede-estar.html>
- Yáñez, M. R., & Villatoro, P. (2005). *LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN HACIA UNA GESTIÓN BASADA EN EL CONOCIMIENTO*. Santiago Chile: ISSN.
- Zubiría, J. (2013). El maestro y los desafíos a la educación del siglo XXI. *REVISTA REDIPE* 825 , 4, 11.

PROPUESTA

LEGAL: <input type="checkbox"/>	
ÁMBITO:	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR: <input type="checkbox"/>
	APRENDIZAJE: <input checked="" type="checkbox"/>
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN: <input type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO:	
Falta de motivación e interés por parte de los estudiantes al momento de estar en el aula de clase.	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:	
Innovar las clases impartidas convirtiéndolas en más dinámicas e interesantes motivando la participación de los alumnos en el "Colegio Huertas".	
OBJETIVO:	
Crear concientización en los alumnos para despertar el interés y participación en el aula clase logrando que se torne significativa y provechosa para cada uno poniendo hincapié en que la educación es la mejor herencia que se puede tener. En las aulas de clases del Colegio Huertas en el periodo 2014 – 2015.	<ul style="list-style-type: none">➤ Preparación anticipada del docente antes de pararse frente de los estudiantes.➤ Material didáctico llamativo e interesante.➤ Buscar otros espacios donde se pueda generar aprendizajes significativos.➤ El Colegio Huertas cuenta con un patio y biblioteca donde se pueden reunir con los estudiantes.

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recabar información acerca del tiempo y disposición que le prestan a sus planificaciones. ➤ Motivar al docente a innovar sus planificaciones incluir el criterio de los estudiantes. ➤ Motivar a los alumnos a intercambiar ideas para dar a relucir lo que les llama la atención, que se puede hacer, como renovar. ➤ Tomar en cuenta los lineamientos 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar todo lo positivo que se logró recopilar mediante la observación. ➤ Se dará a conocer a los docentes el motivo de la propuesta y objetivo y en fin lo que se desea lograr aplicando esta técnica. ➤ Los docentes ingresarán al aula motivados con mucha energía y precisión para motivar a los estudiantes a que participen en esta idea innovadora. ➤ Socialización de lo que se va aplicar y lo que 	<ul style="list-style-type: none"> • Líder • Docentes • Estudiantes • Propuesta • Infocus • Planificaciones • Aula • Docentes • Alumnos • Lineamientos de la Educación 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas para recabar información. • Criterios de los docentes acerca de la propuesta planteada. • Revisión de las planificaciones. • Opiniones de los estudiantes acerca de la propuesta. • Reflexión acerca de los lineamientos de la

<p>actualizados de Educación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Recopilar ideas y opiniones para sacar las debidas conclusiones que nos ayudara aplicar esta innovadora tarea. ➤ Desarrollar en los docentes y estudiantes su pensamiento creativo e innovador al momento de emitir su criterio. ➤ Realizar una clase dentro y fuera del aula para recoger información acerca si logramos captar la atención de los estudiantes y por ende 	<p>se requiere.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Participación activa del docente y los alumnos emitiendo criterios y opiniones que serán anotadas en la pizarra. ➤ Socialización de las ideas para sacar las debidas conclusiones, como técnicas de apoyo para realizar la actividad. ➤ Colaborar en la revisión de las planificaciones curriculares conjuntamente con el docente para incluir los criterios y desarrollar en 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra • Marcadores • Aula • Biblioteca • Docente • Humano • Planificaciones curriculares • Docentes • estudiantes • Docente 	<p>educación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proceso de reflexión acerca de las ideas y opiniones vertidas. • Proceso de reflexión acerca de las diferencias que se presentaron al momento de emitir las ideas. • Proceso de reflexión acerca de cómo incluir las ideas de loes estudiantes.
--	---	--	---

<p>obtener aprendizajes significativos.</p> <p>➤ Construir un manual con todas las aportaciones que obtuvimos durante este periodo.</p> <p>➤ Acuerdos y compromisos entre docentes, estudiantes, el líder del Colegio</p>	<p>el alumno la motivación por aprender.</p> <p>➤ Participación activa por parte de los docentes brindando su aporte profesional para cada una de las actividades realizadas.</p> <p>➤ Participación activa del docente y los estudiantes para elaborar el material didáctico que será parte del aula de clases convirtiéndose en más acogedora.</p> <p>➤ Sacar las debidas conclusiones para el nuevo modelo de planificación y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manual • Planificación • Docente • Estudiantes • Texto • Material didáctico • Planificación • líder 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación acerca de las ventajas y desventajas presentadas a lo largo de las clases. • Análisis de la propuesta alcanzada. • Observación por parte del líder de la institución en cada tarea planteada.
---	--	--	---

Huertas.	<p>el aporte que nos presta.</p> <p>➤ Establecer acuerdos y compromisos con los docentes acerca de incluir las ideas y necesidades de los estudiantes, al momento de planificar y ejecutar su clase.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes • Estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis general acerca de la propuesta planteada
----------	--	---	---

BIBLIOGRAFÍA:

(Actualización y Fortalecimiento curricular de Educación General Básica, 2010)
(Corredor, 2003)

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.**

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

Recibido
06-01-2014
Rojas



Anexo 2: Carta de entrega–recepción del informe de los resultados de la
Investigación



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja..... del 2014

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. **Tipo de Institución:**

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. **Ubicación geográfica:**

Urbana Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

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

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. **Modalidad de trabajo:**

Presencial Semipresencial Distancia

8. **Relación laboral:**

Contrato Nombramiento Honorario

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

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

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

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.			
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.			
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.			
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.			
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.			
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.			
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.			
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NÚMERO DE NIÑOS:
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.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.2.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
			1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
		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: Fotografía de la Institución educativa y de los encuestados







