



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en el 1ero, 2do y 3ero año de Bachillerato del Colegio
Técnico “Baños”, del cantón Baños de Agua Santa, provincia de
Tungurahua, en el año lectivo 2013 - 2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Garcés Núñez, Gloria Narciza

DIRECTOR: Nieto Flores, Adolfo Antonio, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mgs. Nieto Flores Adolfo Antonio

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 1ero, 2do y 3er año de Bachillerato del Colegio Técnico “Baños”, del cantón Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua, en el año lectivo 2013 - 2014, realizado por Garcés Núñez Gloria Narciza, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 20 de julio 2014

.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Garcés Núñez Gloria Narciza, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 1ero, 2do y 3er año de Bachillerato del Colegio Técnico “Baños”, del cantón Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua, en el año lectivo 2013 - 2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo el Mgs. Nieto Flores Adolfo Antonio, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estado 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”

Autora: Garcés Núñez Gloria Narciza

C.I. 1802972263

DEDICATORIA

Con eterna gratitud dedico este trabajo de investigación a mi Instituto Religioso “Operarias de la Sagrada Familia”, a mis familiares y amigos, que me dieron el apoyo moral, profesional y económico durante el proceso de estudio.

Gloria Narciza Garcés Núñez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los miembros de la misión “Idente” que se han preocupado por el desarrollo Espiritual y Humano de quienes hemos tocado su puerta para superarnos profesionalmente, como también a todos los que laboran en la UTPL: Directivos, tutores, coordinadores de los diferentes centros por los que he pasado y me han brindado su ayuda acertada.

A la Lcda. María Freire Rectora Encargada del colegio Técnico “Baños”, maestros y demás miembros que trabajan en esta prestigiosa Institución Educativa, por su disposición y comprensión brindada para desarrollar la investigación permitiéndome conocer más de cerca la realidad del desempeño de los docentes y familiarizarme con los jóvenes estudiantes.

Al Mgs. Adolfo Antonio Nieto Flores, por su apoyo ético - profesional, su preocupación y confianza brindada durante el trabajo desarrollado en esta tesis y sobre todo por su trato muy humano y deferente.

Gloria Narciza Garcés Núñez

INDICE DE CONTENIDOS

Págs.

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUDITORIA Y SECIÓN DE DERECHO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRIDUCCIÓN.....	3
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Desempeño docente.....	6
1.1.1. Definiciones de Desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	6
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	7
1.1.2.2. Motivación.....	8
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	8
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	9
1.1.2.5. Organización institucional.....	11
1.1.2.6. Políticas educativas.....	11
1.1.3. Características del desempeño docente.....	13
1.1.4. Desafío del desempeño docente.....	14
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	14
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	16
1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.....	18

1.2. Gestión Educativa.....	19
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	19
1.2.2. Características de la gestión.....	20
1.2.3. Tipos de gestión.....	23
1.2.4. Ámbito de gestión docente.....	24
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	24
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	25
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	27
1.2.4.4. Ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación.....	30
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	31
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	32
1.3.2. Tipos de estrategias.....	32
1.3.2.1. En la gestión legal.....	32
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular	34
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	36
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	37
CAPITULO II. METODOLOGÍA.....	38
2.1. Diseño de investigación.....	39
2.2. Contexto.....	39
2.3. Participantes.....	40
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	41
2.4.1. Métodos.....	41
2.4.2. Técnicas.....	42
2.4.3. Instrumentos.....	43

2.5. Recursos.....	43
2.5.1. Talento Humano.....	44
2.5.2. Institucionales.....	44
2.5.3. Materiales.....	45
2.5.4. Económicos.....	45
2.6. Procedimiento.....	45
CAPÍTULO III. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	47
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	48
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	48
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	49
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	50
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	52
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	52
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	54
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	55
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	57
3.3.1. Planificación del procesos de enseñanza - aprendizaje.....	57
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	57
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	58
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño procesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.....	60

3.3.2.	Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.....	61
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.....	61
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.....	63
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.....	64
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.....	66
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.....	68
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.....	69
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.....	70
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.....	71

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.....	73
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.....	74
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.....	75
3.3.2.12.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	76
3.3.2.13.	Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.....	77
3.4.	Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación.....	79
3.4.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	79
3.4.2.	Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	80
3.4.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	82
3.5.	Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	84
3.6.	Desempeño profesional del docente (análisis global).....	87
CONCLUSIONES.....		89
RECOMENDACIONES.....		90
BIBLIOGRAFIA.....		91
PROPUESTA.....		97

ANEXOS

Anexo	1:	Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	1
Anexo	2:	la Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de investigación.....	2
Anexo	3:	Modelo de los instrumentos de investigación.....	3
Anexo	4:	Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	7

RESUMEN

En el colegio Técnico “Baños” de Baños de Agua Santa, Provincia de Tungurahua, se realizó el trabajo de investigación para determinar el desempeño docente de los profesores en Ciencias de la Educación, tomando en cuenta los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, de liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis. Aplicando los métodos analítico, sintético, inductivo, estadístico; cuestionarios de autoevaluación y registros de observación a cinco docentes. Estas herramientas permitieron determinar los niveles de: frecuencia, importancia y el nivel de conocimientos que tienen los docentes en los diferentes ámbitos, demostrando que el nivel de conocimiento es muy bueno, pero les falta a algunos docentes dar mayor importancia y aplicarlos en su desempeño. Los docentes son los principales responsables para que se fomente una educación de calidad en corresponsabilidad con los estudiantes, de manera que les involucren en la planeación de estrategias innovadoras, para el logro de los objetivos planteados, aprovecha los medios y recursos tecnológicos en respuesta a las exigencias y desafíos del momento.

PALABRAS CLAVES: Docente, ámbito, liderazgo.

ABSTRACT

The Technical College "Baños" of Baños de Agua Santa, Tungurahua Province, the research was conducted to determine the teaching performance of teachers in Science Education, taking into account the areas of management: legal, planning institutional and curricular, learning, leadership and communication for characterization and analysis. Applying the analytic, synthetic, inductive, statistical methods; self-assessment questionnaires and observation records five teachers. These tools allowed us to determine levels: frequency, importance and the level of knowledge that teachers have in different areas, showing that the level of knowledge is very good, but they lack some teachers and applying greater emphasis on performance. Teachers are primarily responsible for quality education fosters responsibility with students, so that they engage in planning innovative strategies for achieving the objectives, leverages media and technology resources in response to demands and challenges of the moment.

KEYWORDS: Education, environment, leadership.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de fin de titulación desarrollado en esta investigación con el tema: “**El desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje**”, en centros educativos del Ecuador, ha permitido recopilar información real sobre los docentes que desempeñan su trabajo profesional, que a su vez ha servido de materia fundamental para adquirir conocimientos y experiencias como egresados en Ciencias de la Educación.

El Marco Teórico recopilado en este trabajo sobre el tema, ha facilitado conocer más de cerca las realidades del desempeño docente, desde una visión retrospectiva y fundamentada en documentos bibliográficos recuperados de: textos, documentales, revistas, periódicos, bibliotecas: privadas, públicas, virtuales; EVA- UTPL. Internet, como base fundamental que se requiere para llevar la formación inicial, permanente e integral para el buen desempeño profesional como educador.

En la gestión educativa el ámbito legal, de aprendizaje, planificación, liderazgo y comunicación, son elementos fundamentales y por eso es importante conocer, asimilar y aplicarlos. Es importante la corresponsabilidad con las exigencias de los cambios en nuestro país y en otros, como también el saber aprovechar y utilizar las estrategias metodológicas, herramientas, materiales y recursos innovados que proporciona la Institución Educativa y otras instituciones, permitiendo desarrollar eficazmente todos los elementos que contiene la gestión educativa en los ámbitos de la educación integral en bien de las futuras generaciones profesionales.

La metodología llevada en el proyecto de investigación fue de tipo **cuantitativo, exploratorio y descriptivo**, facilitando conocer la realidad positiva y limitante, elementos fundamentales que sirven para ampliar los conocimientos adquiridos y otros que se ignoraban, este trabajo se logró gracias a las indicaciones de los responsables del programa de investigación, orientaciones de la guía didáctica, del tutor de tesis, disposición y apoyo de las autoridades del Colegio Técnico “Baños”, apertura y buena voluntad de los docentes que quisieron apoyar este trabajo, porque no a todos les gusta, ni tienen voluntad de servir y apoyar; sin embargo se realizó esta investigación mediante fichas de autoevaluación a los docentes y registros de observaciones, mediante acuerdos con los docentes y previa planificación. Se llevó a cabo el trabajo investigativo al 100% con datos precisos desde su ubicación geográfica de la Institución Educativa, su fecha de creación, nivel y tipo de educación, datos sociodemográficos tanto de los docentes como de los estudiantes, en especial los datos que se requería para la investigación desde los diferentes ámbitos planteados.

Los métodos, técnicas, recursos e instrumentos utilizados en este estudio fueron cuestionarios de auto evaluación y registros de observación que se les aplicó a los docentes, desde los objetivos del tema y ámbitos de la gestión educativa, permitiendo la familiarización y el fortaleciendo de las relaciones interpersonales: docentes, observador, estudiantes. Realizar esta investigación personalmente ha sido enriquecedor porque a más de obtener datos concretos, se logró palpar la realidad del desempeño de nuestros docentes y la realidad en la que se desempeñan los estudiantes.

En los resultados de análisis y discusión se logró visualizar con claridad el desempeño que realiza los docentes desde los ámbitos de la gestión educativa, extrayendo de ellos los datos y resultados significativos que fortalecen y delimitan con fundamento teórico y desde las experiencias, el contenido de esta investigación, confrontando los resultados obtenidos con los que se esperaban, siendo estos la parte central del desarrollo de la investigación realizada y del trabajo de informe, en ellos se puede ver los elementos principales que el docente desarrolla en su práctica profesional, constatando que el nivel de conocimiento de los docentes en los diferentes ámbitos de la gestión educativa es muy bueno, sin embargo a algunos docentes les ha ce falta dar mayor importancia y frecuentar estos ámbitos para que los estudiantes tengan una educación integral.

Con toda la información recabada desde: Marco Teórico, investigación en la Institución Educativa, obtención de resultados, análisis y discusión; se desarrolló las respectivas conclusiones señalando los aspectos más significativos que nos proporcionan los diferentes elementos de los ámbitos de la educación. De las conclusiones se desarrolló las recomendaciones que se requieren para mejorar en los ámbitos que más limitan a los docentes en su labor profesional, con ello se desarrolló una estrategia para lograr que los docentes se apropien y apliquen los elementos que contiene el ámbito de la gestión legal sobre la Ley Orgánica de Educación Intercultural: Deberes y Derechos , a través de un curso taller a los docentes del Colegio Técnico “Baños” llevando una planificación durante el período lectivo 2015 – 2016.

Todo este trabajo de investigación se llevó a cabo gracias a la visión y misión de la Universidad Técnica Particular de Loja de apoyar a los nuevos profesionales en Ciencias de la Educación, el apoyo del Director de la Unidad Educativa, apoyo de los respectivos maestros involucrados y la guía profesional del señor Director de esta tesis.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño Docente.

El desempeño docente se caracteriza por las competencias que domina un profesor de acuerdo a su carrera profesional, se identifica, toma decisiones, está en constante formación, aplica sus diferentes habilidades y estrategias que facilitan en los estudiantes la oportunidad de llevar procesos de enseñanza – aprendizaje.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

El desempeño docente es el conjunto de acciones concretas que realiza el profesor al momento de preparar e intervenir en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el cumplimiento de su responsabilidad laboral. La concepción de desempeño docente, según Montenegro, I. A. (2003; 2007) “se entiende como el cumplimiento de sus funciones, éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente” (p. 18).

Son factores importantes en el desempeño docente: la formación, la planificación, la evaluación, porque se verifica si los propósitos planteados han sido o no cumplidos en base a la formación profesional adquirida, ya que la formación según Montenegro, I. A. (2003; 2007) “provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficacia” (p.19).

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Los factores que influyen en el desempeño docente son: la formación inicial que superan las limitantes, las motivaciones que ayudan a involucrarse, la relación con el estudiante que trasciende en una buena educación, la relación con familia escuela base fundamental para el desarrollo, la organización institucional que tiene estructura propia de acuerdo a los objetivos, políticas educativas con sus respectivos reglamentos y normas, todos ellos contribuyen en el buen desempeño del docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

La formación inicial del desempeño docente se refiere a las acciones de formación que oficialmente se establece y exige para empezar a trabajar como docente totalmente cualificado, incluyendo el tiempo de prácticas en el campo educativo, como nos señala, Marcelo, C. (1995). “Es la etapa de preparación formal en una institución específica de formación de profesorado, en la que el futuro profesor adquiere conocimientos pedagógicos y de disciplinas académicas, así como realiza las prácticas de enseñanza (Marcelo, 1989) Esta es la etapa de los primeros años de ejercicio profesional del profesor, durante los cuales los docentes aprenden en la práctica, en general a través de estrategias de supervivencia (Marcelo, 1991d)”. (p.11).

La formación inicial docente requiere superar las limitantes impuestas por la influencia de la racionalidad técnica, la cual no ha sido capaz de brindar la asistencia necesaria para que los docentes resuelvan los complejos problemas surgidos en su quehacer diario en el aula, para fortalecer estas limitantes es necesario conocer el perfil del docente como nos señalan. Palomera, R. Fernández, P. y Brackett. M. A. (2008) “Conocer el perfil profesional del docente actual, desde un modelo educativo descriptivo, implica analizar las competencias que debería desarrollar para responder a las demandas de la sociedad en nuestro contexto específico y en este momento histórico en concreto. (P. 445).

En esta segunda etapa de la formación y sin duda, la más importante de todo el proceso, resulta imprescindible la necesidad de cambiar el modelo de formación técnico por uno que permita a los profesionales de la educación generar desde la práctica, conocimiento y soluciones a problemas complejos, sin olvidar el compromiso social que les compete. La formación es continua, no se debe quedar con lo recibido en la formación inicial precisamente por las necesidades actuales a las que se requiere dar respuesta como nos aporta García, C.M. (2002) “Otra de las características de la sociedad que nos está tocando vivir es que los conocimientos que adquirimos en nuestra etapa de formación inicial tienen una fecha de caducidad; no podemos seguir esperando que la formación profesional inicial nos dote de un bagaje de conocimientos del que podamos disponer a lo largo de toda nuestra vida profesional activa. Por el contrario, tanto por la aparición constante de nuevas ocupaciones y profesiones, como por el imparable avance de los conocimientos, se requiere de las personas, de los ciudadanos una actitud de permanente aprendizaje” (P.3).

1.1.2.2. Motivación.

Otro de los factores importantes en el desempeño docente son las motivaciones que llevan al profesor a construir vínculos con los estudiantes, a estar atento en su propio desempeño, a mejorar en los aspectos que considera insuficientemente desarrollados; a vincularse con la comunidad, con la política educativa, con otros colegas, todo eso está en función de buenos resultados. Por otro lado la motivación para el trabajo es uno de los factores fundamentales en el cumplimiento de las metas y objetivos deseados en las instituciones educativas provocando cambios como nos señalan García, F.J. Betoret, F.D (mayo 2002) “La motivación es la palanca que mueve toda conducta, lo que nos permite provocar cambios tanto a nivel escolar como de la vida en general. La motivación no es un proceso unitario, sino que abarca componentes muy diversos”.

La motivación de los profesores es también un factor relevante en relación con su grado de satisfacción y de bienestar respecto de su tarea. Además, se considera que puede incidir en los resultados positivos de los estudiantes, el estudiante es un sujeto activo del aprendizaje. Si el aprendizaje es significativo, es que existe una actitud favorable por parte del estudiante, lo que quiere decir que existe motivación. Por otro lado, como señala Elliff, H., (2010) “tiene importancia en la implantación de mejoras y reformas educativas, en tanto el profesor es quien las lleva a la práctica del aula. La motivación de los profesores ha sido estudiada en base a paralelismos con la de los alumnos, pudiéndose analizar atribuciones, expectativas, creencias sobre el aprendizaje, emociones y auto conceptos, elementos que configuran posibles orientaciones motivacionales, analizando las representaciones que los profesores se hacen acerca de las razones que les impulsaron a elegir su profesión y a las que los mantienen en ella”.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

La buena relación entre Docentes - estudiantes trasciende para una eficaz educación, en la que el docente puede desenvolverse como profesional con la satisfacción de haber realizado un buen trabajo y para el estudiante quien recibió una educación de calidad que le puede servir para desarrollarse en la vida como persona y relacionarse eficazmente en la sociedad, con miras a ser un buen profesional.

Tanto el estudiante como el docente juegan papeles importantes como nos señalan Amidón, G., Hunter, M. (1996): “El Alumno.- Es el protagonista del proceso de

aprendizaje. Tiene mayor participación en la búsqueda, procesamiento y desarrollo de información. Se capacita en la organización y toma de decisiones sobre su propio proceso de crecimiento. Participa activamente de manera individual y colectiva. Observa su propio desempeño y conforme avanza en este proceso identifica su nivel de desarrollo actual y potencial. El Docente.- Es un mediador, motivador, coordinador y compañero en lugar de un mero transmisor de conocimientos. Su labor consiste en diseñar las situaciones de aprendizaje y acompañar a los alumnos en su proceso individual y colectivo. A través de prácticas que faciliten el aprendizaje autónomo, el comportamiento colaborativo y la autoevaluación, a su vez requiere contar con habilidades técnicas “(p. 1).

Es importante resaltar la gran responsabilidad que tiene el docente desde sus conocimientos y convicciones como nos señala Ruíz, C.E .UNAM (México) “organizar situaciones de enseñanza que promuevan los aprendizajes de los alumnos. Debe ocupar un lugar importante como orientador, o mediador en ese proceso de construcción del conocimiento. Desde esta perspectiva, adquieren relevancia los progresivos apoyos provisionales que pueda brindar a los alumnos, siempre y cuando estos sean temporarios y desaparezcan gradualmente permitiendo que el alumno asuma el control de su propia actividad” (p. 306).

Es fundamental la relación profesor – estudiante, si un verdadero maestro realiza con amor el desempeño de su profesión, recibirá de los estudiantes abundantes y mejores frutos. Nosotros que nos preparamos para ser docentes, debemos tomar conciencia que nuestra formación debe ser integral, no bastará nuestro testimonio para con los estudiantes que pasen por nuestras vidas, como nos ratifica Cámara, E. (2009) “el profesor debe responder con paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter”.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La familia y la escuela son dos factores para el proceso de desarrollo integral de los educandos. La familia es la base principal y primordial en la educación de los niños y jóvenes, la escuela en cambio es la que entrega conocimientos y no sustituye el rol de los padres, vemos que no se puede tener una buena relación con la familia por diferentes situaciones:

1. Niños que tienen sólo papá o mamá
2. Padres ausentes – desinterés

3. Padre y madre trabajan, diversas ocupaciones
4. Extra familia, disfuncionales
5. Tipos de violencia, abandono
6. Sobreprotección, resistencia por parte de los padres a recibir y aceptar una imagen del niño distinta a la suya.
7. Niños con problemas hereditarios: retraso, motricidad, audio, lenguaje.

La formación integral de los niños es una tarea de padres y docentes, pero si los padres delegan esta formación en la escuela renunciando a su papel educativo y además desautorizan a los docentes cuando toman decisiones con las que ellos no están de acuerdo, difícilmente se podrá impartir una buena educación en las escuelas. Para que esta situación cambie, los padres de familia o apoderados, deben asumir que la educación integral es una labor de todos, hoy en día casi toda la responsabilidad educativa lo han dejado a la institución educativa. La familia siempre ha sido la primera educadora como nos señala García, B.F. (2013) “Tradicionalmente ha sido la familia la institución encargada de la formación de los más pequeños. Sobre la familia recaía la responsabilidad de satisfacer la mayoría de las necesidades infantiles. Otras destrezas eran adquiridas en contextos próximos como los talleres, las granjas o los gremios, pero siempre bajo una estrecha tutela de la familia” (p. 426).

Es también importante la relación y comunicación de los docentes con los padres, porque favorece una mayor integración entre docentes – estudiantes y padres de familia; esto motiva a los niños, niñas, adolescentes lo cual influye en un mayor rendimiento escolar desde los niveles iniciales como nos señala, Bacigalupe, T. “Una de las grandes tareas que tenemos los profesionales de la educación parvularia, es el trabajo que debemos realizar con las familias de nuestros niños y niñas. Durante nuestra formación docente, nos incentivan y enseñan la importancia del trabajo con la familia, planteándonos como objetivo fundamental el involucrar a padres y apoderados en el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus hijos. La idea principal es que no sólo los involucremos en las actividades formales como reuniones, sino que creemos momentos que nos permitan construir una relación más estrecha”.

La Educación es una tarea compartida entre padres y educadores cuyo objetivo es la formación integral del niño/a. La línea de acción debe llevarse a cabo de manera conjunta, el docente tiene la responsabilidad de hacer partícipes a los padres de familia, facilitándoles toda la información necesaria para que se sientan unidos a la escuela y por tanto responsables del proceso educativo de sus hijos, los padres son los protagonistas fundamentales en el proceso educativo de sus hijos.

1.1.2.5. Organización institucional.

Cada institución tiene su organización propia de acuerdo a los objetivos y metas específicos, las organizaciones educativas son buenas, disponen de elementos necesarios para la educación.

En la parte social la Organización escolar está abierta al pensamiento científico como a la acción creativa de la práctica escolar que quiere el progreso de la sociedad, desde un sistema desocializador a través de relaciones objetivas y racionalizadas mejorando las condiciones en las que se manifiesta y concreta el fenómeno escolar y los efectos que provoca como manifiesta Pérez, Á.(1998)“Para alcanzar ese estado de desocialización ideal de la vida en la institución escolar es necesario disociar los contextos académicos y vital de todos y cada uno de los miembros de la institución, despersonalizar las relaciones artificiales y burocráticamente los intercambios, de modo que pueda elaborarse un programa mecánico de actuación que rija, a través de normas, los procesos de transmisión y evaluación del conocimiento, así como las reglas de control de las interacciones” (P. 80).

De estas relaciones surge también la necesidad de tomar en cuenta a quienes están al frente o dirigen la organización educativa para que no se corte procesos y realicen un análisis de la realidad, como señala Antúnez, S. (2004) “toda acción directiva parte de un diagnóstico serio de las condiciones de la escuela, sustentado en reflexiones sistemáticas y datos precisos, que sirva para establecer directrices o propósitos comunes en la comunidad escolar, sistematizando el diagnóstico partiendo de los ámbitos o áreas.” (p.2).

1.1.2.6. Políticas Educativas.

Las políticas de educación son reglamentos y resoluciones propuestas por las doctrinas gubernamentales con la finalidad de regir y orientar el servicio educativo, servicio que se ha constituido en el concepto estelar que organiza como nos señala Valle, J. M. (2004) “mediante negociación, desarrolla desde sus instituciones numerosas acciones, guiadas todas ellas por un conjunto de objetivos que reflejan algunos de los valores vigentes que podrían citarse, por ejemplo, la cooperación, la integración, la igualdad y la competitividad.(p. 18).

Las diversas políticas educativas ejecutadas, han dejado como marco de referencia las premisas más significativas de la educación, además del aprendizaje que han ayudado planificar y mejorar la calidad escolar. Al hablar de calidad São, P.J. (1979) “hace referencia a la formación de los individuos en competencias que se definen a la luz de los requerimientos de un mercado de empleo y consumo que se está reconfigurando como consecuencia de las estrategias que los distintos países despliegan para acomodarse a las nuevas reglas del intercambio”.

El Estado ha tomado gran responsabilidad en la política educativa, desde una educación sistemática y permanente con el fin de preparar a las nuevas generaciones el uso de los bienes culturales de la humanidad y promover el desarrollo según los ideales históricos de la nación, crea y regula la organización de los establecimientos escolares.

Con estos lineamientos, Hacia el Plan Decenal del Ecuador. (2006- 20015) “El Estado ecuatoriano requiere de políticas educativas para mediano y largo plazo.

Encontrando varias carencias como:

- Acceso limitado a la educación y falta de equidad.
- Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.
- Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuados y sin identidad cultural.
- Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema” (p.2).

El Estado ecuatoriano ha concentrado sus esfuerzos en una Educación comprometida para todos: Rectores, directores, docentes, padres de familia, estudiante. Plan Decenal. (2006- 20015) “con el objetivo de garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana” (p.6).

El Ministerio Ecuatoriano de Educación y Cultura en el Plan Decenal (2006- 20015) plantea las siguientes políticas Educativas:

1. Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año.

3. Incrementación de Matrículas en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
4. Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa.
5. Mejoramiento de la Infraestructura Física y Equipamiento de las Instituciones Educativas.
6. Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.
7. Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo, Calidad de Vida.
8. Aumento del 0,5% anual en la Participación del Sector Educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%. (p.4).

Es importante destacar que todo establecimiento educativo, privado o público mientras vaya con los lineamientos del Estado, todos tienen su valor en el desarrollo de la personalidad individual y colectiva, que vayan encaminadas a la equidad, vinculación del sector especial, grupos vulnerables e introduzcan la tecnología de la información y comunicación, como herramientas para la modernización según los estatutos planteados tanto del Estado como el de los establecimientos educativos.

1.1.3. Características del desempeño docente.

El docente es uno de los actores principales del proceso de enseñanza - aprendizaje por lo que debe de poseer un sinnúmero de cualidades indispensables para su servicio y colaboración en el Magisterio.

Una de las características del docente es tener “vocación “en el sentido de que otorgan una gran valoración a la labor que realizan, y muchos docentes manifiestan al igual que Arredando. A.C. (1998) "no hay labor más humana ni más hermosa. Porque ésa era su vocación de siempre, y que fue el motivo que los encaminó a estudiar esa carrera, su trabajo es realizado con ahínco. A pesar de que no siempre es un elemento de juicio para ingresar a trabajar como docente”.

Es importante dentro del desenvolvimiento en el magisterio “la responsabilidad” que le permite: cumplir con sus obligaciones, poner cuidado en lo que realiza o dice y ser capaz de llevar a cabo pequeñas y grandes actividades, utilizando las herramientas y materiales que a su cargo se le confiere. Como nos ratifica Montenegro, I.A. (2003; 2007)” Una persona es competente si sabe hacer y actuar con las personas,

comprendiendo lo que hace; asumiendo de manera responsable las implicaciones y consecuencias de las acciones realizadas” (p.12).

También el docente tiene una alta sensibilidad humana que entiende y apoya a los más necesitados, tiene disposición para el trabajo en equipo, es creativo, se dispone a la investigación, es crítico, equilibrado, demostrando madurez emocional en todo su desempeño profesional, lleva las actividades de manera planificada, debe ser práctico en el manejo de este concepto partiendo desde un análisis de la realidad y evaluación como nos señala Moreno, M. I. (2009) “Para planificar lo que queremos, debemos partir de una evaluación realista descarnada, y saber realmente lo que queremos. A fin de lograr la incorporación de la comunidad en la elaboración y ejecución de la planificación, es recomendable realizar reuniones con personas representativas de la comunidad y otros agentes educativos” (p.1).

1.1.4. Desafío del desempeño docente.

El desafío docente es una autonomía de responsabilidad porque se emprenden caminos nuevos, en la educación hay políticas que permanecen pero es fundamental la constancia en adquirir estrategias de renovación, pues estamos viviendo en un tiempo en que se hace necesario un cambio de planes, programas, estrategias, siendo así, tiempo de recrear la profesión desde una formación innovadora.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

El desarrollo profesional ofrece a los docentes una mejor formación para que puedan llevar a cabo el desenvolvimiento de sus actividades profesionales desde los conocimientos adquiridos, para ejercer una profesión de calidad, llevando procesos en este ambiente evolutivo. A pesar de que el trabajo profesional del docente se hace cada vez más difícil y complejo, no se debe descuidar las estrategias adecuadas en la transferencia de sus conocimientos a los estudiantes.

Este desarrollo profesional motiva al docente para que aproveche las oportunidades de formación en el servicio de la excelencia relevante y permanente en las distintas funciones que desempeña, la formación es y debe ser un continuo desarrollo. Es importante hacer una visión retrospectiva de todos los procesos que se han venido llevando desde la pedagogía y métodos tradicionales, confrontando con los recursos actuales como nos señala Casado, J.E. (2006) “con esto no quiere decir que los métodos

tradicionales de formación estén ya obsoletos. La educación, que haciendo un gran esfuerzo de síntesis, y a riesgo de poder generalizar en exceso, se podría caracterizar:

- 1.- Es un agrupamiento voluntario, surgido de manera espontánea para resolver las necesidades de adaptación a los cambios y dificultades que se dan en el proceso educativo del Centro en cuestión.
- 2.- No constituyen ningún órgano y su funcionamiento es democrático y horizontal
- 3.- La metodología de trabajo se construye entre todos/as de acuerdo con las necesidades.
- 4.- No se recurre a estructuras, debates innecesarios. Se adaptan la estructura a la dinámica de trabajo y no al contrario.
- 5.- Suelen recabar, y obtener, el apoyo de los Centros de profesores, Ayuntamientos y otras entidades de ámbito local, con lo que se empiezan a configurar intervenciones de tipo socio comunitario.
- 6.- En el transcurso de la dinámica del debate pueden surgir, y normalmente surgen, necesidades formativas concretas que pueden ser solicitadas a través del Centro de Profesores puntualmente o acogándose a un Plan de Formación en Centros”.

Este desarrollo profesional es un servicio permanente, se integra a la calidad del desempeño, que lleva a postular las competencias y el desempeño profesional como un proceso continuo, como nos manifiestan, Montesinos. C. (2003). “Estas nuevas demandas reconocen que en su desempeño profesional un profesor encontrará aspectos rutinarios, pero la mayor parte de éste es impredecible e incierto. El profesor debe tomar decisiones bajo condiciones de incertidumbre, cuando no puede obtener toda la información necesaria y/o hay varias acciones alternativas que pueden realizarse para solucionar un problema. Cuando atendemos a las necesidades individuales de cada uno de los alumnos, lo rutinario da paso a la creatividad. Los profesores, en conjunto con sus alumnos, necesitan aprender a aprender, a buscar, seleccionar e interpretar la información. Desde esta perspectiva, el trabajo docente supone una actitud indagatoria, de experimentación e innovación y compromiso con el aprendizaje profesional continuo y colectivo” (P.107).

El nivel de calidad en el desarrollo profesional trasciende límites porque promueve políticas educativas, se relaciona con diferentes instancias gubernamentales y estatales a nivel nacional e internacional, influye la globalización y para enfrentar como nos dice Salas, P. (2000) “es necesario fortalecer la capacidad de negociación, inserción y

competitividad. Se fundamenta cómo para incrementar la calidad del proceso, precisa la capacidad de autoevaluación, así como el intercambio y cooperación, cómo está influyendo la explosión científico-técnica de estos tiempos y las características que debe reunir el nuevo tipo de profesional a formar”.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

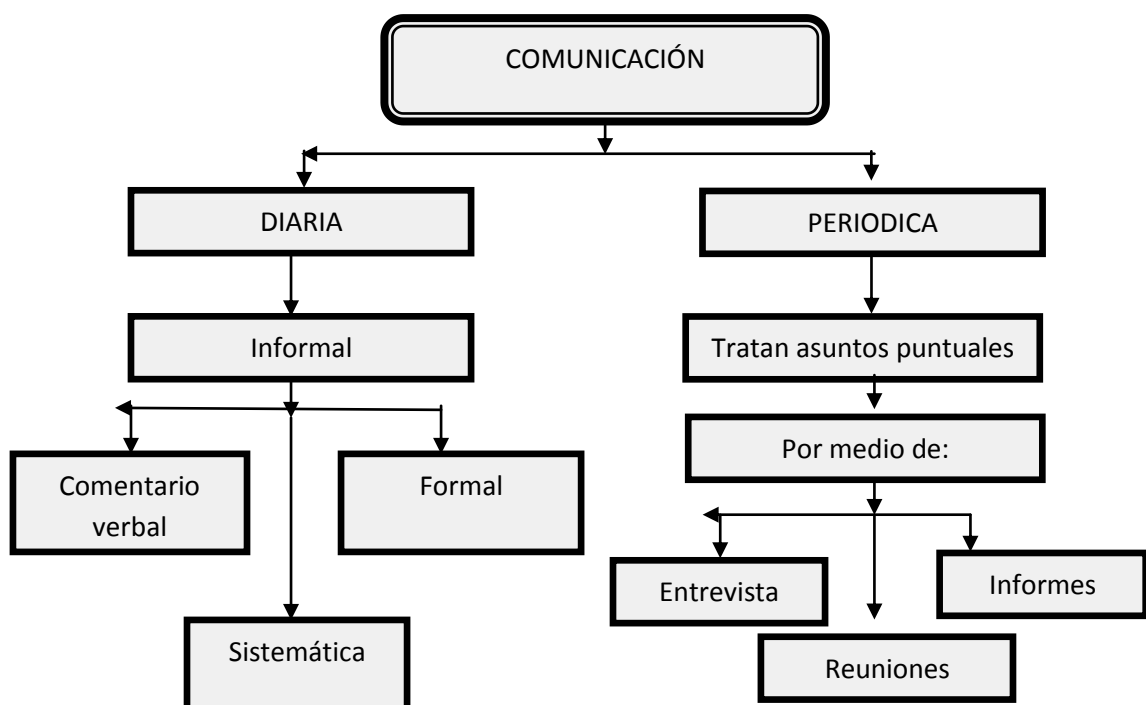
La familia y la escuela es la dependencia de personas unidas por objetivos y metas concretas, la familia es un grupo primario, unido fundamentalmente por vínculos consanguíneos y de afecto, considerada célula de la sociedad, orientada y organizada para responder y satisfacer los requerimientos de sus miembros, vinculándolos con el mundo social, posibilitando así la internalización, recreación y perpetuación de la cultura por medio del proceso de educación y socialización, es también la primera escuela o primer agente formativo que desempeña un rol importante en la comunidad, aunque en la actualidad ya no se puede generalizar porque otros agentes han asumido muchas de sus funciones. Uno de ellos es la escuela, se le ha dado mayor importancia a la escuela que a la misma familia. La familia va perdiendo su rol por la poca importancia que la misma sociedad le está dando y delega la parte de su misión a la escuela, algunos padres no participan en las actividades organizadas por la institución escolar, no se responsabilizan, les es indiferente.

Las escuelas son centros de enseñanza - aprendizaje en donde de manera formal, se imparte un pensum, en la escuela actual, participan el docente que enseña, los estudiantes que aprenden, los directivos que dirigen y coordinan, los auxiliares que limpian, los preceptores que cuidan la disciplina y los padres que acompañan el proceso educacional de sus hijos, prácticamente en esta integración forman una comunidad de cooperación mutua ya que cada uno cumple su función en bien de todos, ese es el ideal.

Son importantes los ideales, el trabajo conjunto: escuela - familia - comunidad, en el caminar se va encontrando los logros, la colaboración e integración de los padres de familia en las tareas de la educación, aquí juega un papel muy importante el docente por la gran responsabilidad que tiene a su cargo y depende de las relaciones interpersonales con el estudiante – padre de familia y con sus colegas docentes, el testimonio o el ejemplo es un factor importante a favor de la buena integración social.

Tenemos que reconocer que en ocasiones como nos señala Bolívar, A.(2006) “ El profesorado no siempre fomenta la implicación de las familias, en parte debido a la desconfianza – contra las evidencias – sobre de lo que pueden aportar a la mejora de la educación: por su parte, los padres no siempre participan cuando son inducidos debido entre otras razones al desconocimiento e inseguridad sobre lo que ellos pueden hacer”, (p.133), trayendo como consecuencias las indiferencias, resentimientos, prejuicios, afectando la buena relación e integración, no se podrá resolver los problemas existentes y los que vendrán si cada uno es indiferente a las responsabilidades que les corresponde afrontar.

La buena relación familia - escuela – comunidad, permite intercambiar criterios, acuerdos y experiencias que crean un ambiente de confianza y se de la comunicación como uno de los valores importantes dentro de la formación permanente e integral de los estudiantes - padres de familia – docentes, dando así espacio a la comunicación diaria y periódica como nos manifiesta González, E. (2012)



Importancia de la comunicación.

Fuente: González, E. (2012) Funciones educativas de la familia.

La relación familia - escuela – comunidad, son aspectos que se vinculan entre sí, las familias en un gran porcentaje no están constituidas, existen realidades como: abandono de sus padres, migración, hogares disfuncionales, que afecta en gran escala el desarrollo

de enseñanza – aprendizaje y consecuentemente el bajo rendimiento, desmotivaciones. La familia es el modelo nuclear, lo ideal es que todos seamos parte de ese modelo tradicional de familia, el mismo que por mucho tiempo se ha mantenido, siendo una situación que recoge como nos señala Sánchez, M. B. (2007) “varios de los cambios anunciados, constituye una de las realidades familiares menos variadas con respecto al modelo tradicional. Otras muchas constituyen un mosaico emergente de los modelos de familias. Mi familia ha constituido una gran experiencia de amor. Ha sido la primera escuela en la que me preparé para mi desarrollo personal y de vida. En ella balbuceé las primeras palabras, di los primeros pasos, aprendí lo que estaba bien y lo que estaba mal, y constituyó mi primera comunidad creyente, pues mis padres no solo me transmitieron la fe, sino que la vivieron conmigo y mis hermanos”. (p.15).

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

La fundamentación teórica de la práctica docente es esencial en el desenvolvimiento profesional, desde la formación inicial y permanente del docente, convirtiéndose en uno de los elementos críticos de todo intento de reforma de las estructuras y prácticas educativas, siendo así uno de los principales pilares de las causas de innovación educativa. Por tanto, hablar de formación del profesorado significa referirse a uno de los factores que contribuyen a mantener y desarrollar la calidad de cualquier sistema educativo. Aunque para muchos sea una realidad constatada, no está de más recordar que cuando hablamos de formación del profesorado no estamos refiriéndonos solamente al período de formación inicial en la Universidad, sino que igualmente incluimos todas aquellas actividades en las que de forma sistemática y organizada se implican los profesores individual o colectivamente, para adquirir o desarrollar su competencia profesional.

Partiendo de esta versión el fin último de la educación, no es la consecución de sus propios objetivos sino contribuir al desarrollo integral de la persona, sumergida en una sociedad cuyas características se han ido desarrollando y en la cual los estudiantes están involucrados: la alienación, vicios, culturas juveniles es importante según Ruiz, R. C.

(2007) “educar para la calidad de vida, para conseguir estas finalidades educativas no es suficiente con la realización de las actividades de nuestras dos horas de clase sino que es necesario relacionar esta práctica a unos hábitos y actitudes, valores y normas y al conocimiento de los efectos que ésta o la ausencia de ésta tienen en su desarrollo personal”.

Por otra parte cabe señalar la toma de conciencia de forma reflexiva en los procesos de cambio, tomando en cuenta la diversidad o la diferencia y análisis para fortalecer los objetivos, metas, proyectos o programas desde los procesos de cambio, como nos manifiesta Gimeno, S. J. (1998) “ahora que las reformas educativas enarbolan, entre otros, el eslogan de la diversificación; un programa que concita apoyos de muy variado signo. En el caso que nos ocupa, ese ejercicio «crítico» debelador es más importante y urgente por cuanto se trata de un campo especialmente contradictorio y ambiguo. Una confusión que tiene su raíz en dos características. Al ser, la diversidad entre los seres humanos o entre grupos de ellos y la singularidad individual entre sujetos, condiciones de nuestra naturaleza, el tema de las diferencias aparece como una dimensión que está siempre presente en cualquier problema que abordemos en educación. Digamos, pues, que es un aspecto transversal en el pensamiento y en la investigación. Por otro lado, como hemos resaltado en otro lugar (Gimeno, 1995), en este tema nos vemos obligados a transitar por el filo de una extraordinaria ambigüedad al utilizar el lenguaje. La diversidad alude a la circunstancia de los sujetos de ser distintos y diferentes (algo que en una sociedad tolerante, liberal y democrática es digno de ser respetado)” (p.1).

1.2. Gestión Educativa.

La gestión educativa desde los centros institucionales lleva a cabo el desarrollo estratégico de manera integral, abiertos al cambio e integran las nuevas tecnologías de la comunicación según el tipo de educación que ofrece, racionalizando el proceso de enseñanza – aprendizaje mediante la práctica de sus objetivos que orienta al fortalecimiento de los procesos pedagógicos y proyectos educativos.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

La gestión educativa asume compromisos de transformar la realidad de la educación, abierta a los cambios sociales y a los fenómenos que el mundo moderno plantea.

La gestión educativa promueve una educación de calidad para todos, mejora el rendimiento académico del estudiante, Betty (2011) “desde una estructura del sistema educativo con el fin de transformar y mejorar la cultura escolar e institucional, para lograr entre todos, una formación integral de calidad. Hablar de una nueva gestión educativa significa construir una cultura organizacional distinta a la que ha existido; es decir, deben modificarse las formas de trabajo y de organización para asegurar no sólo el acceso a la escuela, sino la permanencia y el logro educativo de todos los estudiantes (p.58).

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales como nos señala Panza, D.O. (2008) “La gestión educacional debe enfilar sus acciones principalmente en el sentido de insertar en la sociedad a los individuos de forma eficiente para que cada actividad que desarrollen, cualquiera sea, logre los mejores resultados con el mínimo de recursos posibles” (p. 312).

1.2.2. Características de la gestión.

La gestión en la educación es un desafío, un compromiso de convertirse en sólida plataforma del desarrollo social y preparar a las generaciones que garantizarán la sustentabilidad de la formación integral de los estudiantes, planteando retos relacionados con los recursos, la organización, los medios de atención, tanto físicos como técnicos y con las relaciones entre todos los actores involucrados. Es compleja y esa misma complejidad origina la necesidad de armonizar la comunicación entre los miembros de la comunidad escolar y de realizar el trabajo participativo a partir de nuevas experiencias que fortalecen la calidad educativa, de manera incluyente y democrática, que sea innovadora, presentando alternativas para las diferentes problemáticas institucionales, como nos señala Betty. (2011) “sus características son: Incluyente y participativa.- Actitud que abarca: escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, contar, aceptar y acoger las necesidades de otros. Diálogo informado.- Como elemento que posibilita la comunicación y el inter-cambio crítico y propositivo, desde el cuerpo directivo institucional para atender a las ideas y opiniones de los demás, establecer acuerdos, definir objetivos, estrategias, que favorezca la comunicación e interacción entre los distintos actores educativos. Fomenta la participación social.- En los procesos de desarrollo social, entre ellos la educación, resulta esencial la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos y las relaciones interpersonales entre: docentes – Padres – alumnos” (P.72-74).

También veamos el aporte de Polo, A., Trejo, W., Fernández, M., Ortiz, J., Pallero, A., y Canela, M. (2012) “Simplificación.- La simplificación de procedimientos administrativos, así como de los trámites burocráticos debe ser una característica que tipifique las acciones de la organización educativa, desde el aula, centros educativos y sus diversas dependencias:

Flexibilidad.- Que se caracterice por su capacidad de adaptabilidad al entorno para responder a cualquier contingencia o aquellas situaciones no previstas.

Innovaciones.- Capacidad de responder al mejoramiento de la calidad de la educación y la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje.

Comunicación telemática.- Hoy es necesario repensar los conceptos que tenemos de distancia, división territorial, para demarcar las áreas de supervisión regional educativa, considerando que hoy existe la telecomunicación o comunicación a distancia, es decir el uso del teléfono, telefax, internet.

Meritocracia.- Fortalecer radicalmente los procedimientos de selección de personal, pero fundamentalmente de valoración de la profesionalización de la educación como el elemento central que permita a la educación la incorporación de sus mejores recursos humanos, acompañado de una nueva filosofía de estímulos al educador por tener una meritocracia educativa (por méritos).

Productividad.- No podemos seguir dándonos el lujo de hacer fracasar a los alumnos (deserción, ausentismo, baja promoción, la inasistencia del profesor, etc.). Deben ser factores que tienen que ser modificados. La gestión educativa debe ser preparada para ser capaz de tomar decisiones en el nivel que le corresponda para mejorar la educación.

Liderazgo.- El liderazgo de los dirigentes debe fundamentarse en su formación de su fuerza moral para poder exigir a los otros un comportamiento efectivo. El educador es fundamentalmente un ejemplo para los estudiantes.

Resistencia al cambio.- Este factor debe ser analizado y minimizado a través de un amplio sistema de participación de los actores en la toma de decisiones (recordemos que siempre que haya cambios existirán personas que normalmente persiguen sus propios objetivos).

Clima de trabajo.- Tener en cuenta todas aquellas variables que contribuyan a generar un clima de trabajo adecuado, comprometido con los objetivos de la educación y donde el trabajador se sienta totalmente vinculado.

Integridad.- Implica que la educación responda y desarrolle todas las potencias de la naturaleza humana, satisfaga todas las exigencias de la vida y desarrolle las aptitudes y posibilidades de cada persona particular en tanto individuo inserto en una comunidad.

Eficacia.- Implica que todos los elementos cumplan adecuadamente su función, haciendo referencia a la actividad, al modo más adecuado y mejor en función de los objetivos de la educación.

Coherencia.- En la educación es la necesidad de que cada uno de los elementos tenga la importancia correspondiente a su papel en la vida humana y se hallen relacionados actuando como una unidad.

Esta gestión en el desempeño profesional del docente es indispensable porque se valoriza el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión, como nos señala Montenegro, I. A. (2003 - 2007) "Por naturaleza, la actividad docente se ejerce sobre diversos campos y con distintos niveles de complejidad, el desempeño docente se puede asumir como una posibilidad para apreciar de cerca la trascendente labor de educar. Tener la sensación de hacer las cosas bien y de estar mejorando de manera continua, es por si mismo, motivo de satisfacción" (p. 8).

Esto implica valorar el desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, buscando caracterizar e identificar sus fortalezas y oportunidades de mejoramiento que proporcionan las instituciones competentes para el desarrollo profesionalizado desde los procesos sistematizados como nos manifiestan Sacristán, J.G., Pérez, Á. I. (1993) "la evaluación es una práctica muy extendida en el sistema escolar en todo nivel de enseñanza y en cualquiera de sus modalidades o especialidades. Conceptuaría como "práctica" quiere decir que estamos ante una actividad que se desarrolla siguiendo unos usos, que cumple múltiples funciones, que se apoya en una serie de ideas y formas de realizarla y que es la respuesta a unos determinados condicionamientos de la enseñanza institucionalizada". (P.1-2)

Esta gestión es representativa ya que permite recolectar información necesaria de los docentes permitiendo así la emisión de la valorización al desempeño real de los docentes. Vélez, W. C.M. et al. (2008) "La titular de la Cartera de Estado, Gloria Vidal, explicó que, a fin de "alcanzar la excelencia" se examinarán parámetros relacionados con gestión escolar, desempeño profesional de los profesores y directivos, aprendizaje e infraestructura". Nos reafirman "Si se desarrolla la evaluación como un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia se obtendrán resultados objetivos, válidos y confiables para fundamentar decisiones oportunas y acciones efectivas" (p.12).

1.2.3. Tipos de gestión.

La gestión educativa ha venido desarrollando poco a poco, buscando cada vez ampliar los principios generales en el campo de la educación con distintos enfoques o visiones como nos señala, Casassús, J. (2000) “En las distintas visiones de la gestión evocadas, está el tema del aprendizaje, el aprendizaje continuo, la generación de valores, la visión compartida, las interacciones, y las representaciones mentales. Todos estos temas son también temas comunes en el universo conceptual de la educación. Este punto sugiere que la evolución del pensamiento acerca de la gestión se acerca a la evolución del pensamiento de la educación. Este aspecto debería ser un elemento favorable para establecer una relación adecuada entre gestión y educación” (p.5).

Estos son tipos abstractos, pero caracterizan una manera de representar el mundo.

La visión paradigmática de tipo A, representa un universo estable: referidos al contexto, son invariantes, el cambio es acumulativo en torno a ciertos objetivos pre establecidos.

La visión paradigmática de tipo B, es la representación de un universo inestable; referidos al contexto son fluidos, complejos y cambiantes, el cambio es turbulento y cualitativo” (p.13).

Tipo A	Tipo B
Abstracto	Concreto
Determinado	Indeterminado
Seguro	Incierto
Rígido	Flexible
Arriba	Abajo
Homogéneo	Diverso
Unidimensional	Multidimensional
(Objetivo)	(Subjetivo)

Tipos de Gestión: visión paradigmática. “A” y “B”

Fuente: Casassús, J. (2000) Problemas de la gestión educativa...

1.2.4. Ámbito de la gestión docente:

El desempeño profesional del docente se valoriza a través del grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, transmisión de sus conocimientos desde las realidades educativas, mediante las actividades planificadas procesualmente vinculadas a mejorar la calidad del desempeño docente en los distintos ámbitos educativos.

1.2.4.1.Ámbito de la gestión legal.

La educación en el ámbito legal es un derecho indispensable de todo ser humano que garantiza el desarrollo de capacidades y competencias en la que nuestro Estado ecuatoriano y otros velan por el fiel cumplimiento de sus Constituciones, así como hay derechos también hay obligaciones en la que los niños, jóvenes, adultos, docentes, autoridades, Instituciones, Organismos deben ser corresponsables para que se dé un buen ejecución como nos señala VIDAL. G. LI. En Acuerdo 382 11 Organismos Escolares Art. 2 y 3; “los establecimientos educativos son espacios democráticos de ejercicio de los derechos humanos, promotores de la cultura de paz y de la convivencia social, define como un fin de la educación, la inculcación del respeto y la práctica permanente de los derechos humanos, la democracia, la participación, la justicia, la igualdad y no discriminación, la equidad, la solidaridad, la no violencia, las libertades fundamentales y los valores cívicos”.

A este respecto la Ley Orgánica de la Educación Intercultural - LOEI. (2011) Art. 26,27, manifiesta que “la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.” Y en Cap. I Art. 2, d” Interés superior de los niños, niñas y adolescentes.- El interés superior de los niños, niñas y adolescentes, está orientado a garantizar el ejercicio efectivo del conjunto de sus derechos e impone a todas las instituciones y autoridades, públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su atención. Nadie podrá invocarlo contra norma expresa y sin escuchar previamente la opinión del niño, niña o adolescente involucrado, que esté en condiciones de expresarla”.

En la Constitución de la República (2008) Art. 343.- “El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades”.

El Estado formulará la política nacional de educación como servicio público mediante instituciones públicas, fisco misional y particular, que promueva la calidad de educación asegurando que todas las entidades educativas impartan una educación en todos los ámbitos, así como también el Estado garantizará al personal docente para todos los niveles y modalidades, financiamiento de infraestructuras, facilitará la formación continua, remuneración justa según los desempeños y méritos académicos, regulando la carrera docente y el escalafón, velará que el sistema de educación tenga visión científica, humanística, innovadora, difundiendo éticamente los saberes, articulándose el sistema nacional de educación con el Plan Nacional de Desarrollo, este sistema se regirá desde los principios de autonomía responsable...pensamiento universal y producción científica. En la educación superior invertirá en la investigación y en el otorgamiento de becas y créditos. La distribución de estos recursos deberá basarse fundamentalmente en la calidad y otros criterios definidos en la Ley. Nueva Constitución de la República del Ecuador. Art. 344 – 357.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

Estos ámbitos del desempeño profesional en el aprendizaje “son descriptores de calidad que deben poseer los docentes a fin de asegurar el aprendizaje en los alumnos. Contemplan el desempeño de los docentes, directivos, mentores, supervisores asesores, supervisores auditores”. BUSTAMANTE, D. J. (2013), así como también es importante señalar la utilización de los recursos tecnológicos actualizados ya que todo va en evolución como nos manifiesta Mendoza, F. (2011) “Los docentes acostumbrados a una enseñanza presencial en la que la utilización de unos materiales educativos impresos, como medios para la gestión del conocimiento y como nexos para la interacción con los alumnos, constituyen como un requisito para su realización, se ven de pronto ante la necesidad de utilizar para su actividad el espacio virtual y una serie de recursos

tecnológicos que han penetrado en el ámbito educativo con una fuerza arrolladora y casi mágica. Esta realidad hace que los docentes entren en ese proceso interno de “desaprender para volver a aprender” y desarrollar una serie de competencias que, hasta hace unas décadas eran muy poco avizoradas por el maestro de tiza, pizarra y saliva que se dirigía a un grupo de estudiantes en un espacio áulico cerrado. A la escuela se le exige hoy formar a sus alumnos en y para la vida; su papel junto con el de los padres es formar a las nuevas generaciones. Se le exige formar en los valores de colaboración, solidaridad, tolerancia, aceptación y convivencia,” “Tienen también la misión de señalar a los profesores lo que se tiene: qué mejorar, qué enseñar y qué tienen qué prender los alumnos, qué innovar y crecer, qué desechar” Ramos, B. C. (2008).

“Los núcleos del aprendizaje o destrezas centradas en el área circular presuponen los dominios y los desconocimientos. Se proponen dominios - desconocimientos, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje o destrezas centrales del área curricular. Respetan el enfoque que cada área ha expresado en el currículo a través de los ejes curriculares integradores, por lo que todas las metas de aprendizaje están formuladas bajo estas líneas rectoras. Describen los logros de aprendizaje esenciales esperados al final de cada uno de los cinco niveles establecidos, en cambio, el currículo nacional contiene una descripción detallada de los logros de aprendizaje esperados al final de cada año lectivo. Respetan la división de áreas del aprendizaje por asignaturas definidas dentro del currículo y porque reproducen los ejes curriculares integradores expresados en él. En consecuencia, si se aplica el currículo nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de aprendizaje”. Ministerio de Educación. Estándares de Aprendizaje (p.15).

Cabe resaltar la importancia del aprendizaje que debe de ser permanente comunitaria e integral como señala en la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL (LOEI) (2011) Cap. I, g y n° Aprendizaje permanente.- La concepción de la educación como un aprendizaje permanente, que se desarrolla a lo largo de toda la vida; Comunidad de aprendizaje.- La educación tiene entre sus conceptos aquel que reconoce a la sociedad como un ente que aprende - enseña y se fundamenta en la comunidad de aprendizaje entre docentes y educandos, considerada como espacios de diálogo social e intercultural, intercambio de aprendizajes y saberes”.

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

La planificación es un medio de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado, deberá ser estricta y sistemática en la fase proactiva de la enseñanza, y, en cambio, flexible y adaptable en la fase interactiva del trabajo en el aula (p.9), debemos tomar en cuenta que si en otro tipo de organizaciones los acuerdos y planteamientos comunes son convenientes, en organizaciones como las nuestras nos parecen imprescindibles.(p. 15), la elaboración de planes y proyectos posibilita actuaciones individuales y colectivas más coherentes, económicas y racionales, los centros escolares elaboran y desarrollan planes y proyectos de la misma manera que cualquier otra organización, y los recoge en forma de herramientas o documentos que solemos utilizar a manera de directrices institucionales, estas directrices ayudan a evitar improvisaciones y la rutina, unifica criterios, evita actuaciones contradictorias y esfuerzos estériles, implican todos los miembros de la comunidad escolar, potencian las capacidades de unos y de otros, motivan e incentivan para el trabajo y desarrollan una evaluación formativa periódica de la acción educativa del centro.(p.16), los proyectos y planes educativos no son, ninguna novedad o un descubrimiento reciente. Desde siempre y en épocas en las que la autonomía era mucho menor que en la actualidad, con diversas denominaciones de significado desigual: proyectos pedagógicos, estatutos del centro, didácticos, educativos de carácter curricular nos señala S. Antúnez, L. del Carmen, F. Imbernón, A. Parcerisa, A. Zabala (2008) (p.20).

En el caso de la enseñanza, el docente se encuentra con una realidad atravesada por múltiples condicionamientos que favorecen o que obstaculizan su tarea. La complejidad de la situación que enfrenta y el hecho de que existen exigencias propias del sistema educativo a las que el docente debe atender, justifica y hace necesaria la existencia de diseños o planificaciones de la enseñanza, según el currículum que se le han propuesto. “Si por currículum entendemos el complejo entramado de experiencias que obtiene el alumno, incluidos los efectos del currículum oculto, el diseño tiene que contemplar no sólo la actividad de enseñanza de los profesores, sino también todas las condiciones del ambiente de aprendizaje gracias a las que se producen esos efectos: relaciones sociales en el aula y en el centro, uso de los textos escolares, efectos derivados de las tácticas de evaluación” Gimeno Sacristán, J. y Pérez Gómez, A. (1993). (p. 230).

La planificación se desarrolla en circunstancias sociales, institucionales, culturales, en las que la mayor parte de las veces ya se encuentra definido qué es la ciencia, qué es el

saber, cuáles son las finalidades que la institución persigue, cuál es el rol asignado a los docentes y a los estudiantes, las normas disciplinares "La cantidad de disciplinas científicas existentes hace necesario realizar una selección. Existen en la actualidad unos ciento sesenta campos de conocimiento socialmente articulados. De ellos, no más de quince forman parte del currículum obligatorio de nuestros centros de secundaria, lo que pone de manifiesto lo fácil que puede resultar cuestionar el criterio de representatividad de los elegidos más allá del dominio de una tradición, la inercia de una continuidad o el gremialismo de unos especialistas." Hernández, F. y Sancho, J. M. (1996,) "Para enseñar no basta con saber la asignatura" (p.106). Por ello es importante la Planificación.

La planificación que realiza el docente es de carácter complejo como ya lo mencionamos anteriormente, por eso es necesario los condicionamientos, niveles y variables, base de todo plan, diseño o proyecto:

Condiciones de la planificación

- *La enseñanza se anticipa o dirige, fundamentalmente, a partir de ideas reguladoras* : Los docentes en ejercicio responden a las situaciones y planifican su tarea orientados por ideas muy generales, por intuiciones, por imágenes de cómo comportarse, por criterios personales, por supuestos filosóficos y no por leyes exactas o por teorías precisas.
- *Las situaciones de enseñanza son multidimensionales y complejas*: el docente debe elaborarlas y cada una de ellas se vincula con dimensiones y aspectos distintos.
- *Las situaciones de enseñanza se presentan de manera simultánea e inmediata*: el docente puede prever cursos de acción, tareas en sus rasgos generales, pero buena parte de su actuación está regida por la inmediatez de las decisiones que tiene que tomar constantemente.
- *La enseñanza es una actividad en cierta medida impredecible*: la práctica del docente en el aula no puede predecirse completamente, pues son muchos los factores que intervienen en una situación de diálogo, en la conducta de un alumno o en la de todo un grupo.

Niveles de la planificación

- *La macro política y la administración del sistema educativo*: en este nivel se regula el currículum y se deciden los contenidos y las materias que estudiarán los alumnos.

- *La institución:* en este nivel se desarrolla el proyecto de cada escuela, que se encuentra condicionado por los lineamientos del nivel macro político, pero que asume particularidades propias.
- *La situación de enseñanza:* al desarrollar su trabajo, el docente debe tomar decisiones en relación con las metas u objetivos, contenidos, actividades, materiales, producción, participación propuesta, evaluación.
- *Los textos y los materiales de enseñanza:* influyen muy fuertemente en la tarea de planificación.

Variables de la planificación de la enseñanza

Estas variables son las cosas o aspectos de la realidad en las que debemos pensar si queremos planificar y desarrollar una actividad sistemática de enseñanza. Las variables con las que el docente puede trabajar para diseñar la enseñanza son:

- a. Las metas, objetivos o expectativas de logro.
- b. La selección de los contenidos.
- c. La organización y secuenciación de los contenidos.- Es un tema sumamente complejo, se han ido especializando y parcelando progresivamente como la disciplina:
 1. Por actividades e intereses.
 2. Por temas o proyectos.
- d. Las tareas y actividades.- Son necesarias para que los objetivos puedan ser plasmados y experimentados por los alumnos.
- e. La selección de materiales y recursos.- La presentación del contenido a los alumnos requiere de soportes, estos soportes son herramientas materiales y simbólicas que permiten la expresión y el desarrollo de habilidades cognitivas, prácticas y afectivas.
- f. La participación de los alumnos.- Los docentes se encuentran con un grupo-clase al que deben atender y con el cual deben desarrollar las tareas de enseñanza.
- g. La organización del escenario. - Definido por el tiempo y forma en que estarán distribuidos los alumnos dentro de ese espacio.

h. La evaluación de los aprendizajes. - La evaluación es una exigencia esencial de toda institución educativa, pero es también la forma en que el docente puede ir obteniendo información sobre el estado en que se encuentran los alumnos en relación al contenido y a los fines promovidos por la enseñanza dividiéndose en:

- a) Evaluación formativa.- Se realiza durante el proceso de enseñanza, para detectar los éxitos y los obstáculos que estamos encontrando.
- b) Es auto correctora.- Su función es reformular las propuestas del mismo docente a partir de los resultados.
- c) Sumativa.- Atiende al grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Se refiere a la significatividad y funcionalidad (capacidad de uso) de los aprendizajes logrados y no sólo a verificar que se acrediten”.

1.2.4.4. *Ámbito del liderazgo y la comunicación.*

El liderazgo es el desempeño que realiza una persona distinguiéndose de los demás de manera natural, profesionalmente como docente se basa en valores, transmitidos con el ejemplo en la práctica cotidiana, con la identidad Institucional, con las motivaciones y convencimiento de la importancia del trabajo en este ámbito, con la interrelación de docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad, guardando las distancias, propiciando cambios en sí mismos como docentes e influyendo en los estudiantes, aprovecha los recursos y medios necesarios creativamente como nos señala Delgado, M. L. (2009) “El liderazgo se encarna, por tanto, en personas distintas, que no nacen líderes y en situaciones o contextos también distintos. El liderazgo se conceptualiza como una función, una cualidad y una propiedad que reside en el grupo y que dinamiza la organización, implica, crea colaboración, busca la satisfacción de los miembros, innova y mejora continuamente, en función de una misión o proyecto compartido” (p. 1- 4).

En este ámbito de liderazgo y comunicación es importante destacar el papel de los directivos de las Instituciones educativas ya que son los principales profesionales que ejercen el liderazgo en bien no solo de la Institución, sino de todos los que la integran y se relacionan: como nos señala, Uribe, B. M. (2010) “Así como el rol de los profesores es clave en los procesos de aprendizaje, el de los directivos es igualmente clave en crear las condiciones institucionales que promuevan la eficacia de la organización escolar, conduce, orienta y motiva a personas y equipos a su cargo, hacia una visión alineada con

los valores del Proyecto educativo Institucional, conduciéndolos hacia altos estándares de desempeño y propiciando un clima laboral favorable ” (p. 304, 305 y 313).

La comunicación se ha venido dando procesualmente, es un factor importante ya que desde la antigüedad el ser humano sintió la necesidad de comunicarse para relacionarse, convivir y desarrollarse, por medio de signos y símbolos compartiendo experiencias, conocimientos, vivencias, poco a poco los medios y recursos se han desarrollado grandemente, facilitando el acceso a ellos, favoreciendo a la sociedad una comunicación inmediata. En el aspecto educativo el docente no debe prescindir de estos medios y recursos porque influyen en el desempeño profesional. El docente con estos medios y sus experiencias es un comunicador por excelencia, que influye en los estudiantes para que lleven una buena relación interpersonal dentro del aula como nos señala Paredes. J. C.(2009) “¡Un buen profesor es un gran comunicador!, la comunicación y liderazgo del docente es fundamental para mantener un favorable clima laboral en el interior del aula, un docente competente en ésta área tiene mejores oportunidades de resolver conflictos al interior de esta, conduciendo al grupo hacia metas comunes y facilitando el desarrollo y los resultados de los estudiantes, frente a las tareas que han de realizar para el logro de los objetivos docentes”.

Así también el docente por medio de la comunicación no deja de compartir y transmitir sus conocimientos, desarrolla su creatividad de acuerdo a las necesidades de los estudiantes manteniendo entre si una relación constante, enriquecimiento y aprendizaje mutuo, como nos manifiesta, Alva, O.M. (2005) “De esta manera el educador ya no es sólo el que educa, sino aquel que, en tanto educa, es educado a través de la interacción con el educando, quien, al ser educado, también educa. Así, ambos se transforman en sujetos del proceso en que crecen juntos y en el cual los argumentos de la autoridad ya no rigen. La comunicación educativa permite una interrelación entre los docentes, los estudiantes y la comunidad, estableciendo un ambiente favorable de acuerdo a sus costumbres, que permitan el desarrollo de la personalidad de los individuos que participan”.

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

Las estrategias son elementos que ayudan para mejorar el desempeño docente mediante la organización, planificación de sus actividades apoyadas con la utilización, buen manejo de los recursos y medios que facilita la institución para el buen desenvolvimiento del desarrollo de la gestión docente.

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Según Definición de Estrategias: “una estrategia es, en pocas palabras, un conjunto de acciones que son planificadas de manera tal que contribuyan a lograr un fin u objetivo que nos hemos determinado previamente. Las estrategias no sólo son utilizadas en ámbitos empresariales o a nivel organizacional, nosotros todo el tiempo estamos pensando estrategias para fines cotidianos, por ejemplo cuando utilizamos tal método de estudio, cuando debemos afrontar un examen.”.

En el ámbito educativo una estrategia en forma general enfoca a diversas áreas según las necesidades y preocupaciones para solucionarlas como nos señala Benno, S. (1996) “Algunos trabajos recientes revelan una orientación preocupada por la elaboración de estrategias que combinen calidad, política, excelencia académica, eficiencia organizativa y democratización de la educación. En esa línea, la contribución de Tedesco está centrada en la construcción de opciones educativas con elevados niveles de calidad para todos, procurando combinar la excelencia académica con la democratización del acceso a los conocimientos socialmente significativos”.

Ronda, P. G. (2002) “El término estrategia es de origen griego. Estrategia. Estrategos o el arte del general en la guerra, procedente de la fusión de dos palabras: estratos (ejército) y agein (conducir, guiar).

1.3.2. Tipo de estrategias.

Estos tipos de estrategias ayudan al docente para que puedan llevar procesos que determinen las acciones a seguir y oriente creativamente el aprendizaje desde los estímulos y la corresponsabilidad.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Consiste en fortalecer técnicamente los centros educativos, en sus procesos y metas de cambio institucional, asesorar a los directores y docentes para elevar el estándar de calidad de sus prácticas pedagógicas, gestionar la mejora de los aprendizajes escolares, canalizar todo apoyo técnico requerido por los centros educativos hasta resolver sus dificultades, cumplir las metas según las necesidades y requerimientos prioritarios de las instancias de gestión específico y particular.

Es importante tener en cuenta el cómo se debe hacer la gestión legal, por ello nos manifiestan Guerrero, L., Montenegro, A., Paredes, S., Ruiz, R. y Sánchez, M. L. (2007)

”Ofrecer asesoramiento propiciando el análisis crítico de los docentes sobre su propia práctica y un desempeño profesional reflexivo, diseñar sus estrategias de asesoramiento en base a las fortalezas y debilidades en la enseñanza y la gestión previamente identificadas, promover círculos de interaprendizaje entre los docentes de su red y apoyarlos pedagógicamente, distribuir su tiempo de visitas y atención a cada centro educativo en función a las necesidades detectadas de cada uno” (p.22). Como también nos señala Machado, A. L. (2005) en los siguientes aspectos:

“ROL DE DOCENTES.- Los docentes son importantes en cualquier época, país o región, pero no deja de ser cierto que en América Latina, a la vista de algunos resultados no muy buenos, es hoy imprescindible incluir el tema como una de las prioridades en la agenda de los gobiernos.

-LAS REFORMAS Y SUS RESULTADOS.- Casi todos los países latinoamericanos impulsaron, durante los años ochenta y noventa, una serie de transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante más favorable que el de las décadas pasadas, han surgido nuevos pactos por la educación. En el plano estrictamente pedagógico se han puesto en marcha importantes reformas curriculares, hay programas para mejorar la calidad y equidad de la enseñanza a nivel básico y medio, se experimenta con ampliaciones de jornada y se cree más adecuado focalizar los programas hacia los grupos vulnerables a efectos de lograr objetivos de equidad.

-LOS ESCENARIOS DE REFORMA.- Afirma Gajardo, M. Ha mirado con sentido crítico el cuadro de las reformas educativas en el continente, sus hipótesis son:

1. Suponer que las políticas en curso no son las más adecuadas para lograr los objetivos de equidad, calidad y participación perseguidos por las reformas.
2. Siendo las políticas correctas, las reformas en curso aún no rinden sus frutos, sea porque han sido incompletas o porque no ha pasado el tiempo necesario para ver sus efectos.
3. Se relaciona con una necesaria consolidación y profundización de los cambios que prueban tener éxito y la introducción de medidas correctivas para los que demuestran lo contrario, a fin de avanzar en el diseño de una nueva generación de reformas.
4. Vincula los problemas educativos con variables sociales y económicas, lleva a afirmar que las reformas en curso no son suficientes para alcanzar los objetivos

deseados y que se requiere, además, de la puesta en marcha de otros procesos para acelerar la velocidad y los resultados de los cambios.

-POLÍTICAS REFERIDAS A LOS DOCENTES.- En América Latina abordan un tema complejo que abarca toda la vida del ejercicio profesional de los docentes, incluyendo las condiciones laborales, la formación inicial en servicio y la gestión institucional.

Es importante resaltar el arduo trabajo que desempeñan los docentes en las diferentes gestiones y cabe señalar también el papel de los Rectores o Autoridades de los diferentes establecimientos educativos, tienen grandes responsabilidades y una de ellas es promover el fiel cumplimiento y efectivo de los estudiantes y docentes en sus diversas labores. Como nos resalta Neiva y Pitalito (2011) “Concientizar y sensibilizar a la comunidad educativa sobre la importancia del cumplimiento de la jornada escolar, hacer corresponsables a los compañeros docentes, en el caso de los permisos para que acompañen con la mejor actitud y profundidad la recuperación de los contenidos y del tiempo en el aula, expedición de circulares, informando sobre horarios y jornadas para docentes y estudiantes, siendo ecuánime y equitativo en el manejo y asignación del tiempo, programar actividades curriculares complementarias, desarrollo y planeación de distintos talleres institucionales, unificar criterios regionales, definir criterios institucionales claros, planeados y ejecutados con respecto a la jornada escolar y laboral. Formulación y socialización de una política institucional clara.

Organizar el currículo de acuerdo a las necesidades, trabajo por proyectos y estrategias lúdicas pedagógicas, expedición de resoluciones sobre la jornada laboral y escolar al inicio del año lectivo, definir criterios para otorgar permisos a los docentes de manera concertada, garantizar en las instituciones los servicios básicos en las sedes, con el fin de mantener al personal dentro de la institución, flexibilidad en los horarios de acuerdo a las condiciones de la institución y la región, motivar tanto a docentes como estudiantes de la necesidad del cumplimiento de la jornada, crear el manual de procedimiento, divulgarlo, aplicarlo efectivamente ” (p.29-30).

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

Dentro de la gestión de la planificación institucional y curricular es importante tener en cuenta los procesos porque determinan las acciones a seguir, según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, sugerencias planteadas en las evaluaciones, tiempo, recursos disponibles, posibles resultados a esperar y su impacto interno o externo.

Como nos confirman Inciarte, A., Marcano, N., Reyes, M. E. (2006) “La planificación es un proceso fundamental de la gestión administrativa, implica ante todo previsión, parte del diagnóstico de necesidades, formulación de políticas, misión, visión, objetivos, fijación de metas y previsión de recursos; estos elementos son primordiales y responden al contexto de la institución para la cual se planifica, en consideración a ello, se definen los cursos de acción y se seleccionan los medios para llevar a cabo las acciones que permiten lograr los objetivos.

La planificación implica una estrategia encadenada de acciones en relación a acontecimientos cotidianos, para fijar dirección y establecer cierto margen de seguridad a los cambios necesarios que se deben hacer, se sustenta en acciones adecuadas para que cualquier intento de cambio aporte resultados positivos con un mínimo de dificultades. Se le puede definir como un proceso sistemático y continuo que parte de acciones pasadas para perfilar y anticipar nuevas estrategias y escenarios posibles, mediante ella se busca responder a los retos que se le plantean a las instituciones respecto a las exigencias sociales.

En este sentido, la planificación es un proceso crucial en la gestión administrativa, con respecto a la utilización adecuada de los recursos existentes para lograr desde una perspectiva racional, estratégica y prospectiva, la construcción de escenarios para el inicio, desarrollo y consolidación de acciones pertinentes a los requerimientos del contexto interno y externo de la escuela”.

La Planeación en la agenda educativa es tener convicciones de la importancia de llevar procesos significativos que es una herramienta propia y necesaria para la gestión curricular e institucional, realizando una visión retrospectiva sobre estos procesos en la planificación nos señala Graciela de Vita. (2009) “El concepto Proyecto Educativo Institucional se introdujo en la década de los 90 a través de importantes y variados dispositivos de capacitación, de apoyo documental y bibliográfico, de establecimientos de normativas y de mecanismos de control en las distintas instancias en el sistema educativo. Todo lo que se pretendía conseguir requería la previa elaboración, presentación y aprobación de un proyecto que, por cierto, los docentes, con su tradicional formación pedagógica, no habían aprendido y no sabían hacer, los nuevos paradigmas de gestión resaltaban el proceso de construcción escolar, significando a la escuela como una procesadora de proyectos, las experiencias permitieron la apertura de espacios de debate y reflexión sobre el quehacer profesional, el establecimiento de acuerdos que

favorecieron la coherencia de la tarea docente y la reflexión en torno a la identidad institucional” (p.11-12).

El currículo actual plantea un cambio de perspectiva que se refleja en un proceso en el que se evidencia la necesidad de socializar la gestión del currículo a partir de una perspectiva de negociación que atienda las diferentes inquietudes y necesidades de los diversos grupos que intervienen en el proceso educativo, en virtud de la misión y visión de la organización educativa. Como nos ratifican Inciarte, A., Marcano, N., Reyes, M. E. (2006) que según Wilson (1992: 16-20) “El currículo constituye una amplia gama de habilidades prácticas, sociales y personales necesarias para la vida y reaccionar creativamente ante las oportunidades de la sociedad moderna, en el intento de darle eficacia al currículo, estructurado en función del alumno”.

La gestión del currículo y de sus resultados es responsabilidad directa del personal directivo, docente y demás miembros de la comunidad educativa de acuerdo a los diferentes grados de participación de estos actores. Del estilo de dirección establecido en la escuela, depende la dinámica de las acciones desarrolladas; de allí, la importancia del liderazgo compartido, para contribuir a elevar los niveles de calidad de la organización y el logro de las metas y objetivos, según Carrión. R. V. (2008) “Los propósitos y los fines de la educación se concretan, entre otros, en los centros educativos por parte del profesor en el aula. De ahí la importancia de analizar la cultura organizacional y la gestión de la educación, elementos estos que dinamizan la cotidianidad de la escuela y de las aulas”.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

La gestión del aprendizaje es posible mediante los procesos que se lleva para adquirir los conocimientos, habilidades, valores, como nos señala, Soubal. C. S. (2008) “La gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación críti-reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente. Integrar sus aristas administrativas gerenciales, el quehacer educacional y los valores resulta ser significativo en la gestión y la razón de ser en las instituciones escolares a cualquier nivel. El alumno al formarse deberá recibir la influencia de otros modos educativos, distintos a los existentes, para que interprete la realidad, sea crítico y humanamente sensible, resuelva los problemas y transforme” (p. 311, 321-322).

En la acción educativa es importante la utilización de los medios y recursos didácticos generados mediante proyectos y evaluación de los procesos y resultados que involucran a los estudiantes como nos señala Inciarte, A., Marcano, N., Reyes, M. E. (2006) "la mediación facilita la aproximación al objeto de estudio mediante el desarrollo de experiencias, desde los cuales lo asimilado y discutido es mejor aprendido, a través del análisis y uso diario de nuevos elementos en el aprendizaje se pueden alcanzar niveles más elevados de conocimiento. El docente como mediador facilita la interacción para que el grupo participe en actividades de análisis y síntesis sustentadas en una acción reflexiva sobre lo realizado y lo que se puede realizar".

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

El liderazgo es una acción que va más allá de los estímulos, que no es personal, si no corresponsable entre todos sus integrantes, describiéndose como una cualidad de la organización, por ello el liderazgo docente gestiona la construcción de la cultura escolar de calidad mediante la planificación, presupuestos, metas, establece etapas, objetivos, dotación de personal, resolución de problemas con miras a futuro, desarrollando estrategias que favorezcan los cambios, comunicando y haciendo comprensible el nuevo horizonte, para que se dé cumplimiento a lo planteado.

Gestión y liderazgo son dos métodos de actuar diferentes y complementarios. Cada cual con su función y actividades como nos señala Machado, A. L. (2005) UNESCO "Ambos necesarios para el desempeño de la organización y sus entornos cambiantes. En el ámbito de las instituciones escolares, los estudios más recientes han demostrado, a través de abundante evidencia, el impacto que produce el ejercicio de un adecuado liderazgo en la eficacia escolar.

Un punto distintivo en este liderazgo es que, a través de una estructura de gestión adecuada, se posibilita la participación de los docentes en distintos ámbitos de la gestión escolar. Ocurre que estamos siendo espectadores y/o actores, al menos conceptualmente, de una transición entre una línea de liderazgo más tradicional, denominada transaccionales, que mantiene líneas de jerarquía y control (al modo burocrático) a un enfoque de liderazgo más transformacional que distribuye y delega. Lo interesante de este nuevo concepto es que no sólo apunta a una propuesta que pretende mejorar las prácticas del liderazgo, sino a cómo se entiende y diseña la organización de las instituciones escolares" (pág.109).

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

La investigación desarrollada ha permitido conocer las diferentes realidades con las que los docentes profesionales se desenvuelven cotidianamente dentro y fuera del aula, también nos permite conocer, valorar y socializar el trabajo que realizan los docentes en bien de los estudiantes, padres de familia y comunidad.

La investigación propuesta es de tipo **cuantitativo, exploratorio y descriptivo**.

Cuantitativo: Porque procura señalar en cierta manera las magnitudes que puedan ser tratadas numéricamente mediante las herramientas de campo y defina, el saber exactamente en dónde se inicia el problema de la estadística o buscar cuantificar los datos en los que generalmente se aplica algún tipo de análisis estadístico.

Exploratorio: Porque permite precisar el desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje, facilitando de esa manera la obtención de nuevos datos, permitiendo la familiarización con elementos antes totalmente desconocidos.

Descriptivo: Porque se llega a conocer las situaciones predominantes que tiene los docentes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

2.2. Contexto.

La creación del Colegio Técnico “Baños”, con Decreto N° 582 publicado en el Registro Oficial N°208 del 21 de abril de 1971, el Dr. José M^a. Velazco Ibarra, crea el Colegio de Ciclo Básico Baños, que funcionó a partir del año lectivo 1970 - 1971, como consecuencia de la separación del Ciclo Básico y Ciclo Diversificado del Normal “Oscar Efrén Reyes”, misma que se dio según Resolución Ministerial N°5134 del 2 de octubre de 1970.

El 14 de mayo de 1985 el Establecimiento adopta el nombre de Colegio Técnico “Baños” en amparo a la Resolución N°769 emitida por el Ministerio de Educación y Cultura. Debido a las necesidades de la población estudiantil se incrementaron más especialidades según Registro Oficial N° 417 de 31 de marzo del 2010 y su Reglamento publicado en el Registro Oficial 754 del 26 de julio del 2012. Dada la política y necesidad del Gobierno Central de estandarizar el Sistema de Educación Nacional se emitió la Ley Orgánica de Educación Intercultural, contando con el Bachillerato General Unificado –

Técnico con las Figuras Profesionales: Contabilidad, Administración de Sistemas, Mecanizado y Construcciones Metálicas, Electromecánica Automotriz, Instalaciones, Equipos y Máquinas Eléctricas, Pintura y Arte Gráfico. Mediante el Acuerdo 0315-CZE3-2012 del 28 de agosto del 2012, suscrito por la Dra. Adela Moscoso Valarezo, Coordinadora Zonal N°3 del Ministerio de Educación; permitiendo que los estudiantes puedan realizar sus estudios de Bachillerato con normalidad y tener opciones para su profesionalización, también la oportunidad de formarse en una Institución Educativa de calidad, cercana a su domicilio.

Ubicación: Geográficamente se encuentra ubicado en la Avenida el Salado, Barrio Pititig – Noreste de la Ciudad de Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua.

Considerada zona Urbana.

Tipo de Institución: Institución Pública.

Docentes: 39 con nombramiento, 10 por Contrato.

Estudiantes: 397 Hombres, 334 Mujeres. Total Estudiantes 731.

2.3. Participantes.

La investigación realizada en el colegio Técnico “Baños” con la colaboración de la Sra. Rectora Encargada: Lcda. María Freire, quien dio la oportunidad de realizar este trabajo investigativo en tan prestigioso establecimiento, el personal de secretaría, y cinco Sres. Docentes que se dispusieron desinteresadamente a todo este trabajo de investigación.

Sexo: 1 docente femenino, 4 docentes masculinos: 5 participantes.

Edad: Veinte y tres, cuarenta y dos, cincuenta y dos, cincuenta y cinco años.

Años de experiencia de los docentes que participaron en esta investigación:

Treinta y tres, diecisiete, diez, ocho y un año.

Los docentes, tres de ellos tienen su título relacionado con la docencia y dos no, los estudios que poseen corresponden al Tercer nivel; el nivel de Educación en el que trabajan: Bachillerato cuatro docentes, y en Básica y Bachillerato un docente; la modalidad de trabajo es presencial. Relación laboral: dos docentes laboran mediante contrato y tres docentes con nombramiento y 163 estudiantes que participaron en las clases impartidas por estos docentes.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Los métodos y técnicas son elementos importantes que facilitan el desarrollo del trabajo de esta investigación, de manera efectiva y completa.

2.4.1. Métodos.

Analítico

El Método analítico, es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. En la investigación realizada este método ha permitido realizar un análisis de la realidad laboral de los docentes que prestan su servicio en la Institución Educativa Técnico “Baños”, sus habilidades y destrezas que les caracterizan, facilitando hacer analogías, conocer y comprender mejor la realidad del desempeño docente y el aprovechamiento de los estudiantes, su comportamiento y establecer nuevas conjeturas.

Sintético

El método sintético, es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis, se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. Este método ha servido para obtener una visión general sobre la investigación realizada en el Colegio, en el desempeño que realizan los docentes en los diferentes ámbitos de la gestión educativa, permitiéndome a su vez conocer e involucrarme más de cerca en el trabajo que realizan los docentes e interrelacionarme con los estudiantes, el trabajo fue de observación y captura de datos, sin embargo en los espacios libres de un horario a otro he observado las actitudes de los docentes y de los estudiantes. Esta experiencia me dio la oportunidad de conocer realidades que muchas veces he ignorado.

Método inductivo

El método inductivo, es aquel método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de

los hechos y permite llegar a una generalización y la contrastación. En la investigación realizada este método ha servido para conocer más de cerca las diferentes realidades sobre el desempeño docente en la enseñanza- aprendizaje, permitiendo desarrollar los conocimientos adquiridos en el área de Ciencias de la Educación.

Método Estadístico

El Método Estadístico, es una herramienta poderosa de precisión científica en la medida en la que se combine con los métodos cualitativos y se emplee a las necesidades y criterios. A través de encuestas de autoevaluación del docente y de observación por parte del investigador, utilizando valores en la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento en los ámbitos de la gestión legal, planificación institucional y curricular del aprendizaje, liderazgo y comunicación. Se recabó datos cualitativos y cuantitativos y con una debida clasificación mediante tabulaciones se concretó los resultados precisos para realizar los respectivos análisis y discusión, conclusiones y propuestas.

2.4.2. Técnicas.

La encuesta

La encuesta es una de las técnicas de investigación más utilizadas, para producir información cuantificable, ser analizada, mediante técnicas estadísticas con fines descriptivos o para poner a prueba hipótesis. Es también una definición sencilla en la cual el investigador obtiene los datos a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. La realización de encuestas siempre debe proteger los derechos de las personas y el de las sociedades. Corresponde al investigador garantizar que su uso puede reportar una serie de beneficios de diferente naturaleza a la entidad educativa y a la comunidad. Los instrumentos principales de la encuesta son: la entrevista y el cuestionario. El instrumento de la encuesta como herramienta de investigación, puede expresar algo más que datos duros, logra dirigir un mensaje. Con delicadeza, prudencia y organización se realizó esta encuesta de autoevaluación del desempeño docente mediante un proceso de investigación a cinco docentes que laboran en el Colegio

Técnico “Baños”, aprovechando las herramientas proporcionadas por la UTPL, con el fin de lograr una información concreta, utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10= muy alto y 0= nada, en los aspectos: frecuencia, importancia, y nivel de conocimiento según la descripción de la encuesta aplicada.

La observación

La observación, es una técnica de recolección de datos que organiza, explora, describe, comprende, identifica y genera hipótesis sobre ambientes, contextos, sub-culturas y la mayoría de los aspectos de la vida social, todo ello dirigido por una intención. Observar es un acto promovido a la vez por disposiciones de orden cognitivo y afectivo, en ella juegan un papel importantísimo la intencionalidad y la atribución de un significado, permitiendo datos concretos que facilitan el análisis de un problema generando, así las posibles soluciones en torno a los resultados de las observaciones realizadas. Esta técnica fue utilizada en las observaciones de las actividades docentes del nivel de Bachillerato, con la finalidad de conocer el desempeño docente en los ámbitos de la gestión educativa, desarrollada en el aula y fuera de ella, esta investigación propicia la reflexión sobre el proceso didáctico pedagógico y permite mejorar la práctica educativa. También amplía los conocimientos a través de la utilización y manejo adecuado de los recursos metodológicos, pedagógicos, tecnológicos que ofrece la institución, al observar el desempeño laboral de los docentes, se descubre que utiliza estos medios y recursos, facilitando la transmisión de sus conocimientos de manera objetiva y eficaz. Además se logró conocer más de cerca la metodología y pedagogía con la que los docentes se desenvuelven su trabajo educativo según sus áreas de conocimiento y especialidad, así como las actitudes y aptitudes de los estudiantes para asimilar los nuevos conocimientos.

2.4.3. Instrumentos.

En la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los siguientes ámbitos de gestión:
 - 1) Gestión legal.
 - 2) Gestión de la planificación institucional y curricular.
 - 3) Gestión del aprendizaje.
 - 4) Gestión del liderazgo y comunicación.

Este instrumento ayudó a identificar con claridad las actividades docentes, su manera de ejecutarlos y las prioridades desarrolladas en el aula y fuera de ella, a través de sus conocimientos y destrezas, en los siguientes aspectos: Frecuencia: cumplimiento de la actividad y nivel de desarrollo; Importancia: prioridad que el docente da a la actividad dentro de la gestión; y Nivel de conocimiento: el saber que posee los docentes en relación a cada uno de los elementos que contienen los ámbitos de la gestión.

- Registro de observación de las actividades docentes en el ámbito de la gestión de aprendizaje, la gestión de liderazgo y comunicación, las frecuencias que arroja este instrumento tienen como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum.3.1.y.3.2.

Concluyo que este instrumento fue de mucha importancia, pues facilitó la identificación de las actividades que realiza los docentes dentro de la institución, su proceso didáctico y destrezas de la práctica educativa, evaluada a través de la frecuencia en el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

2.5. Recursos.

Disponer de los recursos adecuados en una investigación es de mucha importancia, favorecen la elaboración de un análisis procesual del tema a tratar o a investigar, favorece la obtención de resultados lo más real posible. La investigación se llevó a cabo a través de los siguientes recursos:

2.5.1. Talento Humano.

Asesores de la sede UTPL en Loja, Director de Tesis: Mgs. Nieto Flores Adolfo Antonio, Rectora Encargada del Colegio “Técnico Baños” Lcda. María Freire, personal de secretaría – administración del colegio, los cinco docentes que participaron en la autoevaluación del desempeño docente, estudiantes del mismo colegio y Gloria Narciza Garcés Núñez como investigadora.

2.5.2. Institucionales.

– Universidad “Técnica Particular de Loja”.

- Colegio Técnico “Baños”.
- Instituto Religioso “Operarias de la Sagrada Familia”.

2.5.3. Materiales.

- Guía didáctica: Programa Nacional de Investigación.
- Página web - EVA de la UTPL.
- Documentación de secretaria del colegio Técnico “Baños”.
- Computadora, internet y material de escritorio.

2.5.4. Económicos.

- Impresiones, copias, anillados: \$ 350.00.
- Material de escritorio: \$ 30. 00.
- Transporte: \$ 80.00.

2.6. Procedimientos.

En primera instancia partiendo del cronograma del Programa Nacional de Investigación y una vez recibida la asesoría presencial en el Centro de Convenciones de la UTPL- Loja, con el material proporcionado por la Universidad como: la Guía didáctica y la página web, se desarrolló este proceso:

1. Lectura comprensiva de las indicaciones señaladas en la guía, despejando dudas con los encargados del asesoramiento desde la sede de la UTPL y el Señor Director de Tesis.
2. Investigación Bibliográfica para el desarrollo del Marco Teórico con la ayuda profesional del Señor Director de tesis, Mgs. Adolfo Antonio Nieto Flores.
3. Investigación de campo, la misma que implicó:
 - a) Preparación del material para la investigación en el Colegio Técnico “Baños”, perteneciente al Cantón Baños de Agua Santa, provincia del Tungurahua.
 - b) Presentación de la solicitud de ingreso al colegio a las autoridades de la Institución.
 - c) Recopilación de la información de los diferentes datos del colegio desde secretaría.

d) Trabajo de campo con la participación de los cinco docentes que laboran en Colegio Técnico “Baños”, nivel Bachillerato, a través de la aplicación de encuestas de autoevaluación y observación. El trabajo de observación se llevó a cabo previa una adecuada planificación con los docentes, de acuerdo con los horarios clase con una actitud de respeto y prudencia tanto del observador, docentes y así como también de los estudiantes.

4. Recopilación de datos, elaboración del vaciado en la hoja de Excel y envío a la central de la UTPL. Para análisis y discusión de los resultados obtenidos.

5. La metodología, las técnicas, instrumentos y recursos fueron herramientas que favorecieron para llevar a cabo la recopilación de la información, una vez obtenidos los datos en coordinación con el director de tesis y varias asesorías para revisar el desarrollo de los procesos investigativos, se presentó un primer anillado con los contenidos desarrollados en el primer y segundo capítulos.

CAPÍTULO III

RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos a través de las encuestas de autoevaluación a los docentes y las fichas de observación de las actividades de los docentes por parte del investigador en los ámbitos: legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y comunicación, elementos fundamentales para realizar los respectivos análisis y discusión.

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

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

TABLA 1: 3.1.1. 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	7,80	13%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,20	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	7,80	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,40	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,60	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,20	13%
1.7	Organiza las actividades docentes	7,60	12%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	7,80	13%
TOTAL		62,40	100%
PROMEDIO		7,80	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

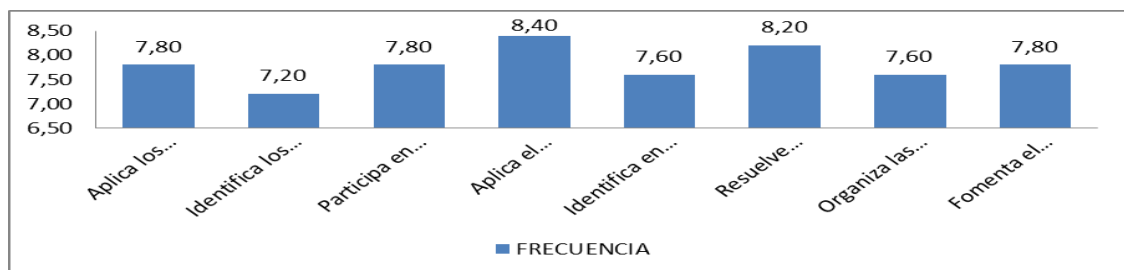


Gráfico N° 1: 3.3.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

En cuanto al nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, los docentes manifiestan que el 13% de ellos aplican: los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, el Código de Convivencia Institucional; participan en la construcción del Código de Convivencia Institucional, resuelven conflictos en su aula e Institución, fomentan el cumplimiento del reglamento, mientras que un 12%

identifican: los niveles del sistema educativo ecuatoriano, Plan Decenal de Educación los objetivos y organizan las actividades docentes. La mayoría de los docentes se desempeñan profesionalmente y ejecutan los conocimientos que han adquirido sobre las Legislaciones Educativas e Institucionales, teniendo en cuenta que los niñas /os y adolescentes por sus derechos todos deben ser reconocidos sin excepción alguna ni discriminación, considerando que están en una etapa evolutiva sensible al ambiente donde se desenvuelven o conviven; así como también acogiéndoles e integrándoles a los niños que física y mentalmente son disminuidos, procurando especial cuidado y atención. Como hay derechos también hay deberes y los docentes con gran esmero deben siempre aplicarlos desde los inicios de la formación de los estudiantes para que haya reciprocidad y se formen conscientemente en el respeto de sí mismos y de los demás.

En los docentes está la responsabilidad de formar a los estudiantes para que sean buenos ciudadanos como nos señala la Constitución de la República de nuestro país, “la educación es un derecho fundamental de toda persona”, a pesar de que el desempeño docente es bueno, se ve que en algunos docentes hace falta tomar más en cuenta estos reglamentos desde su organización y objetivos, porque la formación de las niñas, niños y adolescentes es de interés superior como nos indica la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) Cap. 2, d ” El interés superior de niños, niñas y adolescentes está orientado a garantizar el ejercicio efectivo del conjunto de sus derechos”.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,40	12%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,60	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,60	12%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,60	12%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,20	12%
TOTAL		69,00	100%
PROMEDIO		8,63	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

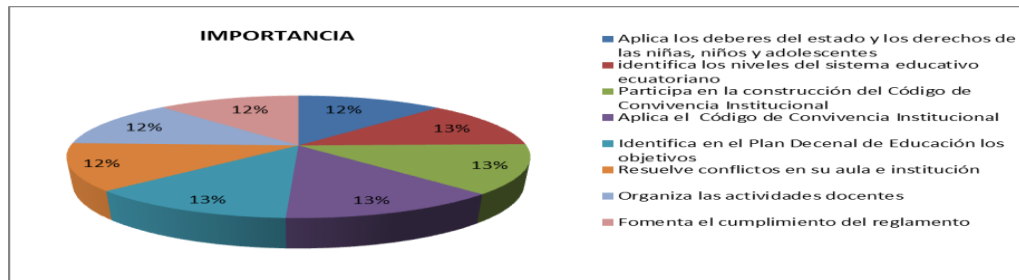


Gráfico N° 2: 3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

Al realizar el análisis del nivel de importancia del ámbito de la gestión legal, el 13% de los docentes priorizan la participación y aplicación del Código de Convivencia Institucional. El 12 % de los docentes, aplican tanto los deberes del Estado como los derechos de las niñas, niños y adolescentes; identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano, el Plan Decenal de Educación, resuelven conflictos en el aula e institución, organizan las actividades docentes y fomentan el cumplimiento del reglamento.

Esta investigación también refleja que los docentes dan una mayor importancia al Código de Convivencia Institucional, consideran que las buenas relaciones interpersonales entre directivos, docentes y estudiantes fomentan responsabilidades, ayuda mutua, flexibilidad para asumir y aplicar normas y reglamentos que presenta la Institución, así como también el Estado. Buscan alternativas de cambio, promueven un clima armónico, promueven el sentido de pertenencia a la Institución educativa entre todos sus miembros, a pesar de que se refleja un desempeño muy bueno, en algunos docentes falta dar mayor importancia a la aplicación de los deberes y derechos de los estudiantes. En el indicador sobre la resolución de conflictos y organización de actividades, los docentes tienen conciencia de que son los responsables máximos en impartir sus conocimientos a los estudiantes, tarea que les confían la Institución Educativa; todas las actividades son importantes, por eso se requiere un desempeño de calidad de parte de los docentes, como lo presenta la Constitución de la República del Ecuador (2008). At.344 - 357. "Promueva la calidad de educación asegurando que todas las entidades educativas impartan una educación en todos los ámbitos, así como también el Estado garantizará al personal docente para todos los niveles y modalidades".

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	13%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,60	11%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	13%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,40	12%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	12%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,00	12%
TOTAL		67,80	100%
PROMEDIO		8,48	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

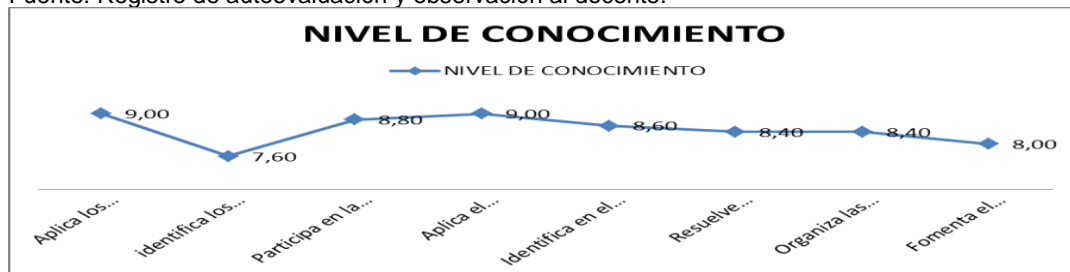


Gráfico N° 3: 3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

Con respecto al ámbito legal, se observa que los docentes tienen un 13% de conocimiento en cuanto a la aplicación y participación de los deberes del Estado y derechos de las niñas, niños y adolescentes, del Código de Convivencia Institucional y Plan Decenal. Un 12% de docentes tienen conocimientos sobre la resolución de conflictos, organización de actividades y en fomentar el cumplimiento del reglamento. El 11% de los docentes identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano.

El análisis de esta investigación en el Colegio Técnico “Baños”, lleva a considerar que la calidad educativa y el logro de objetivos que presenta la gestión legal en el campo educativo, destaca la importancia del esfuerzo que los docentes ponen para adquirir sus conocimientos de acuerdo a sus facultades intelectivas. Analizando los resultados que presentan los valores en los diferentes indicadores, los docentes demuestran un nivel de conocimientos muy bueno, lo cual muestra que se preparan y actualizan sus conocimientos tanto por convicción personal como por exigencias profesional curricular, de acuerdo a las exigencias de los Reglamentos Generales a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, Institucional, Constitución de la República del Ecuador, estos reglamentos son transmisores de conocimientos y si el docente ignora su contenido,

¿cómo podrá aplicar a los estudiantes?, nadie da de lo que no tiene o se limita a dar lo que tiene.

Por lo tanto se puede concluir que los docentes que tienen alguna limitación de conocimientos, es por la falta de interés personal en adquirir nuevos conocimientos con los que puedan responder a los desafíos y exigencias tanto de las normas como de la sociedad actual, pues “la educación es un derecho de todos”, por ello se debe tener pleno conocimiento de estas normas y reglamentos como nos señala LA LEY ORGANICA DE LA EDUCACION INTERCULTURAL (LOEI) (2011) Art. 26,27, “la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”.

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

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

TABLA 4: 3.2.1. 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	7,40	6%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,00	6%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,40	6%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	7%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	7%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	7%
2.10	Planifica la clase	9,20	7%
2.11	Utiliza el PEI	8,20	6%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	7%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	7%
TOTAL		128,80	100%
PROMEDIO		8,59	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

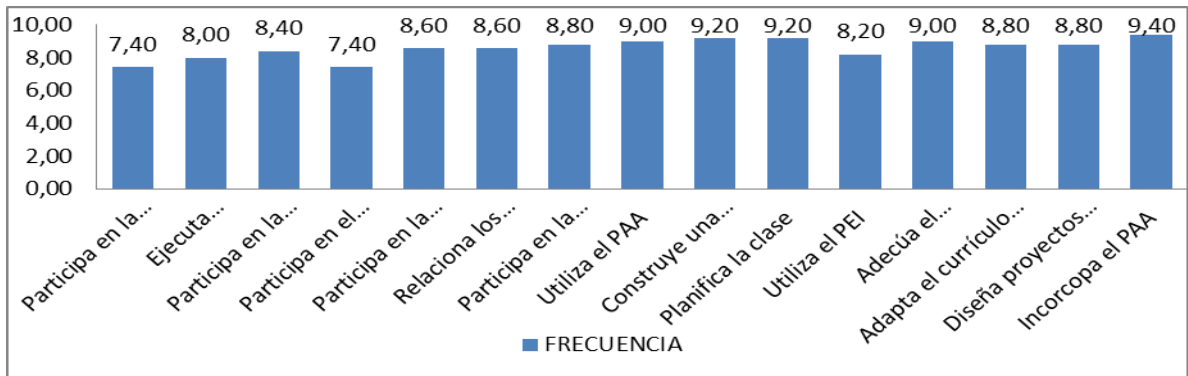


Gráfico N° 4: 3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

Analizando los resultados sobre el nivel de frecuencia en el desempeño profesional del ámbito de la planificación institucional y curricular, se observa que el 7% de los docentes, participan en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA); elaboran el plan de gestión de riesgos, relacionan los elementos del Currículo Nacional, participan en su elaboración, utilizan e incorporan el Plan Anual de Asignatura (PAA); construyen y planifican el plan de clase de acuerdo al currículo vigente en diferentes áreas y fines educativos. Un 6% de los docentes participan en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) y lo utilizan, ejecutan actividades orientadas al plan de mejoras y participan en el diseño de instrumentos.

El desempeño profesional de los docentes en el ámbito de la planificación institucional y curricular, es muy buena, porque participan, elaboran y ejecutan los diferentes planes relacionados con este ámbito. Cada plan, sea Operativo, de Asignatura, Institucional, de clase lleva sus propios objetivos, metas, estrategias, así como también priorizan las iniciativas más relevantes, facilitan el cumplimiento de las acciones propuestas, la utilización óptima de los materiales y la aplicación de técnicas, procedimientos y herramientas. Facilitan la evaluación del desempeño profesional y se puede dar un continuo seguimiento al desarrollo del mismo. Como se ve, no todos, ni en todo, los docentes dan fiel cumplimiento a estos indicadores, pues a algunos docentes, les hace falta elaborar, ejecutar, dejar el conformismos y trabajar con perseverancia, es indispensable llevar una planificación adecuada, porque facilita el buen desenvolvimiento profesional, no sólo educativo sino de toda institución u organización, así se evita contradicciones e improvisaciones, como nos señala Antúnez, S. L. del Carmen, F. Imbernón, A. Parcerisa, A. Zabala (2008) "Estas directrices ayudan a evitar improvisaciones y la rutina, unifica criterios y evita esfuerzos estériles" (p.16).

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

TABLA 5: 3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,60	6%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	6%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	7%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	7%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	7%
2.10	Planifica la clase	9,20	7%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	7%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	7%
TOTAL		135,00	100%
PROMEDIO		9,00	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

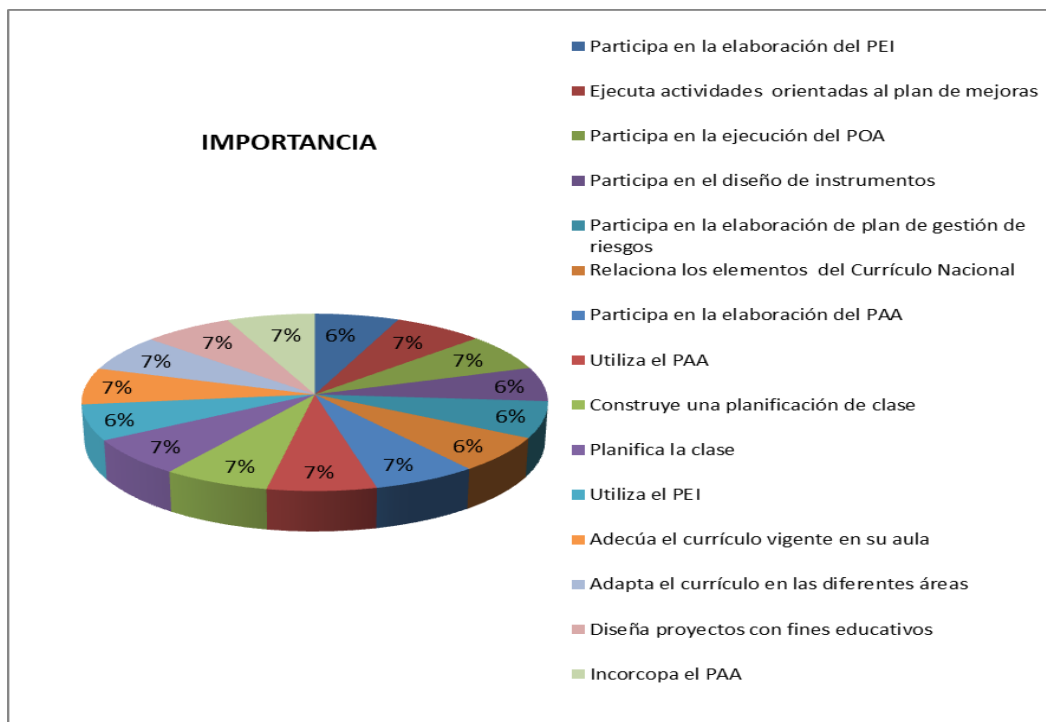


Gráfico N° 5: 3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

En el nivel de importancia del ámbito de la planificación, en el desempeño docente se observa que el 7% de los docentes, ejecutan y participan en el plan de mejoras, en el Plan Operativo Anual (POA), en el Plan de gestión de riesgo, relacionan los elementos del currículo Nacional y participan de ellos; como también utilizan e incorporan el Plan

Anual de Asignatura (PAA), el Plan Operativo Institucional (POI); construyen una planificación y planifican la clase, adecúan el currículo vigente en su aula y lo adaptan en diferentes áreas, diseñan proyectos con fines educativos. Un 6% de docentes participan en la elaboración del Plan Educativo Institucional y en el diseño de instrumentos.

En cuanto al análisis del nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, se aprecia que el mismo es excelente, porque le dan importancia a la planificación de sus actividades desde los planes propuestos, conocen los objetivos y metas que señalan en el Plan Educativo Institucional local y Curricular, los fines que persiguen y el tipo de formación que aplican. A pesar de la excelencia en el desempeño, se ve que les hace falta a los docentes dar un poco más de importancia a su participación en la elaboración del Plan Educativo Institucional y en el de diseño de instrumentos; se aprecia que es importante realizar una visión retrospectiva en cuanto al papel o desempeño que realizan los representantes de la Institución Educativa, como también la apertura y disposición de los docentes para fortalecer las falencias y las políticas educativas que regulan los procesos operativos del sistema educativo, pues exige tomarlos en cuenta y ejecutarlos como nos señala Gimeno Sacristán, J. y Pérez Gómez A. (1993) "El hecho de que existen exigencias propias del sistema educativo a los que el docente debe atender, justifica y hace necesaria la existencia de diseños o planificaciones de la enseñanza, según el curricular que ha propuesto".

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

TABLA 6: 3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,60	7%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	6%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,20	6%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	7%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	7%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	7%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	7%
2.10	Planifica la clase	9,20	7%
2.11	Utiliza el PEI	8,40	6%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,60	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	7%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	7%
TOTAL		130,80	100%
PROMEDIO		8,72	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente

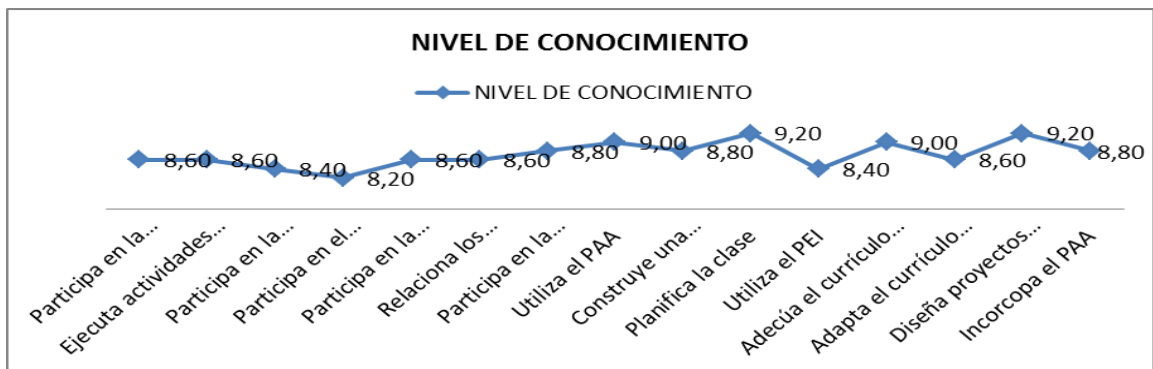


Gráfico N° 6: 3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

En el nivel de conocimiento que tiene los docentes sobre el ámbito de la planificación para su desempeño docente, la investigación refleja que el 7% de docentes, tienen conocimientos sobre la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI), elaboración de plan de gestión de riesgo, elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA), utilización, incorporación y ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras, relación de los elementos del Currículo Nacional, construcción, planificación de clase, ajuste al currículo vigente de su aula y adaptación en las diferentes áreas y diseño de proyectos con fines educativos. El 6% de docentes conocen los contenidos sobre la participación en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA), el diseño de instrumentos y utilización del Plan Educativo Institucional.

Se aprecia que el nivel de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la planificación es muy bueno, pues marca la diferencia unos de otros por las habilidades o destrezas que aplican al impartir sus conocimientos a los estudiantes, así como también en algunos docentes que tienen diferentes responsabilidades dentro de la Institución. Lo importante es conocer e indagar los indicadores que nos presenta en este ámbito de la planificación para mejorar el desempeño docente, en ocasiones por ignorancia se comete errores y se les da poca importancia.

A pesar de que su nivel de conocimiento es muy bueno, se observa en el análisis que falta más conocimiento en lo que respecta a la participación en la ejecución del Plan Operativo Anual, pues es uno de los elementos importantes que facilita el cumplimiento de los objetivos, control de las actividades diarias, diseño de instrumentos a utilizar y en la misma situación está el análisis sobre el Plan Educativo Institucional, conociéndolos será más factible la ejecución y desarrollo de las facultades intelectuales tanto de los docentes como el de los estudiantes, no basta solo el conocimiento, es importante la

práctica porque les ayuda a ejercer su profesión eficazmente, como nos señala, Hernández, F. y Sancho. M. (2006) "Para enseñar, no basta con saber la asignatura".

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje.

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

TABLA 7: 3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	10%
TOTAL		91,00	100%
PROMEDIO		9,10	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

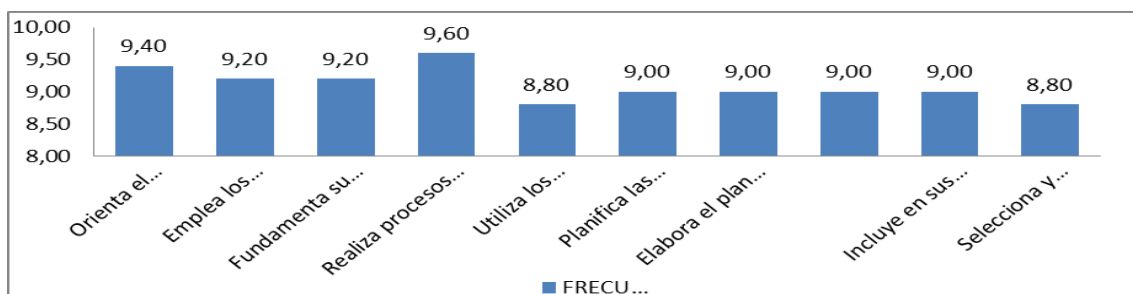


Gráfico N° 7: 3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

En el análisis del nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje, se observa que el 10% de los docentes realizan procesos de investigación educativa, orientan el aprendizaje en función de los conocimientos, emplean los principios didácticos en la disciplina, fundamentan su práctica

docente, utilizan los elementos de la estructura curricular y planifican, elaboran el plan de clase según la Planificación Anual de Asignatura, relacionan en la planificación de clase los elementos, incluyen en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y seleccionan y diseñan recursos didácticos.

Se deduce que el nivel de frecuencia en el desempeño profesional de los señores docentes es excelente, porque ponen en práctica las destrezas adquiridas en bien de la enseñanza – aprendizaje, los indicadores se articulan unos con otros, en este caso llevan procesos de investigación educativa, se involucran en esta realidad inestable y de muchos cambios sociales, tecnológicos, científicos, se considera importante señalar que los docentes hacen uso de los elementos de la estructura curricular en la planificación de clase, porque tienen sus objetivos y metas claras que facilita los docentes ejercer su tarea profesional, permitiéndoles entender y solucionar los problemas que se presentan durante el ejercicio de las actividades educativas, los docentes deben estar en continua búsqueda del desarrollo de la persona interrelacionando lo social con lo cultural, así nos afirma Inciarte, A. , Marcano, N., Reyes, M. E. (2006) que según Wilson (1992: 16-20) “El curricular constituye una amplia gama de habilidades, prácticas sociales, personales; necesarias para la vida y reaccionar creativamente ante las oportunidades de la sociedad moderna, en el intento de darle pertinencia al currículo, estructurado en función del alumno”.

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

TABLA 8: 3.3.1.2.Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,80	9%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	10%
	TOTAL	93,00	100%
	PROMEDIO	9,30	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

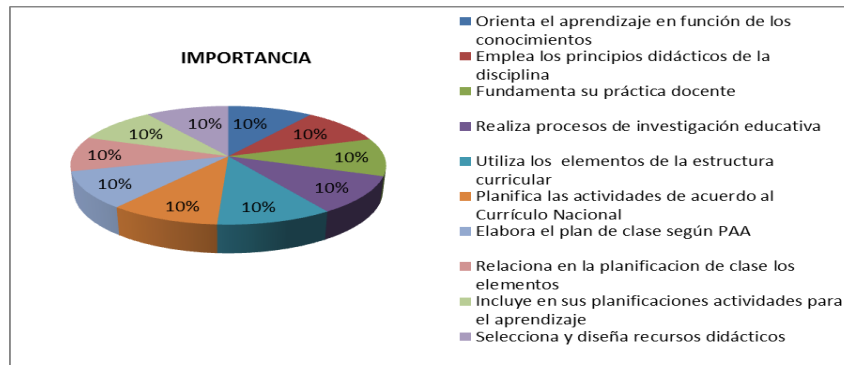


Gráfico Nº 8: 3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

El nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje, una vez analizado se observa que el 10% de los docentes orientan su aprendizaje en función de los conocimientos, emplean los principios didácticos de la disciplina, fundamentan su práctica docente, realizan procesos de investigación educativa, utilizan los elementos de la estructura curricular, planifican las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, elaboran el plan de clase según el Plan Anual de Asignatura (PAA), incluyen en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, seleccionan y diseñan recursos didácticos. Mientras tanto el 9% de los docentes relacionan en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.

Se aprecia que todos estos indicadores son importantes para un buen desempeño en el proceso de enseñanza – aprendizaje, se observa que el nivel de desempeño profesional es excelente los docentes facilitan estos elementos para que los estudiantes se beneficien de los mismos, asimilen y se involucren en todas las actividades; la planificación de clase relacionada con los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación, no se debe descuidar porque marcan la meta para obtener los resultados deseados. El objetivo forma parte importante del proceso, es el punto de partida para seleccionar, organizar y conducir los contenidos introducidos dentro de ese proceso de enseñanza – aprendizaje, así es también con los otros elementos, que a más de ser importantes, favorecen el desarrollo de habilidades, así como también los hechos y experiencias concretas y cuantificables que permiten medir la eficacia y la eficiencia de los proyectos planteados. Estos elementos son importantes y necesarios para una buena planificación como nos indican Inciarte, A., Marcano, N., Reyes, M. E. (2006) “la planificación es un proceso fundamental de la gestión administrativa, implica ante todo previsión, parte del diagnóstico de necesidades,

fomentan políticas, objetivos, metas, previsión de recursos, son prioridades y responden al contexto de la institución”.

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

TABLA 9: 3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	11%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	11%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,60	9%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,80	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	10%
TOTAL		91,40	100%
PROMEDIO		9,14	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

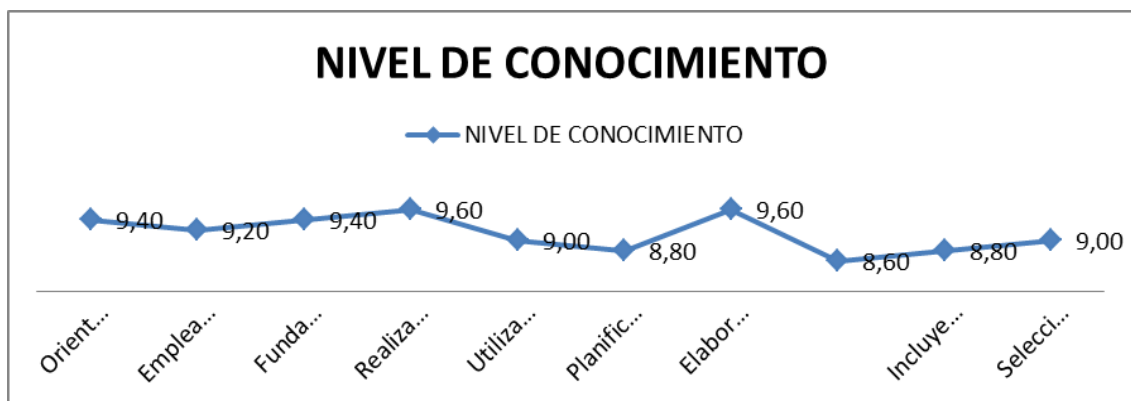


Gráfico N° 9: 3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

Analizando el nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje se observa que el 11% de docentes realizan procesos de investigación educativa y elaboran el plan de clase según el Plan Anual de Asignaturas. El 10% de docentes orientan el aprendizaje en función de los conocimientos, emplean los principios didácticos de la disciplina, fundamentan su práctica docente,

utilizan los elementos de la estructura curricular, planifican las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, incluyen en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, seleccionan y diseñan recursos didácticos y un 9% de docentes, relacionan en la planificación de clase los elementos.

Como se constata en el análisis, que el porcentaje del nivel de conocimiento de los docentes es excelente, porque no se quedan con la formación tradicional recibida, los docentes realizan procesos de investigación educativa y elaboran el plan de clase según el Plan Anual de Asignaturas. Los procesos del conocimiento son indispensables se aprende, se asimila, y se involucra por medio de la investigación en los cambios acelerados tanto pedagógicos, tecnológicos, metodológicos se necesita profesionales competentes que aprovechen todos los medios para la búsqueda del conocimiento progresivo y la buena práctica, el trabajo es laborioso y complejo tanto para los docentes como para los representantes del Ministerio de Educación por los procesos que llevan en bien de una educación de calidad, sin embargo falta en algunos docentes aprovechar los elementos que llevan la planificación de clase, son recursos necesarios para verificar los logros y deficiencias que tienen en la enseñanza – aprendizaje; la formación y autoformación es indispensable, los docentes no deben conformarse con los conocimientos adquiridos en los centros universitarios, es importante estar siempre actualizándose como nos comparte Graciela de Vita (2009) “todo lo que se pretendía conseguir requería la previa elaboración, presentación y aprobación de un proyecto que por cierto, los docentes, con su tradicional formación pedagógica, no habían aprendido y no sabían hacer”.

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: 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	9,23	33%	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,80	9,38	34%	34%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,60	9,15	33%	33%
TOTAL		26,00	27,77	100%	100%
PROMEDIO		8,67	9,26		

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

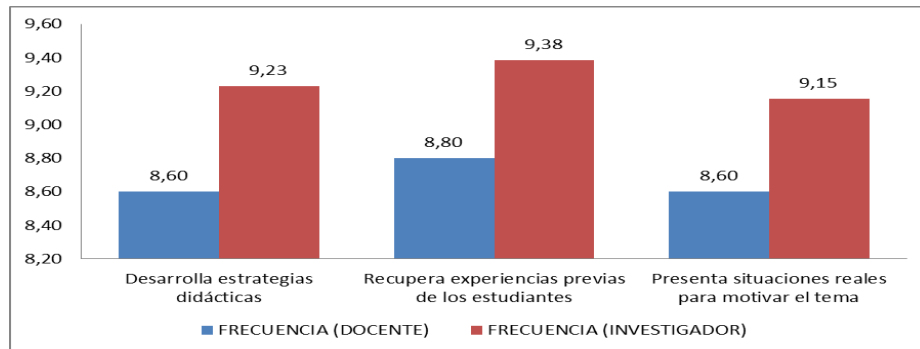


Gráfico N° 10: 3.3.2.1. Niveles de frecuencia en la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje INICIO.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

En lo que concierne a esta etapa de inicio, tanto los docentes como el investigador coinciden en que en un 34, recuperan experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase y el 33% de docentes y observador, desarrollan estrategias didácticas y presentan situaciones reales para motivar el tema. Hay coincidencias en el porcentaje de los docentes con el investigador, también se observa en el análisis diferencias en los indicadores con un valor mayor de parte del observador, por tanto, se percibe que los docentes en su desempeño profesional no siempre frecuentan estos indicadores, algunos de ellos solo se esmeran cuando hay alguien que les observe o inspeccione, se deduce que a algunos docentes les falta convicción personal.

Al frecuentar y ejecutar estos indicadores consecuentemente en los estudiantes se encontrará plena disposición para aprender nuevos contenidos, así también les permite aprovechar el beneficio de todos los recursos, medios y experiencias que poseen los docentes para el desarrollo de estrategias didácticas porque optan por los procedimientos y recursos en su desempeño, como por ejemplo el plan de acciones en coherencia con los objetivos y mediante las motivaciones. A la mayoría de los docentes les debe interesar tener a los estudiantes motivados para que puedan alcanzar sus ideales, para algunos estudiantes sus motivaciones no tienen sentido de trascendencia, algunos de ellos solo buscan terminar sus estudios, adquirir buena calificación y una profesión lo más pronto posible, sin mayor esfuerzo. Las motivaciones son elementos importantes que requiere desde luego desarrollo de la creatividad como le compete a un docente de calidad, como nos señala García, F.J. Betoret, F.D. (2002) “La motivación es la palanca que mueve toda conducta, lo que nos permite provocar cambios tanto a nivel escolar como de la vida en general. La motivación no es un proceso unitario, sino que abarca componentes muy diversos”

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

TABLA 11: 3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje DESARROLLO.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	9,31	14%	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	9,77	14%	15%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	9,46	14%	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	9,54	14%	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	9,46	14%	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,80	9,23	14%	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,60	9,62	14%	14%
	TOTAL	61,40	66,38	100%	100%
	PROMEDIO	8,77	9,48		

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

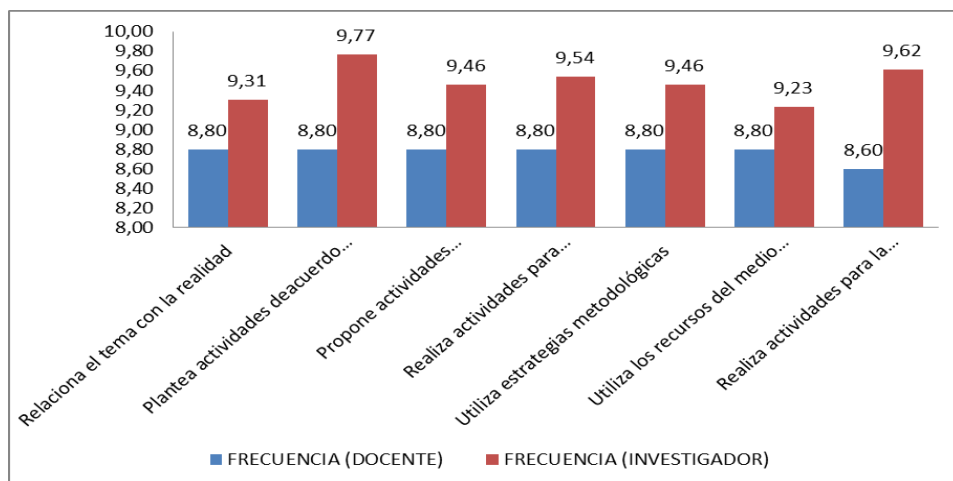


Gráfico N° 11: 3.3.2.2. Nivel frecuencia en la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje DESARROLLO

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

En la etapa del desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje, desde el análisis realizado se ve que tanto el docente que percibe y como el investigador que observa coinciden en un porcentaje del 14% en las acciones de relacionar el tema con la realidad; proponer actividades alternativas metodológicas, realizan actividades para organizar-sistematizar, utilizar estrategias metodológicas y recursos del medio para generar aprendizaje, realizar actividades para aplicación del conocimiento. El indicador sobre plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, presenta diferencias: en el docente se percibe un 14% y en el investigador el 15%.

Los conocimientos que los estudiantes adquieren a través de un tema expuesto por los docentes, cuando es aplicado a la realidad ayuda a comprender el sentido de la existencia verdadera de las cosas, sensibiliza, cuando se toca, cuando se ve y se siente; favorece a los estudiantes la experiencia positiva de captar con atención la información y entrelaza una comunicación auténtica y confiable con los docentes. Por otro lado, la diferencia de resultados de los docentes con el observador es cuestionante y no se debe realizar acciones solo por conveniencia, los docentes deben ser conscientes de que son formadores e influyen en los estudiantes para su formación integral, como nos, señala Soubal. C. S. (2008) “El alumno al formarse deberá recibir las influencias de otros modos educativos, distintos a los existentes, para que interprete la realidad, sea crítico y humanamente sensible, resuelva los problemas y transforme”.

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

TABLA 12: 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 de enseñanza – aprendizaje EVALUACIÓN.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	9,54	25%	26%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas el aula	8,80	9,46	25%	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	8,77	24%	24%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	9,38	25%	26%
	TOTAL	35,20	37,15	100%	100%
	PROMEDIO	8,80	9,29		

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

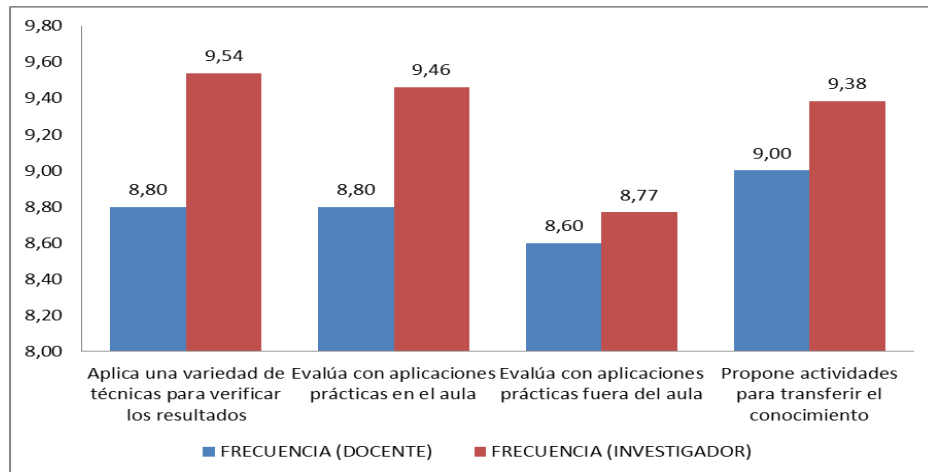


Gráfico N° 12: 3.3.2.3. Nivel de frecuencia en la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje EVALUACIÓN.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

En la frecuencia de evaluación se analiza que el docente y el investigador coinciden con un porcentaje del 25% en el indicador sobre evaluación con aplicaciones prácticas en el aula. También en las aplicaciones prácticas fuera del aula arrojan un 24%, con diferencias en la aplicación variada de técnicas para verificar los resultados y proponer actividades para transferir el conocimiento que es de un 25% en el indicador que corresponde a la percepción de los docentes y un porcentaje del 26% que corresponde al investigador.

Se observa que hay coincidencias y diferencias entre la percepción de los docentes y el investigador, por lo tanto lo importante es resaltar el trabajo que desempeñan los docentes al impartir sus conocimientos a los estudiantes, como en este caso la aplicación de las técnicas para la verificación de los resultados, no es al cien por ciento, pero ayuda a que los estudiantes construyan el conocimiento, lo innoven, lo evalúen. Las técnicas ocupan un lugar imprescindible en el proceso educativo, estas ayudan a medir las actitudes y aptitudes de los estudiantes mediante las pruebas realizadas y con los resultados obtenidos para hacer un continuo seguimiento; como uno de los indicadores importantes también se debe considerar a la transferencia de los conocimientos, pero como se observa en el análisis no siempre se aplica satisfactoriamente. El contexto actual demanda cambios de mentalidad, por lo que se debe estar siempre disponible para acoger las nuevas tecnologías, tanto de la información como de la comunicación, el Internet que aporta grandemente en este campo; los docentes no deben descuidar este campo porque al transmitir los conocimientos generan más conocimientos, se adquiere beneficios y hace que los estudiantes sean más competentes. En cuanto a la evaluación

dentro y fuera del aula se constata en el análisis que hay una mayor aplicación dentro del aula, según las observaciones realizadas, los cronogramas u horarios que lleva cada docente son cortos ya que algunos docentes solo tienen una hora clase que es de 45 minutos y por eso es más conveniente realizar las evaluaciones dentro del aula; a los docentes que tienen 2 o 3 horas continuas de clase si les favorece hacer aplicaciones de evaluación fuera del aula, porque les rinde el tiempo y también depende de las especialidades que desarrollan, aunque son pocos los docentes que disponen de ese tiempo, por ejemplo en el caso de mecánica industrial, electricidad, educación artística, las cuales pueden desarrollar algunas evaluaciones fuera del aula. También limita esta actividad la infraestructura que es muy pequeña en el caso de mecánica industrial y los materiales que utilizan son obsoletos e incompletos; el maestro trabaja con los materiales de que dispone, lo cual a veces impide que se dé una buena asimilación y por lo tanto los docentes y autoridades de la institución deben tomar cartas en el asunto para gestionar los recursos necesarios, los esfuerzos mancomunados entre docentes, estudiantes y padres de familia, se llevan a cabo cuando todos son responsables de ejercer el papel que les corresponde en bien de la enseñanza – aprendizaje, como nos señala Amidón, G., Hunter, M. (1996) “El docente es un mediador, motivador, coordinador y compañero en lugar de un mero transmisor de conocimientos. Su labor consiste en diseñar las situaciones de aprendizaje y acompañar a los alumnos en su proceso individual y colectivo. A través de la práctica que facilite el aprendizaje autónomo, el comportamiento colaborativo y la autoevaluación, a su vez requiere contar con habilidades técnicas “(p. 1)

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

TABLA 13: 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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	Inicio	8,67	9,26	33%	33%
3.12	Desarrollo	8,77	9,48	33%	34%
3.13	Evaluación	8,80	9,29	34%	33%
	TOTAL	26,24	28,03	100%	100%

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente

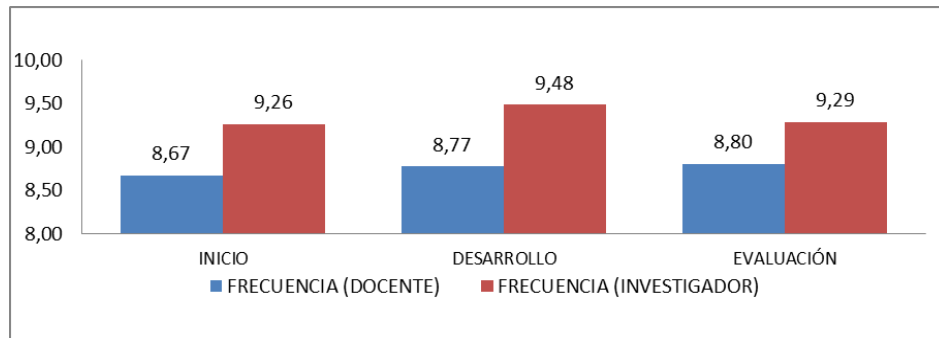


Gráfico N° 13: 3.3.2.4. Nivel de frecuencia en la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje VISION GLOBAL.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

Como muestran los resultados del análisis, según apreciación de los docentes en la etapa de inicio y desarrollo alcanzan un 33%, refleja que en la etapa de inicio de actividades su nivel es muy bueno, pues les permite desarrollar sus actividades dentro de la institución educativa con normalidad. En la etapa de evaluación el porcentaje de los docentes es del 34%, es un nivel muy bueno porque los docentes muestran mayor interés en la asimilación y transferencia del conocimiento a los estudiantes. La observación del investigador es del 33% en la etapa de inicio y evaluación y del 34% en la etapa de desarrollo, manifestando un nivel excelente.

Al observar estas etapas se confirma que los docentes están capacitados para desenvolverse profesionalmente y que tienen un buen nivel de conocimientos y lo ejecutan, facilitando a los estudiantes que adquieran sus conocimientos y desarrollen la capacidad de transferirlos. La percepción de los docentes es de un porcentaje menor que la observación del investigador, lo positivo de esta investigación es que refleja la realidad en el desempeño que realizan los docentes, porque en la práctica diaria no siempre se esmeran como cuando son observados y lo negativo es que teniendo tanta capacidad no la aprovechan los docentes en su labor ordinaria. Podría ayudar a los docentes a ejecutar su misión de educadores, tomar en cuenta lo que nos señala Bustamante, D. J. (2003) “así como también es importante señalar la utilización de los recursos tecnológicos actualizados ya que todo va en evolución como nos manifiesta Mendoza, F. (2011) “Los docentes acostumbrados a una enseñanza presencial en la que la utilización de unos materiales educativos impresos, como medios para la gestión del conocimiento y como nexos para la interacción con los alumnos, constituyen como un requisito para su realización, se ven de pronto ante la necesidad de utilizar para su actividad el espacio virtual y una serie de recursos tecnológicos que han penetrado en el ámbito educativo con una fuerza arrolladora y casi mágica”.

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: 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,40	32%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	34%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	34%
TOTAL		26,20	100%
PROMEDIO		8,73	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

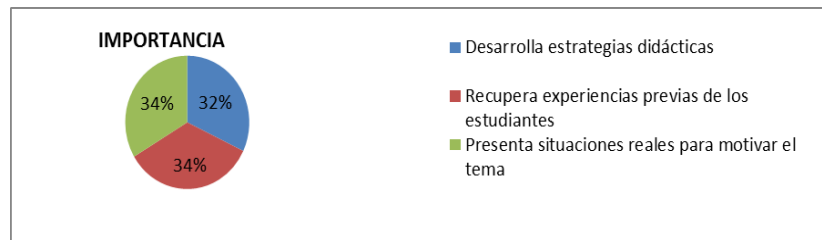


Gráfico N° 14: 3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje INICIO

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

En cuanto a la etapa del nivel de importancia en el inicio del ámbito de gestión del proceso de enseñanza- aprendizaje, el 34% de docentes perciben que recuperan experiencias previas de los estudiantes, presentan situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema y un 32% de docentes perciben que desarrollan estrategias didácticas.

La organización y ejecución de las actividades docentes en el proceso de enseñanza – aprendizaje es muy bueno, los docentes son profesionales preparados y tienen muchos elementos que ponen en práctica, priorizan las actividades y responden a las necesidades académicas de los estudiantes. Valorán y utilizan los recursos que les ofrece la institución educativa y otros medios que ayudan a evitar la monotonía y la falta de creatividad, pues depende de la responsabilidad de los docentes y de su organización como nos señala Ruíz, C. E. (2007) UNAM (México) “organizar situaciones de enseñanza que promuevan los aprendizajes de los alumnos. Debe ocupar un lugar importante como orientador o mediador en ese proceso de construcción del conocimiento. Desde esta perspectiva, adquieren relevancia los progresivos apoyos provisionales que pueda brindar a los alumnos, siempre y cuando estos sean temporarios y desaparezcan

gradualmente permitiendo que el alumno asuma el control de su propia actividad” (p, 306).

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

TABLA 15: 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**.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	15%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	15%
	TOTAL	63,00	100%
	PROMEDIO	9,00	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

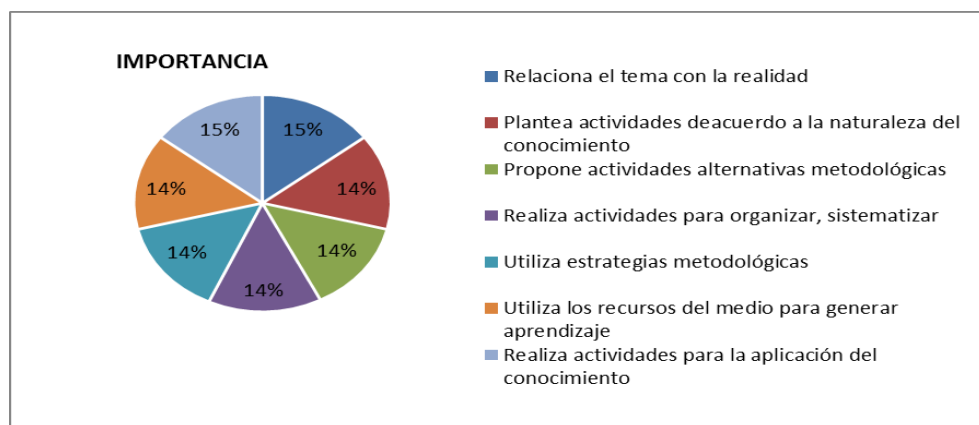


Gráfico N° 15: 3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje **DESARROLLO**.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

Según el análisis sobre la relación del tema con la realidad y la realización de actividades para la aplicación de conocimientos de los docentes, es de un 15%, mientras que en el planteamiento de actividades: de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, propuestas

metodológicas, realización para organizarse, sistematizar, utilización de estrategias metodológicas, y aplicación del conocimiento es de un 14%.

Analizando estos indicadores el desarrollo de las actividades que desempeñan los docentes es muy bueno porque procuran relacionar el tema con la realidad facilitando así la atención de los estudiantes, asimilación, creatividad y aplicación a través de las destrezas metodológicas que permiten identificar criterios y principios aplicado a la vida cotidiana, estos procesos llevando desde la organización y sistematización permiten obtener mejores resultados, los docentes por lo tanto, en su desarrollo profesional deben tomar más importancia exigiéndose y exigiendo a los estudiantes apertura, disponibilidad para su formación, siendo profesionales competentes en su desempeño de enseñanza - aprendizaje, como nos manifiesta Bustamante , D. J. (2013) y Mendoza, F. (2011) “le exige hoy formar a sus alumnos en y para la vida; su papel es formar a las nuevas generaciones. Se le exige formar en los valores de colaboración, solidaridad, tolerancia, aceptación y convivencia”.

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

TABLA 16: 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	25%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	27%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	24%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	24%
	TOTAL	36,00	100%
	PROMEDIO	9,00	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

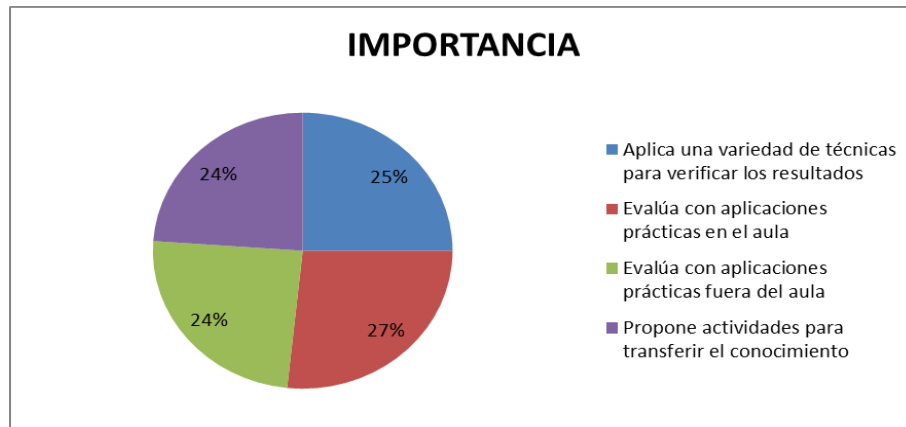


Gráfico N° 16: 3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje
EVALUACIÓN.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

Según la percepción de los docentes en este ámbito de gestión de aprendizaje en cuanto a los indicadores sobre la importancia de la evaluación con aplicaciones prácticas en el aula es del 27%. La aplicación de variedad de técnicas para verificar los resultados es de un 25%. La evaluación con aplicaciones fuera del aula y la propuesta de actividades para transferir los conocimientos, es de un 24%.

Los docentes son conscientes que la evaluación, tanto en el aula como fuera de ella es importante porque determina el grado de conocimiento que los estudiantes han logrado alcanzar, con su propio esfuerzo, desarrollo de sus destrezas, motivaciones, materiales o recursos didácticos innovadores que ofrece la institución. La ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje en esta etapa es muy buena sin embargo falta dar mayor importancia a la evaluación con aplicación práctica fuera del aula, en donde el estudiante pueda desarrollar y transferir sus conocimientos adquiridos, los docentes deben buscar siempre el progreso en bien de la educación, como nos presenta Sacristán, J.G., Pérez, Á. I. (1993) “la evaluación es una práctica muy extendida en el sistema escolar en todo nivel de enseñanza y en cualquiera de sus modalidades o especialidades. Conceptuaría como “práctica” quiere decir que estamos ante una actividad que se desarrolla siguiendo unos usos, que cumple múltiples funciones, que se apoya en una serie de ideas y formas de realizarla y que es la respuesta a unos determinados condicionamientos de la enseñanza institucionalizada” (p.1-2).

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.*

TABLA 17: 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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	Inicio	8,73	33%
3.12	Desarrollo	9,00	34%
3.13	Evaluación	9,00	34%
TOTAL		26,73	100%
PROMEDIO		8,91	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

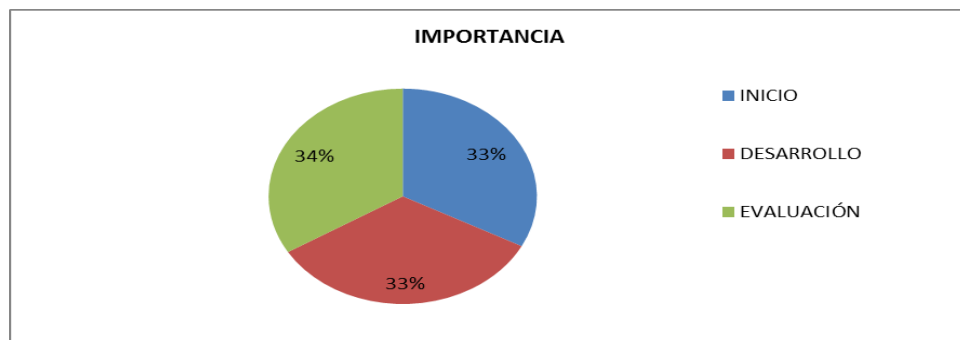


Gráfico N° 17: 3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje VISION GLOBAL.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

Como es evidente en el indicador de inicio según la percepción de los docentes, dan importancia al ámbito de gestión del aprendizaje un 33%, los docentes toman en cuenta el grado de conocimiento sobre el ambiente del aula y el interés del estudiante, aplican sus estrategias, como también toman en cuenta las motivaciones que presenta al recuperar los conocimientos previos que poseen los estudiantes, influyendo en el desarrollo de aprendizaje y la adquisición de nuevos conocimientos, esta apreciación depende también de las experiencias adquiridas en el transcurso de su labor como docentes, en el desarrollo y evaluación es de un 34% considerando un nivel muy bueno, depende de la organización institucional, personal, grado de conocimientos que poseen y de la aplicación en el aula y fuera de ella, como también toman en cuenta el grado de asimilación que han tenido los estudiantes y el cuestionarse como docentes si su papel de transmisores de conocimientos es el correcto o hay que mejorar y dejar algunos elementos que no son innovadores como nos manifiesta Carrión. R. V. (2008) “Qué mejorar, qué enseñar y que tienen que aprender los alumnos, qué innovar y crecer qué desechar”, por ello el docente debe estar en constante formación, análisis y evaluación de sus actividades para ser competente según las exigencias del ambiente educativo y social”.

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

TABLA 18: 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	34%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	34%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	33%
	TOTAL	26,80	100%
	PROMEDIO	8,93	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

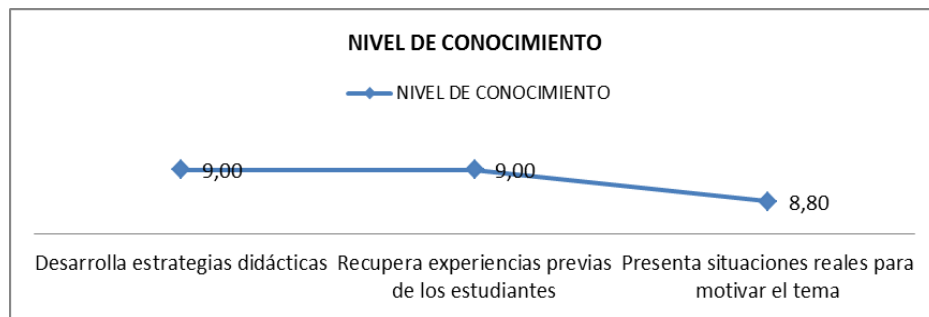


Gráfico N° 18: 3.3.2.9. Nivel de conocimiento del ámbito de gestión del aprendizaje INICIO.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

Mediante este análisis sobre el nivel del conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, un 34% desarrollan estrategias didácticas y recuperan experiencias previas de los estudiantes, es muy bueno, porque refleja el nivel de conocimientos que posee el docente y la capacidad que tienen para poner en ejecución los procesos de enseñanza – aprendizaje, aprovechan los recursos y medios basados en un plan de acción con los objetivos propuestos, que determinan el éxito de la ejecución de las estrategias, así como también facilita la recuperación de pre requisitos, estableciendo una conexión importante entre los contenido adquiridos con los nuevos, en cambio el 33% de los docentes presentan situaciones reales para motivar el tema, es significativo que los docentes conozcan las destrezas que los estudiantes poseen y las cultiven para su bien propio y el de los demás, el estímulo o las motivaciones son medios que dirigen o conducen hacia los ideales, generan en los estudiantes un ambiente de disposición y

apoyo mutuo, donde los docentes y los estudiantes se sienten satisfechos por las buenas relaciones , como nos señala LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL (LOEI) 2011 Cap. I, g y n “La comunidad de aprendizaje tiene entre sus conceptos aquel que reconoce a la sociedad como un ente que aprende y enseña y se fundamenta en la comunidad de aprendizaje entre docentes y educandos, considerada como espacios de diálogo social e intercultural e intercambio de aprendizajes y saberes”.

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

TABLA 19: 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	15%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	15%
TOTAL		63,20	100%
PROMEDIO		9,03	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

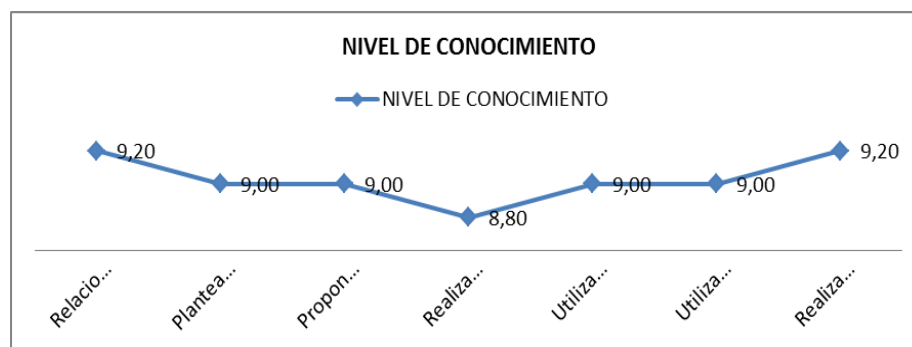


Gráfico N° 19: 3.3.2.10. Nivel de conocimiento del ámbito de gestión del aprendizaje DESARROLLO.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

En el análisis sobre el desarrollo de la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, se evidencia que el mayor porcentaje en los docentes es de 15%, relacionan el tema con la realidad y realizan actividades para la aplicación del conocimiento, y un 14% de los

docente, plantean actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, proponen actividades alternativas metodológicas, realizan actividades para organizar, sistematizar, utilizan los recursos del medio para generar aprendizaje, los docentes con sus conocimientos logran aplicar el tema con la realidad facilitando el aprendizaje en los estudiantes, en ello el nivel es excelente, porque aprovechan los diferentes elementos procesuales de construcción del conocimiento que les permiten obtener los mejores resultados posibles, alcanzando en ellos la transferencia de los conocimientos en la vida diaria a nivel personal, familiar, institucional y social, como nos señala Amidón, G., Hunter, M. (1996) "Su labor consiste en diseñar las situaciones de aprendizaje y acompañar, a los alumnos en su proceso individual y colectivo. A través de práctica que faciliten el aprendizaje, contando con habilidades y técnicas".

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

TABLA 20: 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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	25%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	27%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	24%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	24%
	TOTAL	36,20	100%
	PROMEDIO	9,05	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

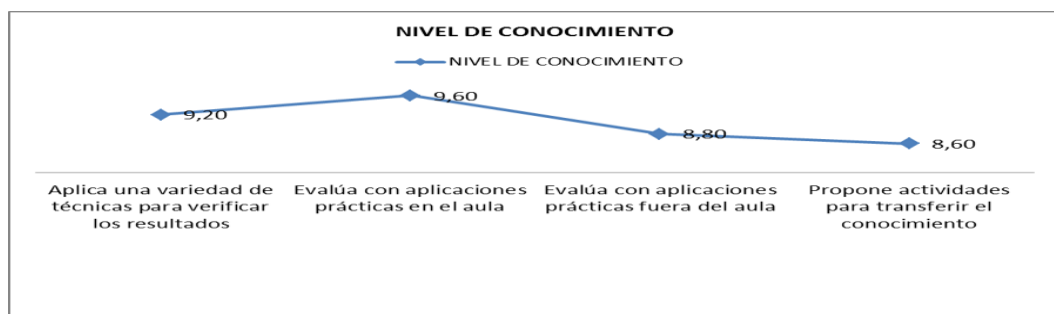


Gráfico Nº 20: 3.3.2.11. Nivel de conocimiento del ámbito de gestión del aprendizaje EVALUACIÓN

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

El nivel de conocimiento que tienen los docentes en la etapa de evaluación con aplicaciones prácticas en el aula revelan un porcentaje del 27%, se considera un nivel excelente, la evaluación es un proceso sistemático que los docentes aplican a los estudiantes para constatar si han aprovechado adecuadamente los recursos, el tiempo y

esfuerzos, como también determina en gran medida lo que los estudiantes aprenden y cómo aprenden lo que se imparte por los docentes, conforme a los contenidos y métodos. Un 25% de los docentes tienen conocimiento sobre la aplicación de una variedad de técnicas para verificar los resultados a través de distintos procesos en la misión de enseñanza – aprendizaje. Un 24% de los docentes tienen conocimientos sobre la aplicación de prácticas fuera del aula y propuesta de actividades para transferir el conocimiento.

Toda institución u organización debe tener un amplio conocimiento sobre el uso de la herramienta de evaluación, con mayor razón una institución educativa, pues esta etapa es importante porque le permite al docente verificar el grado de enseñanza- aprendizaje en los estudiantes, los métodos o técnicas las aplican conforme a las exigencias de los distintos organismos educativos, como nos señalan, Hernández, F. y Sancho, J. M. (1996,) “La evaluación es una exigencia esencial de toda institución educativa, pero es también la forma en que el docente puede ir obteniendo información sobre el estado en que se encuentran los alumnos en relación al contenido y a los fines promovidos por la enseñanza”.

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

TABLA 21: 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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	33%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	35%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	32%
	TOTAL	27,60	100%
	PROMEDIO	9,20	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

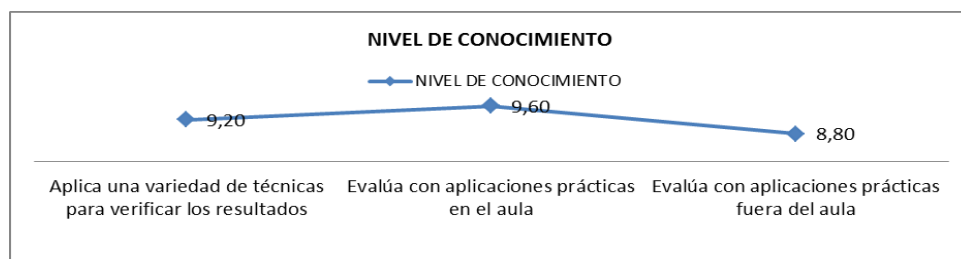


Gráfico Nº 21: 3.3.2.12. Nivel de conocimiento ámbito de gestión del aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

El análisis en la investigación realizada revela que el nivel del conocimiento de los docentes es muy bueno, aunque hay diferencias de un porcentaje a otro. Concluimos que un 35% de docentes conocen sobre la técnica que evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, el 33% de docentes tienen conocimientos sobre la aplicación de una variedad de técnicas para verificar los resultados y un 32% de los docentes conocen la herramienta de la evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula.

En general se constata que el nivel de conocimiento que posee los docentes es excelente, de acuerdo a lo que vislumbra en su práctica profesional, la concepción, la metodología cuantitativa y cualitativamente ha ido cambiando y adaptándose a las diferentes necesidades y estructuras para el aprovechamiento de los recursos en pos de mejorar la calidad educativa. Toda evaluación es significativa aplicada en el aula o fuera de ella, depende de los lineamientos curriculares, la planificación institucional, el Plan Operativo Anual y otros. Conocer y ejecutar las técnicas es importante porque orienta, motiva y desarrolla la creatividad en los docentes, facilita la comprobación de resultados como se lo testifican las evaluaciones personales y grupales, dentro o fuera del aula. Es un aliciente motivador para la institución educativa contar con docentes competentes que desempeñan su labor profesional con responsabilidad, que llevan una formación integral y son prácticos en el desarrollo de sus actividades, consecuentemente incrementa el nivel de conocimientos en los estudiantes, como señala Elliff, H., (2010) “La motivación de los profesores ha sido estudiada en base a paralelismos con la de los alumnos, pudiéndose analizar atribuciones, expectativas, creencias sobre el aprendizaje, emociones y auto concepto, elementos que configuran posibles orientaciones motivacionales”.

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

TABLA 22: 3.3.2.13. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	8,67	8,77	8,80
IMPORTANCIA	8,73	9,00	9,00
NIVEL DE CONOCIMIENTO	8,93	9,03	9,05

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

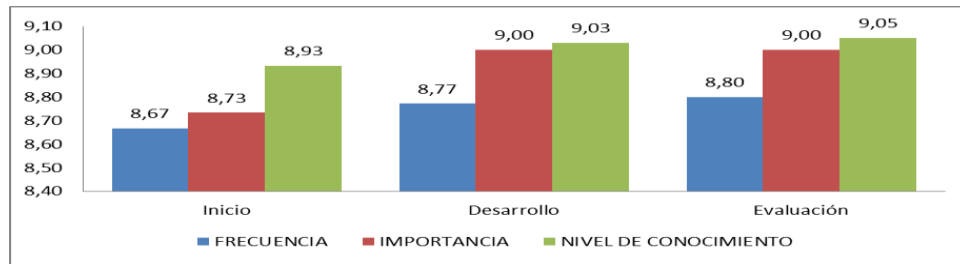


Gráfico N° 22: 3.3.2.13. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

Los resultados obtenidos en la investigación de los Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje y en la Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, muestran el siguiente puntaje:

NIVEL DE FRECUENCIA:

- En la etapa de inicio, obtiene un puntaje de 8.67, que equivale a muy bueno.
- En la etapa del desarrollo, alcanza un puntaje de 9.00, que equivale a excelente.
- En la etapa de la evaluación, logra un puntaje de 9.05 que equivale a excelente.

NIVEL DE IMPORTANCIA:

- En la etapa de inicio, obtiene un puntaje de 8.73, que equivale a muy bueno.
- En la etapa del desarrollo, alcanza un puntaje de 9.00, que equivale a excelente.
- En la etapa de la evaluación, logra un puntaje de 9.00, que equivale a excelente.

NIVEL DE CONOCIMIENTO:

- En la etapa de inicio, obtiene un puntaje de 8.93, que equivale a muy bueno.
- En la etapa del desarrollo, alcanza un puntaje de 9.03, que equivale a excelente.
- En la etapa de la evaluación, logra un puntaje de 9.05 que equivale a excelente.

El análisis obtenido en esta investigación demuestra que el nivel de conocimiento de los docentes prevalecen en su desarrollo profesional, esta afirmación se ve reflejada en el nivel de importancia que le dan a esta etapa dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje, estos elementos ayudan y facilitan la transmisión de los nuevos conocimientos mediante las habilidades, estrategias, motivaciones y experiencias que los docentes poseen y facilitan un ambiente de buenas relaciones entre docentes y estudiantes, sin embargo es importante no descuidar el proceso que llevan los otros dos niveles: frecuencia e importancia, estos ayudará a los docentes a determinar el grado de profundidad que debe tratar al realizar su trabajo profesional en la ejecución de enseñanza – aprendizaje, tomando en cuenta las estructuras, el trabajo organizado que vaya en bien de toda la comunidad educativa, como nos señala. Betty (2011) “desde una estructura del sistema educativo con el fin de transformar y mejorar la cultura escolar e

institucional, para lograr entre todos, una formación integral de calidad. Hablar de una nueva gestión educativa significa construir una cultura organizacional distinta a la que ha existido; es decir, deben modificarse las formas de trabajo y de organización para asegurar no sólo el acceso a la escuela, sino la permanencia y el logro educativo de todos los estudiantes” (p.58

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

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

TABLA 23: 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.

Z	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	9,23	8%	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	8,38	7%	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	7,92	7%	7%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	7,77	8%	7%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	8,92	8%	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	9,38	8%	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	9,62	8%	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,80	9,62	8%	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,80	9,46	8%	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,80	9,23	8%	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	9,46	7%	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	9,23	8%	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	9,62	8%	8%
TOTAL		114,80	117,85	100%	100%
PROMEDIO		8,83	9,07		

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

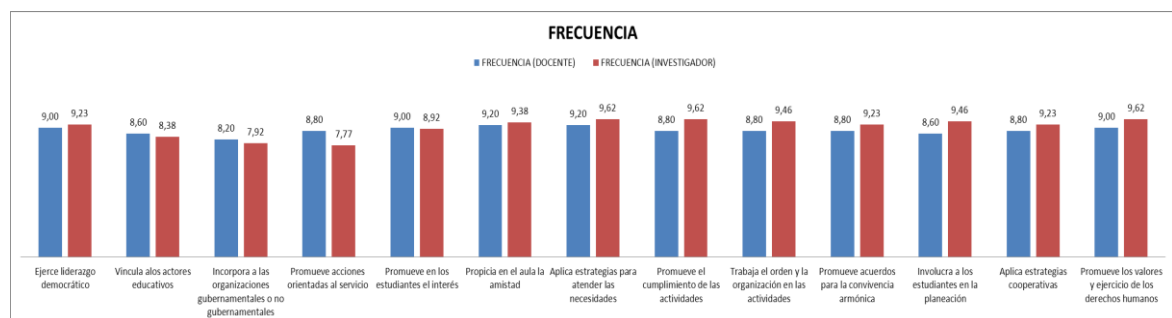


Gráfico N° 23: 3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

En la frecuencia sobre el desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación se observa que los docentes y el investigador coinciden en estos porcentajes:

- el 8% ejercen liderazgo democrático; promueven: en los estudiantes el interés, el cumplimiento de las actividades, acuerdos para la convivencia armónica, valores y ejercicios de los derechos humanos, como también propician en el aula la amistad, aplican estrategias para atender las necesidades y estrategias cooperativas, trabajan el orden y las organizaciones en las actividades.
- el 7% vinculan a los actores educativos, incorporan a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales.

Diferencias en la percepción de los docentes y la observación del investigador:

- promueven acciones orientadas al servicio, los docentes el 8% y el observador 7%.
- involucran a los estudiantes en la planificación, el observador 8% y en los docente 7%.

En el análisis de esta investigación, el desempeño profesional que realizan los docentes es muy bueno porque guían, motivan, involucran, promueven, transfieren sus conocimientos creativamente de manera que los estudiantes se interesan por sus estudios; participan activa y creativamente dentro del grupo, asumen sus tareas y actividades con responsabilidad dentro y fuera del aula y de la Institución educativa, los conocimientos adquiridos ayudan a los estudiantes en lo cotidiano de la vida. Los docentes para ejercer su labor profesional deben conocer e involucrarse en la realidad social, política y cultural de los estudiantes, padres de familia y comunidad, para que no se pierdan los valores y se promueva el ejercicio de la dignidad de la persona por el mismo ambiente social que nos rodea, favoreciendo una formación integral de los estudiantes como nos señala, Delgado, M. L. (2009) "El liderazgo se encarna, por tanto, en personas distintas, que no nacen líderes, y en situaciones o contextos también distintos. El liderazgo se conceptualiza como una función, una cualidad y una propiedad que reside en el grupo y que dinamiza la organización, implica, crea colaboración, busca la satisfacción de los miembros, innova y mejorar continuamente, en función de una misión o proyecto compartido" (p. 1- 4).

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

TABLA 24: 3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	8%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	8%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	8%
TOTAL		116,20	100%
PROMEDIO		8,94	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

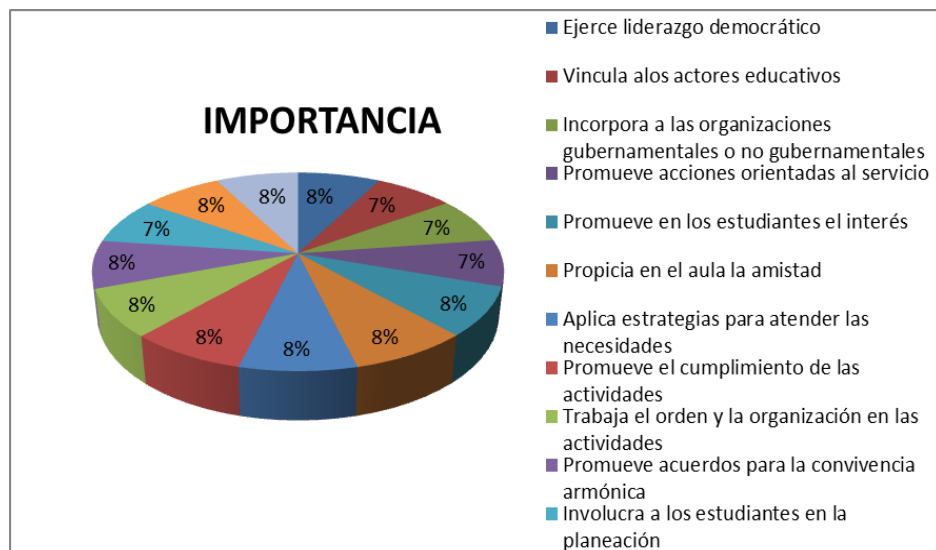


Gráfico N° 24: 3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

En este nivel sobre la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente muestra los siguientes resultados:

- el 8% de docentes ejercen liderazgo democrático, incorporan a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales; promueven: acciones orientadas al servicio social comunitario, en los estudiante el interés y participación en actividades

cooperativas, el cumplimiento de las actividades propuestas en el aula, acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas, los valores y ejercicios de los derechos humanos en su aula, también propician en el aula la amistad, aplican estrategias para atender las necesidades y estrategias cooperativas, trabajan el orden y la organización en las actividades, involucran a los estudiantes en la planeación y estrategias innovadoras.

- un 7% de docentes, vinculan a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.

Estos resultados señalan que los docentes en su desempeño profesional como líderes y comunicadores, es muy bueno, porque dan importancia al desarrollo de sus tareas laborales, acompañan desde sus experiencias y transmiten sus conocimientos a los estudiantes que son su responsabilidad, formándoles integralmente y motivándolos a una futura profesión para que respondan a los retos y desafíos de la sociedad. Sin embargo, según la observación realizada a los docentes les falta que involucren a los estudiantes en su planeación y aplicación de estrategias innovadora, porque algunos docentes aplican la metodología tradicional, que no motiva ni despierta el interés de los estudiantes para que asimilen los conocimientos que imparten. El liderazgo y la comunicación son elementos que los docentes deben de poseer e influir en los estudiantes para que sean corresponsables con la enseñanza recibida, cimentados en los principios, la convivencia armónica, sana y pacífica, el servicio, el respeto a los deberes y derechos de toda persona; estas acciones ayudan para mejorar la interrelación y comunicación del grupo como nos señala Paredes. J. C.(2009) "Un buen profesor es un gran comunicador", "la comunicación y liderazgo del docente es fundamental para mantener favorable clima laboral en el interior del aula, un docente competente en ésta área tiene mejores oportunidades de resolver conflictos al interior de esta", conduciendo al grupo hacia metas comunes y facilitando el desarrollo y los resultados de los estudiantes, frente a las tareas que han de realizar para el logro de los objetivos docentes".

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

TABLA 25: 3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,20	8%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	8%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	8%
TOTAL		118,40	100%
PROMEDIO		9,11	

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

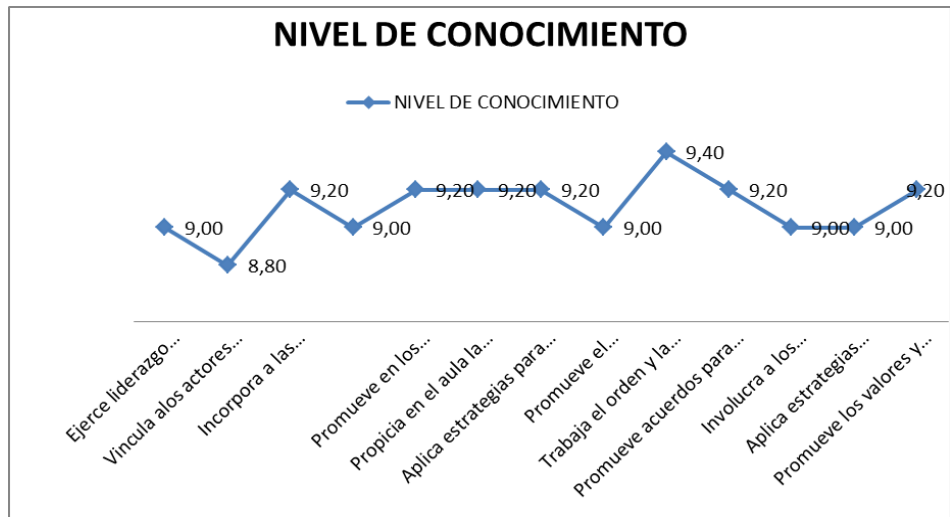


Gráfico N° 25: 3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

El nivel de conocimiento que los docentes poseen en el ámbito del liderazgo y comunicación es del 8%, lo cual se revela en que ejercen liderazgo democrático, incorporan a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución

de proyectos institucionales; promueven: acciones orientadas al servicio, en los estudiante el interés y participación en las actividades cooperativas, el cumplimiento de las actividades propuestas en el aula, acuerdos para la convivencia armónica en el aula, valores y ejercicio de los derechos humanos, propician en el aula la amistad, aplican estrategias para atender las necesidades y estrategias cooperativas de integración, trabajan el orden y la organización en las actividades, involucran a los estudiantes en la planeación. Un 7% de los docentes vinculan a los actores educativos a través de proyectos.

Como muestra el análisis, el nivel de conocimiento de los docentes en este ámbito de liderazgo y comunicación es excelente, mientras mayor conocimiento tengan los docentes ejercen con mayor fluidez su desempeño profesional, aprovechan los medios necesarios y recursos propios e institucionales. Tanto los docentes como los estudiantes, al compartir los conocimientos se enriquecen y cultivan una relación cercana y motivadora que despierta el interés de involucrarse y participar en las actividades programadas y es responsable en sus tareas personales como nos manifiesta, Alva, O.M. (2005) “De esta, manera el educador ya no es sólo el que educa, sino aquel que, en tanto educa, es educado a través de la interacción con el educando, quien, al ser educado, también educa. Así, ambos se transforman en sujetos del proceso en que crecen juntos y en el cual los argumentos de la autoridad ya no rigen. La comunicación educativa permite una interrelación entre los docentes, los estudiantes y la comunidad, estableciendo un ambiente favorable de acuerdo a sus costumbres, que permitan el desarrollo de la personalidad de los individuos que participan”.

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

TABLA 26: 3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	8,67	9,26
	Desarrollo	8,77	9,48
	Evaluación	8,80	9,29
	Visión Global	8,75	9,34
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,83	9,07

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

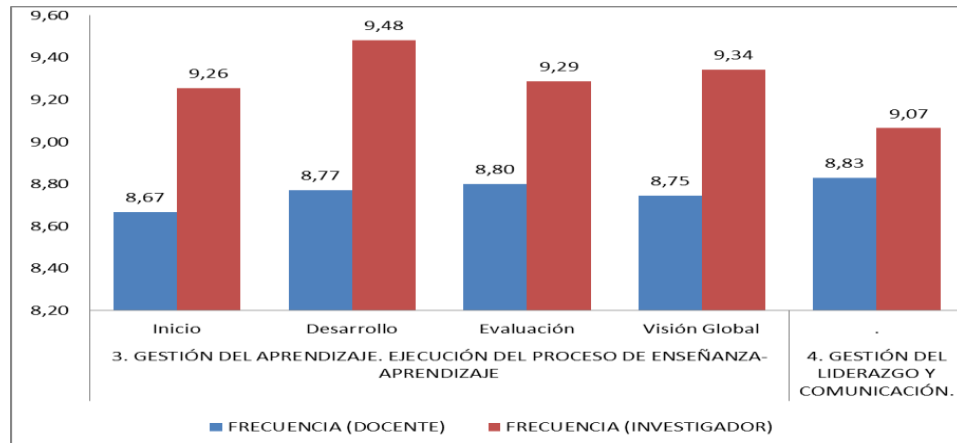


Gráfico N° 26: 3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

En la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, en la Gestión del Aprendizaje, Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

- La frecuencia de los docentes, se autoevalúan con un puntaje en la etapa de inicio del 8.67, mientras que el observador tiene un puntaje de 9.26.

- En la etapa del desarrollo los docentes se califican con el 8.77, y el observador con un puntaje de 9.48.

- En la etapa de evaluación, los docentes se autoevalúan con un puntaje de 8.88, mientras que el observador tiene un puntaje de 9.29.

- La tabla de resultados de la investigación nos permite obtener una visión de los docentes que realizaron su autoevaluación con 8.75 puntos y del observador de 9.34 puntos.

- En la Gestión de Liderazgo y Comunicación, la frecuencia de los docentes autoevaluados es de 8.83 puntos y el nivel de frecuencia del observador es de 9.07 puntos.

El análisis con los datos de esta investigación, demuestran que los docentes están preparados para impartir sus conocimientos, porque todos los docentes observados poseen su título académico de tercer nivel. Por otra parte los docentes, acorde a las reformas curriculares que se han dado en estos últimos tiempos, se ven obligados a estar

renovando sus conocimientos, esto implica dedicar más tiempo a su formación y autoformación permanente, a su trabajo y a ajustarse a las normas que emite el Ministerio de la Cartera de Educación, sin embargo en la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje que realizan los docentes, a algunos les hace falta frecuentar mayormente todas las etapas de este proceso, no solo es el conocimiento adquirido con el que se desarrolla la práctica docente, sino también juega un papel importante el desarrollo de sus aptitudes, destrezas, habilidades y la utilización de los recursos y medios innovados que ofrece la institución y la auto gestión.

Para la comunidad, padres de familia y estudiantes debe ser satisfactorio contar con profesionales excelentes en el ámbito educativo, es un trabajo complejo, de responsabilidad, pues depende de la transferencia de conocimientos por parte de los docentes y la asimilación de los estudiantes para que contemos con los profesionales que requiere nuestra sociedad. Consecuentemente todas estas reformas no son satisfactorias para algunos docentes porque se sienten presionados, desmotivados, desvalorados, también por la acumulación de actividades, algunos estudiantes y padres de familia que no son corresponsables En la observación realizada a los docentes, el investigador aplica un valor excelente en comparación con la autoevaluación de los mismos docentes en la observación de sus actividades prácticas que es muy buena según la investigación realizada, esta diferencia se da porque algunos docentes al momento de ser observados ejecutan sus conocimientos, habilidades, y utilizan los recursos tecnológicos que puede ofrecer la institución y que está a disposición en la mayoría de los maestros en las aulas, favoreciendo la ejecución de la enseñanza – aprendizaje, lo ideal sería que los docentes frecuenten los recursos a su alcance y gestionen los que requieren para un mejor desempeño, desde un análisis de la realidad educativa, se autoevalúen a nivel personal e institucional, con la seguridad de que responderán a las necesidades que se presentan en el aula con sus estudiantes, en la institución y en la comunidad, y cumplan sus funciones cabalmente, como nos señala Montenegro, I. (2003; 2007) “se entiende como el cumplimiento de sus funciones, éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejercen en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente” (p. 18).

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

TABLA 27: 3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	7,80	8,63	8,48
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,59	9,00	8,72
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,10	9,30	9,14
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,75	8,91	9,20
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,83	8,94	9,11

Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

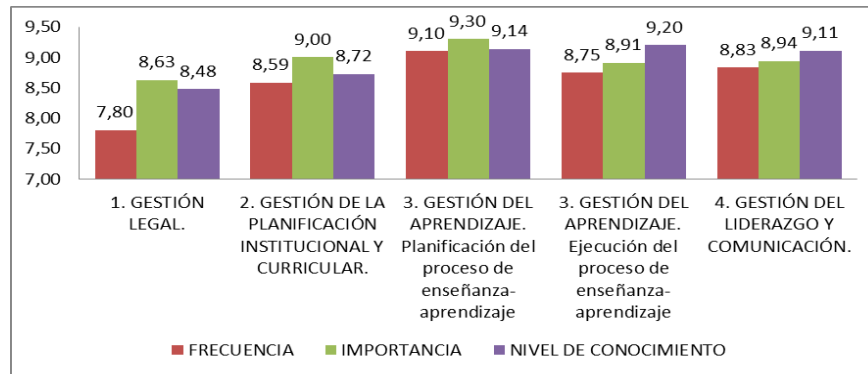


Gráfico N° 27: 3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).
Fuente: Registro de autoevaluación y observación al docente.

El análisis global del desempeño profesional de los docentes refleja:

NIVEL DE FRECUENCIA:

- En el ámbito de la gestión legal, muestra que en su nivel de frecuencia que es bueno, alcanza 7.80 puntos.
- En el ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular tienen un puntaje 8,59 que es un nivel muy bueno.
- En el ámbito de la gestión del aprendizaje en la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje el puntaje es de 9.10, se considera que es un nivel excelente y en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje tienen un puntaje del 8.75, su nivel es muy bueno,
- En el ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación tienen un puntaje de 8.83, su nivel es muy bueno.

NIVEL DE IMPORTANCIA:

- En el ámbito de la gestión legal es muy bueno, alcanza un puntaje del 8.63.

- El ámbito de planificación institucional y curricular es excelente, tiene un promedio de 9.00.
- En el ámbito de la gestión del aprendizaje, la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje alcanza un nivel de excelencia con 9.30.
- Dentro del ámbito de la gestión del aprendizaje sobre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje es muy bueno, tiene 8.91 puntos.
- En el ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación el nivel es también muy bueno con 8.94 puntos.

NIVEL DE CONOCIMIENTO:

- En el ámbito de la gestión legal, tienen un nivel muy bueno con un puntaje de 8.48.
- En el ámbito de la gestión de planificación institucional y curricular también su nivel es muy bueno, tiene una puntaje del 8.72.
- En el ámbito de la gestión del aprendizaje en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje tienen un nivel de excelencia con 9.14 puntos, tienen un mismo nivel la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje con 9.20 puntos.
- En el ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación tiene un nivel excelente con un puntaje 9.11.

El análisis de los resultados obtenidos en los diferentes ámbitos del desempeño profesional de los docentes, revela que en las respectivas gestiones el papel que desempeñan los docentes es de mucha responsabilidad, profesionalismo: ético, científico, pedagógico, tecnológico...El nivel de conocimientos que tienen los docentes es muy bueno porque están en formación permanente, sin embargo les hace falta dar mayor importancia y frecuentar en su práctica los diferentes elementos que contienen estos ámbitos. “La educación es un derecho de todo ciudadano”, es necesaria una educación de calidad que efectúe cambios tanto en los docentes como en los estudiantes garantizando el desarrollo de las capacidades y competencias que requiere la enseñanza – aprendizaje, el análisis señala que tanto en la planificación como en la ejecución, los docentes ponen mayor empeño en su práctica profesional, favoreciendo a los estudiantes la oportunidad de ser protagonistas de su propia educación, toda esta gestión educativa constituye un desafío para los docentes, están llamados a dar una respuesta a las necesidades que se presentan en diversos campos de la educación como nos señala Montenegro, I. A. (2003; 2007) “Por naturaleza, la actividad docente se ejerce sobre diversos campos y con distintos niveles de complejidad, el desempeño docente se puede asumir como una posibilidad para apreciar de cerca la trascendente labor de educar. Tener la sensación de hacer las cosas bien y de estar mejorando de manera continua, es por si mismo, motivo de satisfacción” (p. 8).

CONCLUSIONES

Al culminar el presente estudio investigativo, realizado en el colegio Técnico “Baños”, del cantón Baños de Agua Santa, provincia del Tungurahua, según los objetivos planteados se concluye:

- A pesar de que los docentes reflejan un desempeño muy bueno, en algunos hace falta conocer, asimilar y aplicar los elementos que contienen la Ley Orgánica de Educación Intercultural que garantizan los derechos y deberes de los estudiantes.
- Una planificación adecuada desde el ámbito institucional y curricular, facilita el desarrollo de las actividades profesionales de los docentes, permitiéndoles evaluar, dar continuidad en su labor y evitar contradicciones e improvisaciones, aunque algunos docentes no son constantes en llevar su planificación de actividades, justificándose por los años de experiencia y dominio de su área.
- Los conocimientos que poseen los docentes, la aplicación de técnicas, estrategias metodológicas, herramientas, medios y experiencias aplicados a la realidad en su práctica docente, ayudan para que los estudiantes construyan sus conocimientos, los innoven y los evalúen.
- La transferencia de conocimientos en el proceso de enseñanza-aprendizaje es un elemento importante para la formación de los estudiantes, lamentablemente algunos docentes no siempre lo aplican satisfactoriamente porque no disponen de materiales y herramientas adecuadas para desarrollar sus actividades, algunas se encuentran en mal estado o son obsoletos.
- El nivel de conocimiento de los docentes en el ámbito del liderazgo y comunicación es excelente, porque les permite ejercer con mayor fluidez su desempeño profesional, ayudan a mejorar la responsabilidad, comunicación e interrelación en el aula y fuera de ella.
- Sin embargo algunos docentes les falta involucrar a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.
- Los docentes poseen un nivel de conocimiento muy bueno en los cuatro ámbitos de la gestión educativa y ejercen su desempeño con profesionalismo ético, científico, pedagógico y tecnológico, favoreciendo a los estudiantes ser protagonistas de su propia educación, sin embargo a algunos docentes les hace falta dar mayor importancia y frecuentar en su práctica docente los elementos que contienen los diferentes ámbitos en la gestión educativa.

RECOMENDACIONES

- Es importante que los docentes tomen más en cuenta en su organización y planificación, los contenidos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, porque les hace falta apropiarse más de su conocimiento, asimilación y ejecución en su desempeño profesional.
- Es importante llevar una planificación con constancia desde los lineamientos que señala el ámbito institucional y curricular para evitar contradicciones e improvisaciones.
- Las autoridades de la institución educativa, docentes y padres de familia, deben preocuparse por elaborar, gestionar y adquirir los medios necesarios para mejorar los recursos, infraestructura, y herramientas que están desfasados, en mal estado u obsoleto.
- En el ámbito de liderazgo y comunicación, los docentes deben dar mayor importancia e involucrar a los estudiantes en su planeación y ejecución de estrategias innovadoras que despierten el interés de asimilar los conocimientos que reciben.
- Los docentes en el ejercicio del liderazgo y comunicación deben conocer e involucrarse más en la realidad social, política y cultural en la que viven los estudiantes, padres de familia y comunidad, para que se promueva la formación integral de los estudiantes.
- Los docentes deben tener pleno conocimiento y frecuentar en su práctica los elementos que contienen los diferentes ámbitos de la gestión educativa con profesionalismo ético, científico, pedagógico y tecnológico de manera que favorezcan una educación integral en los estudiantes.

BIBLIOGRAFIA

- Alva, O.M. (2005) Importancia de la Comunicación en la Educación. Recuperado de manuelalvaolivos.obolog.es/importancia-comunicacion-educacion-60698
- Amidón, G. Hunter, M. (1996) Relación maestro – alumno. Recuperado de: www.slideshare.net/.../información-guion-psicopedagogía-Maritza
- Antúnez, S. (2004). Organización escolar y acción directiva. Recuperado de: http://dgfcms.sep.gob.mx/DocGral/Org_esc_acc_dir.pdf
- Antúnez , S. L. del Carmen, F. Imbernón, A. Parcerisa, A. Zabala (2008) Del proyecto educativo a la programación de aula: el qué, el cuándo y el cómo de los instrumentos de la planificación didáctica
- Arredando. A.C. (enero, 1998). Del desempleo a la vocación, el caso de los maestros de telesecundarias. *REVISTA DE EDUCACIÓN / NUEVA ÉPOCA*. Nº.4. Recuperado de <http://educar.jalisco.gob.mx/04/4arredon.html>
- Bacigalupe, T.* Familia y escuela: Una relación que debemos construir. Recopilado de: <http://www.educacion2020.cl/noticia/familia-y-escuela-una-relacion-que-debemos-construir>
- Benno, S. (1996) Nueva tendencia en la gestión educativa: democracia y calidad. http://www.educando.edu.do/files/4313/4643/1519/NUEVAS_TENDENCIAS_EN_LA_GESTIN_EDUCATIVA.pdf
- Betty. (2011). Características de la gestión educativa. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/56871329/11/Caracteristicas-de-la-gestion-educativa>
- Polo, A., Trejo, W., Fernández, M., Ortiz, J., Pallero, A., y Canela, M. (2012) *Características de la gestión escolar* exposición - SlideShare Recuperado de: www.slideshare.net/.../caracteristicas-de-la-gestion-escolar-exposicion
- Bolívar. A. (enero-abril 2006). Familia y escuela: dos mundos llamados a trabajar en común. *Revista de educación*. 339, pp119-1146. Recuperado de: http://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=8klmOxHabL8C&oi=fnd&pg=PA119&dq=relacion+familia+escuela+y+comunidad++Bolivar+.a.+2006&ots=CUwiXOo-GJ&sig=UtJ_wRpQD3FX44-5n9M8P1MwQ_U&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Bustamante, D. J. (2013). Los estándares de calidad en la educación ecuatoriana – Red. Recuperado de: <http://redesoei.ning.com/.../los-est-ndares-de-calidad-en-la-educaci-n-ecuatoria...>

Caballeros, S. (2008). La Gestión del Aprendizaje. *Revista de la Universidad Bolivariana*, Santiago, volumen 7, (21), 311-337

Cámere. E. (2009) La relación profesor-alumno en el aula. Recuperado de: <http://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>

Casado, J. E. (mayo 2006). FORMACIÓN Y AUTOFORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO. *Revista educativa monográfico*. Nº3

Casasús, J. (2000) Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B) Recuperado de: http://ceadug.ugto.mx/iglu/Mod%20III/lecturas/Problemas_gestion_educativa1.pdf

Castro, A. (2007). Formación inicial y profesión docente. Recuperado de: http://www.momentocero.com/archivos/mo0_inv_Brunner_Pena_2007.pdf#page=99

Colegio Nacional Técnico Baños - Amerpages. Recuperado de: <http://amerpages.com/spa/ecuador/items/view/31012/colegio-nacional-tecnico-banos>

Constitución de la República de Ecuador - Ecuador Forestal (2008) Recuperado ecuadorforestal.org/.../CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_E...

Constitución de la República *del Ecuador 2008*
http://www.cicad.oas.org/fortalecimiento_institucional/legislations/PDF/EC/constitucion.pdf

Definición de Estrategia - Qué es y Concepto. Recuperado de: <http://definicion.mx/estrategia/>

Delgado. M. L. (2009). La función de *liderazgo* de la dirección escolar . - Gredos. Recuperado de: http://gredos.usal.es/jspui/.../La_funcion_de_liderazgo_de_la_direccion_.pdf

Elliff, H. (2010) Historias de vida docente: una mirada émica a la motivación del profesorado. Recuperado. http://scholar.google.com/scholar?q=Elliff%2C+Helga+2010&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Estándares de Calidad Educativa - Ministerio de Educación

educacion.gob.ec/wp-content/plugins/download.../download.php?id...

García, B.F. (abril 2013). Las relaciones escuela – familia un reto educativo. *Fundación infancia y aprendizaje*, 26 (4), 426 – 437.

García, C.M. (2002). La formación inicial y permanente de los educadores. Recuperado <http://www.redscepacala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/FORMACION/FORMACION%20INICIAL%20Y%20PERMANENTE%20DE%20LOS%20EDUCADORES.pdf>

García, F.J. Betoret, F.D (mayo 2002). Motivación, aprendizaje y rendimiento escolar.

Revista Electrónica de Motivación y Emoción. 6 (1), 24

<http://revistadocencia.cl/pdf/16web/2.%20Reflexiones%20Pedagogicas/Francisco%20Garc%EDa%20Baceti%20y%20Fernando%20D....pdf>

Graciela de Vita (2009). Planificación Institucional Y Didáctica - SlideShare. Recuperado

www.slideshare.net/alicreativa/planificacion-institucional-y-didactica

Gimeno Sacristán, J. y Pérez Gómez, A. (1993): Comprender y transformar la enseñanza.

Madrid, Morata, pág. 230.

González. E. (2012). *Funciones educativas de la familia* - SlideShare. Recuperado de:

<http://es.slideshare.net/EvitaHGonzalez/funciones-educativas-de-la-familia>

Guerrero, L., Montenegro, A., Paredes, S., Ruiz, R. y Sánchez, M. L. (2007) 8 Para mejorar aprendizajes en las Instituciones Educativas de... Recuperado de:

www.cne.gob.pe/docs/cne-publicaciones/cuaderno08.pdf

Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador. (2006-2015). Primera versión resumida. Recuperado de:

http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf

Hernández, F. y Sancho, J. M. (1996) Para enseñar no basta con saber la asignatura.

Barcelona, Paidós, 1996 pág.106.

Inciarte, A., Marcano, N., Reyes, M. E. (2006). Gestión académico-administrativa en la educación básica - *SciELO Revista Venezolana de Gerencia* v.11 n.34. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S131599842006000200005&script=sci_arttext

Ley Orgánica de Educación Intercultural (31 de marzo 2011) N° 417 2º Suplemento
Recuperado de: <http://educaciondecalidad.ec/ley-educacion-intercultural-menu/ley-educacion-intercultural-texto-ley.html>

Machado, A. L. (julio 2005). UNESCO. Protagonismo docente en el cambio educativo, *Revista PRELAC*. Recuperado de:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>

Marcelo. C. (1995). Formación del Profesorado para el Cambio Educativo. Barcelona, EUB. Recuperado de:
[file:///C:/Users/Familia/Downloads/Formaci%C3%B3n%20del%20profesorado%20para%20el%20cambio%20educativo%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Familia/Downloads/Formaci%C3%B3n%20del%20profesorado%20para%20el%20cambio%20educativo%20(1).pdf)

Marco Legal (2012) Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador.
http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf

Montecinos. C. (2003). DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Y APRENDIZAJE COLECTIVO. *Revista de la escuela de psicología facultad de filosofía y educación pontificia universidad católica de Valparaíso*. Vol. 2 / 2003 (pp. 105 – 128). Recopilado de:
<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/6/6>

Montenegro, I. A. (2007). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos morales e instrumentos. Bogotá. D.C. Colombia. Primera Edición: 2003 Segunda Edición: 2007
Pg. 1-92

Montenegro, I. A. (2003). Fundamentos, modelos e instrumentos. Primera edición Bogotá Colombia

Neiva y Pitalito (2011). Ministerio de Educación. Recuperado de:
www.mineducacion.gov.co/1621/articles-310248_archivo_pdf_informe...

Palomera, R. Fernández, P. y Brackett. M. A. (2008) La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias. *Revista Electrónica de la Investigación Psicoeducativa*, 6 (15), 437-454.

Paredes. J. C. (2009). Taller Liderazgo Y Comunicación Escolar. Recuperado de:
www.slideshare.net/.../taller-liderazgo-y-comunicacion-escolar-presentati...

Plan Nacional Decenal de Protección Integral a la. - OEI (2004) Recuperado de:
www.oei.es/quipu/ecuador/plan_decenal_ninez.pdf

Pérez, G. Á. (febrero). La cultura institucional de la escuela, *Revista Pensamientos*,
 Nº 266 pp. 79 – 82.

Recuperado de: http://www.ict.edu.mx/acervo_educacion_cultura_institucional.pdf

Reglamento de la LEY ORGANICA DE EDUCACION... Recuperado de:
www.educar.ec/servicios/regla_loei-1.html

Ronda, P. G. (2002). Estrategia y dirección estratégica Recuperado de:
<http://es.scribd.com/doc/109983359/EI-Concepto-Estrategia>

Ruiz, C. E. Estrevel, .R. L. (2007). UNAM (México) La relación maestro-alumno en el
 contexto del aprendizaje. Recopilado de: <http://psicolatina.org/Seis/maestro.html>

Sacristán. J.G. (1988.). La construcción del discurso acerca de la diversidad y sus
 prácticas. Recuperado de:

http://www.cse.altas-capacidades.net/pdf/la_construccion_del_discurso.pdf

Salas, P.R. (mayo - agosto 200). La calidad en el desarrollo profesional: avances y
 desafíos. *Educ Med Super*. 14 (2) Recuperado de:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412000000200003

Sánchez. M.B. (2007). Las relaciones entre las familias y la escuela. Una experiencia.

Recuperado de: de

http://www.lasalle.org/wpcontent/uploads/pdf/mel/cahier_mel/38cahier_mel_es.pdf

São, P. J. (1997) LOS IMPERATIVOS DE LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS DE LOS 90^{*}
Revista Facultades de Educación. 23 (1-2). Recuperado de:

http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-25551997000100005&script=sci_arttext

Soubal. C. S. (2008). La gestión del aprendizaje. *Revista POLIS de la Universidad Bolivariana*, 7(27), 311, 321-322.

Recuperado de: <http://www.scielo.cl/pdf/polis/v7n21/art15.pdf>

Uribe, B. M. (2010) profesionalizar la dirección escolar potenciando el liderazgo: una clave ineludible en la mejora escolar. Desarrollo de perfiles de competencias directivas en el sistema educativo chileno. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa Volumen 3, Número 1, 20 (304,305 y 313)*

Valle, J. M. (2004). La política educativa de la Unión Europea fundamentos, evolución histórica y propuesta de un modelo para su análisis crítico. Recuperado de:

<http://e-spacio.uned.es/revistasuned/index.php/REEC/article/view/7389>

Vélez, W. C.M. et al. (2008) 15 de Noviembre de 2012. Definen estándares para evaluar a escuelas y colegios. LA HORA NACIONAL. Recuperado de: Share on facebook Share on twitter Share on email Share on print More Sharing Services 5

Vidal. G. Ll. Acuerdo 382_ 11 Organismos Escolares - Educar.ec Recuperado de: <http://www.educar.ec/noticias/organismos.html>

PROPUESTA

Una vez realizado el análisis de esta investigación, de los respectivos ámbitos de la gestión educativa, en cuanto al ámbito de Liderazgo y Comunicación, es importante que los docentes involucren a los estudiantes en la planeación de estrategias innovadoras que despierten el interés de involucrarse y participar en las actividades programadas y faciliten la asimilación de los conocimientos que reciben. Por eso propongo impartir un curso – taller a los docentes que laboran en el Colegio Técnico “Baños” sobre la aplicación de estrategias innovadoras que fortalezcan el desempeño profesional de los docentes en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

PROPUESTA

ÁMBITO: LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.			
PROBLEMA IDENTIFICADO: Poca aplicación de estrategias innovadoras que involucren a los estudiantes.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: Involucrar a los estudiantes en la planeación de estrategias innovadoras.			
OBJETIVO: Fortalecer el nivel de conocimiento de los docentes, mediante un curso – taller de aplicación de estrategias innovadoras, que facilite su desempeño profesional en el proceso de enseñanza – aprendizaje y trascienda a los estudiantes del Colegio Técnico “Baños” en el período 2014 - 2015.			
Actividades	Procedimientos	Recursos	Evaluación
1.- Realizar un curso – taller, sobre aplicación de estrategias innovadoras.	1.1. Entregar el informe con los resultados de la investigación y propuesta a ejecutar al Rector del Colegio Técnico “Baños”.	Carta de entrega - recepción del informe de los resultados de la investigación. Propuesta a ejecutar.	Conocimiento de los procesos, resultados y propuesta de la investigación. Firma de la carta de entrega - recepción del informe.
	1.2. Solicitar a un expositor experto en el manejo y utilización de las Nuevas Técnicas de Información y Comunicación (NTICs), que socialice sobre la importancia del uso de estos medios.	Humanos y económicos.	Expositor disponible para impartir sobre el uso y aplicación de las NTICs.
	1.3. Preparación del curso – taller con el material adecuado y necesario.	Bibliografías, Computadora, Internet, Material de oficina	Distribución y organización del tiempo para la ejecución del Curso – taller.

	1.4. Organizar con el Señor Rector del Colegio Técnico “Baños”, la agenda para la realización del curso – taller.	Horarios, Agendas.	Se contará con la organización y planificación de la agenda para el curso.
	1.5. Elaborar y repartir la invitación a los docentes para su participación en el curso – taller.	Computadora. Material de escritorio. Invitaciones.	Conocimiento de los docentes sobre la organización y ejecución del curso.
	1.6. Desarrollo del curso, agenda organizada y planificada.	Material preparado Computadora, Proyector...(NTICs) Pizarra, Marcadores Cuaderno, Bibliografía.	Participación activa y corresponsable de los docentes en el curso-taller. Docentes con mayor conocimiento sobre las estrategias de innovación
	1.7. Elaborar material didáctico sobre el tema.	Bibliografía, Computadora, Impresora, Material.	El docente cuenta con material que facilita la asimilación y aplicación de los aspectos estudiados.
2.- Evaluar a los docentes sobre el curso – taller de aplicación de estrategias.	2.1. Adquirir herramientas tecnológicas necesarias.	Instrumentos tecnológicos: Computadoras, proyector, tablet, celular...	El docente cuenta con instrumentos tecnológicos.
	2.2. Desarrollar una clase con las estrategias asimiladas en el curso - taller	Computadora, material didáctico, bibliografía.	El docente aplica las estrategias innovadoras en su planeación.
	2.3. Formar equipos de trabajo entre dos compañeros docentes y exponer su tema desarrollado.	Tema desarrollado, Instrumentos tecnológicos.	Los docentes demuestran sus conocimientos adquiridos.
	2.4. Retroalimentación por medio de experiencias adquiridas.	Humanos.	Docentes capacitados y motivados a seguir autoformándose.

BIBLIOGRAFÍA:

Aulas Innovadoras. (2014). Espiral, Educación y Tecnología. Recuperado de: <http://blogs.ciberespiral.org/aulasinnovadoras/>

García, I. (2012). Estrategias docentes para un aprendizaje colaborativo en el aula. Recuperado de: <http://www.prodidac.org/nuevos-cursos?task=vercurso&id=4>

García, I. (2013). Técnicas Participativas y Estrategias Innovadoras Complementarias a la Exposición Docente Virtual. Recuperado de: <http://campusvirtuales2013.uib.es/docs/133.pdf>

Heinsen, M. (2014). *Estrategias Innovadoras para Docentes*. Recuperado de: <http://docentes.unibe.edu.do/resources/documents/PPT%20Estrategias%20Innovadoras%20para%20Docentes%20EGRU.pdf>

Salinas, J. (noviembre, 2004). Innovación docente y uso de las TIC en la enseñanza universitaria. *Revista universidad y sociedad del conocimiento*, 1 (1), 1–16.

Saturnino de la Torre. (2000) Estrategias Didácticas Innovadoras. Recuperado de: www.terras.edu.ar/aula/cursos/.../8TEJADA-FERNANDEZ-Jose-CAP-4-P...

Saturnino de la Torre, O. C. et al. (2003). *El cine como estrategia didáctica innovadora* - Dialnet Recuperado de: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1049460.pdf

Saturnino de la Torre, (diciembre 2009). La Universidad que queremos estrategias creativas en el aula universitaria. *Revista digital universitaria*, 10 (12) 1-17.

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 8 de septiembre del 2014

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
 DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



Recibido

09-2014

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

Pública	Municipal	Particular	Fiscomisional
---------	-----------	------------	---------------

3. Ubicación geográfica:

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller	Profesor	Tercer nivel	Cuarto nivel
-----------	----------	--------------	--------------

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial	Básica	Bachillerato	Básica y Bachillerato
---------	--------	--------------	-----------------------

7. Modalidad de trabajo:

Presencial	Semipresencial	Distancia
------------	----------------	-----------

8. Relación laboral:

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

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

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

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

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

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

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NÚMERO DE NIÑOS:
PERÍODO/S OBSERVADO/S:
ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:
DESTREZA TRABAJADA:
FECHA:

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

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

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

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

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



ENTREGA DE DOCUMENTOS DEL COLEGIO "TÉCNICO BAÑOS"



ENCUESTA DE AUTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES DENTRO DEL AULA



OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES FUERA DEL AULA

