



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCIÓN FÍSICO MATEMÁTICA**

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de bachillerato del Colegio Fiscal “Palmar” de la Comuna Palmar, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, en el año lectivo 2013-2014.**

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTOR: González González, Sinfiorano Godofredo**

**DIRECTOR: Morán Franco Martha Raquel, Dra.**

**CENTRO UNIVERSITARIO SALINAS**

**2015**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora.

Martha Raquel Morán Franco

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: **“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de bachillerato del Colegio Fiscal Palmar de la Comuna Palmar, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, en el año lectivo 2013-2014”** realizado por González González Sinforiano Godofredo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, abril del 2014

F: .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, González González Sinfiorano Godofredo, declaro ser autor del presenta trabajo de fin de titulación **“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de bachillerato del Colegio Fiscal Palmar de la Comuna Palmar, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, en el año lectivo 2013-2014”**, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Mg. Martha Moran Franco, Director(a) del presente trabajo, y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice **“Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.**

f: .....

Autor: González González Sinfiorano Godofredo

Cédula: 0908356207

## **DEDICATORIA**

A toda mi familia: esposa e hijos que me apoyaron en esta carrera profesional.

Sinforiano González González.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Todopoderoso por darme esta virtud.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, docentes y personal administrativo que enraizaron el árbol de mi profesión.

Al Rector y Docentes del Colegio Fiscal “Palmar”, quienes brindaron las atenciones necesarias para el trabajo investigativo.

A mi Tutora, MSc. Martha Moran Franco, quien estuvo fortaleciendo la preparación de mi tesis.

A mis familiares y amigos, por el apoyo constante.

Sinforiano González González.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Págs.
CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
1. Desempeño docente.....	6
1.1 Definiciones de desempeño docente.....	6
1.2.1 Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.2.2. Motivación.....	9
1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.2.4. Relación familia escuela.....	13
1.2.5. Organización institucional.....	15
1.2.6. Políticas educativas.....	17
1.3. Características del desempeño docente.....	19
1.4. Desafíos del desempeño docente.....	20
1.4.1. Desarrollo profesional.....	22
1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	23
1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	25
2. Gestión educativa.....	27
2.1. Definiciones de gestión educativa.....	27
2.2. Características de la gestión.....	28
2.3. Tipos de gestión.....	30
2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	31
2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	31
2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	33
2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	35
2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	36

3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	39
3.1. Definiciones de estrategias.....	39
3.2. Tipos de estrategias.....	40
3.2.1. En la gestión legal.....	40
3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	42
3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	43
3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	44
<b>CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA.....</b>	<b>46</b>
2.1. Diseño de investigación.....	47
2.2. Contexto.....	47
2.3. Participantes.....	48
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	48
2.4.1. Métodos.....	48
2.4.2. Técnicas.....	49
2.4.3. La Encuesta.....	49
2.4.4 Instrumentos.....	49
2.5. Recursos.....	50
2.5.1. Recurso Humano.....	50
2.5.2. Recursos Materiales.....	50
2.5.3. Recursos Institucionales.....	50
2.5.4. Recursos Económicos.....	51
2.6. Procedimiento.....	51
<b>CAPÍTULO 3. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>53</b>
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	54
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	54
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	55
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	56
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular....	58
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	58
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño	

docente.....	60
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	62
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	64
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	64
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	64
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	65
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	67
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	69
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.....	69
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	71
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.....	72
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.....	74
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.....	75
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.....	77
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.....	78
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.....	79
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.....	81
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.....	82
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.....	83
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.....	85
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	86
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.....	86
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	88
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	90
3.5. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	92
3.6. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	93
3.7. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	94
<b>CAPITULO 4. Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta</b>	<b>96</b>
4.1 Conclusiones.....	97
4.2 Recomendaciones.....	98

4.3 Propuesta.....	100
4.4 Bibliografía.....	102
<b>5. ANEXOS.....</b>	<b>108</b>
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	109
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.....	110
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.....	111
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	115

## RESUMEN

El desempeño docente fomenta en los educandos la pasión y amor a sus distinciones formativas, convirtiéndose en la satisfacción del entendimiento a la inquietud de lo desconocido. La investigación y encuesta realizada a un grupo de docentes en el desarrollo de sus funciones integrales, muestra la realidad socioeducativa perjudicada por la falta de dirección, orientación y la aplicación de normativas vigentes en la educación. Usando como objetivo primordial de estudio: el desempeño docente en ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis en el Colegio Fiscal "Palmar" de la Comuna Palmar. La problemática obliga a encuestar cinco docentes mediante un trabajo deductivo-descriptivo mediante un cuestionario de autoevaluación que facilita datos porcentuales y estadísticos, factores que determinan el compromiso de los docentes a integrar las leyes que predominan e influyen en la calidad educativa. Los resultados obtenidos y entregados al colegio encuestado, trascenderá el cambio necesario en beneficio de una educación nueva, siendo de gran ayuda para el mejoramiento institucional vinculado al buen vivir.

**PALABRAS CLAVES:** Desempeño docente, Formación, Enseñanza, Leyes, Educación, Gestión legal.

## **ABSTRACT**

The teacher performance fosters in students the passion and love to their training awards, becoming in the satisfaction of understanding to the concern of the unknown. The research and survey of a group of teachers in developing their comprehensive functions, shows the social and educational reality prejudiced by the lack of, direction, orientation and implementation of applicable regulations in the education. Using primary objective of study: teacher performance in areas of legal management, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis in the "Palmar" High School of the Palmar Commune. The problem the problem helps to survey five teachers using a deductive-descriptive work, through a self-assessment questionnaire that facilitates percentage and statistics, factors determining the commitment the teachers to integrate the laws that dominate and influence in the quality of education. The results obtained and delivered to the respondent high school surveyed, will transcend the necessary change for in benefit of a new education, being helpful for institutional improvement linked to good living.

**KEYWORDS:** Performance, Training, Teaching, Laws, Motivation, Education, legal management.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo el estudio de procesos de enseñanza-aprendizaje y ámbitos de desempeño laboral aplicado a docentes el Colegio Fiscal “Palmar”, ubicado en la Provincia de Santa Elena, Cantón Santa Elena para que los estudiantes optimicen su desarrollo formativo y estimen la calidad educativa que el actual sistema pedagógico curricular requiere.

La obligatoriedad de proporcionar un aprendizaje significativo y conocimientos de seguridad y bienestar estudiantil, como también los derechos del niño, niña y adolescente, permite abordar más de una necesidad educativa; aquellas que en períodos anteriores aun pretendiendo no se resolvían adecuadamente y lograban perjudicar al entorno educativo y su esmerada sensación de calidad. En la actualidad es importante aplicar las reglas y normativas vigentes, apropiándose de ellas como el soporte legal e institucional que motiva la práctica correcta de los artículos sin desvalorizar los estándares de calidad recientemente incorporados.

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel esencial de la educación y realidad socioeducativa del país, plantea esta investigación como aporte directo al desarrollo integral, al sostenimiento y desempeño docente en todo proceso educativo. El Ministerio de Educación del Ecuador mediante estudios anteriores aclara que el trabajo docente se sostiene mayoritariamente en el concepto de calidad educativa compleja y multidimensional. Certificando que el sistema educativo será de calidad en la medida de los servicios que ofrece y los actores que lo promueven, favoreciendo a una sociedad democrática, intercultural, renovada, inclusiva y con igualdad de oportunidades.

Es cierto que los sistemas educativos contemporáneos son complejos, y toda práctica requiere un alto nivel de autonomía en los agentes de los centros educativos, ya sean estos docentes y demás que lo integren. Tradicionalmente estos cambios han sido procesos eminentemente verticales, lo que se quiere es cambiar esta dinámica involucrando a la toda la comunidad educativa. Todo esto aclara que debemos tener en cuenta no solo los aspectos tradicionalmente académicos, sino también el adelanto de la autonomía intelectual de los estudiantes, sus derechos y obligaciones; formación ética para una mejor ciudadanía como también la acción de los docentes en su ámbito profesional y práctico de gestión.

A pesar de las limitaciones presentadas como la disponibilidad de tiempo y entrevista no fue impedimento continuar con este trabajo de investigación pues el tema contribuirá significativamente al establecimiento y por consiguiente al desarrollo formativo y pedagógico de la comunidad a la que pertenezco.

El aporte de esta investigación logrará que docentes, autoridades y toda la familia educativa interioricen el valor relevante de la educación actual, sus cambios y normativas nacionales vigentes, ayudando en lo absoluto a compartir inquietudes sobre sus derechos y la importancia del cumplimiento de deberes, apropiándose aún más de la LOEI, el código de la niñez y adolescencia, y otras leyes que garanticen el bienestar de sus estudiantes, promoviendo la conformación de los organismos institucionales, la implementación y desarrollo de la cultura organizacional necesaria.

El presente trabajo investigativo, está integrado de los siguientes capítulos:

Capítulo I, está conformado por el Marco Teórico del tema de investigación, precisamente en las diferentes claves filosóficas, psicológicas, además de la pedagogía y el marco legal: son frutos de afamados investigadores quienes han dado sus conocimientos y prácticas en el transcurso de la historia para que la docencia tenga mejor performance en los educandos.

Capítulo II, sintetiza la Metodología: nos da a conocer las herramientas para encontrar las metas trazadas a través de argumentos específicos y solucionar cualquier inconveniente de nuestra carrera docente; también dirige el pensamiento de nuestra investigación en cada detalle.

Capítulo III, muestra los resultados obtenidos en la investigación realizada de manera objetiva, práctica y gráfica de cada uno de los docentes investigados y encuestados.

Capítulo IV, Determina las conclusiones, recomendaciones y propuestas hacia los docentes encuestados del plantel en donde se realizó la investigación, buscando el mejor desempeño educativo.

**CAPÍTULO 1**  
**MARCO TEÓRICO**

## 1. Definiciones de desempeño docente.

La laboriosidad que realizan diferentes personas en su trabajos cotidianos van marcando la eficiencia y experiencia en el tiempo, muchos serán capataces o jefes de personal sino han tenido formación profesional, pero quienes la han tenido otro destino digno estarán en el horizonte; sin embargo quienes eligen la docencia estarán enmarcados en una vida sin la pomposidad del caso, sino con la gran riqueza de la sabiduría incalculable.

Muchos ideólogos emiten criterios sobre el desempeño docente, autoridades ministeriales de diferentes países buscan nuevas estrategias para que la educación sea de calidad, pero el verdadero desempeño docente no es sólo preparación académica, va más allá de un cupo de trabajo, es entrega total, es el bienestar tangible, es preparación interna formada con ética profesional para la mejor educación.

DEFINICIONES: TABLA 1

AUTOR	DEFINICIÓN
(Ugalde, 2001)	En la identidad influyen las etapas de formación para ser educador, así como las diversas condiciones en que se ejerce la profesión.
(Hunt, 2009)	El desempeño docente debe por consiguiente ser efectivo si se apunta o proyecta a una enseñanza exitosa en toda área requerida por cada estudiante, además define la competencia del docente como el conocimiento y las habilidades requeridas transformando la caracterización del desempeño docente a la forma en que este conduce durante el proceso de enseñar.
(Ortiz, 2012)	El desempeño docente profesional integral significa disponer de una sólida preparación científica y técnica. Sin ella no hay ni puede haber, desempeño profesional integral.

Con lo cual concluimos que:

- Por eso antes que cualquier cosa, aspecto organizativo o estímulo externo, reconocemos que el desempeño docente es la identidad profesional de todo educador que con bastante sacrificio y consistencia se convierte en el mejor amigo y guía para lograr los objetivos enfocados en el aprendizaje de sus estudiantes. Esto implica una relación laboral intrínseca con la sociedad, tratándose de las actividades educativas, donde el maestro transmite su vida, sus creencias profundas, sus conocimientos y el amor hacia los educandos para resolver cualquier problema de la vida cotidiana.
- La formación integral del profesional constituye desde ya una preocupación y ocupación de las universidades en la actualidad. Siendo consientes en el desarrollo cognoscitivo también del estudiante, considerando la importancia de ver a éste como persona que se construye en el proceso de aprendizaje.
- Es notable entonces rescatar la simple idea de un buen profesional y su denominación universal en ejercicio de su profesión con iniciativa, flexibilidad y autonomía, en escenarios heterogéneos y diversos, a partir de la integración de conocimientos, habilidades, motivos y valores que se expresan en un desempeño profesional eficiente, ético y de compromiso social.
- El trabajo profesional está siempre ligado al compromiso y total responsabilidad del desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades, lo cual motiva a ser alimentado de valores competitivos que edifican al ser humano en el proceso de formación.
- De igual modo se requiere una formación humanística unida a todo lo anterior, donde el profesional esté caracterizado por elevados valores éticos, morales y sociales en general. En definitiva el desempeño docente es entrega total, es el don de servir con humildad como hizo Jesús, sólo con la infinita recompensa de la satisfacción interior de que los demás se han multiplicado en el camino del bien.

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

### **1.2.1 Formación Inicial y Capacitación del Docente.**

Está claro en la vida, que el ser humano desde la concepción y en el vientre de la madre necesita cariño y enseñanza, para en lo posterior forme su carácter y por ende su propia personalidad en beneficio de la sociedad, y aquél que elija el sendero de la docencia todavía el sacrificio es mucho más que los otros, porque tendrá la responsabilidad de formarse a ciencia y semejanza de las doctrinas elementales en el bien común, por ello, la capacitación en formación docente debe complementar la sonora convicción del porqué, para qué, cómo y dónde se dirige la preparación y sendero de la docencia, es menester primero, que toda persona analice detenidamente la decisión de subirse a ésta barca sin conocer que en su mar abierto existen un sinnúmero de tempestades, que todo maestro debe solucionar con el fuerte timón de la paciencia, llena de todas sus enseñanzas como la piedra angular de quienes elijan su destino. Además, todo conlleva a una preparación a conciencia, no solo en nuestro país, sino después del bagaje de conocimientos, adquirir experiencias nuevas en áreas competitivas, en otros países, de allí he tomado este pensamiento:

Las instituciones requieren de gente competitiva afianzados a la docencia, que permitan desarrollar un trabajo fundamentalmente en el logro personal. Muchas universidades, colegios y demás instituciones de prestigio ya cuentan con gente profesional. Y el compromiso también es con todas, para mejorar la calidad de la vida estudiantil y provecho en su comunidad. (Arenas & Fernández, 2009).

Es diferente una carrera profesional a cualquiera que esté inmerso en la docencia, a quienes tengan un pregrado o posgrado en ciencias de la educación, el tiempo ha dado la razón, las deficiencias en la formación de los educandos también se debe a eso, todo profesional que trabaje en el área de la educación tiene la obligación de prepararse e interiorizar la misma para mejorar el presente y futuro de la educación, y mucho más si trabajan en las universidades. Para complementar los factores que influyen en el desempeño docente extraje esta parte de un documento.

En consecuencia, el ejercicio de la docencia bajo estos parámetros suscita la necesidad de la práctica reflexiva en el oficio de enseñar. Implica, además, el buen conocimiento de los contenidos a enseñar y de su didáctica, pero también conocimiento de la profesión y de sí mismo. (Pavié, 2011)

No es solamente adquirir el título de licenciado en ciencias de la educación para poder laborar en este campo, sino que la parte fundamental proviene desde nuestro interior con todas las fortalezas y destrezas adquiridas y sentirse valorado con los mejores ideales innovadores que daremos a la sociedad, solventar a ella de ejemplo y liderazgo adquiridos en nuestra formación interna; nuestra ambición de encontrar sonrisas satisfactorias que salgan y entren del aula, evidenciando situaciones palpables que ser y cumplir como docentes.

### **1.2.2. La motivación:**

Hace poquísimos años los docentes trabajaban en su institución y luego en las tardes o noches en otra, porque el sueldo del ministerio no alcanzaba para la canasta básica peor para otras necesidades, muchos de ellos conducían taxi para apalear los gastos de sus hogares, pero tenían que cumplir con las exigencias educativas curriculares; en la actualidad, los centros educativos laboran cumpliendo esas exigencias, si es posible a la perfección, en busca de la educación inclusiva, que tan lejana estaba; pero será acaso que la motivación económica de parte del gobierno es la correcta, si muchos colegas hasta han preferido la renuncia y otros como por arte de magia eligen la jubilación con los años mínimos, porque no se adaptan a éstas exigencias; porque han dado en sus años una educación a su manera, la tradicional, perjudicando a muchos en su formación. Pero, ¿es la parte económica, la que preocupa cuando se tiene vocación?, si muchas personas han entregado su vida, por inculcar venerados preceptos que orientaron a una mejor vida, incluso con la muerte como Jesús; ellos siguieron esta línea y otros se aprovecharon de ella; cómo olvidar la entrega en la doctrina católica de Juan Pablo II, el amor hacia los niños por Teresa de Calcuta, el gran maestro Felipe Suárez, y muchos científicos que buscaron descubrir los fenómenos naturales para el bien de la humanidad moderna, acaso atrás de ellos había la necesidad del sueldo sustancioso; no, estaba la gran motivación de demostrarse a sí mismo, la valía del porqué estaba en este mundo, el deseo de servir, de ayudar a la humanidad en lo que sea menester. Entonces, la motivación no se encuentra en el exterior sino en nuestro propio interior. La motivación es intrínseca y compleja cuando es transmitida a otras personas y mucho más cuando el educador tiene el deber en cada instante de hacerlo con sus estudiantes, para ello recojo de las memorables páginas transcritas por Montico.

El proceso de educación genuino es aquél que provoca crecimiento, porque es capaz de ver, de descubrir y valorar la potencialidad que se encuentra en la interioridad del educando. (Montico, 2004)

La educación tradicional enfrentaba situaciones obligatorias de responsabilidad estudiantil que consistían en recibir órdenes de cada maestro para cumplir tareas según su criterio, y, si un alumno proponía otra solución, era tajante en su apreciación, no se podía buscar alternativas propias de los educandos, sin que el maestro no estuviese de acuerdo, su decisión era inapelable como un juez, modelos educativos que no aportaban a el crecimiento personal de todo educando, dejando a un lado la motivación, el dinamismo, la categoría didáctica de dar las clases, algo que parecía difícil de cambiar y llegar a convertirse en un mediador, tutor y facilitador de la enseñanza, porque esta no se imparte, se comparte con actitud.

Si nos preguntamos, ¿qué hubiese pasado, si Albert Einstein no poseía su fortaleza o motivación interior?, aunque fue maltratado por su maestra y denigrado porque no tenía capacidad intelectual para el aprendizaje, según ella: la motivación y capacidad de encontrar nuevos rumbos de aprendizajes rompieron esquemas en ese tiempo porque demostró a la humanidad, que un niño callado o retraído como apreciamos a veces, tiene un juego capacidades para adquirir nuevos conocimientos de diferente manera a las tradicionales, como lo hizo el gran genio.

El siglo actual junto a la creatividad anhelan contribuir a diseminar el mensaje de que el cultivo innovador como una tarea indispensable y prioritaria. Aplicar los métodos creativos en el currículum de forma sistemática hará que los alumnos y alumnas se transformen en creadores alevines y en innovadores futuros. De lo contrario muchos de estos talentos no germinarán por haber caído en el pedregal de una enseñanza repetitiva reproductiva, aburrida y desalentadora. (Dabdoud, 2009)

Una enseñanza providencial aparece en los últimos años, la democracia dentro del aula, el negocio entre el maestro y su alumnado para encontrar nuevas estrategias para la enseñanza aprendizaje, es motivo alentador, cuando un alumno propone diferentes aspectos, hasta soluciones y mejoras, no se corre un riesgo, más bien existe confraternidad entre todos, reina la confianza para los pares en adquirir mucho mejor los conocimientos, estamos totalmente de acuerdo que las capacitaciones de formación docente y actualizaciones curriculares siempre sube el nivel de enseñanza, pero también la inclusión de ideales estratégicos por los

estudiantes que necesariamente deben estar en el POA, son fundamentales. La inserción de trabajos grupales, con líderes en cada grupo para encontrar nuevos líderes, fomenta interacción continua; la investigación en cualquier campo, las exposiciones prácticas y las bromas entre docente y alumnado propician bienestar sin cuartel y ganamos todos, se desemboca participación continua de los pares; existe la enseñanza-aprendizaje.

En el mismo sentido, considerar la investigación del desempeño de los profesores desde el punto de vista de la motivación nos ubica tanto en la dimensión contextual como individual. Si el sentido del conocimiento está en su uso, en la manera que aplicamos las acciones que realizamos, entonces se toma precedente estudiar la acción de los profesores en sus contextos naturales de desempeño, sesgando la mirada hacia la activación motivacional. (Bono, Los docentes como engranajes fundamentales en la promoción de la motivación de sus estudiantes, 2010)

Los requerimientos curriculares aplicados al entorno de los estudiantes, han desarrollados progresos aceptables, problemas aplicados a la vida de sus familiares, como el caso de la agricultura o pesca, aspectos de supervivencia por estos sectores; son motivos de la enseñanza-aprendizaje que se vierten accesibles en su momento, y el docente debe preparar aquello aunque no existan ejemplos similares en los textos, pero, allí sobresale la capacidad de conocimiento o estrategias innovadoras para que el educando viva la realidad de una mejor enseñanza.

### **1.2.3. Relación Profesor Estudiante.**

En algunos casos, ciertos alumnos confunden la relación profesor estudiante, si el maestro es el guía de la enseñanza o el líder a imitar en todos los parámetros, el amigo en quién confiar sus problemas y el nexo para solucionarlos; no es quién apoyará alguna negligencia de ellos, falta académica, o mal comportamiento dentro y fuera del aula, el docente debe mantenerse en la línea de los valores morales como apoyo fundamental para formar líderes que sirvan a la sociedad y a su familia.

Es prioridad también que el docente trabaje dentro y fuera del aula, cuyas evaluaciones pedagógicas se realice dentro y fuera del aula, porque de ello depende la real capacidad del educando cuando esté expuesto a desenvolverse en la vida solo.

En resumen, los estudiantes no solo necesitan que sus profesores sean expertos en sus áreas de especialidad y que transmitan de manera técnicamente correcta sus conocimientos. Es también necesario que sean capaces de “crear un clima favorable para la participación de los estudiantes y para ello es fundamental que los docentes muestren disposición de apoyarlos en la tarea de creación del conocimiento y que muestren una clara integridad de valores que forme a los jóvenes de manear integral”. (Armenio, Hernani, Fernandes, & María, 2007)

La relación profesor alumno debe ser completamente conjugada desde el abordaje de la clase, con la trasmisión de la creatividad, puede exponer relaciones de su vida o excelsos personajes que sirvieron a la ciencia, y de allí parte las diferentes interrogantes de los alumnos para conocer la profundidad de la clase, comprender sus inquietudes, y la pasmosa transformación en el viaje de sus aspiraciones, con esto, predomina la interacción de todos: alumnos- maestro, se fomenta la confianza e interés.

Cada vez que el docente exponga la nueva clase, tiene que prepararla con todos los elementos. El objetivo o meta debe explicarse de manera específica y comprensible y se entienda que lo fundamental para ellos es lo que van a adquirir, no está demás decir que en el desarrollo, el educando conozca todas las actividades que se va a realizar por el docente y los alumnos, tanto individuales como grupales, es decir, el trabajo en conjunto. Todo ello, enmarcado, en la paciencia y orden estructurales; el conocimiento de los puntajes obtenidos por su participación en escala democrática y crítica.

Finalmente, compartimos la consideración de la enseñanza como un proceso muy específico en el que la práctica conlleva la ejecución de habilidades diversas y complejas, en tiempo real y en contextos que son en parte impredecibles y que evolucionan constantemente, por lo cual estudiarlo sigue siendo un desafío. (Bono, Los docentes como engranajes fundamentales en la promoción de la motivación de sus estudiantes, 2010).

La relación de enseñar y aprender o el maestro y alumno, se resume en un bonito eslogan “aprender haciendo”, dejando a un lado tanta teoría, es decir resumiendo, lo elemental, asume la práctica como eje primordial de la enseñanza, la manipulación de objetos en los primeros años, investigativo en nivel básico y constructivo en el bachillerato, forma al estudiante con ambiciones educativas.

Muchas veces la rutina de la docencia hace que tome sólo sus experiencias previas como criterios de validez, tanto las referidas al contenido disciplinar como las relacionadas con el conocimiento pedagógico didáctico correspondiente a la enseñanza de determinada materia y al posible aprendizaje. (De Longhi, 2000)

Aunque con los años el docente adquiere experiencia en diferentes áreas, se piensa que es valedero realizar las clases sin la planificación del caso, es decir, improvisar, esta decisión por muy perfecta que parezca, no completa con todos los elementos de una clase planificada, más bien, el aprendizaje es incompleto, nos ha tocado a todos en un momento, por muchas razones, y es allí donde perdemos credibilidad ante nuestros alumnos, porque ya están acostumbrados a una línea de enseñanza y se ha perdido un eslabón de la casi perfección de nuestra rutina. Por ello, la relación alumno-docente, es de responsabilidad principalmente del docente, depende de él toda la predisposición para lograr que la clase asuma actitudes positivas.

#### **1.2.4. Relación Familia Escuela**

En el pasado, los padres o representantes matriculaban a sus representados y pocas veces asistían al recinto escolar, daban toda la responsabilidad de cuidado, enseñanza a los maestros de turno, porque según ellos la escuela es la única institución que respondía por la preparación de los niños, y si existía algún problema o inconveniente, la escuela tenía la obligación de resolver aquello; y si su niño no asimilaba conocimientos, manifestaban ellos “era dejado” sin imaginarse de pronto, que problemas familiares estaban afectando su autoestima, y la culpa solo provenía de la escuela y ella tenía que responder cualquier cuestión. Incluso los niños salían de sus casas, solos, con la ilusión de encontrarse con sus amigos, de allí la problemática de algún rapto o las malas compañías; transformándose después en problema social.

Hoy la integración familia escuela es responsabilidad para compartir criterios, ideales que podrían ayudar en una mejor perspectiva para el mejoramiento de los educandos.

Los estudios recientes indican que los alumnos sobresalen más en sus esfuerzos académicos y tienen actitudes más positivas respecto a la escuela, aspiraciones más altas y otros tipos de comportamientos positivos si tienen padres que se preocupan y les alientan en su educación formal (Epstein, 1995), como también si estos presentan altas expectativas y aspiraciones sobre su desempeño y resultados en lo académico. (Rivera & Milicic, 2006).

Es también digno de admirar aquellos padres que antes de ir a sus respectivos trabajos, es normal o costumbre dejar a sus hijos en las puertas de la institución educativa todos los días, o turnarse esposo o esposa, como también al término de las horas laborables educativas.

Aquellos padres están pendientes de cualquier circunstancia negativa que suceda con su representado, y están prestos a ayudarlos incluso en la resolución de sus tareas, interactuando para que el niño cumpla de buena manera, es tal la importancia, el rol de los padres que el niño siente el apoyo fraternal, y los resultados son prometedores, la autoestima es muy elevada en los pares cuando sucede esto, para los educandos con el tiempo se transforma en una rutina que le servirá de mucho en la etapa juvenil. Los niños que están apoyados continuamente por los padres tienen un alto índice de su preparación y liderazgo, por ende son los mejores, con resultados satisfactorios.

De allí rescato este pensamiento: Asimismo, sugieren que cuando administradores, profesores y consejeros de la escuela se esfuerzan en compartir información específicamente relacionada con la escuela con familias latinas, los hispanohablantes muestran una mayor probabilidad a implicarse en todo el proceso educativo de sus hijos. (Min, Thorn, & Contreras, 2012).

Ahora, la escuela planifica talleres formativos para padres de familia: como salud reproductiva, talleres en valores, casa abierta, olimpiadas, juegos recreativos en todos los contextos; se nota la unión, participación amena y cooperativa. Los padres emiten criterios de satisfacción por la forma como están involucrados en estos momentos, el gobierno de nuestro país ha hecho mella en todos los sentidos en el campo educativo. Se añoraba que en gobiernos anteriores sucediera esto que es por las mejoras de la comunidad integral.

Añaden un beneficio y es la reelaboración de sus problemas y realidades gracias a los talleres educativos, dado que dichos espacios promovieron reflexiones muy útiles y abrieron la posibilidad a los asistentes para que correlacionaran la temática central de discusión con su propia experiencia. (Ospina & Vanderbilt, 2010).

Muchas familias admiten que la integración entre padres les sirven primeramente a ellos que a sus hijos, porque los amigos que tienen son sus familiares y los del trabajo, pero al interactuar con los otros padres de la escuela están conociendo indirectamente el comportamiento de los amigos de sus hijos, aquella cercanía, es prospera no solamente a ellos sino a sus hijos, saben que en algún momento tienen trabajos grupales y conocerán el lugar en que se encuentran; por

ello, todos los talleres impartidos a los padres, significan para ellos productivos, más aún cuando las reflexiones promueven los cambios y ayudan a la cercanía afectiva con los hijos.

### **1.2.5. Organización Institucional**

Toda Institución educativa dirigida por el director o rector se esmera que el cuerpo docente o profesorado tenga preparación de tercer o cuarto nivel, al menos es así en la institución que labora, se preocupa de los problemas organizacionales, y continuamente se capacite con las actualizaciones curriculares, o en su defecto, multiplicar los talleres con los especialistas de la institución o de la Regional Educativa, en nuestro país actualmente, el Ministerio de Educación conjuntamente con las regionales están en constante preparación con los docentes de todas las instituciones, ha buscado implementar una educación inclusiva de calidad y calidez, principalmente integrar a estudiantes con capacidades especiales; hace muchos años éstos no tenían la gran oportunidad que hoy el gobierno brinda y decaía para toda su vida la posibilidad de obtener un trabajo. La formación continua o permanente de los maestros persevera un mejor desarrollo de la institución: alumnos con autoestima elevada, destrezas adquiridas con criterios, líderes para asimilar problemas cotidianos de contexto y formación en valores.

Siendo conscientes del carácter plural de la realidad social, y desde el concepto de educación permanente, hemos de considerar que todas las instituciones que en su seno promueven actividades culturales y formativas han de ser tenidas en cuenta como medio legítimos en orden de atender las demandas de formación del profesorado. (Tejedor, 1988).

No solo la educación del alumnado es prioridad, también la educación del profesorado es prioritario y permanente. Una educación de calidad implica que el profesorado es el principal gestor de los cambios pedagógicos, investigativos y científicos, de tal manera podemos expresar con exactitud, una educación de punta. El Estado también juega un rol fundamental, está continuamente relacionado con propuestas innovadoras de otros países para adaptarlas al nuestro como ocurre actualmente, y la aplicación genera expectativas en toda la comunidad educativa, si esto ocurre comúnmente, lógicamente los beneficiarios son ganadores del cambio, sino es así, surge el desinterés de los estudiantes por permanencia de lo ordinario y clásico.

Se torna interesante que los estudiantes desarrollen pensamientos críticos y formativos, aún con las informaciones de lecturas, documentos, artículos de periódicos, relatos televisivos,

investigaciones científicas actuales y no den créditos a mensajes negativos que pasan por diferentes medios informativos; la juventud debe prepararse en ese sentido.

De tal manera que las construcciones académicas impartidas por los docentes van direccionadas en parámetros constructivistas, trabajos en conjunto con los demás docentes, resolviendo los problemas sociales que conciernen a su contexto, pidiendo apoyo a las instituciones gubernamentales o a las ONGS que todavía quedan, son los docentes quienes participan en la oferta de la educación en donde trabajan; no hay mayores jueces del desempeño docente que los mismos alumnos, porque ellos son quienes perciben y comparan la mejor educación existente en la institución, y con el tiempo la oferta de esa educación pasará de generación en generación, como el circo más famoso por la mejor programación al público.

Fortaleciendo la profesión docente se logra que el papel de la educación no se reduzca a facilitar los aprendizajes de los alumnos y calificar a los profesores, sino a articular una gestión educativa, cultural, social y pedagógica que cuente con el nivel de calidad que los alumnos merecen y que, sobre todo, involucre al docente en la planificación, implementación y evaluación de propuestas educativas y curriculares. (García M. , 2011).

El docente completamente capacitado realiza cambios en beneficio de la institución, busca alternativas para la solución de problemas educativos, es el líder de ideas innovadoras, incluye contenidos que se adaptan al contexto de la institución y alumnado, pero también muchos docentes fracasamos en la resolución de conflictos entre estudiantes, perdemos en el intento de amortiguar toda caída libre de actos con un vasto peso que no distingue culpabilidad alguna en situaciones que regularmente se escapan de nuestras manos, por el simple hecho del desconocimiento de reglas internas o artículos que respaldan los derechos y obligaciones tanto para docentes como para los estudiantes.

Aquel docente que siga éste camino, de seguro aportará credibilidad en el centro educativo al que pertenece, porque está comprometiendo a su acervo cultural mejorando toda labor social, cultural y pedagógica. Además de contar con la real capacidad de gestionar proyectos de mejoramiento donde esté involucrada toda la comunidad educativa.

Por ello, en las instituciones como organizaciones educativas, es necesario establecer un sistema universal de relaciones objetivadas y racionalizadas que evite los sesgos

personales tanto en el tratamiento y distribución de la información como en la evaluación objetiva de sus efectos. (Godman, 1989)

Es importante reconocer el propósito de la educación en la actualidad con modelos incorporados directamente al buen vivir como: inclusiva, sin distinción de clase, género, capacidades especiales y normales, pero sobre todas las cosas, gratuita y obligatoria; que en todo el país permanece funcionando. Con bases sustanciales para la continuidad; así también será mayoritaria la observación no solo en instituciones fiscales adaptadas a las normativas vigentes, sino también en el profesorado quien por consiguiente debe asumir las responsabilidades de participación conjunta para alcanzar las metas propuestas en proyectos a corto y largo plazo, dentro del aula y en torno a la comunidad.

#### **1.2.6. Políticas educativas**

Los pasos o procesos de evaluación, para los aspirantes a docentes, comprometen a un ciclo de formación profesional que cumplan con todos los requisitos: académica, valores, legal, experimental, cualitativo y cuantitativo; si cumple con los requisitos y elegibilidad, obtendrá el cupo en el magisterio, acorde al mejor puntaje entre los aspirantes. Es la política de nuestro país y estado, quienes no alcanzaron ese puntaje se le torna más difícil.

Las buenas políticas para que la formación inicial de los docentes en la actualidad asegura las competencias que van a requerir a lo largo de su extensa trayectoria profesional. Y la sociedad necesita buenos maestros y profesores, cuya práctica profesional cumpla con los estándares de calidad y asegure el compromiso de respetar el derecho de los estudiantes y su aprendizaje. (Vaillant, 2007).

Entonces llega a esa institución el mejor docente, o el ganador del concurso, está claro que es la normativa o política del Ministerio de Educación, un bienestar para el centro educativo, conocedor de cualquier rama especializada, el desempeño docente estará garantizado, gana la institución, gana el educando; pero el estado de retomar que los demás profesionales aspirantes a ese concurso también tienen facultades para su desempeño docente, la diferencia radica por unos puntos o décimas, se debería retomar la capacidad de los aspirantes, y buscar mejores soluciones, respetando los criterios personales.

A parte de ello, el docente completamente facultado tendrá la responsabilidad de transmitir los conocimientos, enalteciendo la formación en valores, induciendo a la preparación continua, preparando de manera íntegra a sus estudiantes.

Los maestros deben tener oportunidades para repensar y recrear el contenido y las habilidades que enseñan haciendo uso de estas nuevas herramientas. Por más voluntad que tengan, por más que modifiquen sus creencias pedagógicas fundamentales, por más recursos que se les pongan en las manos, si no pueden usar sus conocimientos y habilidades para crear oportunidades de aprendizaje que promuevan el razonamiento crítico y el aprendizaje conceptual en su disciplina, los esfuerzos y recursos invertidos en la revolución tecnológica en educación serán, probablemente, vanos. (Talanquer, 2009).

Cuántas situaciones se ha visto con la aparición de las nuevas tecnologías: estudiantes deseosos de aprender los diferentes recursos de la computación, la utilización de los proyectores, las pizarras digitales, en los cuales el aprendizaje significativo reaparece con mayor fuerza dado que la visualización de las clases da prioridades a emitir un mejor criterio, por lo tanto el docente investigador encuentra un sinnúmero de argumentos para mejorar las actividades educativas.

La tarea difícil es cuando el docente no conoce la utilización de las Tics, ha pasado años ignorando que esta modalidad de aprendizaje es de real importancia, se ha segado que con la utilización de la pizarra acrílica y sus conocimientos le bastaría para el desenvolvimiento de sus clases; la realidad es otra, se está perjudicando al alumnado sobremanera.

El docente debe conocer que los avances tecnológicos en la educación, la información y comunicación ha llevado a mejor comprensión de temas tratados, el desarrollo científico de la humanidad invita a la socialización de los descubrimientos en beneficio de un campo en especial, como es la educación, en definitiva, si el docente no está capacitado en las Tics, estará en la obligación de interpretar los avances del mundo globalizado, con cambios radicales desde su propia convicción. Por esto, podemos expresar que el docente demostrará una educación de calidad, la misma que sistematizada en un contexto:

La calidad de la educación, la cual debería impactar en los ámbitos científicos y sociales principalmente, es decir si se considera que la educación superior tiene un papel fundamental más allá de la formación integral de los estudiantes y el desarrollo de la ciencia y la tecnología. (De la Vega, Gimenez, & Fulgencio, 2010).

El análisis de la educación universitaria, y su vinculación con ideologías familiares religiosas, y otras no; agregan las posibilidades de tiempo, implican una inclinación profunda, porque generalmente estas comprenden la estructura basada en de doctrina de superación católica que me serviría como persona en mi vocación educativa; no me arrepiento de ninguna manera, más, esbozo un agradecimiento enorme a mi universidad por lucrarme de púrpuras convicciones que me servirán en el devenir del tiempo.

Una idea acertada es la toma de decisiones sin menospreciar la educación, su sistema y actualización pedagógica, es la diferencia de personalidad y elección, profesionales que proyectaron sus ideas en el camino de espíritu constructivo, que eligieron su educación y trabajo como una necesidad para la vida. El docente no desempeña un trabajo en cualquier empresa, el docente desempeña la formación de generaciones que servirá a la comunidad y su país.

### **1.3. Características del desempeño docente**

Si un docente no asimila la innovación, por el hecho de tener muchos años de experiencia, puede caer en la mediocridad del quehacer educativo, suceden casos de algunos, que se resisten porque desconocen las nuevas tecnologías y temen realizar el ridículo al nuevo aprendizaje moderno. El docente responsable está actualizándose continuamente. Aquí rescatamos las expresiones al caso:

Los conocimientos se pueden adquirir mediante una aplicación, las habilidades en varias sesiones, el cambio de actitudes requiere de cuidadosas y persistentes actuaciones. Pues bien cambiar el comportamiento y los hábitos de un colectivo como el profesorado, o cualquier otro, precisa de cuando menos una generación. (Ruiz, Enriquez, & Ortiz, 2004)

La decisión de cambiar proviene de la persona misma, si se necesita aprender algo nuevo porque es imprescindible mejorar, no habrá forma de desistir, la vida es una constante transición; recuerdo en el colegio, no existía para la enseñanza computadoras, sólo dos para las secretarías, y se impartía contabilidad con clases de mecanografía, la cual no era mi carrera; no aprendí computación en ese tiempo, porque estudiaba físico-matemático y según el pensum académico, no era necesario, cuán equivocadas estaban las autoridades ministeriales en aquel tiempo, sin embargo, los cambios se dieron y comprendieron el perjuicio que se hizo a esa

generación. Ahora la vida sin internet no es la misma, cualquier conocimiento con transferencia adquisitiva, requiere de los cambios tecnológicos y tenemos que adaptarnos a ellos, por esto, los docentes primordialmente deben estar actualizados con las tecnologías modernas que les servirá como recursos estratégicos.

Las reformas educativas son proyectos cuyos resultados sólo se percibirán a mediano plazo, por lo que es necesario no solo atender a la responsabilidad de establecer una reforma ciertamente necesaria de la educación, sino construir la mejor reforma posible, que por fuerza tiene que pasar por ejes olvidados, como establecer desde su concepción un mecanismo que garantice que los docentes son parte de la misma, que los docentes comparten sus postulados. (Espinoza, Barriga, & Indán, 2001)

Las experiencias de los docentes, las investigaciones técnicas en áreas de la educación, sirven como apoyo fundamental para la innovación continua de las reformas curriculares, se provee entonces a la educación de bases importantes para su constitución y va ganando espacio por la inserción del profesorado; antes, solamente los ideólogos y autoridades gubernamentales tenían decisiones partidistas para el “beneficio” de la educación, cuyo resultado: profesores mal remunerados y enseñanza pésima. Nuestro país avizora mejores perspectivas, dotó de especialistas en diferentes ramas de educación para multiplicar los conocimientos y estrategias a todos los docentes de las instituciones educativas, con el eslogan “Educación de calidad y calidez”. En los actuales momentos se imparten talleres multiplicativos en las horas extracurriculares en las instituciones buscando formación idónea que sirva de soporte para la aplicación en las aulas.

#### **1.4. Desafíos del desempeño docente.**

Es meritorio reconocer el esfuerzo vertido en los estudios universitarios por los estudiantes, para alcanzar un título profesional, pero más interesante es la carrera como profesional, es decir, su desarrollo profesional. El docente en la línea de su carrera buscará el verdadero sentido a la vida, tomando en cuenta que el sentido es su propia vida.

El ser humano ha dado ejemplos en generaciones; personas que fueron esclavos, pisoteadas en la dignidad humana, encontraron nueva dirección a su vida para seguir viviendo con más ahínco que antes; náufragos perdidos, sin alimentos ni agua, solamente observando cielo y mar, parecía que toda esperanza había desaparecido, y a los tres días, con la piel de la cara y

brazos partidos por el sol y la brisa, al amanecer brilla la luz de la verdad, Dios había guiado un bote para salvarnos en la inmensidad marina; un testimonio de mi vida, porque me estaba esperando el nuevo sentido de prepararme en la docencia y alimentar con mis actos y el tiempo mi desarrollo profesional. Formarlo y fomentarlo depende de la templanza que direcciona en la convivencia con la comunidad educativa.

De forma general expresando los desafíos del desempeño docente es importante incluir un estudio sobre las características de las materias y el contenido a tratar en el desarrollo profesional. Por último, examina los procesos de evaluación del desempeño docente y los programas de desarrollo eficaz. (García & Vaillant, 2009).

Las universidades extranjeras particulares realizan estudios y preparan evaluaciones para aceptar contratos a nuevos docentes, los mismos que deben reunir ciertas características idóneas para desempeñar dicho rol, como también nuestras universidades estatales asimilan dichos procesos para evaluar el desempeño docente; en la actualidad el gobierno está evaluando el desarrollo docente en escuelas, colegios y universidades, calificando directamente para su continuidad, o encontrar las deficiencias y debilidades para que las transformen en oportunidades y fortalezas, es decir, realizar anualmente el FODA, lo cual amplifica el desempeño como institución. Se aspira que cada institución desde los docentes tenga preparación académica en posgrado, si es posible como manifestábamos anteriormente. Educarse en la UTPL es un honor, porque cumple los requisitos propios para obtener la acreditación, desde la profesionalidad académica y a la vanguardia de desarrollos científicos.

Se debe tener presente que, la acreditación docente no tiene por objetivo sancionar ni retirarle las funciones a ninguna institución académica o servicios de salud; sino erigirse en el mecanismo de control del nivel de calidad requerido para el desarrollo de los procesos educacionales: un fin de búsqueda de la excelencia académica. (Perea & Salas, 2000)

Si el docente emplea estrategias metodológicas propicias e innovadoras, logrará un aprendizaje significativo y valeroso en los estudiantes: la integración participativa, desenvolvimiento escénico y con fundamentos criteriosos; el docente ha labrado un campo unitario y fértil por sus convicciones, ha entregado con sus participaciones ideologías innatas desde la visión hasta la práctica de sus metas.

Por último, no olvidar que la propia estrategia permite ser utilizada para acreditar la profesionalidad de los profesores universitarios, utilizándose bien como sistema de evaluación en cursos de formación relacionados exclusivamente con la docencia, bien como sistema de promoción reconocimiento o incentivación. (Fernández, 2004)

En tal sentido la reforma académica en las instituciones se ve direccionada hacia la estrategia de la educación permanente, donde el principal protagonista tiene título de superación y constancia. De ahí que el verdadero reto esté en cómo "cambiar" el viejo estilo de limitación si en realidad los ajustes formativos apuntan a mejorar la educación, creativa e interviniente en los procesos sociales.

#### **1.4.1 Desarrollo Profesional**

El desarrollo profesional es la capacidad de un profesor para mantener la curiosidad acerca de la clase; identificar intereses significativos en el proceso de enseñanza aprendizaje; valorar y buscar el dialogo con colegas expertos como apoyo en el análisis de datos. Desde este punto de vista, el desarrollo profesional se caracteriza por una actitud permanente de indagación, de planteamiento problemas y la búsqueda de sus soluciones". (García & Vaillant, 2009)

Este desarrollo engloba los procesos que mejoran el conocimiento profesional, las habilidades y actitudes de los trabajadores de un centro educativo; por lo tanto, afecta a los equipos de gestión, al personal no docente y al profesorado. El desarrollo profesional es una evolución continua y un proceso dinámico que sigue varias etapas. Una etapa inicial de formación básica y socialización profesional, etapa muy importante ya que está conformado con el conjunto de actitudes, valores, los cuales generaran determinados hábitos que incidirán en el ejercicio de la profesión.

Otra de inducción profesional y socialización en la práctica, son los primeros años de servicio, en los que la condición de novel le confiere características especiales. Y por último una de perfeccionamiento, en la que predominan las actividades de formación permanente. (Hunt, 2009)

El desarrollo profesional es el proceso por el que las personas avanzan a través de una serie de etapas determinadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones. Es significativo

señalar que existen diferentes modelos de desarrollo profesional a los cuales podemos asistir como alternativas que sean directamente necesarias y a favor de la superación profesional. Por ejemplo, algunos trabajadores planifican permanecer en un determinado puesto o empleo durante toda su vida y no entra en sus planes cambiar de trabajo; tiene un concepto lineal de sus profesiones. Otros empleados consideran sus profesiones como una espiral: permanecen durante un tiempo en un determinado puesto o empleo y luego pasan a un área completamente diferente. Aspiramos a mejorar en el campo educativo para ser gerente de nuestra propia vida.

Los modelos de los basados en la organización. También sostienen que las profesiones pasan por varias fases, sin embargo, afirman que el desarrollo profesional implica aprendizaje de los trabajadores para realizar tareas definitivas. Cada etapa supone cambios en las actividades y en las relaciones con compañeros y jefes. (Perea & Salas, 2000)

Existen disciplinas que son prioridad de desarrollo para lograr alcanzar las metas propuestas. Como por ejemplo la fijación de metas, sin esperar que las cosas sucedan, intentarlo. Es prácticamente imposible que el azar te lleve a alcanzar el estilo de vida. Una correcta planificación diaria maximiza tus posibilidades de éxito.

Que importante es tener la dirección necesaria en todo proceso lógico mediante el cual se administran los conocimientos, los talentos las energías de las personas y se puede con facilidad asignar recursos con miras a lograr el desempeño profesional que se busca. El tomar decisiones en mira de un gran desempeño laboral es esencialmente un proceso dinámico que reúne, gran número de alternativas.

#### **1.4.2. Relación Familia Escuela Comunidad**

El tema de la educación integral, no solamente ha sido esfuerzo de los padres, docentes e institución para obtener las facultades adquisitivas, formativas, conocimientos en diferentes áreas, solvencia en ética y moral de los estudiantes; sino las preocupaciones del Estado por modernizar estructuralmente física, tecnológica y profesionalmente a los recintos educativos,

actualmente las comunidades como cabildos comunales, concejos municipales, prefecturas, policía, instituciones deportivas y ONGS están prestas a integrarse, por el desarrollo educativo.

“Los padres solos no pueden educar a sus hijos, porque no pueden protegerlos de otras influencias más poderosas. Los docentes no pueden educar a sus alumnos, por la misma razón. La sociedad tampoco a sus ciudadanos, sin la ayuda de los padres y del sistema educativo. Si queremos educar bien a nuestra infancia, es decir, educarla para la felicidad y la dignidad, es imprescindible una motivación de la sociedad civil, que retome el espíritu del viejo proverbio africano “Para educar a un niño hace falta la tribu entera”. (López, 2004)

La sociedad no está exenta de peligros para los educandos, el mundo globalizado con los negocios de diferentes facturas, intenta sumergirlos en los tentáculos del facilismo con productividad trivial y denigrante. Si los educandos no son vigilados por los docentes y sus familiares en sus quehaceres educativos, están prestos a los sinsabores que se les presente, puede encontrar “amigos” que les induzcan en vicios o ser engañados por tratantes de blancas: una empresa silenciosa y mortal que acecha las debilidades de las señoritas.

Fuentes crediticias afirman que los problemas familiares de los adolescentes incentivan a encontrar amistades negativas y nefastas en otros lados, y dañar el sendero de sus vidas, ensimismados en el letargo del cuál es difícil salir.

La comunidad civil y especializada aumenta su interés por participar dentro la problemática de la niñez y juventud, para solucionar con tiempo estos antecedentes que implica el retraso educativo. La constitución del Estado dio lugar a proyectos internacionales y reestructurar la nueva constitución, en donde se integraron el Código de la Niñez y Adolescencia, Código de la Mujer y otros, con sus artículos para proteger la integridad de los perjudicados. Incluso la Comisión de Tránsito del Ecuador ha realizado talleres de “Educación Vial” en las instituciones para multiplicar en conocimientos a los educandos. Se complementa que la integración de escuela-familia-comunidad, es vivir en sociedad.

Desde la perspectiva del enfoque histórico-cultural, la necesidad del establecimiento de una sólida relación familia-escuela-comunidad a fin de asegurar su decisiva contribución para el logro del real acceso de las personas con alguna discapacidad a la cultura, que se conoce como la más prometedora vía para su desarrollo humano. (Bell, 2010)

Cuántos músicos, inventores y hasta docentes, ha tenido la sociedad, pero la sorpresa, que ellos han tenido capacidades especiales, y mucho más dotados que aquellos con capacidades normales, la diferencia radica, en que son de otros países, donde se ha dotado de cuidados especiales e instrumentos acordes a su capacidad especial. Sin embargo nuestro país a través del Ministerio de educación en los actuales momentos ha revolucionado la educación, con la inclusión de estándares educativos, cuyo objetivo principal es el buen vivir de toda la comunidad sin restricción de clase social ni idioma, ni tampoco para aquellas personas con capacidades especiales.

Podemos concluir: las instituciones educativas tienen la potestad de incluir a la escuela- familia y comunidad, con iniciativa a base de proyectos que impulse el desarrollo de manera global, donde predomine la democracia participativa, regidos a los cambios que el mundo globalizado exige: vivir en comunión con todos los semejantes.

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

Entramos al salón: llevamos preparada la clase con el objetivo, destrezas, metodologías, recursos, y evaluación, al parecer nada nos falta, estamos cumpliendo con los requerimientos de la junta pedagógica de la institución, estamos conscientes que nuestros conocimientos cumplen los estándares educativos, los alumnos asimilan lo propuesto; observamos de pronto llamado a un alumno, que ha tratado de integrarse a nuestras peticiones, pero la mayoría tuvo excelente participación y decidimos no tomar en cuenta aquel joven o niño que trataba de no mirar al docente para pasar inadvertido, salimos del salón y mañana continuaremos con la clase siguiente. ¿Será acaso que hemos realizado un trabajo a cabalidad?, Nos falta resolver el problema de aprendizaje de aquel alumno, conocer la problemática que le concierne.

Y si nos dimos cuenta de lo que pasaba con aquel alumno, tuvimos tiempo suficiente para remediar la adquisición de conocimientos, ¿nuestra tarea fue excepcional? , tampoco, llenamos de información a los alumnos y no les capacitamos en reflexión, que es el complemento ideal de

la clase. “En educación, como en todos los órdenes de la vida, es preferible hacer un aporte positivo por pequeño que sea, antes que no hacer nada por querer cambiarlo todo”.

Debemos integrar en los procesos de enseñanza- aprendizaje, lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. Es insuficiente entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. Hay que pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos de la motivación, valores, las conductas y los modos de ser y hacer. (Gramajo, 2010)

Todos hemos tenido excelentes maestros, en nuestro caminar educativo, pero más admirado no fue aquel que conocía las teorías, fórmulas y desarrollaba con facilidad los problemas, el gran maestro fue aquel que nos enseñó a reflexionar sobre nuestras virtudes, ejemplo y guía al mismo tiempo, supo orientar e impulsarnos en ideas para transformarlas en metas nuestras. La fundamentación teórica parte de la realidad concreta que se configura como totalidad (actuares de maestros concretos en una organización escolar) y que se detecta fácilmente como fenómenos sensibles.

Este aspecto o supuesto desde el cual se organizó la discusión, define a la totalidad como una categoría central de la dialéctica en cuyo marco tiene lugar la utilización de otras categorías, en especial la contradicción para alterar la realidad y orientar el desarrollo de la investigación. (Becerril, 2005)

No todo es perfecto en la educación, verdaderos maestros se sacrifican por desempeñar sus funciones a conciencia, pero también algunos y algunas manifiestan su cansancio por los años trabajados, y aducen que lo actual, le mortifican sus haberes; es fácil darse cuenta que en toda labor educativa no propusieron cambios estructurales ni para ellos mismos; si nos concretamos al análisis profundo a la fundamentación de la práctica docente, cuya integración con el alumnado debe existir el inter-aprendizaje significativo, pleno en conocer las debilidades de los educandos, y elevarlos en el pedestal de regocijo como personas de calidad, con la tranquilidad y confianza para depositar sus inquietudes en nuevos conglomerados; será necesario compenetrarse con todos integrantes del centro educativo, sin distinción para encontrar grandes alternativas y soluciones.

## **2. Gestión educativa**

### **2.1 Definiciones de Gestión educativa**

La gestión educativa se encarga de analizar disposiciones, determinar decisiones junto a la alineación de equipos funcionales y de trabajo en cualquier institución, distribuyendo de manera imparcial la distribución de espacios, tiempos y responsabilidades. En este sentido, la gestión debe liderar el diseño de las situaciones necesarias para que la tarea conjunta se viva en la institución y para que las personas puedan construir su identidad personal y colectiva, para que se den prácticas de trabajo en equipo y de liderazgos compartidos. (Azzarboni, 2008)

Su significado representa un sinnúmero de lineamientos relacionados con normas para realizar tareas o responsabilidades que van acordes a la tendencia actual, donde empresas o instituciones educativas se ven obligadas a llevar un continuo orden con respecto a la gestión de sus funciones definiéndola como una actitud cotidiana para no olvidar. Esta tarea como bien dice su definición que nos permite colaborar en la tarea de socializar y educar, también enhebrar, hilvanar, entretelar todo aquello que acontece cotidianamente en cualquier establecimiento con miras a un fin.

La gestión educativa es considerada una ampliación de competencias, que abarca lo administrativo, curricular y está dirigida al objetivo de movilizar recursos, planificar actuaciones, distribuir tareas y responsabilidades, dirigir, coordinar, evaluar procesos y resultados. (Peralvo, 2013)

Es considerada dentro de la vertiginosidad del cotidiano de la escuela, donde la urgencia de lo presente va en desmedro de la planificación de las acciones futuras. Es colaborar en la tarea de socializar y educar. Implica también enhebrar, hilvanar, entretelar todo aquello que acontece cotidianamente en el establecimiento con miras a un fin. (Rodríguez, 2006).

Comprende la gestión de todas las actividades institucionales, revisando y corrigiendo los procesos para asegurar la mejora continua, como conjunto de actividades concatenadas que van añadiendo valor, y que sirven para lograr el producto educativo y resultados del establecimiento. (Aguilera, 2004)

La gestión educativa es un proceso encaminado al fortalecimiento también de los proyectos educativos, por consiguiente nos ayuda a conservar la autonomía en el marco institucional que enriquece los sistemas pedagógicos con determinaciones a responder con necesidades educativas. Promueve el aprendizaje de los educandos, los docentes y la comunidad educativa en conjunto, reconociendo a los establecimientos educativos como un conjunto de personas que interactúan continuamente a la responsabilidad del mejoramiento permanente formarlos integralmente optimizar la sociedad.

Por lo cual es importante recalcar que una vez aplicada la gestión educativa, se deja a un lado costumbres o mal hábitos de funcionabilidad; para emprender prácticas innovadoras que nos permitan dirigir hacia cambios determinados en la cultura y por ende en cada área que esta lo requiera. Sin desautorizar el importante aporte de los actores educativos quienes están comprometidos a cumplir continuamente sus obligaciones para privilegiar con óptimos resultados dicho aprendizaje.

## **2.2. Características de la gestión**

Es incluyente y participativa, porque abarca términos como escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de otros. Pero también es un proceso inacabado y continuo donde se refiere a la práctica de reconocer a las personas, sus necesidades y sus diferencias para construir con ellas un proceso participativo.

Sugiere también un espacio de reflexión en la acción; es decir, la revisión constante de la práctica profesional de quienes desarrollan funciones de supervisión, asesoría, dirección y docencia, para asegurar el alcance de los propósitos planteados.

Este trabajo colegiado y colaborativo apunta a una actitud de motivación y apertura que integra el potencial del equipo y fomenta la participación social en los procesos de desarrollo social, involucrando a la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos. (García N. , 2002)

La gestión se caracteriza entonces por proponer un diálogo informado que posibilita la comunicación e intercambio crítico y propositivo. De modo que las relaciones sean horizontales y permitan rescatar así la importante interacción entre los miembros de todo grupo de trabajo. Todo esto nos permitirá establecer relaciones que sostengan el resultado en cada desarrollo de

actividades, las mismas que serán enriquecidas por la notable y satisfactoria dinámica de grupo. Cuando la gestión va de la mano con la calidad educativa en consonancia con los lineamientos y la política de mejoramiento impulsada por el Ministerio de Educación, es notoria la consolidación de todo sistema educacional logrando vínculos con la comunidad educativa y la sociedad.

Las instituciones adelantan procesos intencionales de mejoramiento compartiendo una serie de características para la obtención de los resultados que se proponen, como por ejemplo los siguientes literales a continuación:

- a) Centralidad en lo pedagógico. Parte de la idea de que las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos y que el trabajo medular. La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación.
  - b) Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización. Supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones.
  - c) Trabajo en equipo: Proporciona a la institución escolar una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover.
  - d) Apertura al aprendizaje y a la innovación: Ésta se basa en la capacidad de los actores de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales
  - e) Asesoramiento y orientación para la profesionalización: Consiste en que existan espacios de reflexión para la formación permanente, para “pensar el pensamiento”, repensar la acción, ampliar el poder epistémico y la voz de los docentes
  - g) Intervención sistémica y estratégica: Supone visualizar la situación educativa, elaborar la estrategia y articular acciones para lograr los objetivos y metas que se planteen.
- (Altablero)

Estas características no muestran un claro ejemplo de como la gestión se basa en la contribución nuevos mecanismos de funcionabilidad y mejora en toda institución o establecimiento educativo que se esmere en implementar ideas prometedoras para el logro de sus objetivos educacionales. Nuestra realidad pedagógica hace imperativa la tarea de optimizar

el ámbito educativo, y por ello recurrimos a la gestión, un enlace hacia mejores canales de trabajo en equipo, innovación, orientación, estrategias, igualdad de derechos, obligatoriedad y cumplimiento de responsabilidades tanto para docentes y estudiantes; todo esto para cumplir cada objetivo trazado por el campo educativo al cual se pertenezca.

Las características de la gestión educativa hacen eco al conjunto de procesos organizados permitiendo a toda institución logran sus objetivos y metas. Demostrando así que toda gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren y corrigen entre sí conducidos a la obtención de resultados definidos por los equipos directivos. (Bracho, 2012)

Una buena gestión educativa facilita el trabajo continuo y organizado favoreciendo el desarrollo de las competencias y todas aquellas cualidades adquiridas para bien. Recordemos pues bien que el establecimiento educativo es un espacio donde se comparten los procesos de enseñanza y aprendizaje por ende permite confraternizar todo tipo de convivencia entre los diferentes actores.

Por tanto, nuestro diario vivir depende exclusivamente de un cambio de actitud, como característica íntima de todo docente hacia la sociedad en sí, por tanto conviene establecer relaciones horizontales de trabajo, con una misma finalidad, un mismo objetivo, un desarrollo programado y planificado. Donde las actividades se enriquezcan del esfuerzo preponderante, mucho más aún; cuando se trabaja en equipo o de forma grupal.

### **2.3. Tipos de Gestión**

En la gestión se puede identificar una secuencia de marcos conceptuales, técnicos e instrumentales que han ido orientando el cambio institucional. Estos modelos son: el normativo, el prospectivo, el estratégico, el estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional. Cada uno de ellos constituye una forma de respuesta a limitaciones que presenta el modelo anterior o a situaciones restrictivas del entorno de los modelos anteriores. (Casassus, 2000)

Es evidente la descripción de varios autores que existen diferentes tipos de gestión tomando en cuenta la existencia de muchos modelos conceptuales y para cada uno de ellos necesariamente corresponde una descripción que comprende el ámbito al cual está dirigido. Todos estos

modelos o tipos de gestión nos van ayudar a mejorar en nuestro campo de trabajo y acción con nuevas estrategias de un modo sistemático que permita un avance significativo de uso y servicio.

Comprender la dificultad y la reticencia que a menudo, los profesores experimentan para apropiarse de la gestión de sus propios establecimientos, requiere de una breve revisión de los modelos y prácticas de la gestión de la educación. (Lanvin & Del Solar, 2000)

Del mismo modo la gestión educativa se abre campo a nuevas modalidades de estudio como son las presenciales y a distancia, formando con claridad y entereza cada función institucional; sea esta: académica, administrativa y tecnológica, para avanzar en el aseguramiento de la calidad. Por tanto estamos frente a una gestión educativa que siempre mostrará innovación, cuyo cambio esta ligados a nuevos y mejores modelos, nosotros somos parte de aquello; y estamos comprometidos a su preservar el pilar inicial de este gran concepto educativo.

## **2.4. Ámbito de gestión docente**

### **2.4.1 Ámbito de la gestión legal**

Un director, antes de acceder a la función directiva, debe haber adquirido formación en el marco legal específico de la educación en el que va a mover a los largo de su gestión. Debe conocer con cierta profundidad el marco normativo que fija, la forma prescriptiva, el funcionamiento de un centro a nivel organizativo y curricular.

Este conocimiento no puede circunscribirse solamente, aunque sea muy importante, a la normativa educativa de carácter general que emana el Estado a través de sus órganos legislativos, sino también a la normativa que subyace a los proyectos institucionales que el propio centro decide dentro del ámbito de su autonomía. (Andrés, 2011)

El documento de gestión de medio y largo plazo que, de una manera clara y coherente con la legislación educativa vigente y el proyecto educativo del centro y reglamenta su funcionamiento, con el fin de regular y optimizar la convivencia de los miembros de la comunidad educativa y desarrollar con eficacia las finalidades y los objetivos propuestos, expresando:

- La estructura y la relación entre los diferentes órganos del centro.

- Las funciones normativas y las aprobadas por el centro como creación singular o desarrollo de las asignadas a los diferentes órganos.
- El conjunto de preceptos, normas, procedimientos, reglas, etc., aprobado por el centro. (Vera, Mora, & Lapeña, 2006)

Las instituciones educativas están obligadas a contar con un ideario educativo propio, a ejercer la contratación de su personal, a llevar a cabo la gestión económica administrativa y a la responsabilidad de su funcionamiento, para ello cada institución deberá elaborar su propio estatuto o reglamento de régimen interior. (Ramírez, 2004)

Desde la perspectiva legal, la gestión educativa, al igual que la administración pública, se basan en un conjunto de normas: leyes, decretos, reglamentos, etc., dictados en muchos casos para fines habituales a todas las dependencias estatales; así por ejemplo, entre las normas de aplicación general común se pueden citar: las de índole presupuestario, de adquisiciones, de bienes y servicios, de construcciones, de remuneraciones, y muchas más, entre los organismos podemos ejemplificar a la Ley orgánica, que prescribe la estructura organizativa del Ministerio de Educación: normas , estructura, fines y objetivos sujetos al sistema educativo.

Donde el sector público constituye un conjunto convencional delimitado de funciones socioeconómicas homogéneas como: la educación, salud y otros; los cuales son orientados por el Gobierno como ente político y normativo.

En función de este concepto se puede afirmar que la educación, en cuanto sector, constituye una serie de funciones llevadas a cabo por el esfuerzo horizontal de otras entidades de la nación, en conjunto deben conducir al desarrollo educativo del país.

También hay que tener en cuenta las normativas de carácter administrativo y económico que determinan los procedimientos legales a seguir en la gestión de los presupuestos, del personal a su cargo y del funcionamiento de los órganos decisorios del centro. (Alvarez & Castilla, 2012)

Por tanto puede decirse que la educación constituye un bien colectivo, un derecho natural de la comunidad, y es obligación del Estado atender las necesidades de la población, para lo cual la administración educativa, en el contexto de la administración pública, establece un instrumento mediante el cual el Gobierno orienta, regula, promueve subvenciona, construye, financia y supervisa o evalúa la educación nacional, para garantizar un servicio de calidad.

## 2.4.2 Ámbitos de la gestión del aprendizaje

Lo fundamental, al enfocar este tema, es partir de la base que la gestión del conocimiento tiene que ver con todo aquello que conduce, permite y estimula a que las organizaciones produzcan nuevos conocimientos mediante la experiencia, las aptitudes, actitudes de sus miembros y cualquiera sea el nivel de la organización en que se encuentren. Ello significa focalizarse en el desarrollo de una cultura organizacional en la cual el aprendizaje asuma un rol preponderante.

Lo que significa crear un ambiente de conocimiento en el que converjan la calidad de los recursos humanos, la capacidad de gestionar la información y la habilidad del modelo organizativo para implementar e integrar las herramientas, técnicas y métodos adecuados. (Rojas, 2009).

En definitiva, pensamos que no se puede entender la gestión del conocimiento sin abordar el tema de enseñanza - aprendizaje como impulsor a nuevas técnicas y estrategias, así como que el aprendizaje individual y organizativo en cada área de estudio. Los principales objetivos de la gestión del conocimiento son los de contribuir a comprender como se pueden conseguir organizaciones más competitivas y adaptables, así como crear procesos y mecanismos de gestión que permitan acelerar los procesos de aprendizaje, la creación, adaptación y difusión del conocimiento ente organización y entorno, y a la vez dentro de cada organización.

El ámbito de gestión del conocimiento precisa el estudio de algunos conceptos abordados:

- Conocimiento es capital intelectual, información elaborada y experiencias que pueden generar valor para la empresa y para el consumidor, capaces de, aprovechando oportunidades, crear ventajas competitivas sostenibles.
- Gestión del aprendizaje o conocimiento es el arte de transformar la información y los activos intangibles (capital intelectual).

Aprendizaje individual es un proceso de integración de conocimientos habilidades y actitudes para conseguir cambios y mejoras de conducta. (Soret Los Santos, 2008)

Una vez discutido el concepto del conocimiento y de la sociedad del conocimiento, corresponde entrar en un ámbito más operativo e intentar analizar el problema de gestionarlo. Si es un factor

productivo, la eficiencia y la competitividad de las organizaciones, sean estas privadas o públicas, dependerán de la forma en la que se implemente su gestión.

Maestros y educandos deben conectarse hoy no solo con el desarrollo y manejo de habilidades y destrezas de pensamiento sino con enfoques claros de formación en competencias como alternativa de éxito individual y colectivo, para ingresar y sostenerse en la sociedad de la información, del conocimiento múltiple y del aprendizaje continuo.

Para que los educadores mejoren en su valor y para que los estudiantes se constituyan en los principales actores de su aprendizaje, es decir que adopten una posición autónoma, crítica de sí y de su mundo en particular, es necesario una acción mediadora, más allá del manejo global de los contenidos dispuestos en los planes de estudio para la enseñanza y aprendizaje. (Cymted-L, 2012).

Conociendo entonces que la gestión del conocimiento contribuye a comprender como se pueden conseguir organizaciones más competitivas y adaptables, podemos crear procesos y mecanismos de gestión que permitan acelerar los procesos de aprendizaje. De modo que rescatemos el desarrollo intencionado de una competencia dirigida a las personas y grupo de personas, es decir, con innovación apoyada a un proceso interactivo de aprendizaje en el que los involucrados aumentan su capacidad de indagación, construcción y descubrimiento de las cosas. La gestión del aprendizaje, se puede representar de diferentes procesos, reflejada en diferentes proyectos de intervención social, cultural; un forma de para poner en práctica lo aprendido.

Esta innovación nos invita a llevar un proceso continuo, progresivo y acumulativo de decisiones y actividades, en todo el sistema educativo con diseños curriculares basados en competencias. Desde nuestra perspectiva, toda reforma de currículo requiere, además de procesos formativos de directivos y docentes basados en un "aprender-haciendo" .Estos componentes son el soporte de la reinención con potencial para transformar los contextos de actividad y sus participantes.

### **2.4.3 Ámbitos de la gestión de planificación**

Las ciencias aplicativas son los pilares básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje. La Didáctica interviene en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se ocupa del trabajo docente- discente relacionado con el método de aprendizaje. La orientación determina planeamientos curriculares específicos y estructuras organizativas, la organización escolar es articuladora de los medios materiales humanos y funcionales en el seno de la institución escolar. Interviene en la estructura global y específica de la escuela, y finalmente la planificación educativa se refiere a la planificación de recursos y de los sistemas educativos. (Rosa María Carda Ros, 2007)

El área de planificación educativa como disciplina de estudio mostro siempre poca tradición, especialmente en organizaciones vinculadas con la educación y centros educativos. La crisis enfrentada por las instituciones públicas ha afectado a las unidades y direcciones de planificación educativa, con limitaciones en relación con: recursos humanos, físicos, materiales, presupuestales y financieros, lo cual repercute en un debilitamiento, pérdidas de espacios, credibilidad y liderazgo en su ramo.

En la actualidad la Planificación de los Centros educativos de todos los niveles de enseñanza, en el marco del nuevo sistema educativo que promueve el Estado, hace referencia a cómo planificar y llevar con orden las estrategias y métodos apropiados. La realización de estudios y la planificación nos compromete a uso de recursos y material concreto correspondiente al desarrollo del nuevo sistema educativo. Es una propuesta interesante de los nuevos diseños curriculares, así como las normas y orientaciones necesarias para su efectividad tanto en las enseñanzas de régimen general como en las enseñanzas de régimen especial.

Los planes en el sector de desarrollo educativo, en su mayoría, son concebidos por parte del Ministerio de educación, encargado de dirigir todo programa funcional dirigido a la educación del país. (Vanegas Jimenez, 2004)

Es importante determinar que el proceso de planificación nos aporta siempre a mejorar los objetivos planteados en el ámbito educacional. Toda administración educativa debe necesariamente desempeñar una cadena de procesos para la producción de sus aspiraciones u objetivos, y entre ellos está la planificación. Situada en el primer paso de todo proceso administrativo tal como puntualizo Russell Ackoff: la planeación es proyectar el futuro anhelado y los medios efectivos y prácticos para conseguirlo.

Es un instrumento que usa todo ser humano sabio". Estamos en la obligación de planificar nuestro tiempo, organizar nuestras actividades docentes y familiares, dejar a un lado los modelos tradicionales, situaciones que han estancado todo propósito de generaciones esperanzadas a un cambio, a la igualdad de enseñanza, sin importar región o acceso alguno, aquellas que fueron aisladas de la tecnología que rondaba solo en el sector urbano.

Es tiempo de hacer nueva toda gestión, y más que nada cuando hablamos de educación. Recordemos que no estamos formado el futuro, nuestro presente es hoy es indispensable contar con las fortalezas suficientes para cambiar el contexto; nuestro entorno en sí. Todo el aporte nacional dirigido a la educación está fundamentado en la planificación, por eso es de vital importancia cumplir con los lineamientos en mejora educativa para que sea llamada productiva, solidaria, dirigida a la base sólida de todo buen vivir.

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

DEFINICIONES: TABLA 2

AUTOR	DEFINICIÓN
<p>La gestión educativa desde una perspectiva humanista. (Aguilera, 2004)</p>	<p>En el ámbito educativo el liderazgo escolar ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia en relación con los buenos resultados de las escuelas.</p> <p>El liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una visión y una misión compartidas, orientando el desempeño y guiando con el ejemplo. Asunto nada fácil y que se aprende haciendo.</p> <p>El liderazgo consiste en un auténtico arte liberal que se caracteriza por una serie de principios, entre los que se destacan los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiene que ver con el hombre, su causa es hacer a</li> </ul>

	<p>la gente capaz de eficacia conjunta, para hacer puntos fuertes eficaces y sus debilidades irrelevantes;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al estar comprometido con la integración de las personas en un proyecto común, se encuentra profundamente inserto en una cultura;</li> <li>• El primer cometido es pensar, elaborar y dar ejemplo respecto de los fines, valores y objetivos compartidos;</li> <li>• Debe ser capaz de desarrollar su entorno y a cada uno de sus miembros a medida que cambian las necesidades.</li> </ul>
<p>El liderazgo educativo. Los equipos directivos en centros de primaria, elementos básicos del éxito escolar. (López Martínez, 2012)</p>	<p>En el ámbito del desarrollo de la inteligencia y del conocimiento, toda persona que cumpla un rol importante en cualquier establecimiento, es un profesional de la educación y como tal deberá gestionar y liderar el proceso de enseñanza-aprendizaje y el más difícil todavía proceso educativo. Este perfil va a exigir una preparación seria en todo lo referente a los procesos del conocimiento humano. Hoy en día se están haciendo unos progresos verdaderamente apasionantes en el campo de la investigación de la inteligencia mediante el estudio con nuevas tecnologías.</p> <p>El liderazgo se gana día a día y es otorgado, también día a día y es otorgado. Para ser un líder en un centro educativo, la persona debe tener un alto conocimiento de sí mismo, una gran autoestima, mucho control emocional, alta motivación, gran conocimiento y saber cómo valorar a los que le rodean. Pero el liderazgo docente además de poseerlo hay que ejercerlo.</p>

<p>(Ministerio de Educación, 2005)</p>	<p>El liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una visión y una misión compartidas, orientando el desempeño y guiando con el ejemplo.</p> <p>La autoridad significa crédito, prestigio, estimación. Es la fuerza que sirve para sostener y acrecentar, en este caso concreto, las empresas educativas.</p> <p>Las notas esenciales de la autoridad se encuentran en la expresión personal, de las acciones que se ejercen sobre las personas y cosas (infraestructura, materiales, etc.) que constituyen la comunidad educativa y el reconocimiento de las acciones ejercidas por parte de quienes son dirigidos, ya sean profesores, alumnos o personal que colabora.</p>
--	--

En la tabla 2, de la descripción que hacen los autores, se entiende que no hay liderazgo sin comunicación, de hecho podríamos llegar a afirmar que no existe interacción humana sin comunicación, tanto si esta es o no verbal cualquier tipo de relación se basa en la comunicación. Por lo tanto si entendemos el liderazgo como un sistema de interacción en la educación, es fundamental el concepto de comunicación.

El ejercicio del liderazgo en educación puede ser considerado a diferentes niveles: los matices de su actuación pueden ser específicamente peculiares, desde el rol que puede jugar el responsable superior de la educación en un determinado lugar, al que corresponde a un profesor responsable de un grupo de estudiantes e, incluso, a un estudiante que ejerza funciones de liderazgo con sus compañeros de centro o de clase.

Sin embargo, dado que aquí nos referimos al liderazgo como predictor de calidad en instituciones educativas, el liderazgo debe ser eminentemente pedagógico o educativo ligado a la comunicación.

Como consecuencia, aunque las singularidades generalmente aplicables a cualquier tipo de liderazgo puedan ser aplicables al que se ejerce dentro de una institución educativa, la principal preocupación del liderazgo educativo ha de ser la promoción de la potencialidad o competencias de todos los miembros de la institución o de aquellos sobre los que ejerce su actuación orientadas a lograr una educación de calidad.

### **3. Estrategias para mejorar los procesos para la gestión docente**

#### **3.1 Definiciones de Estrategias**

Procedimientos que un aprendiz emplea en forma consciente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para aprender significativamente y solucionar problemas. (Díaz-Barriga, 2002)

La palabra estrategia, aplicada al ámbito didáctico, se refiere a aquella secuencia ordenada y sistematizada de actividades y recursos que los profesores utilizamos en nuestra práctica educativa; determina un modo de actuar y tiene como principal objetivo facilitar al aprendizaje de nuestros alumnos. La dirección de la institución educativa se debe sentir realmente convencida de que es posible mejorar la gestión institucional a través de estrategias. El camino más apropiado para obtener el compromiso hacia el proceso de mejora continua de todos los miembros de la institución es propiciar una gestión participativa basada en un efectivo sistema de comunicaciones.

En la actualidad, todas las actividades institucionales deben reflejarse a través del PEI (Proyecto Educativo Institucional); referido a Investigar las expectativas en la comunidad educativa. Instrumentar las transformaciones hacia la mejora de la gestión institucional en función de las expectativas de los docentes y colaboradores, analizando la compatibilidad con las expectativas de los padres y alumnos. (García & Vaillant, 2009)

Se utilizan con una frecuencia altísima términos como los siguientes: comunicación, educación, lenguaje, método, calidad, gerencia, estrategia, competencia, etc. Ello puede ser un indicador de la gran importancia que revisten para el conocimiento o para la acción, sin excluir el eventual proceso de deterioro al que están expuestos.

No nos interesa hacer un análisis crítico de tipo léxico- estadístico o sociológico en relación con el uso de los mencionados términos. (Tobón Franco, 2004)

Las estrategias son instrumentos con cuya ayuda se potencian actividades de aprendizaje y solución de problemas. Instrumentos socioculturales aprendidos en contextos de interacción con alguien que sabe más. Son actividades conscientes y voluntarias que pueden incluir varias técnicas, operaciones o actividades específicas. Persiguen un propósito determinado como: el aprendizaje y la solución de problemas académicos u otros vinculados con ellos.

Estas estrategias se basan en unos principios metodológicos como señas de identidad de una actuación educativa concreta. Diríamos que son aquellas acciones que se les caracterizan y les permiten diferenciarse de otro tipo de actuaciones; dependen del momento en que se encuentra el proceso de enseñanza-aprendizaje, del grupo o clase al que van dirigidas y de la naturaleza de los aprendizajes.

Como profesores nos interesa conseguir de nuestros alumnos todo lo máximo de ellos, sin embargo existen muchas diferencias de calidad y cantidad de estrategias de aprendizaje para ellos. Todos deseamos que estas técnicas de aprendizaje surjan efectos en todos por igual, pero sabemos que eso es imposible, depende de muchas cosas, desde la motivación del estudiante, inteligencia, conocimientos previos y más. Estas hacen que el resultado pueda diferir bastante del resultado final. Sin embargo está demostrado que las estrategias de aprendizaje juegan un papel muy importante en todo este proceso.

## **3.2 Tipos de estrategias**

### **3.2.1 En la gestión legal**

La negociación es un medio de resolución de conflictos cuando las partes desean mantener o continuar la relación de intercambio. La negociación existe porque existe un conflicto, de forma que las partes pretenden resolverlo de forma que la solución negociada sea satisfactoria para ambos.

Entendemos como plan estratégico el conjunto de actividades coherentes e integradas dirigidas a la consecución de los objetivos en la resolución del conflicto, mientras que las tácticas se refieren a los pasos o acciones que las partes usan para obtener el mayor rendimiento posible de la negociación y hacer prevalecer sus condiciones. Estos autores se basan en los modelos clásicos de respuestas al conflicto considerando cuatro estrategias básicas que el negociador puede utilizar:

- Solución de problemas. Se caracteriza por el intento de encontrar alternativas aceptables y satisfactorias para ambas partes.
- Rivalidad. Se intentan conseguir los objetivos propios, forzando a la otra parte o presionándola para que utilice una conducta más concesiva.
- Flexibilidad. Implica una importante reducción de objetivos y aspiraciones.
- Inacción. La actividad es mínima, de forma que la acción de los negociadores queda reducida sustancialmente. (Cano Ramírez, 2005)

Para favorecer el conocimiento y el análisis de las condiciones en que se produce la resolución de un determinado tipo de tareas o el aprendizaje de un tipo específico de contenidos (fundamentalmente, la finalidad de la actividad, los recursos, la dinámica o el clima de clase y las relaciones que en ella se generan, especialmente la relación con el profesor y el conocimiento de sus preferencias, los factores ambientales y el tiempo disponible). Se trataría de conseguir una cierta transferencia de las estrategias empleadas a nuevas situaciones de aprendizaje, mediante el reconocimiento de condiciones similares en esa nueva situación.(Bustos, 2010)

En ocasiones, los retos a los que se enfrentan las organizaciones, requieren la introducción de cambios en la definición y el enfoque de sus objetivos y actividades para asegurar la competitividad y, en consecuencia, la supervivencia y el éxito de la organización. Esta redefinición comprende y es lo que denominamos estrategia de gestión, un enfoque multidisciplinar sustentado por ende en un conjunto ordenado de herramientas y capacidades, desarrolladas en los numerosos trabajos realizados y que abarca la totalidad de la cadena de valor de la propia organización y del sector en el que opera.

La metodología y recursos empleados se adaptan a la situación de nuestros docentes, educandos y demás personal institucional suministrando una solución acorde con sus necesidades. Implementar la estrategia comienza con un esquema de participación auténtica que viene a transformar la cultura, estructuras y sistemas de trabajo de toda institución. Debemos entender la implantación de la estrategia como un proceso continuo debe despertar todo sistema organizacional. El equipo empeñado en llevar adelante y contagiar la visión estratégica tendrá que trabajar en lo sucesivo mucho por obtener transformaciones significativas en el pensamiento, la actitud y conducta de todos.

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

Cualquier decisión sobre contenidos, formas de organización de aula, actividades, sistemas de evaluación, no es otra cosa que una toma de postura sobre qué es lo importante, como y porque se jerarquizan los diferentes cometidos educativos encargados social y culturalmente en la institución. Cualquier análisis o planificación de la enseñanza ha de partir de una teoría como agente social dedicado y clarificado en la dinámica general donde se desarrolle. Pues bien, desde la perspectiva del desarrollo curricular, en la síntesis convergente de la imagen que se tenga de la ciencia y los conocimientos en general esta obliga a mostrar un papel importante en la planificación.

Volveremos a insistir en la importancia que esta visión panorámica de la enseñanza tiene de cara a un trabajo con sentido por parte del profesor. Es importante que éste plantee su propia actuación profesional. (Zabala, 1997)

A nivel institucional el curriculum sirve primariamente para tipificar la escuela o definirla. Generalmente se define a la escuela, o al sistema escolar, a través de un modelo relativamente abstracto de lo que es y hace. Este modelo abstracto es el curriculum institucional, pero a efectos operativos el curriculum es la concepción social compartida que se usa para juzgar de la adecuación del discurso sobre la escuela y la enseñanza.

La calidad del desarrollo curricular al ofrecer criterios y estándares para la planificación, que a menudo el curriculum escrito recoge bastante de esta concepción y como documento es importante a afectos políticos y legales de dirección. (Estebaranz, Didáctica e innovación curricular, 2008)

Tradicionalmente los contenidos de una asignatura o área de conocimiento se referían básicamente a lo que había que aprender, olvidándose prácticamente de otros tipos de contenidos tan importantes como este. Bastaba ver el programa de un profesor para comprobar que se reducía a un simple temario de ideas o conceptos.

El conocimiento de los alumnos que sólo aprenden contenido conceptual es inerte, mecánico y no utilizable. Para que se utilice, los estudiantes deben elaborar y cuestionar lo que se les enseña, examinar la nueva información en relación con las informaciones anteriores y elaborar nuevas estructuras de conocimiento. Es decir, elaborar, organizar e integrar, lo que equivale a originar nuevas estructuras mentales. (Becerril, 2005)

Los objetivos de la educación escolar involucran a los aspectos del desarrollo y de la incorporación a la cultura que la escuela trata de promover en un plan de acción adecuado para la consecución de los objetivos. Se entiende que sistema educativo actual concreta todo el conjunto de oportunidades de desarrollo personal y adquisición de nuevos aprendizajes que la escuela o institución ofrece a los sujetos en edad escolar.

En él se especifica el compromiso del Estado conjuntamente con el Ministerio de Educación expresando tanto en términos de intenciones actualizadas a la planificación curricular y seguimiento que permita transformar las exigencias en recursos puestos a la disposición del docente para lograrlo.

### **3.2.3. En la gestión de aprendizaje**

Las estrategias de aprendizaje son un aporte indispensable en todo proceso educativo y se convierten en consecuencia de procedimientos, actividades y destrezas que se activan el propósito de innovar la educación. Es decir, se refieren a los procedimientos que exige el procesamiento de la información en su triple vertiente de adquisición, codificación o almacenamiento y recuperación o evocación de la información. Un área centrada propiamente en el enseñar a pensar donde el interés máximo reside en implantar y desarrollar en los estudiantes un conjunto de habilidades cognitivas que le permitan optimizar sus procesos de razonamiento. Y la perspectiva que podríamos denominar el enseñar sobre la base del pensar, y que se ocupa de incorporar objetivos de aprendizaje relativos a las habilidades cognitivas, dentro del currículo escolar, adaptándolas a las distintas áreas de contenido y a los diferentes niveles educativos. (García M. , 2011)

La gestión del aprendizaje o conocimiento es una disciplina emergente que se ve afirmado con la aparición de los nuevos paradigmas en los sistemas económicos nacionales e internacionales. La vinculación entre el aprendizaje intencional o voluntario y educación formal adquiere todo su sentido en el marco de una visión amplia de la educación entendida como el conjunto de prácticas sociales mediante las cuales, y gracias a ellas los grupos humanos promueven el desarrollo y la socialización de sus miembros facilitándoles la realización de los aprendizajes de todo tipo que son necesarios para convertirse en personas. (Sanchez, 2010)

La gestión de aprendizaje conlleva a la integración del nuevo material de aprendizaje con los conocimientos previos. Las teorías cognitivas más importantes hipotetizan que el cerebro funciona como si fuera la condición de tres procesos cognitivos básicos como el proceso de adquisición, de codificación o almacenamiento y de recuperación o evocación (esto se refiere a recordar lo aprendido). El procedimiento general nos permite aplicar toda estrategia dirigida a la cognición que resulta común a diversas materias.

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

El liderazgo participativo piensa que la obediencia no consista en el cumplimiento ciego de la órdenes dadas por un jefe, sino por el soporte que los subordinados otorgan al jefe, una vez efectuada la comprensión de las políticas emprendidas dentro de la empresa y la participación en las tomas de decisiones. Por todo esto, el empleado es la parte activa de la organización, garantizando de esta manera una identificación entre el trabajador y la empresa que contribuye al éxito productivo.

Likert pretendía verificar al cabo de un año la influencia de ambos liderazgos. Se verifico un alto porcentaje de rotación de personal en los departamentos de liderazgo legalista, dada la presión a la cual fueron sometidos los trabajadores para mantener el ritmo productivo, cosa que no sucedió con los departamentos participativos, en los cuales se El hombre en la teoría de la administración: antropología y ética en el ámbito de la organización y gerencia de empresas. (Desiato, 1998)

Rensis Likert realizo unos estudios de campo de un año de duración que contribuyeron a fundamentar esta novedosa visión de liderazgo participativo. Se organizaron, así, cuatro departamentos de una gran empresa, implementándose en dos de ellos un liderazgo legal y formalista, mientras que en los dos restantes se instauró el denominado liderazgo participativo.

Un líder que comprende estos conceptos pero no tiene la capacidad de compartirlo con otros, será un líder sin seguidores. Un líder con genio para la diplomacia es capaz de transmitir conceptos de manera tal que los demás estén abiertos para recibirlos. Un maestro de la comunicación diplomática puede lograr que los demás tengan la impresión de que han arribado a ciertos conceptos por sí mismos. (Grimann, 2005)

Los verdaderos líderes comprenden que, mejor que forzar a sus seguidores a seguir un patrón preconcebido, su trabajo es el de motivarlos y organizarlos para alcanzar metas de forma colectiva, que son beneficiosas para todos. La capacidad de comunicar esto a sus compañeros de trabajo y seguidores es vital en la efectividad del liderazgo.

El tema del liderazgo día con día ocupa un lugar preponderante en el debate educativo. Los estudios organizacionales y de las instituciones educativas muestran la importancia de revalorar el papel del líder en el desarrollo de las organizaciones. Para que nuestro sistema educativo pueda jugar un papel estratégico, debe superar restricciones actuales, mismas que radican fundamentalmente en el ámbito de lo institucional y en sus deficiencias en materia de organización y gestión. La formación docente no escapa de las exigencias antes mencionadas; sin embargo, pareciera que el tema de la gestión y el liderazgo en las escuelas formadoras de docentes aún no ha llegado con la fuerza necesaria para lograr la transformación y el cambio que estas instituciones requieren, a pesar de lo que la sociedad mexicana exige para formar al docente del siglo XXI. El tema de la administración y el liderazgo en un ambiente global cambiante, demanda en un primer momento, identificar las corrientes administrativas actuales y su impacto en el diseño de planes y programas educativos, y por otro; comprender la importancia del liderazgo en las instituciones educativas.

## **CAPÍTULO 2.**

### **METODOLOGÍA**

## **2.1. Diseño de investigación.**

El estudio investigativo realizado en el Colegio Fiscal “Palmar” año lectivo 2013 – 2014 plantea un estudio de carácter transversal en relación al enfoque cuantitativo dedicado a conocer el problema de investigación mediante la recolección de datos con entrevistas y encuestas, para lograr un pronóstico final concerniente a la incidencia de dicho problema.

La investigación de campo es relativa a la modalidad de investigación, por tanto fue en el lugar de los hechos donde se llevó a cabo el presente estudio mediante el contacto directo por el investigador; facilitando la información necesaria de las posibles falencias en los niveles de desempeño docente. A su vez se empleará el nivel de investigación de carácter descriptivo, analizando y midiendo al objeto de estudio para describir su contexto natural, este caso está comprendido como investigación descriptiva a través de las encuestas únicamente aplicadas a los docentes.

El entorno profesional compromete a que toda persona logre formarse y ser profesional, situación que a medida de estudio amplía la calidad educativa para los docentes encuestados, muestra además la realidad actual con los educandos siendo ésta no del todo satisfactoria para los parámetros establecidos, en algunos casos aún se vive educando tradicionalmente, instituciones que no se sujetan a los cambios y requerimientos curriculares.

El trabajo de investigación, “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, que se efectuó en el Colegio Palmar nos dio a conocer aspectos diferentes en la calidad, cantidad, exploración, descripción, gráfica del desenvolvimiento académico de los 5 profesores, por lo tanto se buscó la realidad existente en esa institución.

## **2.2. Contexto.**

El Colegio Palmar de la Comuna Palmar, parroquia Colonche, cantón Santa Elena de la Provincia de Santa Elena, está ubicada en el cruce de Palmar, y su historia recalca que se fundó en el año de 1987, y estuvo dirigida por la Lcda. Mercedes Villao hasta el año 2012, y en el año 2000 poseía aproximadamente 300 estudiantes.

Desde el año 2013, está en la rectoría el MSc. Hugo Zambrano Espinoza, y en el colegio dictan 17 maestros las diferentes cátedras de básica superior y bachillerato: 10 docentes fiscales y 7 contratados que están concursando para ingresar al magisterio. En su estructura posee dos canchas de uso múltiple con 16 aulas funcionando y otras 6 que se estrenará en el próximo año lectivo.

### **2.3. Participantes**

Los participantes para la realización de este trabajo de campo a investigar están compuestos por un total de 5 docentes y 421 estudiantes del Colegio “Palmar” de la Comuna Palmar, Parroquia Colonche.

El gremio docente en este establecimiento muestra que no todos cuentan con título de tercer nivel, de allí emerge la necesidad de profundizar el tema de estudio propuesto para buscar mejorar y contribuir al desarrollo del proceso educativo en este establecimiento y comunidad.

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

#### **2.4.1. Métodos**

A continuación se indican brevemente algunos métodos que se utilizaron para esta investigación:

#### **Método descriptivo:**

Este método aporta a la adquisición de datos precisos y sistemáticos en los promedios y frecuencias designadas a la preocupación de los fenómenos que ocurren naturalmente en el ambiente socio pedagógico del establecimiento educativo encuestado, el mismo que permitió abordar el tema de estudio relacionado al desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

#### **Método inductivo-deductivo:**

Este método permitió utilizar a través de su idea básica, dar el primer paso metodológico partiendo de lo general y corroborarlo posteriormente con los hechos específicos. Que a su vez

la observación directa, la experimentación y el estudio de las relaciones en cada tema nos condujeron a una serie de suposiciones que hicieron contraste con los datos concretos de la realidad educativa en el establecimiento encuestado.

### **Método estadístico:**

Al aplicar este método se pudo organizar con exactitud la información compartida por los docentes en la encuesta realizada y al mismo tiempo obtener datos porcentuales del desempeño docente en cada uno de niveles de conocimiento con el análisis respectivo de resultados, facilitando el manejo de grandes cantidades de observaciones y empleo adecuado de la muestra.

#### **2.4.2. Técnicas**

Para cumplir con esta investigación se seleccionaron técnicas que permitieron estudiar y analizar el problema detectado mediante fuentes de verificación investigativa con la intención de lograr la mayor objetividad posible en el conocimiento de la realidad.

#### **2.4.3. La encuesta**

Este instrumento se utilizó para adquirir información del grupo poblacional del colegio, cinco docentes de bachillerato, los cuales aportaron con la información requerida, desde preguntas simples a profundas que indujeron en la inquietud sobre el trabajo docente. De modo que el desarrollo y sistema propuesto de la encuesta permitiera generar soluciones positivas en bien de la comunidad educativa.

#### **2.4.4. Instrumentos**

En la recolección de los datos se empleó un cuestionario de autoevaluación a los docentes, el mismo que cuenta con el objetivo de identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

Del mismo modo en la recolección de los datos se aplicó un registro de observación a los docentes encuestados, por medio del cual se pudo constatar la realidad educativa de este establecimiento.

## **2.5. Recursos**

### **2.5.1. Recursos Humanos**

- Investigador
- Estudiantes
- Rector de la institución
- 5 docentes de Bachillerato

### **2.5.2. Recursos Materiales**

- Computadora
- Impresora
- Internet
- Biblioteca
- Textos de consulta
- Cámara fotográfica
- Pen drive
- Anillado
- Cuaderno
- Hojas A4
- Lápiz
- Esferográfico
- Hojas de encuesta

### **2.5.3. Institucionales**

- Colegio Fiscal “Palmar”
- UTPL

#### 2.5.4. Económicos

N°	Descripción	Costo Unitario	Costo Total
2	Esferográficos	0,35	0,70
100	Impresiones	0,20	20,00
2	Resmas de papel (A4)	5,00	10,00
1	Pen drive		10,00
1	Cámara		170,00
1	Anillado		2,00
1	CD	2,00	2,00
	Internet		30,00
	Viático		50,00
	Imprevisto		20,00
	<b>Costo Total</b>		<b>314,70</b>

#### 2.6. Procedimiento

Cuando la Universidad Técnica Particular de Loja en el pensum académico de la carrera Licenciatura en Ciencias de la Educación – Mención Físico Matemático hizo extensiva la invitación al Seminario de fin de titulación de carrera con la propuesta del Programa Nacional de Investigación junto al tema: Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en los diferentes centros educativos del Ecuador en cada uno de los entornos de los profesionales.

Fue oportuna la elección del Colegio Fiscal “Palmar” entre todos los colegios de la Parroquia Colonche; situación que tuvo el acercamiento de las autoridades pertinentes de esta institución, específicamente el Sr. Rector MSc. Hugo Zambrano Espinoza a quien se le entregó la carta enviada por la UPL, indicando el objetivo del trabajo a realizarse. Así mismo el Señor Rector facilitó las tareas programadas, designando a los 5 docentes de bachillerato con quienes iniciaría la investigación.

Continuamente se procedió a entregar a cada profesor designado la carta fotocopiada de autorización para la encuesta e investigación en el establecimiento, conociendo desde ya la fecha y hora para aplicar dicho cuestionario.

En el primer día de la encuesta realizada en el establecimiento se pudo dar las indicaciones necesarias tomando como observación que el cuestionario es anónimo con opción a entregarlo completamente lleno; actuando en su descripción y respuesta con responsabilidad ética y de manera objetiva.

Después de terminar el estudio de encuesta y observación de las clases, con una escala de cero a diez, se pudo constatar ciertas falencias en el campo del conocimiento integral de la Ley Orgánica de Educación y Liderazgo y Comunicación, así también en el desempeño docente de las clases impartidas, mucho más en la evaluación de la misma. Esta realidad hace merecedor la reestructuración oportuna de transmitir con solvencia académica al educando la seguridad de la adquisición de conocimientos, mediante un aprendizaje significativo adicionando el bienestar de una ambiente agradable y lleno de pasión por el aprendizaje.

## **CAPÍTULO 3**

### **RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

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

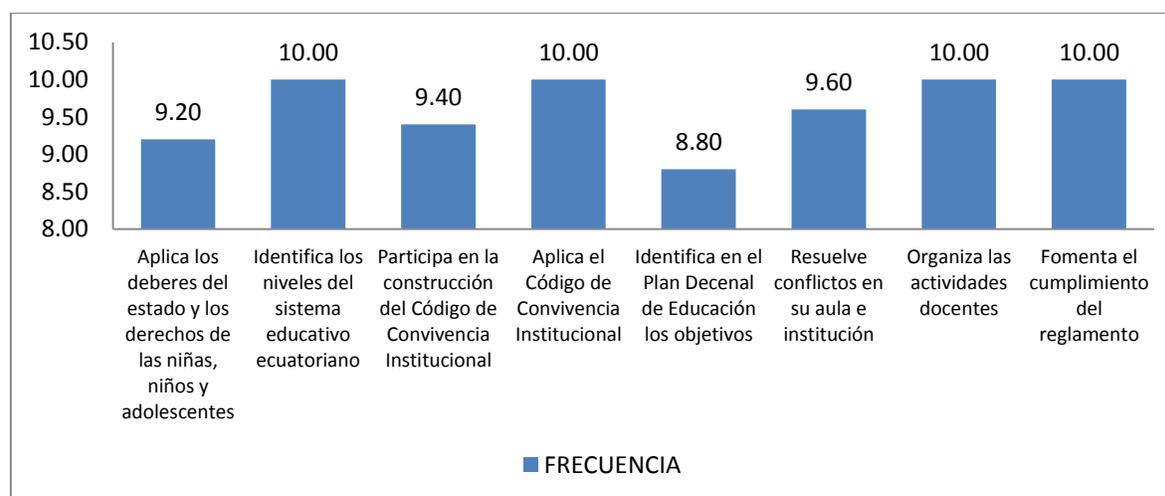
#### 3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10,00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
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	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
<b>TOTAL</b>		77,00	
<b>PROMEDIO</b>		9,63	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.  
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.  
Elaborado por: Sinforiano González González

Los resultados que se obtuvieron a través de la aplicación de la encuesta a los docentes del Colegio Fiscal Palmar, muestran un grado superior al mínimo aceptable lo cual es medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico en la tabla 1, el indicador 1.1 (aplicación de los deberes del estado y derechos de los niñas, niños y adolescentes) obtuvo una frecuencia de 9.20, mientras que el indicador 1.5 (identificación de los objetivos en el plan decenal de educación) logró una frecuencia de 8.8, frente a lo expuesto se deduce que los docentes evaluados debe considerar no solamente a la normativa educativa de carácter general que emana el Estado a través de sus órganos legislativos, sino también reconocer los deberes y derechos de los niños en su magno campo obligatorio (Andrés, 2011). Finalmente autores como Josep M. y Vera Mur (2006) al referirse al tema mencionan la importancia dirigida a resolver conflictos que se suscitan dentro del aula y el establecimiento, debe desarrollar nuevos modelos, conjunto de preceptos, normas, procedimientos y reglas que involucren objetivos relevantes en el plan decenal de educación.

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

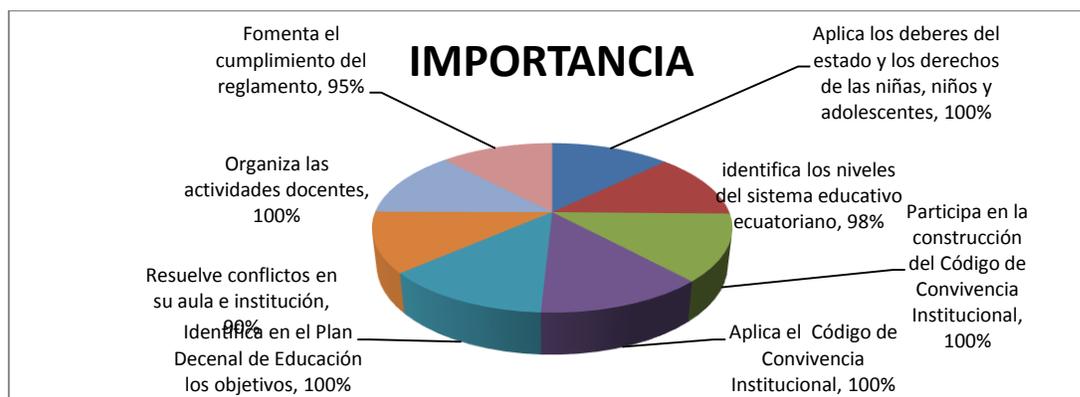
Tabla 2. . Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10,00	100%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	10,00	100%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,50	95%
	<b>TOTAL</b>	78,30	
	<b>PROMEDIO</b>	9,79	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.

Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar

Elaborado por: Sinforiano González González

La encuesta realizada para algunos docentes en el Colegio Fiscal Palmar, refleja claramente en los datos de la tabla 2 que la importancia al ámbito de la gestión legal en el desempeño docente es satisfactoria, debido a la aplicación oportuna de plan decenal y código de convivencia. De diferente manera otro pequeño porcentaje no resuelve conflictos en el salón y establecimiento, constatado en los ítems 1.6 y 1.8. Esta situación permitirá instrumentar las transformaciones que mejoren la gestión institucional en función de las expectativas de los docentes y colaboradores, analizando la compatibilidad entre padres y alumnos (García & Vaillant, 2009). De igual manera autores como Cano Ramírez (2005) aportan que para la solución de problemas es importante encontrar alternativas aceptables y satisfactorias para ambas partes, porcentaje que involucra y compromete a tomar en cuenta todo reglamento u orden regular optimizando la convivencia oportuna donde docentes e institución encuestada logren interiorizar documentos legales como la LOEI, la Constitución, deberes y derechos de los niños y adolescentes.

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

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

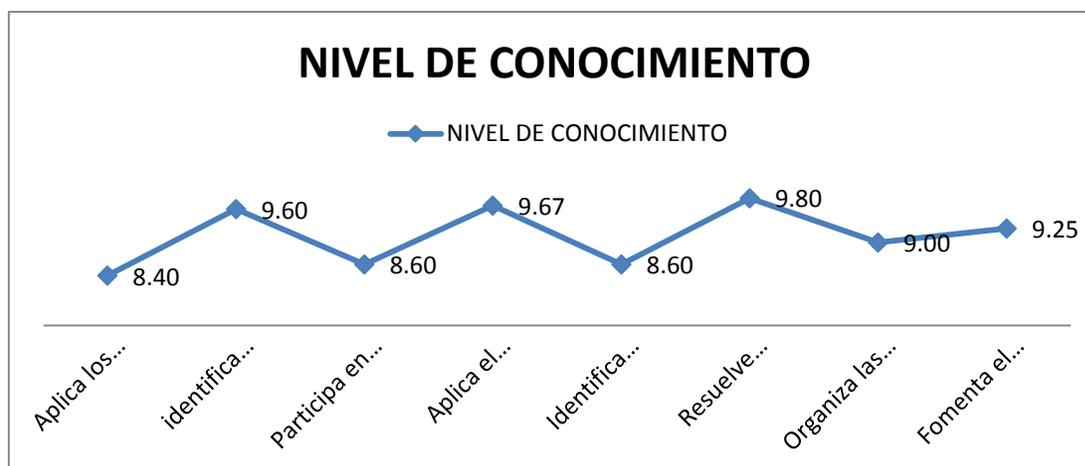
Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,40	84%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%

1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,67	97%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,25	93%
<b>TOTAL</b>		72,92	
<b>PROMEDIO</b>		9,11	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.

Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.

Elaborado por: Sinforiano González González.

Los resultados que se obtuvieron en el punto 3.1.3 representado en la tabla 3 de la aplicación de la encuesta a los docentes del Colegio Palmar, muestran casi las mismas dificultades concernientes al nivel de conocimiento, que mantienen los docentes con un porcentaje menor a los demás ítems que determina el desconocimiento de los derechos y deberes de los niños y adolescentes, la falta de conocimiento hacia los niveles del sistema educativo nacional y código de convivencia. Estos procedimientos se deben emplear en forma consciente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para aprender significativamente y solucionar problemas. (Díaz-Barriga, 2002). Por tanto es importante interiorizar y aplicar el código del niño

y adolescente entre docentes y autoridades competentes en determinada reunión o sesión de trabajo, en reuniones de área o juntas para que en situaciones futuras no sean vulnerables descuidando el compromiso que se tiene como educadores.

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

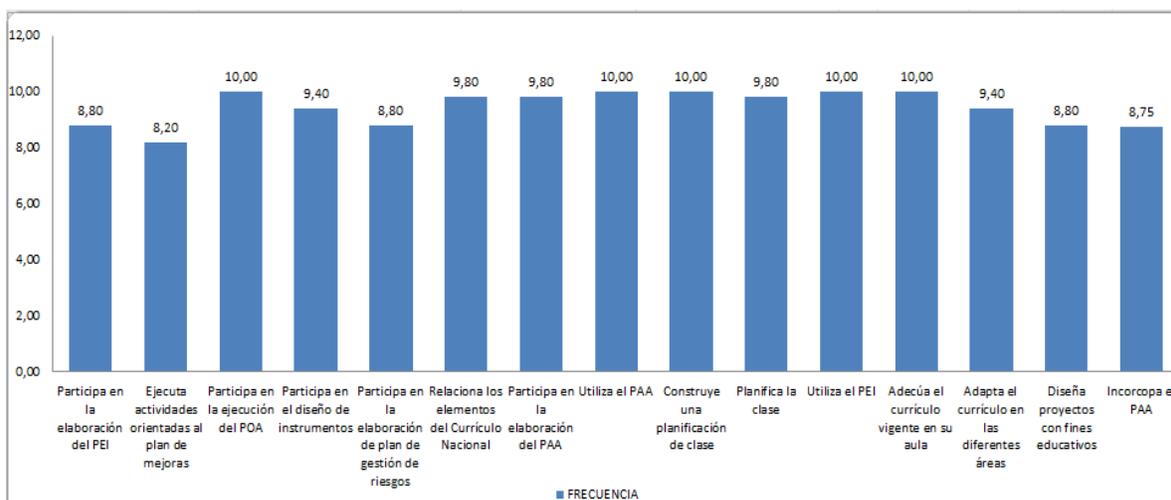
#### 3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

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	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,20	82%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
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	9,80	98%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,75	88%
	<b>TOTAL</b>	141,55	
	<b>PROMEDIO</b>	9,44	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.

Elaborado por: Sinforiano González González.

Los resultados que se obtuvieron en la aplicación del instrumento de investigación a los docentes del Colegio Fiscal Palmar, con respecto al literal 3.2.1 de la tabla 4 correspondiente a la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación nos muestra una tendencia de nivel aceptable, por consiguiente los docentes están cumpliendo su planificación de acuerdo a las reglas establecidas dentro de la institución educativa aplicando las normas obligatorias que determina el Ministerio. El porcentaje que se obtuvo es del 82%, en el ítem 2.2. (Ejecutar actividades orientadas al plan de mejoras) que según (Vanegas Jimenez, 2004) es de mucha importancia los planes en el sector de desarrollo educativo, en su mayoría, son concebidos por parte del Ministerio de educación, encargado de dirigir todo programa funcional dirigido a la educación del país. Así nos referimos a la participación institucional en la elaboración del plan de Gestión de Riesgos, situación que no ha sido abordada en su totalidad, siendo de mucha importancia para estar prevenidos frente a cualquier fenómeno natural que pueda ocurrir en dicho entorno.

### 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	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	10,00	100%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,80	98%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	147,80	
	<b>PROMEDIO</b>	9,85	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar

Elaborado por: UTP 2014

Figura 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 Pedro José Rosales.  
Elaborado por: Sinfioriano González González

Esta tabla 5 correspondiente a la encuesta realizada para algunos docentes del Colegio Fiscal Palmar dirigida al indicador en concordancia y nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, muestra un resultado de nivel aceptable y satisfactorio manteniéndose la mayoría de ítems con un 100%, Por tanto podemos deducir que la importancia de docentes hacia su orden de planificar en muy rescatable, sin embargo el comparativo con otros ítems resultada minoría de bajo porcentaje y frecuencia que permite conocer a los docentes de este centro educativo y su relación con elementos del currículo nacional. También se muestra un mínimo porcentaje que no está aplicando diseños de proyectos con fines educativos que según (Estebaranz, Didactica e inovación curricular, 2008) puede mejorarse la calidad del desarrollo curricular al ofrecer criterios y estándares para la planificación. Y autores como Becerril Calderón (2005) aclara que elaborar, organizar e integrar proyectos permite equilibrar nuevas estructuras en el aprendizaje con proyectos de aula, clubes institucionales, casa abierta u otros eventos donde se exponga el interés y aprendizaje significativo. Todo esto para hacer eco a una educación de calidad que no esté limitada a modelos tradicionales sino más bien sea en su totalidad constructivista.

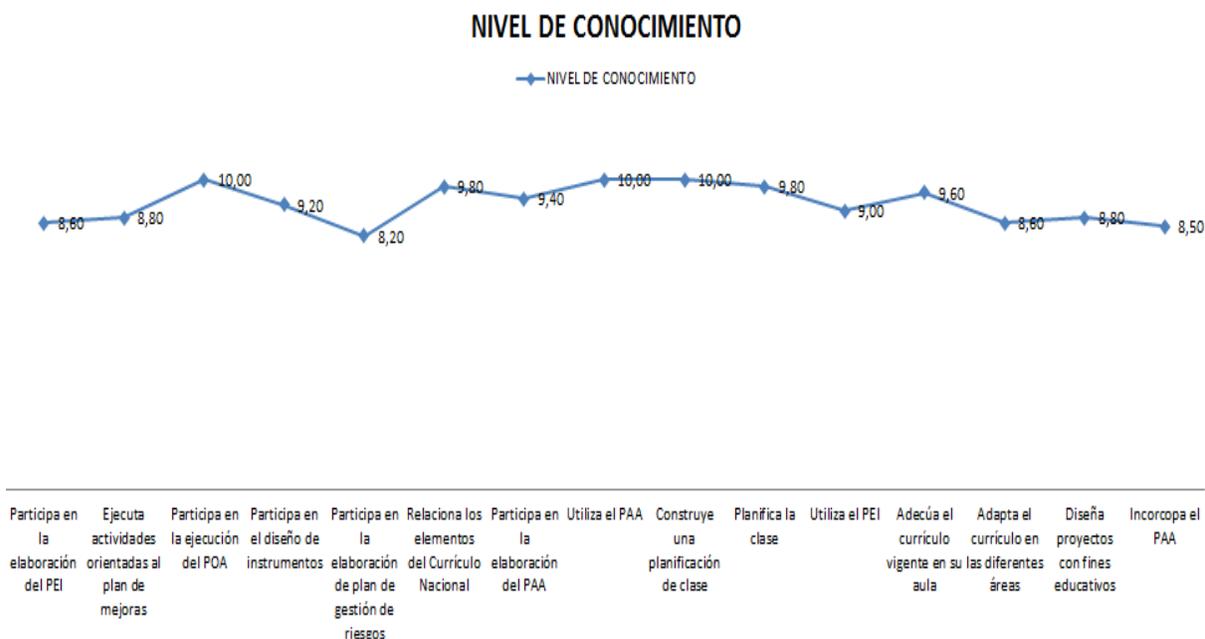
### 3.2.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Tabla 6. Niveles de conocimientos 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	8,60	86%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,50	85%
<b>TOTAL</b>		138,30	
<b>PROMEDIO</b>		9,22	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar  
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar  
Elaborado por: Sinforiano González González.

Los resultados de la tabla 6, nos indican los porcentajes que se obtuvieron al aplicar la consulta respectiva a los docentes del Colegio Fiscal Palmar en el ámbito del conocimiento de la planificación, como resultado los docentes mantienen un nivel aceptable y bueno conforme a la planificación en el momento de impartir sus enseñanzas, pero cabe indicar que también baja el porcentaje en las interrogantes referidas a si estos docentes ejecutan actividades relacionadas al plan de mejora. También un mínimo porcentaje ha obviado el diseño de instrumentos y la elaboración de gestión del plan de riesgos como le concernía a toda institución, que según (Zabala, 1997) insiste en retomar la importancia de toda visión panorámica de la enseñanza de cara a un desempeño docente planteando su propia actuación profesional e involucrándose en todo diseño institucional que optimice recursos y fortalezca la identidad del establecimiento preparado estratégicamente con un plan de riegos.

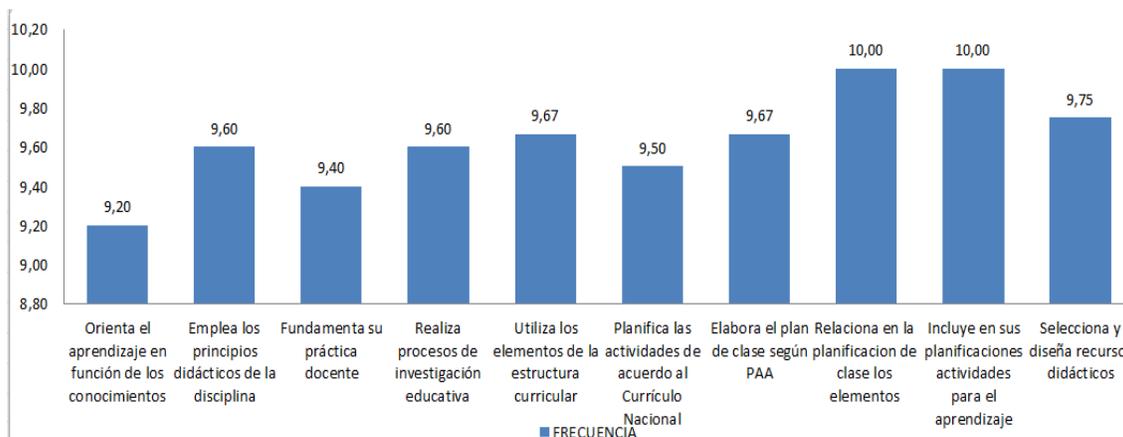
- 3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.**
- 3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje**
- 3.3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje**

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>3.1</b>	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
<b>3.2</b>	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
<b>3.3</b>	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
<b>3.4</b>	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
<b>3.5</b>	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,67	97%
<b>3.6</b>	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,50	95%
<b>3.7</b>	Elabora el plan de clase según PAA	9,67	97%
<b>3.8</b>	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
<b>3.9</b>	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
<b>3.10</b>	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,75	98%
	<b>TOTAL</b>	96,38	
	<b>PROMEDIO</b>	9,64	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.  
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.

Elaborado por: Sinforiano González González

Los resultados que muestra gráficamente la tabla 7, de la encuesta dirigida para algunos docentes del Colegio Fiscal Palmar concerniente a la sección de enseñanza-aprendizaje en su mayoría sobrepasan el 9.5 o 95%. Un sistema ajustado a los nuevos estándares de calidad como lo establece la ley de educación y su inclinación a las tics cuyo proceso los docentes demuestran que lo están cumpliendo. Tal como puntualiza (García & Vaillant, 2009) de forma general expresando los desafíos del desempeño docente que incluye las estrategias de mejoramiento pedagógico y estratégico para mejora de la enseñanza-aprendizaje optimizando todo proceso de evaluación y desarrollo eficaz de acuerdo al currículo que estable el sistema nacional para la educación.

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

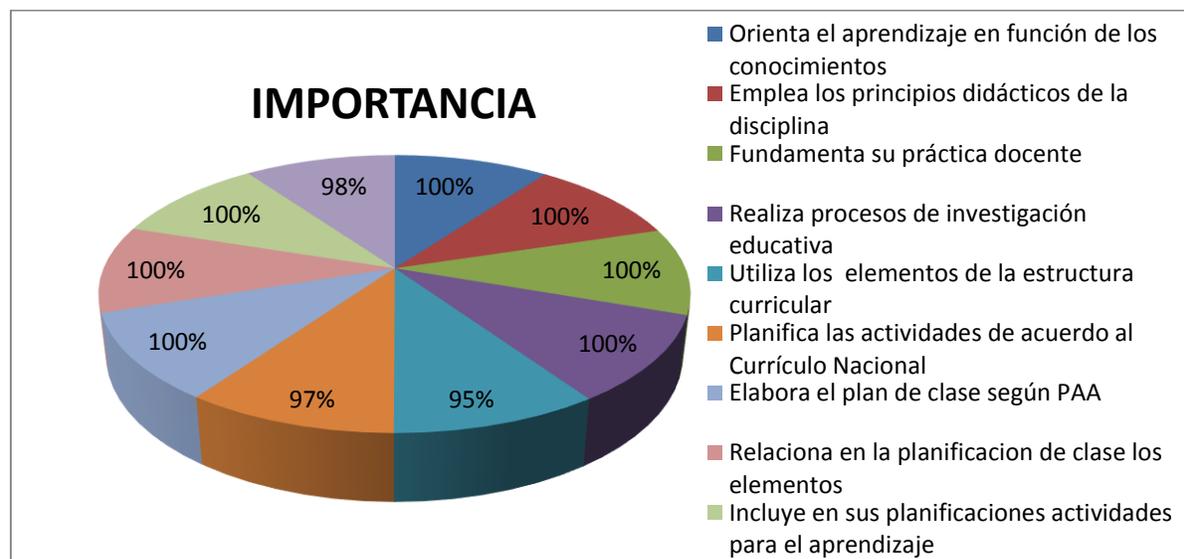
Tabla 8. Niveles de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10,00	100%

3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,50	95%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,67	97%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,75	98%
<b>TOTAL</b>		98,92	
<b>PROMEDIO</b>		9,89	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar  
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar  
Elaborado por: Sinforiano González González.

Basándonos en los datos obtenidos de la tabla y gráfico 8, con respecto a la importancia del desempeño docente sobre la planificación, podemos deducir que en el Colegio Fiscal Palmar, los docentes evaluados le dan importancia todo tema relacionado a la planificación, reflejando así un frecuencia de 10.0 en la mayoría de ítems. Lo cual nos indica claramente que están siguiendo los pasos establecidos por las autoridades competentes. Cabe recalcar como dice

(Vanegas Jimenez, 2004) que desde la gestión y planificación educativa, se busca sentar las bases para transitar hacia un estilo de gestión participativo e intercultural. Este grupo de docentes muestran estar convencidos de realizar procesos de reflexión y acciones permanentes, desarrollando habilidades para aceptar la pluralidad, para tratar con lo complejo, para trabajar en redes y en equipo, para implementar proyectos productivos que favorezcan la generación de liderazgo.

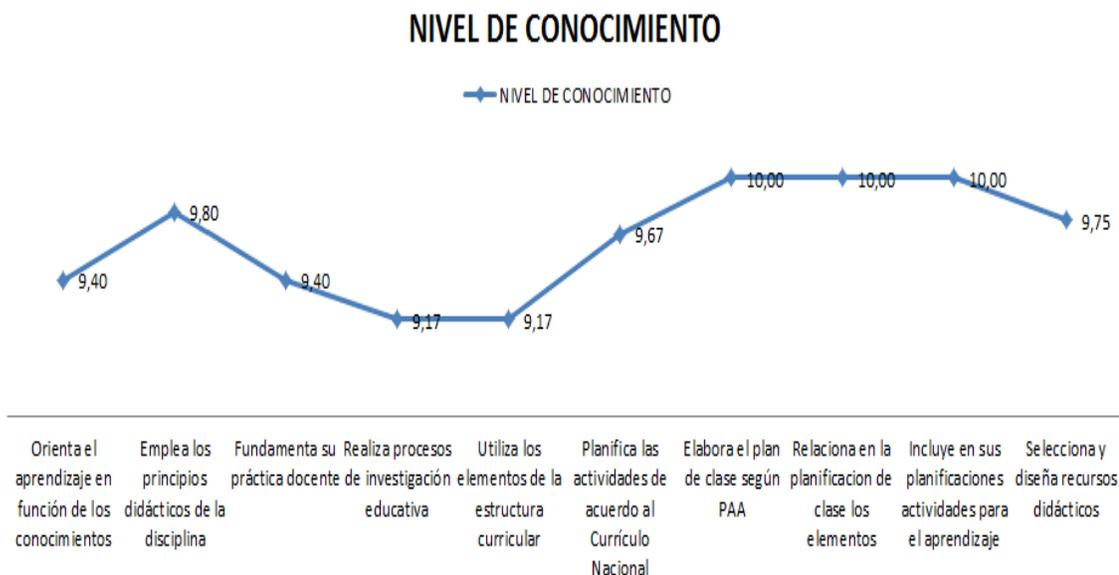
### 3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,17	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,17	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,67	97%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,75	98%
	<b>TOTAL</b>	96,35	
	<b>PROMEDIO</b>	9,64	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.  
Elaborado por: UTPL 2014

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.  
Elaborado por: Sinforiano González González

Los resultados que se obtuvieron según la tabla y gráfica 9, dirigida para algunos docentes del Colegio Fiscal Palmar, muestra que están conscientes de su desempeño profesional docente, ya que en las encuestas anteriores con temas de planificación se mostraron con una porcentaje satisfactorio, situación que refleja un buen conocimiento concerniente a los requisitos y modelo de la planificación. De todos modos es notorio también que el mínimo de frecuencia para esta tabla es de 9.17 en los ítems 3.4 y 3.5 lo que los involucra a ser más indagadores e investigadores, situación que enfatiza (Becerril, 2005) que define a la totalidad; personal administrativo, docentes y educandos a la manejo de otras nuevas categorías de estudio. Situación que será de impulso para el establecimiento encuestado, vinculando todo sistema de estudio con desarrollo de la investigación.

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

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

INICIO:

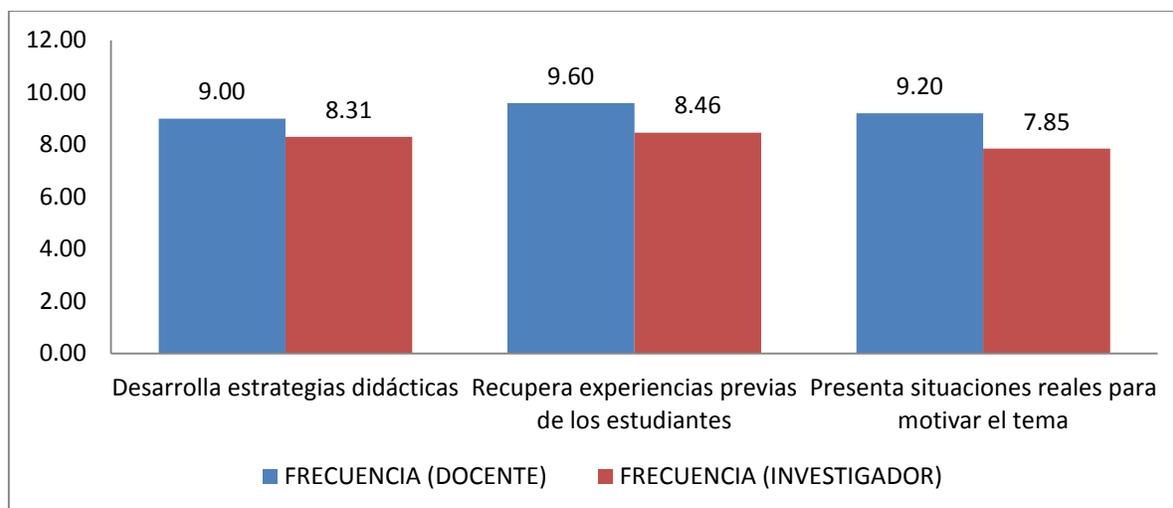
Tabla 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	8,31	90%	83%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	8,46	96%	85%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	7,85	92%	78%
	<b>TOTAL</b>	27,80	24,62		
	<b>PROMEDIO</b>	9,27	8,21	93%	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar

Elaborado por: UTPL 2014

Grafico 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.  
Elaborado por: Sinforiano González González.

De acuerdo con los resultados que se presenta en la tabla y grafico 10, de la encuesta realizada para algunos docentes del Colegio Fiscal Palmar, se identificó si los encuestados de acuerdo a la frecuencia expuesta, aplican un buen desempeño profesional en el ámbito de la gestión aprendizaje. Donde podemos constatar en la columna de frecuencia un valor mayor al 9.2; siendo de menor porcentaje el casillero que exige al maestro a presentar “situaciones reales para motivar el tema”. Un detalle que describe (Montico, 2004) como la motivación intrínseca, transmitida por el educador con el proceso genuino de educación dirigida con situaciones cotidianas que provocan el crecimiento capaz de descubrir y valorar la potencialidad que se encuentra en la interioridad de los educandos de este establecimiento, que después del reconocimiento los invita a mejorar en lo personal una puntuación que garantice los demás ítems de esta tabla con buenos porcentajes.

DESARROLLO:

**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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.**

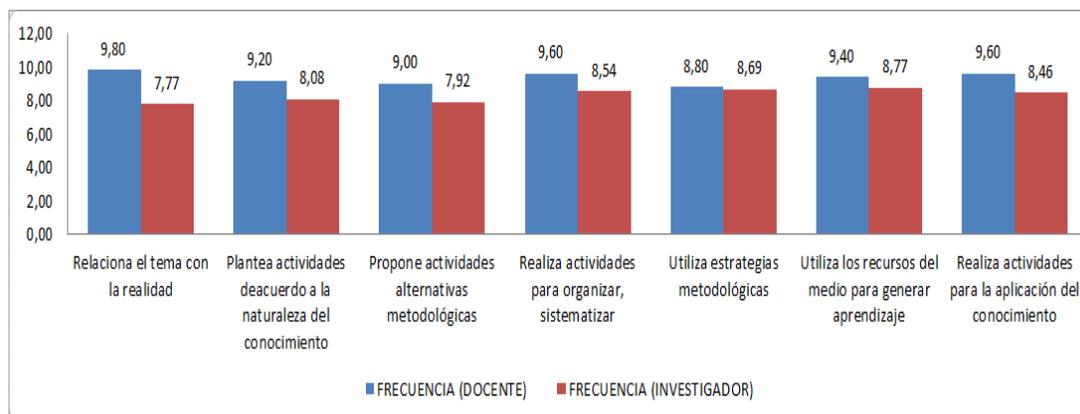
Tabla 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	7,77	98%	78%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	8,08	92%	81%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	7,92	90%	79%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	8,54	96%	85%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	8,69	88%	87%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	8,77	94%	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	8,46	96%	85%
<b>TOTAL</b>		65,40	58,22		
<b>PROMEDIO</b>		9,34	8,32	93%	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar

Elaborado por: UTPL 2014

Grafico 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Fuente:

Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.

Elaborado por: Sinforiano González González

Conforme a los resultados de la tabla y gráfico 11, de la encuesta realizada para algunos docentes del Colegio Fiscal Palmar, se pudo identificar como es desarrollada la clase por los docentes y la frecuencia de un buen desempeño docente, y se determinó que hace falta plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, lo que involucra también utilizar nuevas estrategias metodológicas como lo cita el ítems 3.12.5 con un 8.8 de frecuencia para el docente, tal como señala (Dabdoud, 2009) y el aplicar de métodos creativos en el currículum de forma sistemática, esto hará que los educandos del establecimiento encuestado se transformen en creadores e innovadores futuros. De lo contrario muchos de estos talentos no germinarán por haber caído en el pedregal de una enseñanza repetitiva reproductiva, aburrida y desalentadora. Por tanto es importante plantear actividades de acuerdo al conocimiento del estudiante y su entorno, acorde a su edad, entonces afirmamos que dicho desarrollo está fundamentado, pero vale recalcar, que todo docente se convierte en un facilitador y permite que los estudiantes construyan así nuevos conocimientos.

#### EVALUACION:

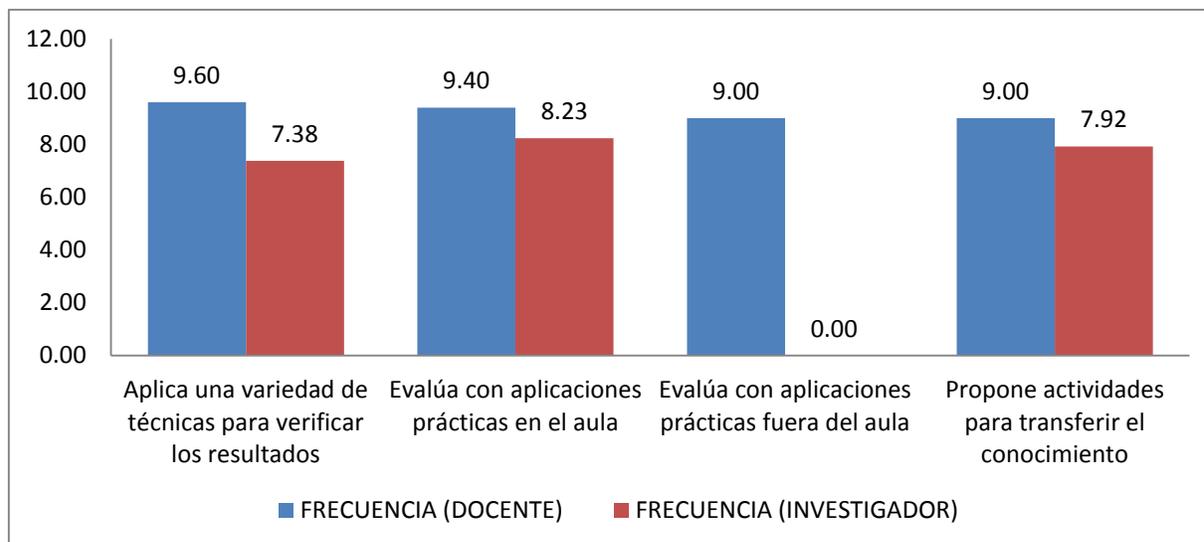
#### **3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.**

Tabla 12. 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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	7,38	96%	74%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	8,23	94%	82%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	0,00	90%	0%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	7,92	90%	79%
	<b>TOTAL</b>	37,00	23,54		
	<b>PROMEDIO</b>	9,25	5,88	93%	59%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar  
Elaborado por: UTP 2014

Grafico 12. 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Pedro José Rosales.  
Elaborado por: Sinforiano González González

Los modelos de evaluación que en su mayoría han sido tomados en cuenta por los docentes encuestados del Colegio Fiscal Palmar, en la tabla y gráfica 12 reflejan la mínima frecuencia de 9.0 donde se debe proponer más actividades para transferir el conocimiento, siendo puntual este ítem como aporte a la mejora didáctica y pedagógica futura. Como detalla (Talanquer, 2009) el cambio radica en usar sus conocimientos y habilidades para crear oportunidades de aprendizaje en los educandos que promuevan el razonamiento crítico y el aprendizaje conceptual en su disciplina, los esfuerzos y recursos invertidos en la revolución tecnológica en educación. Como docentes es de interés conseguir lo máximo de ellos, superando las diferencias de calidad y cantidad de estrategias para bien de todo desarrollo significativo en el proceso de enseñanza aprendizaje.

## VISIÓN GLOBAL

### 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

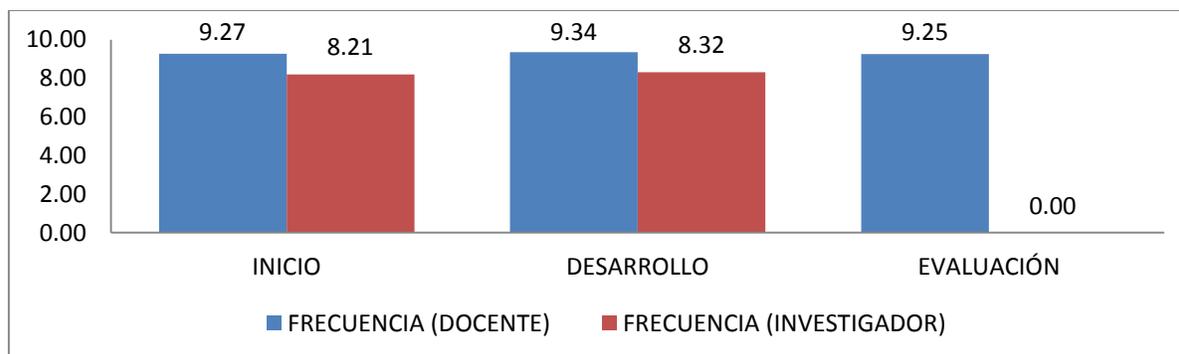
Tabla 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,27	8,21	93%	82%
3.12	DESARROLLO	9,34	8,32	93%	83%
3.13	EVALUACIÓN	9,25	5,88	33%	59%
	<b>TOTAL</b>	27,86	22,41		
	<b>PROMEDIO</b>	9,29	7,47	93%	75%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.

Elaborado por: UTPL 2014

Grafico 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.

Elaborado por: Sinforiano González González

Con referencia a la tabla y gráfico 13, de la encuesta realizada a los docentes del Colegio Fiscal Palmar sobre la frecuencia del desempeño profesional docente aplicado en el ámbito de enseñanza aprendizaje, correspondiente al indicador de inicio, desarrollo y evaluación para este proceso, podemos afirmar que se mantienen un nivel aceptable, y su frecuencia varía desde 9.25 a 9.34 siendo muy buena. Es meritorio el aporte de (García M. , 2011) que resalta el fortalecimiento de la profesión docente y los aprendizajes articulados a una gestión educativa, cultural, social y pedagógica que cuente con el nivel de calidad en la planificación, implementación y evaluación de propuestas educativas. Por tanto es de gran ayuda este resultado porcentual que compromete al mismo tiempo a los encuestados en el mejoramiento de estas áreas para satisfacción propia, institucional y de la comunidad a la que se representa.

**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.**

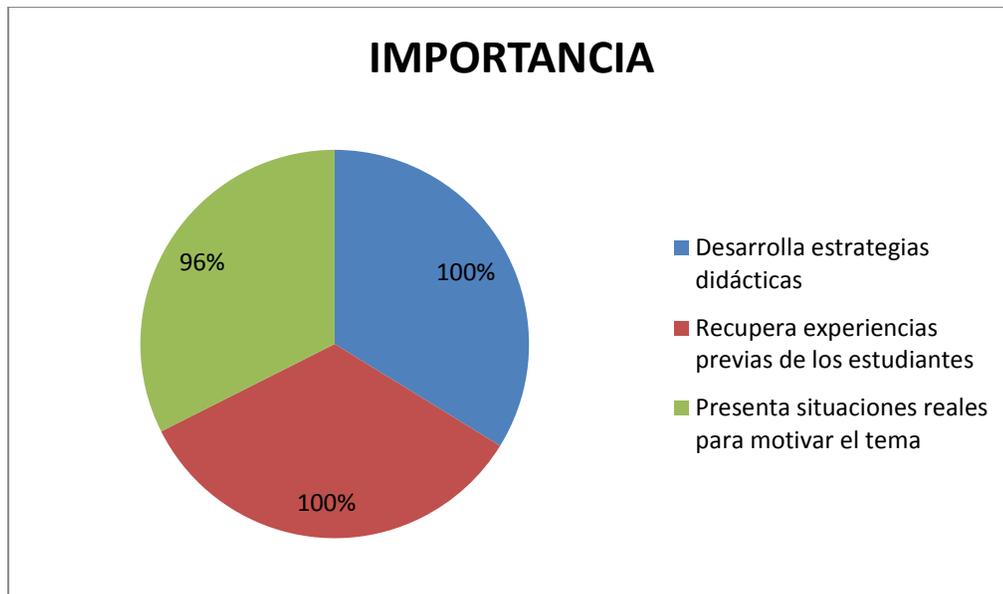
INICIO

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>3.11.1</b>	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	100%
<b>3.11.2</b>	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
<b>3.11.3</b>	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	29,60	
	<b>PROMEDIO</b>	9,87	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar  
Elaborado por: UTPL 2014

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 al Colegio Fiscal Palmar.  
Elaborado por: Sinforiano González González

Podemos observar lo que indica la tabla y el gráfico 14, para los docentes del Colegio Fiscal Palmar que fueron encuestados, con respecto al nivel de importancia de la gestión del aprendizaje se puede mencionar que mantienen un aceptable nivel que fluctúa desde 9.6 a 10.0 y este último se mantiene en los ítems 3.11.1 y 3.11.2 como lo indica el gráfico si desarrollan estrategias didácticas y recuperan experiencias. Aun así se debe mejorar en presentar situaciones reales para motivar el tema. Para lo que (De Longhi, 2000) cita; que la relación de compartir y aprender, se resume en un eslogan “aprender haciendo”, resaltando lo elemental, asumiendo la práctica como eje primordial de la enseñanza, ser investigativo y constructivo. Porque muchas veces la rutina de la docencia no toma experiencias previas como criterios de validez, es relevante para el establecimiento encuestado disciplinar el conocimiento pedagógico y superar su nivel porcentual.

DESARROLLO:

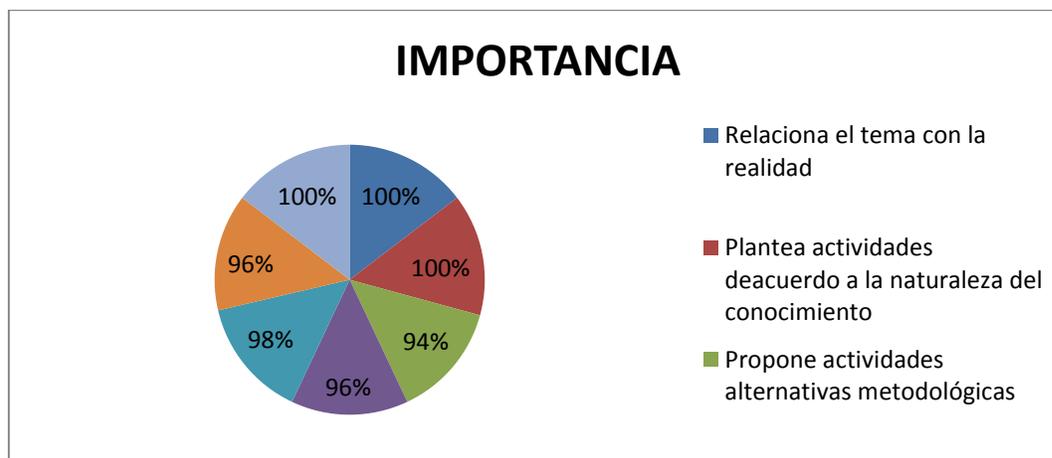
**3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.**

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
<b>TOTAL</b>		68,40	
<b>PROMEDIO</b>		9,77	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar  
Elaborado por: UTPL 2014

Grafico 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 al Colegio Fiscal Palmar  
 Elaborado por: Sinforiano González González

A través de los resultados mostrados en la tabla y gráfico 15, dirigido a los docentes encuestados del Colegio Fiscal Palmar; se puede determinar la importancia de la gestión en el desarrollo de todo aprendizaje. Por otro lado el casillero con menos puntuación en la frecuencia le corresponde al ítem 3.12.3, frente a esto agregamos la consideración de la enseñanza en el que la práctica de habilidades diversas y complejas, todas en tiempo real para formar parte del sistema evolutivo según (Sanchez, 2010). Estas alternativas permitirán promover su identidad institucional y competitiva como: un sistema lúdico que llame la atención de los estudiantes, con la introducción al experimento y nuevas tecnologías proponiendo diversas actividades y metodologías, más aún cuando las Tics y demás medios de acceso están a la vista de cada educando.

#### EVALUACIÓN:

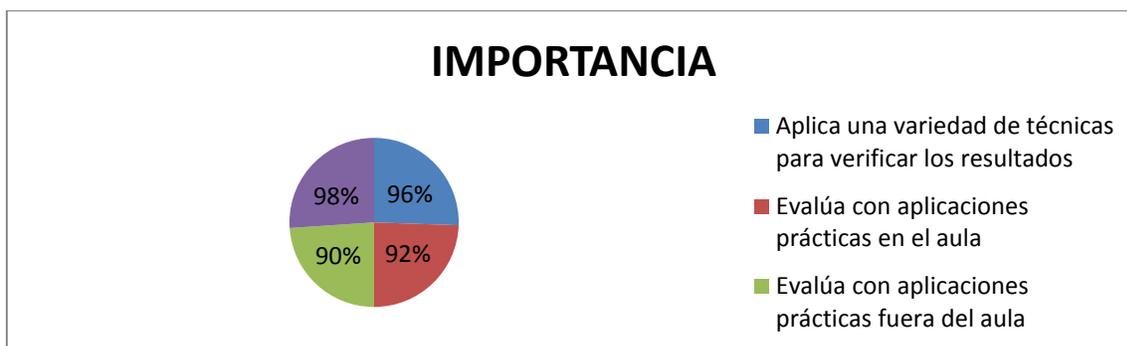
#### 3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 16. Niveles 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	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>37,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,40</b>	<b>94%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar  
 Elaborado por: UTPL 2014

Grafico 16. Niveles 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 al Colegio Fiscal Palmar  
Elaborado por: Sinforiano González González

Los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de investigación al grupo de docentes encuestados del Colegio Fiscal Palmar con respecto a la tabla y gráfico 16, concerniente al nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, Deducimos que la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje está dirigida hacia una tendencia considerable y cerca de valor absoluto. Esto significa que crear un ambiente de conocimiento que a su vez aplique evaluación continua y práctica en el aula coincida con la calidad de los recursos humanos, la capacidad de gestionar estrategias, herramientas, técnicas y métodos adecuados. (Rojas, 2009). Para ello los centros educativos deben desarrollar su propio sistema de evaluación en el aula, como recurso indispensable al término de la clase y su aporte estadístico para la mejora continua o refuerzo pedagógico si fuese necesario.

VISIÓN GLOBAL:

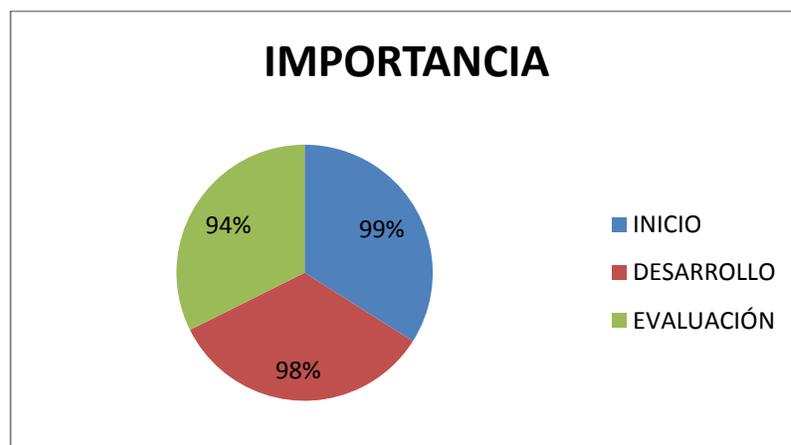
**3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.**

Tabla 17. Niveles 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	INICIO	9,87	99%
3.12	DESARROLLO	9,77	98%
3.13	EVALUACIÓN	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	29,04	
	<b>PROMEDIO</b>	9,68	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.  
Elaborado por: UTPL 2014

Grafico 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 al Colegio Fiscal Palmar.  
Elaborado por: Sinforiano González González.

Mientras que en la tabla y gráfico 17, de la encuesta realizada para algunos docentes del Colegio Fiscal Palmar, se puede observar que los resultados son favorables ya que su porcentaje se mantiene estable, con un promedio de 9.4 a 9.87 lo cual quiere decir que para estos docentes es muy importante el proceso de enseñanza aprendizaje en sus tres momentos, inicio, desarrollo y evaluación. Que en este sentido de gestión educativa, ha sido muy bien llevado al liderar el diseño en el proceso de enseñanza aprendizaje con los educandos, mejorando la aplicación de la tarea conjunta que la institución conserva para que los beneficiados puedan construir su identidad personal y colectiva, proveyendo prácticas de

trabajo en equipo y de liderazgos compartidos. (Azzerboni, 2008). Es así que los centros educativos logran personificar sus modelos de enseñanza que a su vez será de gran aporte para el entorno al que representan y las generaciones expectantes a este óptimo y mejorado sistema.

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

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	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	28,60	
	<b>PROMEDIO</b>	9,53	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.

Elaborado por: UTPL 2014

Gráfico 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 al Colegio Fiscal Palmar.

Elaborado por: Sinforiano González González.

De lo expuesto en la tabla y gráfico 18 dirigida a los docentes encuestados del Colegio Fiscal Palmar, se observa que los docentes tienen un buen nivel de conocimiento en el desarrollo de la enseñanza aprendizaje, no obstante el ítem 3.11.3 concerniente a motivar el tema con situaciones reales debido a la importancia que esta representa, un motivo para desarrollar estrategias didácticas que realcen su trabajo. Pues, la calidad de la educación, aquella que impacta en los ámbitos sociales principalmente en situaciones reales y cotidianas, tiene un papel fundamental en la formación integral de los estudiantes y el desarrollo científico. (De la Vega, Gimenez, & Fulgencio, 2010). Para ello el nivel de conocimiento que aplicaran los centros educativos debe ir de la mano con las estrategias que cada docente ponga en práctica la ejecución de este proceso realmente productivo, como recuperar experiencias previas de los estudiantes, las cuales hay que explorarlas y de allí abordar nuevos conocimientos.

DESARROLLO:

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

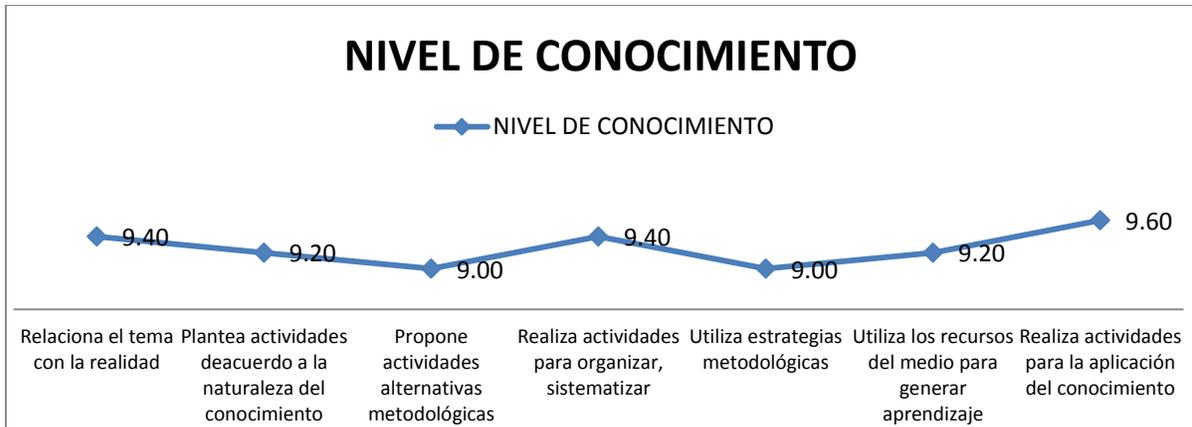
Tabla 17.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	64,80	
	<b>PROMEDIO</b>	9,26	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.

Elaborado por: UTPL 2014

Grafico 19: 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 al Colegio Fiscal Palmar.  
Elaborado por: Sinforiano González González.

El desarrollo de sus actividades y como nos lo muestran los datos obtenidos en la tabla y gráfico 19, dirigida a los docentes encuestados del Colegio Fiscal Palmar, quienes cumplen con los requisitos expuestos en esta interrogante, las puntuaciones fluctúan desde 9.2 a 9.6 siendo el más bajo el primero que se refiere a utilizar los recursos del medio para generar aprendizaje. Tal como lo resalta (De Longhi, 2000) que muchas veces la rutina de la docencia hace que tome sólo sus experiencias previas como criterios de validez, tanto las referidas al contenido disciplinar como las relacionadas con el conocimiento pedagógico didáctico. Para ello los centros educativos deben desarrollar estrategias aplicativas utilizando recursos del medio relacionando los temas con la realidad con actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento realizado cotidianamente para un óptimo aprendizaje educativo.

#### EVALUACIÓN:

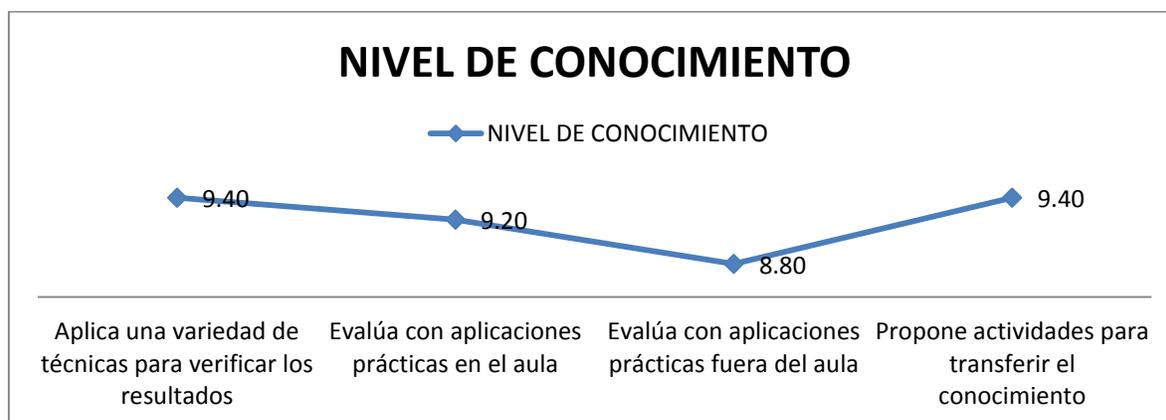
##### **3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.**

Tabla 20. Niveles de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	36,80	
	<b>PROMEDIO</b>	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.  
Elaborado por: UTPL 2014

Gráfico 20. 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 al Colegio Fiscal Palmar  
Elaborado por: Sinforiano González González

Para los docentes encuestados, del Colegio Fiscal Palmar que imparten las clases en esta institución educativa su nivel de conocimiento en el proceso de evaluación, la tabla y gráfica 20 demuestra que la frecuencia varía desde 8,80 a 9.40 sin tener ningún ítem con calificación absoluta y con porcentaje estable en un 90% es decir están aplicando actividades para transferir conocimiento y la evaluación dirigida dentro y fuera del aula. En consecuencia (Pavié, 2011) dice que el ejercicio de la docencia bajo estos parámetros suscita la necesidad de la práctica

reflexiva en el oficio de enseñar. Implica, además, el buen conocimiento de los contenidos a enseñar y de su didáctica. Es por ello que los centros educativos deberán evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula, un sistema apropiado de gran didáctica que aportara seguramente como cambio radical a lo tradicional que por cierto estanco muchas generaciones sin dar soltura a las creatividades del educando y su visión proyectada a la mejora de calidad.

#### VISIÓN GLOBAL:

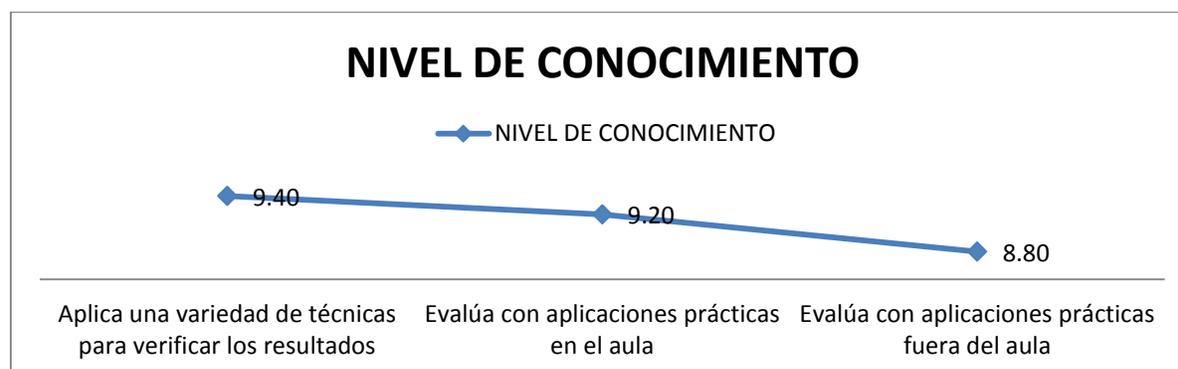
#### 3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 21. Niveles de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
<b>TOTAL</b>		27,40	
<b>PROMEDIO</b>		9,13	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar  
Elaborado por: UTPPL 2014

Gráfico 21. 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 al Colegio Fiscal Palmar.  
Elaborado por: Sinforiano González González

En lo que respecta al tema investigado, en el Colegio Fiscal Palmar, sobre el nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión del aprendizaje se puede mostrar clara conclusión de cómo están actuando los maestros con respecto a los modelos de evaluación (dentro y fuera del aula), en la tabla y gráfica 21 que califica desde 8.8 a 9.4 sin tener como resultado un ítem con porcentaje de 10. En la identidad influyen las etapas de formación para ser educador, así como las diversas condiciones en que se ejerce la profesión según (Ugalde, 2001) Se debe entonces mejorar la variedad de técnicas en la evaluación dentro y fuera de la clase en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. Por lo tanto es importante que los centros educativos conserven la evaluación dentro y fuera del aula porque el proceso de aprendizaje representa la construcción de significados; que se aborda en contextos sociales, culturales, históricos y políticos experimentando la validez de ideas conforme a sus conocimientos y experiencias previas del educando.

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

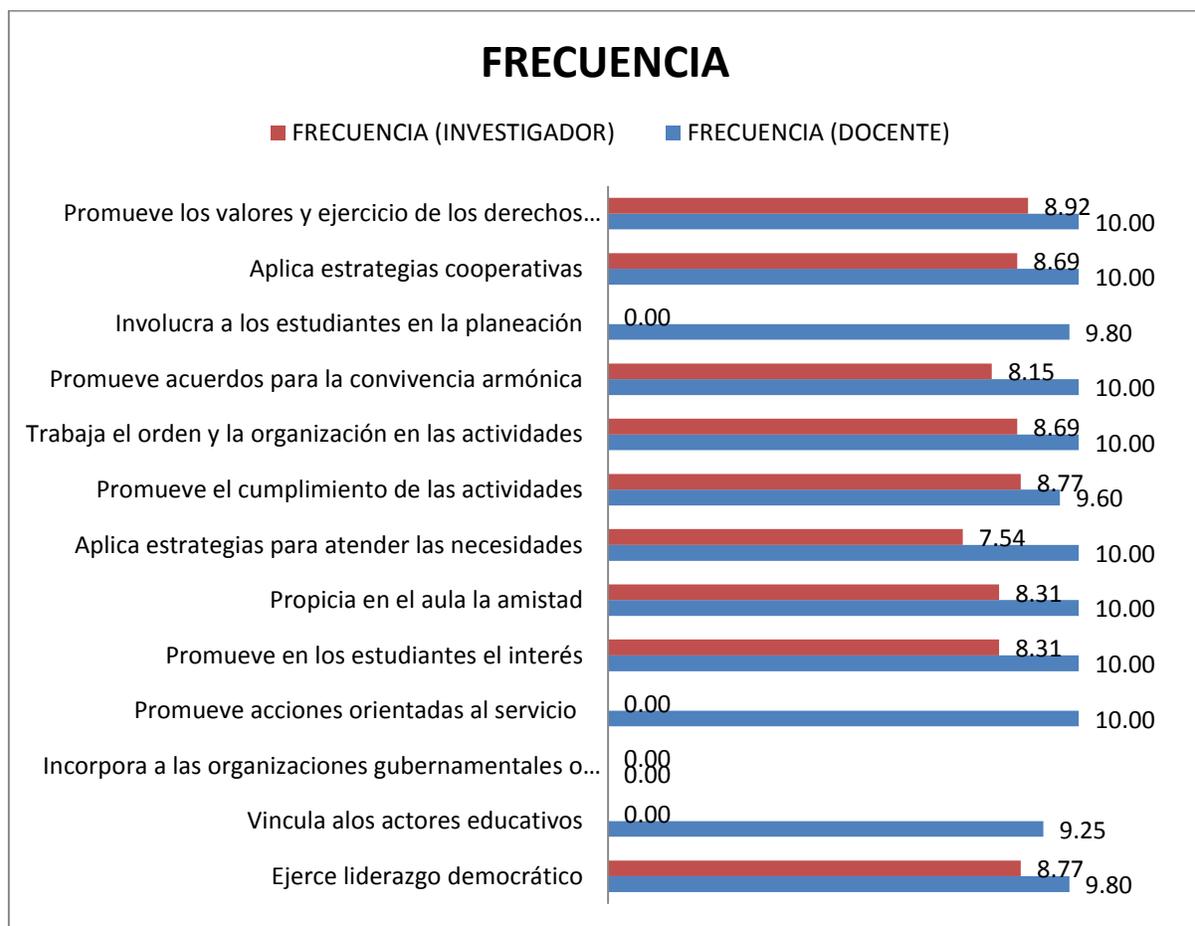
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	8,77	98%	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,25	0,00	93%	0%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	0,00	0,00	0%	0%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	10,00	0,00	100%	0%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	8,31	100%	83%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	8,31	100%	83%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	7,54	100%	75%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	8,77	96%	88%

4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	8,69	100%	87%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	8,15	100%	82%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	0,00	98%	0%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	8,69	100%	87%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	8,92	100%	89%
<b>TOTAL</b>		118,45	76,15		
<b>PROMEDIO</b>		9,11	5,86	91%	59%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar

Elaborado por: UTPL 2014

Grafico 22. 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 al Colegio Fiscal Palmar

Elaborado por: Sinforiano González González

Los resultados obtenidos de los docentes encuestados del Colegio Fiscal Palmar, con respecto al nivel de frecuencia del liderazgo y comunicación del Desempeño Docente de los maestros investigados al aplicar el cuestionario; muestra en la tabla y gráfico adjunto número 22, el real proceso de porcentaje 0% equivalente a 0,00 de frecuencia para los docentes encuestados en el ítem 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) lo que refleja un dato no antes valorado en esta encuesta que invita a la acción inmediata de incorporar mecanismos orientados a este tema. La Educación para el desarrollo sostenible representa un esfuerzo que requiere la colaboración total de distintas organizaciones educativas del gobierno y la sociedad. De modo que puede mejorarse la calidad del desarrollo curricular al ofrecer criterios y estándares para la planificación. (Estebaranz, Didáctica e innovación curricular) Por ello los centros educativos deben proporcionar experiencias educativas a estudiantes que forman parte del sistema formal para dotarles de recursos adicionales actividades.

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

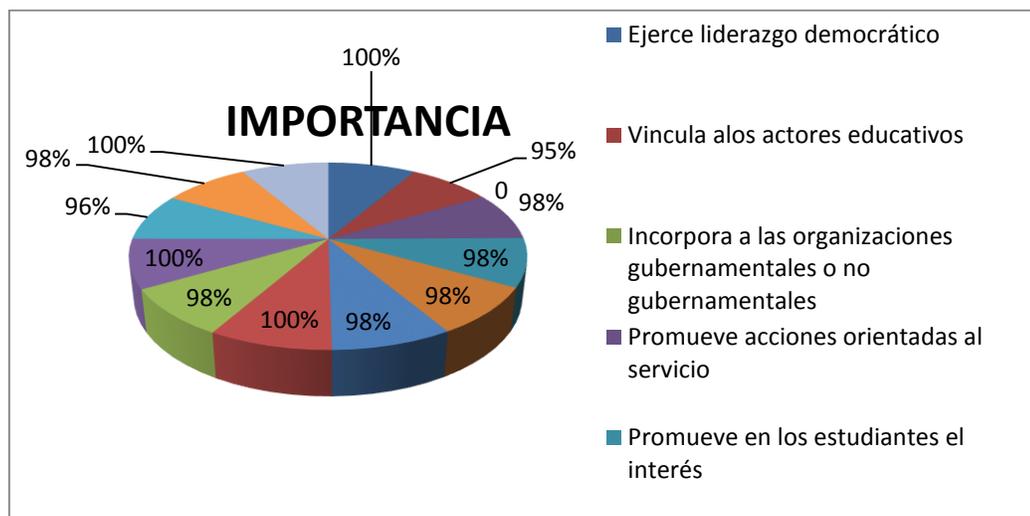
Tabla 23. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,50	95%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	0,00	
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,75	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%

<b>TOTAL</b>	117,85	
<b>PROMEDIO</b>	9,07	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar  
Elaborado por: UTPL 2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.  
Elaborado por: Sinforiano González González.

La respuesta de los maestros encuestados del Colegio Fiscal Palmar que al aplicar dicho cuestionario, nos muestra la tabla y gráfico 22, el porcentaje 0% equivalente a 0,00 de frecuencia para los docentes encuestados en el ítem 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) lo que refleja un dato no antes valorado en esta encuesta que invita a la acción inmediata de incorporar mecanismos orientados a este tema. Adjunto a esto los valores de 9.5 y 9.75 (en los ítems 4.2 y 4.4 respectivamente) referidos a la vinculación a los actores educativos como campo obligatorio para mantener las relaciones con las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, y promover más acciones con servicio social, ya que estas se alejan del porcentaje mayor. Así lo detalla (Desiato, 1998) en cuanto al liderazgo legalista, ligado al ritmo productivo, Por ellos en los centros educativos es obligación de todo docente incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales para promover acciones orientadas al servicio, nuevas gestiones y planificación.

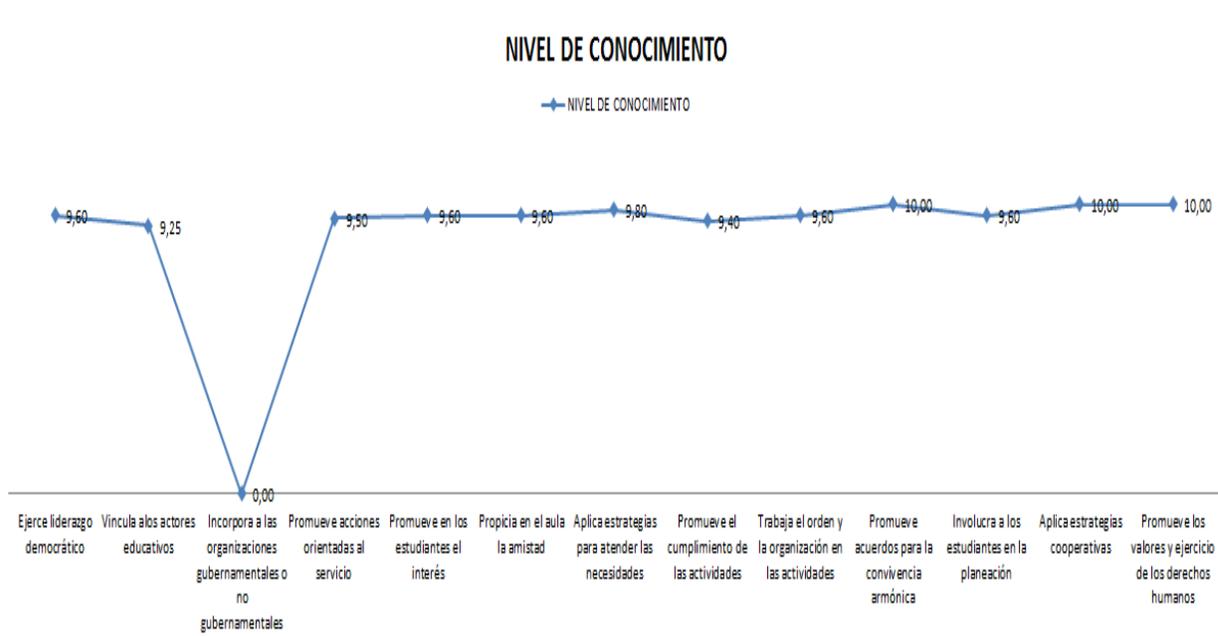
### 3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,25	93%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	0,00	0%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,50	95%
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	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	<b>TOTAL</b>	115,95	
	<b>PROMEDIO</b>	8,92	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar  
Elaborado por: UTP 2014

Gráfico 24. 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 al Colegio Fiscal Palmar  
 Elaborado por: Sinforiano González González.

La media obtenida en el análisis del gráfico y tabla 24, después de la encuesta dirigida para algunos docentes del Colegio Fiscal Palmar, nos da una idea clara de que nivel de conocimiento tienen los docentes encuestados con respecto al nivel de conocimiento del liderazgo y comunicación, su porcentaje nos muestra que todos tienen un alto conocimiento del tema (liderazgo y comunicación) tal como Rensis Likert 1964 realizó unos estudios de campo de un año de duración que contribuyeron a fundamentar esta novedosa visión de liderazgo participativo. Por ello se entiende que los centros educativos tienen la obligación de mejorar en acciones orientadas al servicio y aplicar más estrategias cooperativas, trabajar más en conjunto por el bien de toda la comunidad educativa e incorporar organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para mejor apoyo y sostenimiento funcional en todo centro educativo; esto concurre al liderazgo participativo.

### 3.5. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje.

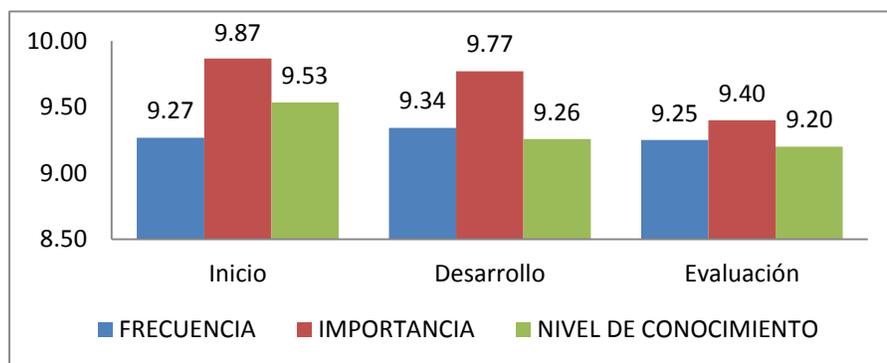
Tabla 25. Desempeño profesional del docente

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
<b>FRECUENCIA</b>	9,27	9,34	9,25
<b>IMPORTANCIA</b>	9,87	9,77	9,40
<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	9,53	9,26	9,20

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.

Elaborado por: UTPL 2014

Gráfico 25. Desempeño profesional del docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar

Elaborado por: Sinforiano González González

Los resultados obtenidos del desempeño profesional de los docentes en la gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje, nos muestra que los docentes encuestados del Colegio Fiscal Palmar, deben mejorar en el aspecto de la evaluación, como ya se vio en otros ítems hay falencias en la evaluación fuera del aula, ya que no hay concordancia de lo que se evalúa con el tema expuesto en clase. La evaluación interna todo bien pero externamente también hay que evaluar y que esta sea concorde a los temas que se han visto durante el día. Como lo afirma (Estebarez, Didáctica e innovación curricular, 2008) en su artículo La Evaluación en la Educación “la evaluación es una condición indispensable para cualquier organización a que avance y crezca, plantea evaluaciones diagnósticas, formadoras”. Por ello los establecimientos educativos deberían cambiar e innovar nuevas estrategias de evaluación que ayudaran consecuentemente con este tema.

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

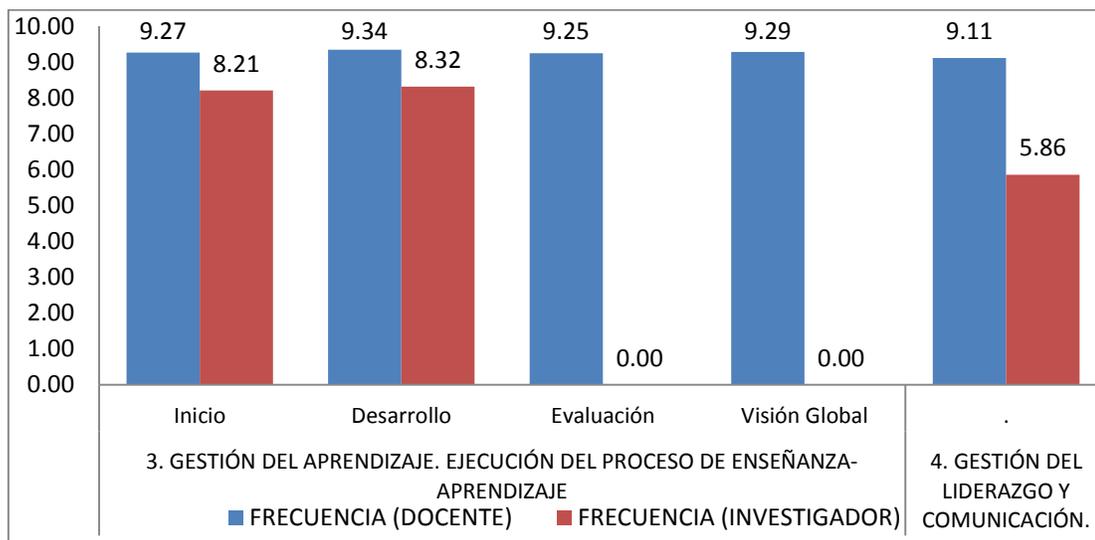
Tabla 26. Desempeño profesional del docente

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,27	8,21
	Desarrollo	9,34	8,32
	Evaluación	9,25	0,00
	Visión Global	9,29	0,00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	9,11	5,86

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.

Elaborado por: UTPL 2014

Gráfico 26. Desempeño profesional del docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.

Elaborado: Sinforiano González González.

Al final de esta encuesta o cuestionario de la tabla y gráfica 26 dirigido a los docentes del Colegio Fiscal Palmar sobre el desempeño laboral que realizar en dicho establecimiento adjuntamos aquí una visión global en ámbitos del aprendizaje, tomando en cuenta la cotidianidad de los mismos en su desempeño laboral. Es meritorio destacar los niveles inicio,

desarrollo y evaluación, para obtener dichos resultados que a su vez se ven reflejados en su mayoría con 9.27, 9.34 y 9.25 lo que da como promedio un 9.29 (visión global) y en bajo porcentaje tenemos al 9.11 frente a 5.86 de la misma casilla correspondiente a Gestión del liderazgo y comunicación. Se verifico un porcentaje aceptable de liderazgo, situación que mantiene el ritmo productivo, y todo ámbito de organización en el establecimiento (Desiato, 1998). Esto demuestra que los centros deberían conservar cada una de las observaciones mostradas en esta encuesta para la mejorar la calidad educativa en este establecimiento y su entorno.

### 3.7 Desempeño profesional del docente (análisis global)

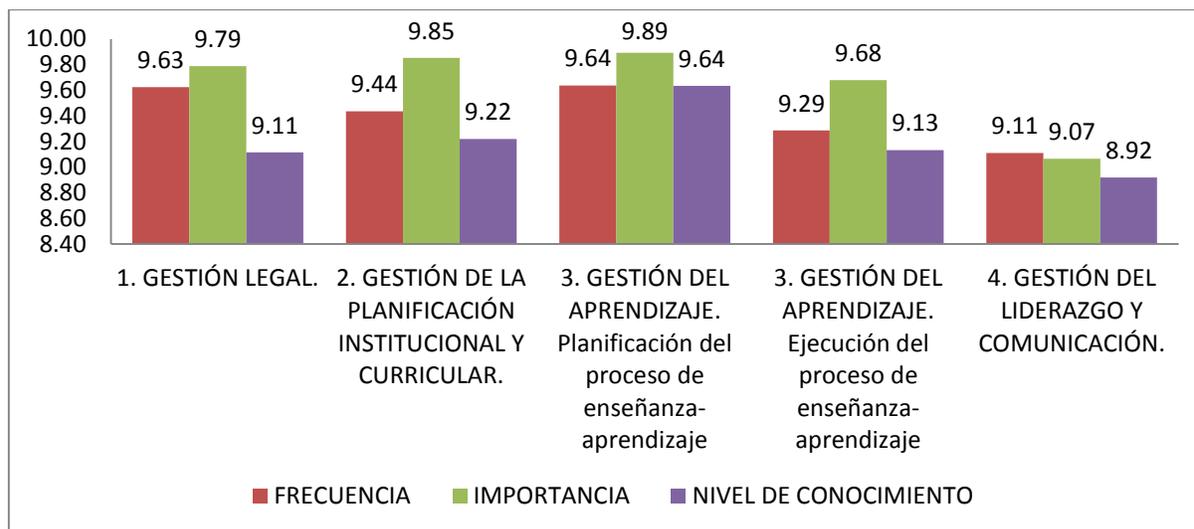
Tabla 27. Desempeño profesional del docente

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,63	9,79	9,11
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,44	9,85	9,22
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,64	9,89	9,64
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,29	9,68	9,13
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,11	9,07	8,92

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar.

Elaborado por: UTPL 2011

Gráfico 27. Desempeño profesional del docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Palmar

Elaborado por: Sinforiano González González.

En la tabla y gráfico 27 para los docentes encuestados del Colegio Palmar, se puede observar que los resultados del desempeño profesional docente en el ámbito de concepción general en los tres aspectos frecuencia, importancia y nivel de conocimiento; mantienen un porcentaje aceptable entre un 9.07 a 9.89 con un valor para el nivel de conocimiento de 9.64 los cuales muestran que tanto en la gestión legal, gestión de planificación, gestión del aprendizaje (planificación, ejecución del proceso enseñanza aprendizaje) y la gestión de liderazgo y comunicación están por buen camino. El apropiarse de información, habilidades y competencias, crea una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos de la motivación, valores, las conductas, modos de ser y hacer según (Gramajo, 2010). Por ello los centros educativos deben integrar en los procesos de enseñanza- aprendizaje, lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual.

## **CAPITULO 4**

### **CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA**

#### 4.1. CONCLUSIONES

- En ámbito de gestión legal, los docentes demostraron conocer la importancia de este tema destacándose con un buen porcentaje en la encuesta, pero es merecedor puntualizar que a pesar de esto asumen dificultades en la aplicación de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes en su entorno educativo, un detalle promediado con 8,4 en la encuesta.
- En el ámbito de planificación institucional y curricular el porcentaje obtenido a nivel general, es de 9,44 para la frecuencia, 9.85 en importancia y 9.22 para el nivel de conocimiento; lo que demuestra en los docentes un amplio interés y aplicación al tema.
- En cuanto al tema gestión del aprendizaje, los docentes tienen un nivel aceptable de planificación en el proceso de enseñanza aprendizaje, es decir si planifican de acuerdo a las normas, metodología y actualización curricular vigente; de modo que el porcentaje en la frecuencia y conocimiento de 9,64 comprometen a seguir trabajando en estos ámbitos.
- El estudio realizado en el tema de gestión del aprendizaje y ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, obtuvo 9.29 en frecuencia, 9.68 de importancia y 9,13 por conocimiento del tema por tal razón se concluye que los docentes deben aplicar las técnicas adecuadas para garantizar en los estudiantes un aprendizaje significativo.
- En el ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación, los docentes promedian en frecuencia con 9.11, importancia 9,07 y en nivel del conocimiento 8,92. Sin embargo es notable que no se incorporan organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en los procesos educativos, con un porcentaje de 0% resultados bajos en relación a los ámbitos antes calificados, por tanto es necesario estructurar y sumar trabajos de liderazgo con más frecuencia.

## **Conclusión Global**

El estudio realizado a los docentes del establecimiento encuestado muestra en su mayoría la aplicación de técnicas innovadoras, ajustes curriculares pedagógicos y metodológicos, que en la actualidad la educación requiere para su mejora continua. Como también el aprendizaje significativo y relativo a los nuevos modelos de enseñanza aprendizaje horizontalmente ligados con los medios tecnológicos.

Aun así es importante promover los niveles de liderazgo y comunicación en todo el establecimiento, además de su estudio, sociabilización y práctica. Esto permitirá resolver un sinnúmero de situaciones académicas-pedagógicas que el entorno educativo cotidianamente presenta.

### **4.2. RECOMENDACIONES:**

- A los docentes y directivos, hacer cursos de capacitación permanentes para estar al día en los avances científicos, tecnológicos educativos.
- A los directivos de la Institución educativa, personal docente y también los padres de familia, promover acciones que permitan mejorar la visión formativa, proyectada a una sociedad tecnológica y en competencia.
- A los docentes, mantener y aplicar los lineamientos requeridos por la Institución educativa conforme a los modelos curriculares vigentes, con alta identificación pedagógica en el medio laboral como en gestión y ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.
- A los docentes, motivar constantemente a los estudiantes para lograr aprendizajes significativos, porque motivados con interés al provecho educativo; tendrán la gran satisfacción de las metas cumplidas.
- A los docentes, consolidar la unidad, mantener la autoridad, guía, liderazgo y comunicación con los estudiantes y su entorno educativo-social, mejorando el compromiso e identidad como institución.

## Recomendaciones Globales

- Es necesario para quienes integran el Colegio Fiscal “Palmar” utilizar nuevas estrategias de enseñanza para conservar un aprendizaje significativo, desde ya aplicado con recursos didácticos e innovadores donde se evidencia el buen desempeño del docente, haciendo trabajos dentro y fuera del aula.
- El maestro debe continuar renovando conocimientos, concienciar el programa curricular educativo actual que otorga el Estado ecuatoriano, sus lineamientos y modelos, emplear estrategias y recursos pedagógicos que permitan favorecer todo aprendizaje para que las exigencias determinadas por la Institución educativa sean de total acceso y sin limitaciones.
- Deben entonces estar comprometidos a ser facilitadores en todo momento, donde el estudiante pueda construir nuevos conocimientos, confrontar situaciones y aplicarlas en su diario vivir, resolviendo problemas cotidianos mejorando consigo todo aprendizaje, convirtiéndose en un motivador permanente al interés en los estudios y su formación profesional.
- Es indispensable determinar que en cada plan de estudio incluya la ley propicia y normativa vigente, por su aporte al cumplimiento de la honestidad académica en todos los miembros de la comunidad educativa.
- Los docentes deben conocer más el código del niño y del adolescente para respetar y hacer respetar los derechos de estos sin ser vulnerados.

### 4.3. PROPUESTA

Ámbito	LEGAL		
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR		
	APRENDIZAJE		
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN		<b>X</b>
<p><b>Problema identificado:</b> Desconocimiento de la incorporación de organizaciones gubernamentales o no gubernamentales aplicadas al ámbito del liderazgo y comunicación en el proceso educativo, por docentes del Colegio Fiscal “Palmar”</p>			
<p><b>Nombre de la estrategia:</b> Capacitación a los docentes del Colegio Fiscal “Palmar” sobre la incorporación de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales durante todo proceso de enseñanza aprendizaje.</p>			
<p><b>Objetivo:</b> Capacitar a los docentes del Colegio Fiscal “Palmar” sobre la incorporación de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales durante el proceso de enseñanza aprendizaje logrando propósitos de mejora continua relacionadas a la gestión de liderazgo y comunicación.</p>			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
1.-Aviso a los docentes para una capacitación sobre la incorporación de organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en el ámbito del liderazgo y comunicación.	1a) Ingresar a la institución educativa, previo la solicitud de entrada para la entrega de los documentos y cronograma de la capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Internet</li> <li>•Dispositivo de almacenamiento de datos.</li> <li>•Imágenes de internet</li> <li>•Proyector</li> <li>•Carteles grandes</li> <li>•Libros</li> <li>•Hojas</li> </ul>	En la Actividad No 1 Se encuentra el cronograma en un documento que señala horarios y fechas determinadas.

<p><b>RESPONSABLE:</b> Lcdo. Freddy Tigrero Suárez. Sinforiano González</p> <p><b>FECHA:</b> Segunda Semana de Diciembre 2014</p> <p><b>CUMPLIMIENTO:</b></p> <p>Entregar una circular al Rector del Establecimiento para que convoque a todos los docentes sobre capacitación de incorporación de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en el proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p><b>2.- Capacitación</b> sobre la de incorporación de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en el proceso de</p>	<p>1b) Sensibilizar la importancia de adquirir conocimiento del funcionamiento de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en nuestro país.</p> <p>2a) Bienvenida del Capacitador a los docentes y directivos del Colegio Fiscal Palmar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Internet</li> <li>•Dispositivo de almacenamiento de datos.</li> <li>•Imágenes de internet</li> <li>•Proyector</li> <li>•Carteles grandes</li> </ul>	<p>En la actividad 2. Se formaran grupos para exposición en carteles de organizaciones relevantes que cumple su objetivo en la</p>
---	---	---	--

<p>enseñanza aprendizaje.</p> <p><b>RESPONSABLE:</b> Lcdo. Freddy Tigrero Suárez.  Sinforiano González</p> <p><b>FECHA:</b> Primera Semana de Enero 2015</p> <p><b>CUMPLIMIENTO:</b> Mostrar ejemplos cotidianos que las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales han beneficiado a la niñez y adolescencia en las diferentes comunidades educativas.</p>	<p>2b) Introducción de la capacitación</p> <p>3b) Resumen e importancia de la capacitación de las organizaciones gubernamentales y ONGs</p> <p>4b) Presentación de diapositivas de las diferentes organizaciones.</p> <p>5b) Diferenciar la visión y misión de cada organización.</p>	<p>•Libros</p> <p>•Hojas</p>	<p>comunidad educativa.</p>
--	---	------------------------------	-----------------------------

**Bibliografía:**

Hunt, B. (Marzo de 2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina.* Obtenido de Flacsoandes.org  
[http://www.flacsoandes.org/web/imagesFTP/1279727570.Efectividad\\_docente.pdf](http://www.flacsoandes.org/web/imagesFTP/1279727570.Efectividad_docente.pdf)  
 Bono, A. (2010). *Los docentes como engranajes fundamentales en la promoción de la*

*motivación de sus estudiantes*. Obtenido de rieoei.org:

<http://www.rieoei.org/deloslectores/3273Bono.pdf>

Soret Los Santos, I. (2008). *Modelo de medición de conocimiento y generación de ventajas competitivas sostenibles en el ámbito de la iniciativa*. ESIC.

Talanquer, V. (2009). *De escuelas, docentes y TICs. De aniversario: La educación y las TIC*, 5 (2), 346-351. Obtenido de <http://icsoi.arizona.edu/>:  
[http://icsoi.arizona.edu/tpp/EdQuim\\_TICs.pdf](http://icsoi.arizona.edu/tpp/EdQuim_TICs.pdf)

Tejedor, J. (1988). *La organización institucional de la formación permanente del profesorado*. Obtenido de Dialnet: [file:///C:/Users/usuario1/Downloads/Dialnet-LaOrganizacionInstitucionalDeLaFormacionPermanente-117545%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario1/Downloads/Dialnet-LaOrganizacionInstitucionalDeLaFormacionPermanente-117545%20(1).pdf)

Tobón Franco, R. (2004). *Estrategias comunicativas de la educación. En Hacia un modelo semiótico-pedagógico*. Universidad de Antioquia.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, J. (2004). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. Santiago: RIL Editores.
- Altablero, P. (s.f.). La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación.
- Alvarez, M., & Castilla, C. (2012). *El liderazgo Educativo*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Andrés, S. e. (2011). *Orientación educativa: procesos de innovación y mejora en la enseñanza*. Obtenido de sitio web de google books: <http://books.google.es/books>
- Arenas, M., & Fernández, T. (Abril de 2009). Formación pedagógica docente y desempeño académico de alumnos en la facultad de Ciencias Administrativas de la UABC. *Revista de la Educación Superior*, 12-14.
- Armenio, R., Hernani, P., Fernandes, C., & María, R. (2007). Comportamientos de Ciudadanía Docente, Motivación y Desempeño Académico. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 8 (1-2).
- Azzerboni, H. (2008). Documento de trabajo. En *Conduciendo la escuela: Manual de Gestión Directiva y Evaluación Institucional* (pág. 57). Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Becerril, S. (2005). *Comprender la práctica docente: categorías para una práctica científica*. Mexico: Plaza y Valdez. Obtenido de google books
- Bell, R. (2010). Familia, escuela, comunidad: pilares para la inclusión. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 69 (6), 26-47.
- Bono, A. (2010). *Los docentes como engranajes fundamentales en la promoción de la motivación de sus estudiantes*. Obtenido de rieoei.org: <http://www.rieoei.org/deloslectores/3273Bono.pdf>
- Bracho, T. (2012). *Política Educativa: Escuelas de Calidad*. Mexico: Ediciones FLACSO.
- Bustos, A. e. (2010). *Formación del profesorado. Educación Secundaria*. Obtenido de google books: <http://books.google.com.ec/books>
- Cano Ramírez, A. (2005). Universidad de Sevilla.
- Casassus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina. Santiago: Unesco.
- Cymted-L, G. d. (2012). La gestión de ambientes de aprendizaje y el desarrollo de competencias.

- Dabdoud, L. (2009). Desarrollo de la creatividad para el Docente (Estrategias para estimular las habilidades del alumno). *Revista de Investigación Educativa*, 99-102. Obtenido de books.google.com.ec
- De la Vega, R., Gimenez, E., & Fulgencio, M. (2010). *El proceso de evaluación docente como un reflejo de la dinámica interna de la Institución de educación*. Toluca: Subdirección de Escuela de Calidad. Obtenido de comie.org.mx:  
[http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area\\_13/2119.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_13/2119.pdf)
- De Longhi, A. L. (2000). El discurso del profesor y del alumno: Analisis Didáctico en Clases de Ciencias. 18 (2), 201-216. Obtenido de raco.cat:  
<http://www.raco.cat/index.php/ensenanza/article/viewFile/21658/21492>
- Desiato, M. (1998). Universidad Católica Andres.
- Díaz-Barriga, H. (2002).
- Espinoza, Barriga, Á., & Indán, C. (2001). *El docente en las reformas educativas: Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos*. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/>:  
<http://www.rieoei.org/rie25a01.htm>
- Estebaranz, A. (2008). Didáctica e innovación curricular. Universidad de Sevilla.
- Fernández, A. (2004). *El portafolio docente como estrategia formativa y de desarrollo profesional*. Obtenido de [dialnet.unirioja.es](http://dialnet.unirioja.es/):  
<http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn33p127.pdf>
- García, C., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo Profesional Docente: ¿ Cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea.
- García, M. (2011). Educación e Institución Educativa: una mirada a sus protagonistas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 4 (5), 1-9. Obtenido de [rieoei.org](http://rieoei.org/):  
<http://www.rieoei.org/deloslectores/3306Garcia.pdf>
- García, N. (2002). La administración escolar para el cambio y mejoramiento de las instituciones educativas. San José: Universidad de Costa Rica.
- Godman, J. (1989). La cultura institucional de la escuela. *Cuadernos de Pedagogía*, 8 (216), 79-82. Obtenido de [ict.edu.mx](http://ict.edu.mx/):  
[http://www.ict.edu.mx/acervo\\_educacion\\_cultura\\_institucional.pdf](http://www.ict.edu.mx/acervo_educacion_cultura_institucional.pdf)
- Grimann, G. (2005). *Las tres más importantes herramientas de comunicación de un líder*.
- Hunt, B. (Marzo de 2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Obtenido de [Flacsoandes.org](http://flacsoandes.org/):  
[http://www.flacsoandes.org/web/imagesFTP/1279727570.Efectividad\\_docente.pdf](http://www.flacsoandes.org/web/imagesFTP/1279727570.Efectividad_docente.pdf)

- Lanvin, S., & Del Solar, S. (2000). *El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida escolar*. Santiago: LOM.
- López Martínez, J. (2012). Ministerio de Educación.
- López, S. (2004). Familia, escuela y sociedad. *Dialnet*, 53 (6), 35-52. Obtenido de scholar.google.es: <http://dialnet.unirioja.es/servelet/articulo?codigo=1173765>
- Manual, p. m. (2008). La organización del centro educativo. Club Universitario.
- Min, S., Thorn, A., & Contreras, S. (2012). Parent involvement in school: English speaking versus Spanish speaking families. *The Spanish Journal of Psychology*, 15 (2), 582-591. Obtenido de <http://www.ucm.es/info/Psi/docs/journal/>
- Ministerio de Educación, S. G. (2005). *Sistema educativo y democracia: alternativas para un sistema escolar democrático*. Obtenido de sitio web de Fundación Dialnet
- Montico, S. (Noviembre de 2004). La Motivación en el aula Universitaria: ¿ Una necesidad pedagógica ? *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 29 (3 ), 105-112. Obtenido de Redaly.org: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14502904>
- Ortiz, E. G. (2012). *Comunicación Educativa y los Medios de Enseñanza en la Universalización* (1 ed.). Manta: Mar Abierto. Obtenido de Ebrary: <http://site.ebrary.com/id/10384391?ppg=2>
- Oscar, N. (2009). Tipos o modelos de Gestión Educativa.
- Ospina, M., & Vanderbilt, A. (2010). La Escuela de Familia: apuntes del proceso de sistematización de la experiencia educativa. *Universida Católica de Pereira*, 86 (3), 39-52.
- Pavié, A. (2011). *Formación docente: Hacia una definición del concepto de competencia profesional docente*. Obtenido de aufop.com: [http://www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1301587967.pdf](http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1301587967.pdf)
- Peralvo, K. (2013). La Gestión Educativa y la Autoevaluación Institucional de las Escuelas Pluridocentes de la Provincia Salasaca Cantón Pelileo Provincia Tungurahua. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Perea, & Salas, R. (2000). *La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412000000200003&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412000000200003&script=sci_arttext):
- Ramírez, C. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. México: Limusa.
- Rodríguez, E. (2006). ¿ Es la escuela una institución pública democrática? *APOSTA*, 24, 1-27.
- Rojas, S. S. (2009). La gestión de personas, un instrumento para humanizar el trabajo. En *La Gestión de Personas: Un Instrumento Para Humanizar El Trabajo* (pág. 164). LibrosEnRed.

- Rosa María Carda Ros, F. L. (2007). *La Organización del centro educativo: Manual para maestros*. Club Universitario.
- Ruiz, A., Enriquez, A., & Ortiz, A. (2004, septiembre 6). *Documento estratégico para la innocación de la educación superior*. Retrieved from books. google.com: [www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area\\_13/2119.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_13/2119.pdf)
- Sanchez, A. B. (2010). *Desarrollo, aprendizaje y enseñanza en la educación secundaria*. Ediciones Grao.
- Soret Los Santos, I. (2008). Modelo de medición de conocimiento y generación de ventajas competitivas sostenibles en el ámbito de la iniciativa. ESIC.
- Talanquer, V. (2009). De escuelas, docentes y TICs. *De aniversario: La educación y las TIC*, 5 (2), 346-351. Obtenido de <http://icsoi.arizona.edu/>: [http://icsoi.arizona.edu/tpp/EdQuim\\_TICs.pdf](http://icsoi.arizona.edu/tpp/EdQuim_TICs.pdf)
- Tejedor, J. (1988). *La organización institucional de la formación permanente del profesorado*. Obtenido de Dialnet: [file:///C:/Users/usuario1/Downloads/Dialnet-LaOrganizacionInstitucionalDeLaFormacionPermanente-117545%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario1/Downloads/Dialnet-LaOrganizacionInstitucionalDeLaFormacionPermanente-117545%20(1).pdf)
- Tobón Franco, R. (2004). Estrategias comunicativas de la educación. En *Hacia un modelo semiótico-pedagógico*. Universidad de Antioquia.
- Tucumán, F. d. (2013). Formación y capacitación.
- Ugalde, L. (2001). *Seminario Identidad Profesional y Desempeño Docente en Venezuela y Amériza Latina*. (1 ed.). Caracas: Editorial Texto C.A.
- Vaillant, D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. *Rev. Pensamiento Educativo*, 41 (2), 207-222. Obtenido de [pensamientoeducativo.uc.cl](http://www.pensamientoeducativo.uc.cl/): <http://www.pensamientoeducativo.uc.cl/files/journals/2/articles/424/public/424-941-1-PB.pdf>
- Vanegas Jimenez, P. (2004). Planificación Educativa. En *Metodología para su desarrollo en el Siglo XXI*. ENUDED.
- Vera, J., Mora, V., & Lapeña, R. (2006). *Dirección y gestión de centros docentes: Guís práctica para el trabajo docene*.
- Zabala, M. (1997). Diseño y desarrrollo curricular. Narcea Ediciones.

## **ANEXOS**



Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

Calificación Fiscal - POLICAR

Hugo  
20-01-14  
*[Handwritten signature]*

Escuela	Grado	Sección
093	PA	

Palmar, 20 de enero de 2014

Sr.  
Msc. Hugo Zambrano  
Rector del Colegio Fiscal Palmar

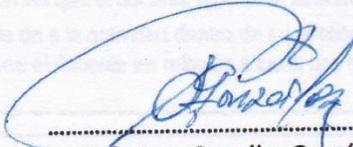
De mis consideraciones:

Es un honor dirigirme a tan ilustre representante de la docencia de nuestro país y a la vez de la comunidad palmarense, augurándole los mejores parabienes en su sacrificada labor.

Siguiendo esta enaltecida carrera y buscando los mejores e innovadores parámetros de la docencia; yo, Sinforiano González González, con C.I. 0908356207, estudiante egresado en CC.EE de la Universidad Técnica Particular de Loja, Licenciatura en Física-Matemática, **solicito** como **investigador educativo** para la realización de mi tesis "Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje" la recolección de información del desempeño docente de los reconocidos maestros que trabajan en su Institución, en veinte horas educativas repartidas en cinco cátedras de bachillerato, es decir, cuatro horas educativas por cada maestro, durante el 20 de enero al 24 de enero del presente año.

Por la delicada amabilidad que se digne a esta solicitud, reitero mis agradecimientos y estima.

Atte.



Sr. Sinforiano González González.

Colegio Fiscal "PALMAR"  
RECTORADO

Recibido: Hugo  
Fecha: 21-01-14  
Hora: 08:30  
HA

ASPECTOS	Nº DE ÍTEM	VALORACIÓN
I. CUESTIONARIO	1.1	10 8
	1.2	10 10 10
	1.3	9 10 8
	1.4	10 10 10

# CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador			Institución Educativa		Docente Investigado
0	9	3	P	A	1

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: UNIVERSIDAD EDUCATIVA CANTABLA

2. Tipo de Institución:  
 Pública  Municipal  Particular  Fiscomisional

3. Ubicación geográfica:  
 Urbana  Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

1. Sexo F ( ) M (  ) 2. Edad ( 51 ) años 3. Años de experiencia docente ( 10 )

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

5. Nivel de estudio: TERCER NIVEL.  
 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  
 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.	<b>VALORACIÓN</b>
Importancia: es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	10 = Muy alto
Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	0 = Nada

ÁMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.	9	10	8
	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.	10	10	10
	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.	9	10	8
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.	10	10	10

AMBITOS	N° DEL ITEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.	8	10	8
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.	9	10	10
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.	10	10	9.
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.	10	10	10
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.	8	10	8
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.	8	10	9
	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).	10	10	10
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.	8	10	8
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.	10	10	10
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.	10	10	9
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.	10	10	-
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.	10	10	10
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.	10	10	10
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.	10	10	9
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.	10	10	9
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinares tomando en cuenta su contexto educativo.	10	10	8
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.	9	10	8
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.	9	10	9
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.	9	10	9
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.	9	10	9
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.	9	10	9
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.		10	
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.	10	10	10
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.	10	10	10
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).	10	10	10
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.	10	10	10
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.	10	10	10
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.	10	10	10

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES			Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b> Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	10	10	10
			3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	10	10	10
			3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	8	8	8
	3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	9	10	9
			3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	8	10	8
			3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	8	9	8
			3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	10	10	10
			3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	8	10	9
			3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	9	10	9
			3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	9	10	9
	3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	10	10	10
			3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	9	9	9
			3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	9	8	8
			3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	9	10	9
	<b>4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.	10	10	10	
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.	10	10	10	
		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.	10	10	10	
		4.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.	10	10	10	
4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	10	10	10		
4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	10	10	10		
4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	10	10	10		
4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	10	10	10		
4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	10	10	10		
4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	10	10	10		
4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	10	10	10		
4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	10	10	10		

¡Gracias por su colaboración!

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación
093	PA	3	1

### DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: *COLEGIO FISCAL PALMAR*

NÚMERO DE NIÑOS:

PERÍODOS OBSERVADOS: *1*

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA: *MATEMÁTICAS*

DESTREZA TRABAJADA: *PROPORCIÓN DE LA RECTA*

FECHA: *23-ENE-2014*

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
<b>1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE</b> Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	1.1.1 Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	9
			1.1.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	9
			1.1.3 Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	8
	1.2	DESARROLLO	1.2.1 Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	7
			1.2.2 Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	7
			1.2.3 Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	8
			1.2.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	9
			1.2.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	9
			1.2.6 Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	9
			1.2.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	9
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	8
			1.3.2 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	8
			1.3.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	8
1.3.4 Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			7	
<b>2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.	9	
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para contribuir a la solución de problemas de la comunidad.	9	
	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.	8	
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	7	
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	7	
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	8	
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	8	
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	8	
	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.	9	
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	9	





