



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION QUÍMICO BIOLÓGICAS

Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el nivel de bachillerato del centro educativo Colegio de Bachillerato “13 de Mayo” de la ciudad de Portovelo, de la provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Alvarado Romero, Saira Katherine

DIRECTOR: Ocampo Ocampo, Fernando Miguel Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVELO

2014

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magíster.

Fernando Miguel Ocampo Ocampo

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el nivel de bachillerato del centro educativo Colegio de Bachillerato "13 de Mayo" de la ciudad de Portovelo, de la provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014 realizado por Alvarado Romero Saira Katherine, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre de 2014.

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Alvarado Romero Saira Katherine declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el nivel de bachillerato del centro educativo Colegio de Bachillerato Trece de Mayo de la ciudad de Portovelo, de la provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mg. Fernando Miguel Ocampo Ocampo director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autor: Alvarado Romero Saira Katherine

Cédula:0705756948

DEDICATORIA

Le dedico este logro a mi Dios, porque sin ti nada es posible; gracias por tu amor, bendiciones y enseñanzas.

A mis padres por sus muestras de amor y confianza, por inculcarme la práctica de valores que cada día me ayuda a ser una mejor persona.

A mi esposo Marquito, a mi hijita Marcelita Salomé que es la mayor bendición de mi vida.

Gracias a mis maestros que con su paciencia, guía y enseñanza contribuyeron a mi formación.

Sin olvidar aquellas personas que me ayudaron y apoyaron durante este proceso, y que con sus consejos me han animado a seguir adelante, mis suegros Marcelo y Paquita.

Alvarado Romero Saira Katherine

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por darme la oportunidad de estudiar en su modalidad abierta y a distancia, donde inicie mi vida universitaria en el centro asociado de Portovelo; gracias por ofrecerme la posibilidad de una formación profesional en el lugar donde resido.

Gracias a Dios, por escuchar mis plegarias no dejándome desamparada en momento alguno.

Gracias a mis maestros, familiares, amigos y compañeros, que de una u otra manera contribuyeron para el logro de mis objetivos, siempre quedarán en mis recuerdos.

Gracias a la institución educativa donde realice mi trabajo de investigación el Colegio de Bachillerato 13 de Mayo, del cantón Portovelo, a sus autoridades, personal docente, administrativo y estudiantes por la colaboración brindada.

Alvarado Romero Saira Katherine

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Desempeño docente.....	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.	7
1.1.2.2. Motivación.	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.	13
1.1.2.4. Relación familia escuela.	15
1.1.2.5. Organización institucional.	16
1.1.2.6. Políticas educativas.	19
<i>1.1.2.6.1. Política 2.2.</i>	<i>19</i>
<i>1.1.2.6.2. Política 2.3.</i>	<i>20</i>
<i>1.1.2.6.3. Política 2.4.</i>	<i>20</i>
<i>1.1.2.6.4. Política 2.5.</i>	<i>21</i>
<i>1.1.2.6.5. Política 2.6.</i>	<i>21</i>
<i>1.1.2.6.6. Política 2.7.</i>	<i>22</i>
<i>1.1.2.6.7. Política 2.8.</i>	<i>22</i>
1.1.3. Características del desempeño docente.	23
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.	24
1.1.4.1. Desarrollo profesional.	24
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.	25
1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.	27

1.2.	Gestión educativa.....	29
1.2.1.	Definiciones de gestión educativa.	29
1.2.2.	Características de la gestión.	30
1.2.3.	Tipos de Gestión.	32
1.2.3.1.	Gestión directiva de la educación.	32
1.2.3.2.	Gestión pedagógica de la educación.	33
1.2.3.3.	Gestión administrativa y financiera de la educación.	33
1.2.3.4.	Gestión comunitaria.	34
1.2.4.	Ámbitos de la gestión docente.	34
1.2.4.1.	Ámbito de la gestión legal.	34
1.2.4.2.	Ámbito de la gestión del aprendizaje.	37
1.2.4.3.	Ámbito de la gestión de planificación.	40
1.2.4.4.	Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.	43
1.3.	Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	44
1.3.1.	Definiciones de las estrategias.	44
1.3.2.	Tipos de estrategias:.....	45
1.3.2.1.	En la gestión legal.	45
1.3.2.2.	En la gestión de la planificación institucional y curricular.	47
1.3.2.3.	En la gestión del aprendizaje.	47
1.3.2.4.	En la gestión del liderazgo y la comunicación.	48
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....		51
2.1.	Diseño de investigación.....	52
2.2.	Contexto.....	52
2.3.	Participantes.....	54
2.4.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	54
2.4.1.	Métodos.	54
2.4.2.	Técnicas.	56
2.4.3.	Instrumentos.	56
2.5.	Recursos.....	57
2.5.1.	Talento humano.	57
2.5.2.	Institucionales.	57
2.5.3.	Materiales.	58
2.5.4.	Económicos.	58
2.6.	Procedimiento.....	59

CAPÍTULO III.RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	61
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	62
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	62
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.	64
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	66
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	69
3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.	69
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.	71
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.	73
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....	75
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.	75
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.....	75
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.	78
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.	80
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.	82
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.	82
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.	84

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.	86
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.	89
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.	91
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.	93
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.	95
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.	97
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.	99
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.	101
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.	103
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.	105
3.3.2.13. Resultados desglosados de la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.	107

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	109
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.	109
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.	112
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	114
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	116
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	118
CONCLUSIONES.....	120
RECOMENDACIONES.....	124
BIBLIOGRAFÍA.....	127
PROPUESTA	130
ANEXOS.....	133
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	133
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.....	135
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.....	137
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	145

RESUMEN

En el Colegio de Bachillerato "13 de Mayo" de la ciudad de Portovelo se realizó un trabajo investigativo en el aula, planificado para observar el desempeño docente en cumplimiento de aspectos importantes para lograr aprendizajes significativos del estudiante, en esta investigación busco los problemas que el educador tiene para cumplir con su tarea educativa en un marco de calidad y productividad adecuadas para producir en el estudiante aprendizajes significativos que viabilicen y motiven nuevas y constantes acciones encaminadas a aprender y que ese entusiasmo dure toda la vida.

Reconozco cómo el docente debe formarse para guiar aprendizajes, qué habilidades debe poseer, qué destrezas, competencias básicas y específicas, que lo habiliten como profesional de la educación, cumpliendo en los aspectos legal, de planificación institucional y curricular para lograr desarrollo de aprendizajes, para ser líder de imitar, comunicándose de manera adecuada y agradable. Propongo estrategias adecuadas en respuesta a las deficiencias encontradas en el docente para mejorar su desempeño en el aula y la calidad de aprendizajes y estudiantes con la consiguiente respuesta a la sociedad globalizada.

PALABRAS CLAVES: gestión, cumplimiento, competencia, aprendizaje.

ABSTRACT

At school baccalaureate May 13 city Portovelo I make a research work in the classroom, planned to observe teacher performance in fulfilling important aspects to achieve significant learning of the student, in this research I find the problems that educators have to meet their educational work within a framework of appropriate quality and to produce significant learning in students that make viable and encourage new and sustained actions to learn and that enthusiasm lifelong productivity.

Recognize how the teacher should be formed to guide learning , what skills should have , what skills , basic and specific skills that qualify him as professional education, serving in the legal aspects , institutional and curricular planning to achieve development of learning to be a leader to mimic , communicating appropriately and nicely. Propose appropriate action in response to the deficiencies in teachers to improve their performance in the classroom and the quality of student learning and the subsequent response to the global society strategies.

KEYWORDS: management, compliance, competition, learning.

INTRODUCCIÓN

El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el Colegio de Bachillerato "13 de Mayo" en la ciudad de Portovelo en el año lectivo 2013-2014, permitió conocer cómo trabajan sus profesores, el desempeño de estudiantes de acuerdo a las estrategias que utiliza el docente, la calidad de aprendizajes y desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, la planificación institucional y curricular, permitió percibir el desempeño y la calidad de líderes y comunicadores desde la percepción del docente y desde la percepción de investigadora verificando su conocimiento, aplicación, diagnosticar su acierto o fallo en la gestión del aprendizaje y por lo tanto la calidad educativa del plantel.

El primer capítulo de la investigación lo conforma la investigación bibliográfica para el marco teórico, el mismo que se convirtió en el referente necesario de todo investigador para conocer los pormenores de la ciencia y el conocimiento ya adquirido en investigaciones anteriores y que facilitan el trabajo enseñando lo válido de experiencias a tomar en cuenta para encaminar el pensamiento del investigador, respecto a los elementos que tienen relación con el desempeño docente como formación necesaria del docente, la motivación, la relación entre profesor – alumno - familia, organización institucional, políticas educativas y desafíos del desempeño docente.

Respecto de la gestión educativa, se describe los ámbitos de la gestión docente en los aspectos legal, del aprendizaje, de la planificación, del liderazgo y la comunicación, además de las estrategias conocidas para mejorar los procesos de la gestión docente en los mismos aspectos de la gestión educativa, en el segundo capítulo, mostramos el diseño metodológico utilizado, iniciando por describir el contexto donde se realiza la investigación, los que participan de la misma, los métodos, las técnicas, los instrumentos, los recursos y el procedimiento utilizados para obtener la información que se convertirá en conocimiento.

El tercer capítulo contiene los resultados de análisis y discusión, obtenidos de las observaciones realizadas por la investigadora en el desarrollo de las actividades docentes para el aprendizaje en el aula, material de información recogido en cuadros y gráficos estadísticos donde se muestra el fenómeno educativo observado en frecuencias. Se complementa con las conclusiones, recomendaciones y como consecuencia esperada, la propuesta para corregir los problemas que se observaron, se analizaron y se consideraron como mal realizadas u omitidas por el docente provocando un aprendizaje no adecuado o deficiente por el estudiante y que se debe implementar para corregir el desvío.

Todo lo realizado es en seguimiento a un objetivo general y otros específicos planteados que son de interés académico de la Universidad para introducir al estudiante en su problemática profesional y adaptarlo en su actividad, es de interés científico conocer cómo trabajan los docentes, cómo se autoevalúan y realmente comprobar la verdad a través de la observación, al tiempo que se pone en práctica los aprendizajes logrados en la carrera educativa.

Es de interés de la institución educativa seleccionada, sus docentes, sus estudiantes, sus directivos conocer el resultado de esta evaluación de su trabajo porque les permitirá mejorar aspectos que no estén bien llevados, por ello se tiene una deuda que se debe pagar con la entrega de un ejemplar y la exposición del trabajo a los docentes si ellos lo permiten para con criterio constructivo apoyar el mejoramiento.

Es interés general determinar el desempeño docente en los ámbitos de gestión legal, planificación, aprendizaje, liderazgo y de la comunicación, específicamente se describió los fundamentos teóricos de gestión educativa planteados como objetivo, determinar la frecuencia de aplicación de las actividades necesarias, la importancia dada a requerimientos pedagógicos fundamentales, identificar el nivel de conocimientos de la gestión docente, comprobar el desempeño del docente luego de la observación de su actividad realizada y su auto evaluación, comparando los resultados para sacar conclusiones y recomendar acciones a través de una propuesta que intenta corregir los aspectos no cumplidos que generan fallas en la educación.

Gracias a la buena voluntad y decisión de colaborar de autoridades, docentes y estudiantes, el trabajo investigativo se desarrolló sin dificultades, con un poco de nerviosismo al principio, pero notando el interés de los docentes por lo novedoso de los aspectos a valorar, se logró más seguridad y trabajo activo; los objetivos específicos se lograron cumplir plenamente, lo que permitió cumplir el objetivo general en forma satisfactoria, dando alegría a todos los que estuvimos involucrados en el proceso investigativo.

La propuesta va encaminada a corregir la falta de cumplimiento del docente respecto de utilizar estrategias metodológicas diversas para el desarrollo de las actividades que producen aprendizajes en el aula y que motivan al trabajo interactivo, participativo, generador de experiencias y satisfacciones personales y de grupo, desprendiéndose de la tradicional clase magistral, que sirve para algunos aspectos del aprendizaje, pero que no los fija porque no son experiencias propias.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

Tema 1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Desempeño significa: “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer”; “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión” Casares,J.(1998).*Diccionario ideológico de la lengua española*. Barcelona, España: Editorial Bibliograf S.A. A criterio personal, también es desempeño el no considerado como obligación sino como satisfacción de quien lo realiza, pero lo hace con devoción y tiene resultados.

Según Luis Mutis Ibarra, el desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucran de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizadas en cada persona e influye en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera afectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea. Puesto que las actitudes, valores, saberes y habilidades no se transfieren, sino que se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos. Mutis Ibarra, L.H. (2009) (pág.19) El desempeño docente. Notas de estudio.

José Fernando González Sánchez, Subsecretario de Educación Básica de la SEP – dice: En cuanto al desempeño docente, los estándares, con su carga informativa, abren la puerta a un debate necesario sobre las pautas a seguir por autoridades y maestros dentro del proceso permanente de mejora de la práctica docente, que a través de los resultados obtenidos mediante su evaluación han permitido medir de forma clara, y en un grado hasta el momento desconocido en el sistema educativo nacional, el desempeño de los maestros dentro de las aulas.

En el mismo orden, es de señalarse que los estándares aportan a cada maestro una serie de datos que le facilita autoevaluar con mayor rigor su desempeño, focalizar y subsanar sus carencias y limitaciones profesionales en el ejercicio del magisterio, construir estrategias eficaces de enseñanza, contar con un referente para medir con certeza el grado de sus avances y desafíos dentro del aula y encauzar su trabajo hacia el cumplimiento de las metas...la primera de las cuales es la de lograr que los alumnos adquieran los conocimientos y las capacidades que en el futuro inmediato le demandarán, la educación superior, la sociedad y el mundo laboral. González, J.F. (2010) Documento base. Estándares de desempeño docente en el aula para la Educación Básica en México.

Amanda Arratia Beniscelli, Magister en CCSS mención Sociología de la Modernización en la Facultad de CCSS en su tesis de grado, pág. 90 dice: “En este sentido, parece importante partir recordando que la importancia del desempeño docente, en el sentido de que podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones, obtener excelentes medios de enseñanza y nuevas tecnologías, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación”

(Schulmeyer, 2002: 26). Esto implica que el rol de los docentes en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes es clave, y por lo mismo, comprender los factores asociados a su desempeño es fundamental. Arratia, A. (2010) desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados (Tesis de maestría inédita). Universidad de Chile, Chile.

El desempeño docente es el resultado obtenido en un proceso de trabajo de aula que se inicia con la formación personal especial, destinada a dirigir la construcción de aprendizajes en los estudiantes; creando un ambiente de buen vivir, de acuerdo a un currículo destinado a formar un ciudadano con perfil de competencias deseadas en la comunidad global, una planificación adecuada para anticiparse a los hechos de guiar los aprendizajes, motivarlos y evaluar.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Docente es el profesor que enseñaba saberes en una educación pasiva y que hoy coordina aprendizajes, promueve y motiva a la construcción del conocimiento en el estudiante, en una educación activa, coordinando los recursos didácticos, los conocimientos a adquirir, las estrategias a utilizar, las acciones o actividades para trabajando, jugando, interactuando se produzcan experiencias que enseñan, que dejan curiosidades que obligan a investigar y proseguir la tarea de aprender.

Los modelos anteriores de educación, exigían del docente; un conocimiento de la materia que la impartía unidireccionalmente en un monologo sin la participación activa del “alumno”, para ello no requería una formación en cómo enseñar pero para coordinar el aprendizaje el docente necesita aprender y practicar una metodología de trabajo diferente, desprendiéndose de aprendizajes no útiles, lo que se dice desaprender, pero ¿dónde se aprende esta nueva técnica de trabajo constructivista? Hay libros que enuncian las técnicas de trabajo pero no dicen cómo se procede

en detalle, la capacitación ministerial, de igual forma enuncia la técnica pero no se la práctica porque hay muy pocos capacitadores que la conocen y la pueden enseñar.

La necesidad de definir un *papel docente adecuado* a la necesidad educativa actual, del nuevo milenio de acuerdo a *educación globalizadora*. El *perfil* del “nuevo docente” ha configurado un listado de “competencias deseadas”, en el que participan diferentes postulados inspirados en teorías de acuerdo al interés de cada grupo político dominante en cada época, pero el “docente eficaz” debe ser un profesional *polivalente, competente, agente de cambio, ente reflexivo, investigador, intelectual crítico y transformador*.

Según (Barth, 1990; Delors y otros, 1996; Hargreaves, 1994; Gimeno, 1992; Jung, 1994; OCDE, 1991; Schon, 1992; UNESCO, 1990, 1998): “domina saberes, contenidos y pedagogías; provoca y facilita aprendizajes, asume su misión no de *enseñar* sino de *lograr que los alumnos aprendan*; interpreta y aplica un currículum, con la capacidad de responder a las necesidades locales; con criterio para discernir y seleccionar los contenidos y pedagogía adecuados a cada contexto y a cada grupo; comprende la cultura y la realidad para desarrollar una educación bilingüe e intercultural en contextos específicos.

Desarrolla una pedagogía activa, basada en el diálogo, la vinculación teoría-práctica, la interdisciplinariedad, la diversidad, el trabajo en equipo; participa, junto con sus compañeros, en la elaboración de proyectos educativos, contribuyendo a la visión y una misión institucional, creando un clima de cooperación, cultura democrática; trabaja y aprende en equipo, practica la formación en equipo en la propia escuela; investiga y crea una actitud permanente de aprendizaje para sí y para el alumno, seleccionar y proveerse de la información para su desempeño docente.

Toma iniciativas en ideas y proyectos innovadores institucionales; reflexión crítica sobre pedagogía, sistematización, inter-aprendizaje; compromiso ético de coherencia entre lo que dice y lo que hace, ser ejemplo para todos; detecta oportunamente problemas; ayuda a desarrollar los conocimientos, valores, habilidades para aprender a conocer, a hacer, a vivir juntos; desarrolla la creatividad, receptividad al cambio y la innovación, versatilidad en el conocimiento, anticipación y adaptabilidad a situaciones cambiantes, capacidad de discernimiento, actitud crítica, identificando para la solución de problemas e impulsando actividades educativas hacia la comunidad como un todo.

Se aprecia como “líder del aprendizaje”, manteniéndose actualizado en sus disciplinas y atento a disciplinas nuevas; abre a la incorporación y al manejo de las nuevas tecnologías para enseñanza en el aula; preparar a sus alumnos para seleccionar y utilizar críticamente la información; propiciar la participación de los padres de familia y la comunidad en la vida de la escuela; estar atento a los problemas de la comunidad, y al desarrollo local; (OCDE, 1991); ser percibido por los alumnos como un amigo y un modelo, alguien que les escucha y les ayuda a desarrollarse (UNESCO, 1996).

Para considerarse mediador de aprendizajes, debe poseer características apropiadas como:

- Ser un experto en los contenidos que planifica, con la adecuada flexibilidad.
- Establecer metas, inculcar hábitos de estudio, de perseverancia, autoestima, meta cognición, facilitador para que los estudiantes adopten habilidades para su autonomía.
- Planea, dirige la operación y evalúa los aprendizajes, organiza la interacción en el contexto con materiales y contenidos en ambientes colaborativos.
- Procura aprendizajes por interés propio de acuerdo a sus metas y proyectos de vida.
- Procurar la curiosidad, creatividad y el interés por aprender y conocer más de la realidad y la verdad.
- Procura los comportamientos adecuados que facilitan los aprendizajes significativos y transferibles entre estudiantes.
- Desarrolla valores y actitudes positivas. Por lo que requiere de las competencias siguientes:

Conocimiento de la materia actualizada y gran cultura general, competencias pedagógicas, gestión didáctica, mantenimiento de la disciplina, conocimientos sociales y psicológicos de los procesos del aprendizaje, buena autoestima, madurez, seguridad, equilibrio personal, capacidad de empatía, imaginación, creatividad. El docente se caracteriza por tener entusiasmo, optimismo pedagógico, liderazgo, capacidad de brindar afecto y seguridad necesarios para que demuestren sus capacidades. TORRES DEL CASTILLO R.M. (2007) La formación docente.

1.1.2.2. Motivación.

La motivación podemos considerarla como la ayuda, incentivo a la autoayuda que el docente debe apreciar de su autoridad superior y poseer de sí mismo que sirva de estímulo para que su tarea educativa sea satisfactoria. La motivación la podemos apreciar en cada uno de los actores

de la tarea educativa y de muchas formas entre las actitudes profesionales del educador que podemos mencionar:

- La capacitación constante de actualización en los adelantos pedagógicos, curriculares, tecnológicos, operativos, etc., que permita estar al nivel de todos y apto para todo desafío. El ser tomado en cuenta, que lo hagan participar; se agradece y motiva, este es el mal de muchas instituciones educativas donde sus directivos escogen sus preferidos para capacitar, motivando a unos y dañando a otros.
- Las reuniones periódicas para evaluar el avance de los proyectos, programas, reconocer dificultades o logros con todo el personal es motivante porque todos participan de la información, tienen oportunidad de actualizarse, opinar y comunicar sus criterios y hasta obtener ayuda de los demás. El mejoramiento de la gestión educativa, nunca será un tema agotado o acabado por la perfección y siempre requerirá de mejorarla cada vez.
- Visita de autoridades a las aulas hace saber que hay evaluación permanente, que hay que estar preparados para una observación inesperada, que para todos debe ser una oportunidad para mostrar mis logros con los estudiantes o para inaugurar siempre una nueva estrategia y quedar muy bien. Siempre que la autoridad tenga buenas intenciones y sea observador y vaya como amigo de visita.
- Felicitar cuando sea meritorio en público para que todos lo compartan y llamar la atención con tino, cuando sea necesario, en privado; que lo sepa únicamente autoridad y docente sancionado. Lo contrario es mezquino, dañino y genera rencor y divorcio entre autoridad y docentes, por la desconfianza y el temor al ridículo que siempre son desmotivantes. La autoridad debe cuidar al docente y éste a sus estudiantes.
- Respalda las decisiones positivas de los docentes ante los estudiantes o los padres de familia, lo que genera confianza y seguridad en lo que realizan, motivando a continuar una tarea con seguridad. Muchas decisiones acertadas son criticadas y hasta sancionadas por la autoridad, por compromiso, por desconocimiento, por falta de investigación, dañando el prestigio o labor del docente. Lo peor que puede pasar es que se cometa una injusticia y no se corrija el error en contra del docente, igual con el estudiante.

Información consultada y que sirvió de guía: Crespo Cordovez, A. (2008). Mejoramiento de la calidad de la educación particular popular y de la comunicación social comunitaria. Motivación de los maestros y maestras. El interés que se muestre por los docentes, permitirá comprender su valor y su importancia, razones que motivan, por ejemplo la inducción al iniciar un trabajo en

una nueva institución, el hecho de presentar a todos los nuevos compañeros, hacerle conocer el edificio, su aula, los baños de docentes, las autoridades, un pequeño encuentro de bienvenida abre las puertas para toda una vida de confianza y motivación.

Incentivar a aprovechar las motivaciones intrínsecas, extrínsecas e internalización. Al docente nuevo es necesario motivarlo al logro, a la satisfacción interna que no debe faltar para estar siempre auto motivado a los logros que lo tendrán ansioso de nuevas experiencias agradables; las autoridades, deben estar conscientes de su liderazgo y ayudar a que sus colaboradores obtengan satisfacciones en su tarea educativa y se acostumbren al éxito antes que al fracaso.

La motivación extrínseca se refiere al reconocimiento y práctica de valores morales, éticos que permiten la confianza, buena comunicación y entendimiento con otras personas del entorno. La internalización entendida como encontrar el sentido de pertenencia a la institución para la que trabaja, sintiéndose parte importante de un proceso, de una tarea social que es vital para el desarrollo global.

Eliminar o disminuir la rutina que aburre, cansa, desmotiva, es diferente un trabajo con desafíos de cada día, combinando actividades, estrategias y técnicas que los estudiantes agradecen, es bueno una relación de docentes, autoridades, miembros de la comunidad educativa que enriquezca el medio laboral en un intercambio armónico de buena calidad. Desafortunadamente, muchos docentes, se interesan demasiado en la materia de estudio, descuidando a la persona, su formación, su disciplina, su motivación, su alegría, su satisfacción.

Trabajo exigente y diverso, que contenga un grado de dificultad suficiente es necesario para que la tarea sea motivante, se convierta en un desafío; lo fácil y sencillo da una seguridad no motivante, pero lo exigente hace sentirse inteligente, capaz, de un grado mayor de calidad y de desempeño. No se refiere únicamente al docente, también el estudiante se desmotiva cuando lo que hace no tiene un grado de dificultad que lo considere inteligente y sea un desafío.

Transmitir conocimientos y comprobar que se aprende, que se llega, motiva a buscar cada vez mejores herramientas de trabajo para ayudar a construir el conocimiento con los estudiantes, especialmente cuando el modelo utilizado no es cuestionado y se tiene la confianza suficiente por la comunicación adecuada con la autoridad. El atraso en el aula es por la falta de control personalizado del aprendizaje o por el desdén por corregirlo cuando se lo advierte.

La autonomía pedagógica y de actividades motiva cuando se ha logrado demostrar que la metodología sirve, que es adecuada y que gusta a los estudiantes y hay resultados positivos que motivan seguir practicando este modelo utilizado y que debe ser socializada, demostrando que puede auto mejorarse, puede autoevaluarse, auto motivarse, desarrollar su capacidad de desempeño por sí mismo.

Leonard et al (1999) señala cinco sistemas motivantes:

- Sistematización de tareas, con la definición del trabajo, descripción de cada actividad, evolución de los procesos y procedimientos que permiten ser analizados, comprendidos y mejor entendidos para coordinar su tarea docente.
- Sistematización de liderazgo, entendido como la preocupación por el desarrollo profesional, la orientación y apoyo para el trabajo docente.
- Las recompensas de cualquier clase, sea económica, ascensos, mejoramiento de la ubicación de trabajo, obtención de becas, reconocimientos sociales, etc. Que motivan y apoyan a mantener un deseo de nuevos logros.
- Sistema social, entendido como el participar de un grupo institucional, que es tomado en cuenta para planificar, para ejecutar y evaluar resultados, trabajando en equipo, participa de creación de normas, comparte una misma misión institucional, recibe información como retroalimentación de lo actuado para corregir o mejorar, sintiéndose parte del todo.
- Sistema de desarrollo, como parte de un equipo que tiene oportunidades y aprovecha para adquirir habilidades y conocimientos para apoyar a la misión de todos.

También las características y las condiciones del trabajo motivan o desmotivan de acuerdo al ambiente que se cree en cada organización educativa y el despegue o desarrollo que alcance de acuerdo a la aceptación que logre de la sociedad comprobada en la solicitud de matrículas. Muchas organizaciones educativas no alcanzan a entender que somos objeto de observación y crítica permanente de acuerdo al clima laboral, a los resultados con estudiantes y su inserción posterior al trabajo o a la universidad, a la relación con la comunidad, etc.

Ser docente en la actualidad ha alcanzado un estatus elevado porque no cualquiera puede ser docente, se requiere solvencia académica, un elevado nivel de conocimientos y capacidad intelectual que todos no logran superar; a más de las exigencias de trabajo y cumplimiento requeridos. Antes se decía que deseaban trabajar aunque sea de profesor, demostrando que no era una profesión con estima, de bajo sueldo, mal visto y mal considerado.

La motivación del docente se refleja en su evaluación del desempeño, en su asistencia, en sus logros, en la calidad de estudiantes y en la aceptación que la institución logre, por lo tanto la motivación y el respeto por el docente deciden la calidad de educación, de la sociedad. Uno de nuestros objetivos personales de profesional de la educación es contribuir a que se cambie de opinión respecto del profesor no como el vago o corrupto que lo describen, sino el intelectual que todos quieren imitar. Galtés Fuentes, R. (2013). La motivación. Factor clave para continuar la labor docente

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Tomando como guía la publicación del Dr. Edistio Cámere, Psicólogo y Educador graduado en la Universidad de Navarra, España, con título: Relación entre profesor y alumno en el aula, consideramos como guía los diez aspectos importantes de esta relación profesor alumno que enriquece el conocimiento de esta fase y que permite al investigador poner un criterio personal que describa la opinión del editor original.

Base de imposición y no de simpatía mutua, es la relación inicial; que puede cambiar a una amistad y cariño duraderos cuando el comportamiento de los dos elementos es complementario o hay una buena relación de trabajo, respeto, cumplimiento, que se muestra en comportamiento diario de afectividad sana que genera confianza y afloran los sentimientos de gratitud de las dos partes, la una porque da todo de sí y la otra porque valora lo recibido con lealtad; también puede suceder lo contrario, que se mantenga el criterio de alejamiento y descuido de parte del docente, porque del estudiante, una mente en formación es tan flexible, que no rechaza una buena voluntad y el cariño sano que se le entrega.

Relación bipolar entre personas de diferente edad y grado de madurez, que puede desarrollarse en una pared que interrumpe toda relación de entendimiento dependiendo del nivel al que se coloque el docente. Para entender y comunicarse con un niño debe el profesor colocarse al nivel del niño, reconocer su madurez, sus experiencias o conocimientos previos, para llegar a su zona de desarrollo próximo tanto en los aprendizajes de materia como del comportamiento; para conducirlo a una relación horizontal.

Relación interpersonal pero no amical (amistosa), donde no hay amistad no funciona nada; al igual que el padre debe ser el mejor amigo de su hijo, así el estudiante debe ser el mejor amigo del maestro para que exista una comunicación fluida, de lo contrario se crea una barrera de

entendimiento que interrumpe todo proceso de información para el aprendizaje. Por lo general el profesor se dirige como amigo pero el estudiante responde al profesional, es ingrato a veces, pero la satisfacción es dar, cumplir con el compromiso.

Al profesor le compete marcar la relación dinámica, de acuerdo al ambiente que desee en su aula, si promueve una comunicación dinámica de doble sentido, de participación, de integración, de cooperación, para lo cual se deben aprobar reglas claras con los estudiantes, para los dos participantes del aula, se debe organizar y disciplinar el manejo de los bienes físicos y llevar una planificación adecuada de las actividades de aprendizaje, aprobada y compartida por estudiantes, de lo que tienen la obligación de respaldar y colaborar a su cumplimiento.

Marcar los puntos de una relación personal y de conjunto para proceder con justicia, muchas dificultades se evitan cuando se plantean acuerdos generales de respeto, no agresión, de solidaridad, de cooperación, de participación, como respetar la opinión, no burlarse por más equivocación que haya, pedir permiso, pedir la palabra, colaborar con el atrasado, dejarse ayudar, cómo proceder con el incumplimiento, con la indisciplina, con las ofensas, en general con todo lo que pueda decidir el estudiante para colaborar para un ambiente organizado y responsable, de calidad.

Cada alumno aporta con su personalidad, con sus vivencias buenas y malas por lo que se tiene un colectivo heterogéneo que complica la convivencia, pero los acuerdos de respeto y colaboración limitan esa dificultad esperada y se logra un ambiente que puede cambiar o mejorar la personalidad de todos. El profesor actúa de acuerdo a su personalidad, de acuerdo a sus vivencias y experiencias, si piensa que el castigo es indispensable, tendrá un ambiente de enemistad, de rechazo, de resistencia; pero si respeta a sus alumnos y les deja decidir, tendrá a sus mejores aliados para el trabajo educativo y aprenderá mucho.

La materia que imparte puede llevarle a sobrepasar los límites de comprensión del alumno, pensando que su dominio puede ser tan fácil para el estudiante y avanzar a extremos incomprensibles para ellos que afecte su relación y rechazo, por lo tanto es importante limitarse a lo establecido ahondando si es posible en lo permitido y necesario. Cuando el docente gana su prestigio, por buena relación interpersonal, por la comprensión de los aprendizajes, porque muestra con proyectos expuestos por sus estudiantes, por el cambio actitudinal de los jóvenes,

por la disciplina demostrada por su colectivo y llama la atención por lo conseguido; está listo para los mejores retos y; logros con sus estudiantes motivados.

La axiología y principios del colegio, son otro elemento a considerar en un plantel como participante de la relación positiva o conflictiva entre sus componentes, dado que el perfil del egresado es muy exigente y requiere de mucha obligatoriedad o a su vez no tiene exigencia que permite todo abuso o descontrol del estudiante finalista, perjudicando la buena relación y respeto. Cámere, E. (2009). La relación profesor-alumno en el aula.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La sociedad a través de los tiempos sufre transformaciones que modifican la estructura de las familias y por lo tanto el comportamiento de sus miembros y la responsabilidad de los mismos, respecto la relación con la escuela por sus hijos que se educan. DADÚ GARDEN (2009), en su análisis sobre la relación familia escuela dice que “la educación es un proceso compartido, que la educación debe garantizar experiencias que complementen la vivencia familiar necesaria” y recomienda las siguientes estrategias:

Información de carácter general respecto del estudiante y su convivir en la institución, información en torno al niño respecto de su progreso y dificultades para obtener un cambio con ayuda familiar; la participación de las familias en actividades sociales de convivencia; Escuela de Padres para capacitar en aspectos que se descubre afecta a los educandos; y servicio de webcam (instalado en cada aula para poder observar en tiempo real las actividades que está desarrollando su hijo en cada momento, la atención y educación que se ofrece en el Centro Educativo).

Esta relación sólo puede entenderse dentro del marco de la confianza y se debe caracterizar por actitud activa y participativa, por un trabajo conjunto y por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los hijos, donde no existan tensiones por los papeles que cada uno deben desempeñar. Garden, D. (2009). Relación familia-escuela.

Beatriz de León Sánchez de la Universidad de Cantabria (deleonb@unican.es), manifiesta:

- Que existen varios tipos de familias: las nucleares conformadas por padre, madre e hijos; la familia externa conformada desde los abuelos hasta los nietos; la familia compuesta de 2 o

más compromisos; la familia mono parental o conformada por un solo padre o madre con sus hijos.

- El incremento en la participación laboral de la mujer agrava el problema de tiempo y cuidados para sus hijos, por lo que debe compensarse con tiempo de calidad con los hijos, de disfrute total y apoyo incondicional.
- Considera algunas condiciones básicas: Afecto incondicional que dé seguridad, sin protección en exceso, cuidado atento de acuerdo a las necesidades de seguridad y autonomía, disciplina consistente sin caer en autoritarismo ni en la negligencia que aprendan a controlar su propia conducta.
- Los profesores deben establecer relaciones con padres de familia para que se cumpla su participación y tomen parte en las decisiones institucionales.

De León Sánchez, B. (2011). La relación familia-escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/ñas. Comunicación presentada en el XII Congreso Internacional de teoría de la educación 2011.

1.1.2.5. Organización institucional.

Utilizando los referentes del Blog de Organización Institucional Educativa: La organización institucional educativa se asemeja a toda organización comercial o industrial que se estructura con un fin social, las unas con un objetivo económico y las organizaciones educativas con el objetivo de formar ciudadanos con un perfil como lo exige la sociedad, así que deben administrarse de igual manera, cuidando la calidad del producto en el proceso, desde el inicio.

En las organizaciones educativas también responden sus directivos al ¿QUÉ, PARA QUÉ y CON QUÉ?, refiriéndose a los fines, a los objetivos y a los recursos como personas, bienes económicos, técnicos e intelectuales. De igual forma en la operatividad, se responde al CÓMO, donde se refiere a las estrategias utilizadas para lograr los propósitos organizacionales de la educación, donde el docente logra responder con su desempeño.

La organización institucional educativa es resultado de la realidad social, es un sub sistema de otro sistema abierto, general, se fundamenta en bases legales que son las leyes como la CONSTITUCIÓN, la ley de educación LOEI, la ley de los servidores públicos LOSEP con sus respectivos reglamentos, CÓDIGO DEL BUEN VIVIR, CÓDIGO DE LA NINEZ Y LA

ADOLESCENCIA, quienes disponen su constitución, organización, ejecución, evaluación, control y retroalimentación respectiva para corregir.

En la organización educativa, se aplica la división del trabajo, se posee funciones diferentes de acuerdo a las necesidades de la institución, se coordina a diferentes jerarquías para lograr un servicio de calidad, se planifica, se ejecutan actividades, se procura el bienestar, el entendimiento, la colaboración, se controla la calidad y se busca la remediación ambiental para participar con la comunidad de sus esfuerzos y obtener la permanencia a través del tiempo.

La diferencia con las empresas de producción o servicios privadas es que las funciones no son muy bien definidas, los colectivos que la conforman no son seleccionados de acuerdo a una política institucional sino de gobierno, tienen objetivos diferentes, criterios diversos, practicantes de metodologías diferentes que se deben unificar, con metas no muy claras ni definidas, no competitivos, con poco interés por innovar, por investigar por lo tanto es un sistema débil, vulnerable a factores tanto internos como externos del ambiente social, la realidad cultural, social, político y económico. Con una tecnología dependiente del estado, falta preparación técnica para lograr un modelo unificado para la excelencia.

La administración de instituciones educativas aplica iguales procedimientos que la empresa privada como el plan de mejoras institucional que se apoya en el diagnóstico FODA para reconocer las necesidades institucionales en educación, para de acuerdo a sus objetivos propender por un servicio de calidad, con eficacia y eficiencia, incluso hoy se busca la calificación ISO de calidad internacional que la coloque entre las instituciones solventes.

Desgraciadamente, las instituciones del estado; al igual que las privadas tienen resistencia a colaborar, por falta de motivación, incumplimiento en los dominios potenciales o áreas de enfoque para auditorías, como misión, visión, pensum académico, participación de la comunidad local, modelo de administración, cumplimiento pedagógico y de aprendizaje, en la resolución de conflictos, valoración y evaluación, realización de eventos tradicionales con la participación de docentes padres de familia y alumnos, etc.

Para responder acertadamente a la organización educativa, la selección de autoridades no tiene el proceso seguro que garantice una acertada dirección, las dignidades puestas no tienen formación administrativa, sino que son consideradas por tiempo de trabajo o por el más alto título docente y confunden la autoridad dada con el poder otorgado, a la autoridad y poder de

convocatoria y de liderazgo logrado por calidad de ejecutivo, donde a veces se gana o se pierde el poder recibido con la dignidad, momento donde otros actores entran a la disputa de la dirección; aprovechando la inconformidad.

La organización institucional depende del criterio gubernamental, donde se puede trabajar con una distribución por grados, aplicado en la sección primaria o inicial y básica, distribución por áreas o contenidos en la sección básica superior y bachillerato o distribución por los equipos educativos o especializados o mixtos, dependiendo del criterio o necesidad social del colectivo o la comunidad educativa de cada pueblo.

El requerimiento fundamental para que una institución educativa desarrolle con todos sus elementos es la práctica de una comunicación adecuada, tanto vertical como horizontal; tendiendo siempre a que se convierta en una comunicación y administración horizontal en un mismo nivel sin jerarquías, con un liderazgo participativo y colaborativo en un ambiente de trabajo limpio para una salud mental adecuada.

Las decisiones en el contexto depende de la madurez familiar libre de maltrato a los jóvenes, para que exista un patrón de comportamiento adecuado libre de imposiciones y malos hábitos desde el origen; de igual manera depende de otros actores sociales como la iglesia, la vecindad, para que la escuela sea un centro de desarrollo intelectual o un sitio de trabajo forzado. Tiene mucha influencia el origen hogareño en el desarrollo de la capacidad intelectual del estudiante, teniendo como ejemplo a Irlanda en sus logros académicos registrando el mayor aporte del hogar y la religión.

La capacitación docente para llevar de la práctica de enseñanza a la práctica de aprendizaje colectivo de interacción solo puede darse cuando el colectivo de profesores logran desprenderse de experiencias y prácticas anticuadas y se acercan a las prácticas constructivistas donde no es profesor que enseña, sino coordinador de aprendizajes a través de actividades lúdicas, proyectos de aula, prácticas laborales de aplicación, otras diversas estrategias de trabajo que permite aprender sin darse cuenta, haciendo otras tareas más atractivas y motivantes. La organización depende de las condiciones de madurez del contexto y de la competencia de los actores educativos.

El elemento fundamental y nuclear de la educación es el currículo considerado como la guía de acción para orientar la acción docente y que exige la gestión de mejoramiento y desarrollo

permanente por parte de la comunidad educativa. Existen otras herramientas necesarias para la operatividad de instituciones educativas como los planes estratégicos institucionales, planes operativos anuales, planificaciones anuales, planes de bloque y planes de clase, proyectos educativos, proyectos de aula, etc. Portillo, Y., Raymundo, A. y Muñoz, M. (2012). Organización institucional educativa. Universidad pedagógica de El Salvador.

1.1.2.6. Políticas educativas.

1.1.2.6.1.- Política 2.2.

Mejorar progresivamente la calidad de la educación, con un enfoque de derechos, de género, intercultural e inclusiva, para fortalecer la unidad en la diversidad e impulsar la permanencia en el sistema educativo y la culminación de los estudios. Articular los contenidos curriculares de los distintos niveles educativos. (Es necesario que los contenidos curriculares sean crecientes y de acuerdo al desarrollo del estudiante y al contexto).

Mejorar la calidad de la educación inicial, básica y media en todo el territorio nacional. (En la actualidad se trabaja un registro nacional del estudiante desde los 3 años hasta el bachillerato, para planificar su mejoramiento en todos los sentidos). Fomentar la evaluación y capacitación continua de los docentes, en la que se incluya la participación de la familia y las organizaciones sociales pertinentes para propender al desarrollo integral de la calidad educativa.

Promover la coeducación e incorporación de enfoques de interculturalidad, derechos, género y sustentabilidad en el currículo educativo y en los procesos pedagógicos. Implementar programas complementarios de educación con énfasis en la formación ciudadana. Potenciar la actoría de los docentes e investigadores como sujetos de derechos, responsabilidades y agentes del cambio educativo. Fomentar la evaluación contextualizada de los logros educativos de los estudiantes.

Promover y generar esfuerzos públicos para impulsar la permanencia y culminación de los niños y niñas en educación inicial, básica y media, priorizando a las niñas de zonas rurales y urbano marginales e impulsando la participación comunitaria en el sistema escolar. Promover programas de infraestructura que contemplen una racionalización y optimización de los establecimientos educativos y la superación de las brechas de cobertura.

Crear de manera planificada partidas docentes para el nivel inicial, básico y medio, a fin de garantizar que no existan escuelas sin maestros, particularmente en el ámbito rural. Desarrollar y aplicar un modelo de educación inclusiva para personas con necesidades educativas especiales. Erradicar progresivamente el analfabetismo en todas sus formas, apoyando procesos de pos alfabetización con perspectiva de género y la superación del rezago educativo.

1.1.2.6.2.- Política 2.3.

Fortalecer la educación intercultural bilingüe y la interculturización de la educación. Promover procesos de articulación entre la educación intercultural bilingüe y las organizaciones indígenas para que exista un proceso de evaluación participativa y contraloría social y un apoyo mutuo entre las comunidades y los centros educativos. Articular el sistema educativo nacional con la educación intercultural bilingüe.

Diseñar y aplicar material educativo que garantice la utilización de la lengua principal de cada nacionalidad y el castellano como idioma de relación intercultural. Diseñar mallas curriculares que reflejen las realidades históricas y contemporáneas de los pueblos y nacionalidades. Capacitar y formar docentes especializados para la educación intercultural bilingüe originarios de cada nacionalidad, y generación de incentivos para su permanencia en las localidades.

1.1.2.6.3.- Política 2.4.

Generar procesos de capacitación y formación continua para la vida, con enfoque de género, generacional e intercultural articulados a los objetivos del buen vivir. Diseñar y aplicar procesos de formación profesional y capacitación continua que consideren las necesidades de la población y las especificidades de los territorios. Promover el acceso de mujeres diversas, grupos de atención prioritaria, pueblos y nacionalidades a procesos de formación y capacitación continua, fomentando la culminación de los niveles de instrucción.

Fortalecer y crear mecanismos de crédito que faciliten los procesos de formación y capacitación continua. Capacitar a la población en el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación, integrar a través de las nuevas tecnologías a toda la población escolarizada o no a la práctica de la comunicación y su aprovechamiento en el mejoramiento de sus competencias sociales, técnicas, políticas, autoeducación que será valorada por todos los miembros de la familia.

1.1.2.6.4.- Política 2.5.

Fortalecer la educación superior con visión científica y humanista, articulada a los objetivos del buen vivir. Impulsar los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación superior. Fortalecer y consolidar el proceso de aseguramiento de la gratuidad de la educación superior pública de tercer nivel. Fortalecer el sistema de educación superior, asegurando las interrelaciones entre los distintos niveles y ofertas educativas.

Promover programas de vinculación de la educación superior con la comunidad. Impulsar la investigación y el desarrollo científico técnico en universidades y escuelas politécnicas. Impulsar programas de becas para la formación docente de alto nivel. Generar redes territoriales de investigación entre instituciones públicas y centros de educación superior para promover el Buen Vivir en los territorios.

Apoyar e incentivar a las universidades y escuelas politécnicas para la creación y el fortalecimiento de carreras y programas vinculados a los objetivos nacionales para el Buen Vivir. Generar redes y procesos de articulación entre las instituciones de educación superior y los procesos productivos estratégicos para el país. Promover encuentros entre las diferentes epistemologías y formas de generación de conocimientos que recojan los aportes de los conocimientos populares y ancestrales en los procesos de formación científica y técnica. Incrementar progresivamente el financiamiento para la educación superior.

1.1.2.6.5.- Política 2.6.

Promover la investigación y el conocimiento científico, la revalorización de conocimientos y saberes ancestrales, y la innovación tecnológica. Fortalecer la institucionalidad pública de la ciencia y tecnología. Fomentar proyectos y actividades de ciencia y tecnología en todos los niveles educativos e incorporación en las mallas curriculares de los contenidos vinculados. Apoyar a las organizaciones dedicadas a la producción de conocimiento científico e innovación tecnológica.

Promover procesos sostenidos de formación académica para docentes e investigadores e investigadoras de todos los niveles educativos y reconocimiento de su condición de trabajadores y trabajadoras. Fomentar procesos de articulación entre los sectores académico, gubernamental y productivo, incorporando conocimientos ancestrales. Promover programas de extensión universitaria con enfoque intercultural, de género y generacional.

Establecer programas de becas de investigación y especialización conforme las prioridades nacionales, a las especificidades de los territorios y con criterios de género, generacionales e interculturales. Democratizar los resultados obtenidos en las investigaciones realizadas, y reconocer los créditos a las y los investigadores nacionales. En general, convertir a la investigación en la nueva herramienta de aprendizaje desde los primeros niveles de educación para que a niveles universitarios no sea algo improvisado.

1.1.2.6.6.- Política 2.7.

Promover el acceso a la información y a las nuevas tecnologías de la información y comunicación para incorporar a la población a la sociedad de la información y fortalecer el ejercicio de la ciudadanía. Democratizar el acceso a las tecnologías de información y comunicación, especialmente a Internet, a través de la dotación planificada de infraestructura y servicios necesarios a los establecimientos educativos públicos de todos los niveles y la implantación de telecentros en las áreas rurales.

Promover las capacidades generales de la población para el uso y fomento de plataformas, sistemas, bancos de información, aplicaciones y contenidos que posibiliten a todos y todas obtener provecho de las tecnologías de información y comunicación. Establecer mecanismos que faciliten la adquisición de ordenadores personales y programas de capacitación. El desafío es que la tecnología se apodere de nuestras tareas y mejoremos nuestras competencias en todo momento y lugar.

1.1.2.6.7.- Política 2.8.

Promover el deporte y las actividades físicas como un medio para fortalecer las capacidades y potencialidades de la población. Fomentar e impulsar de forma incluyente el deporte de alto rendimiento e incorporar sistemas de planificación, seguimiento y evaluación de sus resultados. Desarrollar actividades extracurriculares en las instituciones educativas dirigidas por entrenadores y guías especializados orientados a complementar la enseñanza.

Elaborar o reelaborar los programas curriculares de cultura física que tiendan a promover el hábito de la práctica deportiva o actividad física desde las edades tempranas. Diseñar planes de entrenamiento para mantener una vida activa adaptados a la necesidad de desarrollar inteligencia holística, y a las características etáreas de la población. Impulsar la actividad física y el deporte adaptado en espacios adecuados para el efecto. Diseñar y aplicar un modelo

presupuestario de asignación de recursos financieros a los diferentes actores de la estructura nacional del deporte. SENPLADES, Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. Plan nacional para el buen vivir 2009-2013. Políticas y lineamientos. Ministerio de educación. Desempeño del docente. Estándares de calidad educativa.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. Personalmente considero que debe ser un profesional facilitador de aprendizajes, buen planificador, investigador de realidades y conocimientos, poseer buen sentido del humor, orientador y motivador para sus estudiantes.

El docente de buen desempeño requiere poseer características de un líder transformacional y haciendo válidos los resultados de una investigación con 60 docentes de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad del Zulia en Venezuela, se reconoce por parte de los investigadores de reconocida trayectoria que las características sobresalientes de un docente son las siguientes:

Influencia idealizada o carisma que es la característica que un líder educativo debe poseer para tener prestigio y aceptación de sus seguidores, transmitiendo confianza y respeto a los demás, fácilmente encuentra seguidores ante la demostración de humildad, trato igualitario y agradable. Motivación inspiracional que es la habilidad del líder educativo para generar optimismo y fortaleza en los demás, los motiva, aumenta la conciencia de sus seguidores sobre la existencia de metas que ambos comparten y que se apoyan a su logro.

Estímulo intelectual que es la habilidad que tiene el líder educativo de mostrar habilidades intelectuales y estimular a los demás a obtenerlas; los reta a buscar nuevas técnicas para solucionar problemas apoyando ideas innovadoras y creativas de los estudiantes Consideración individual que es la habilidad que tiene el líder educativo de hacer énfasis en una atención individualizada hacia los demás y se concentra en el desarrollo de las necesidades de cada alumno a niveles más altos, dando apoyo a sus estudiantes sin dejarlos atrás.

Tolerancia Psicológica que es la habilidad que tiene el líder educativo de tolerar los errores de los demás, utilizándolos para mejorar y aprender de ellos, cultiva la paciencia y la tolerancia,

usando el sentido del humor y su creatividad para hacer reconocer las equivocaciones en el proceso enseñanza aprendizaje. GONZÁLEZ Odris, et. al. CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PRESENTES EN UN GRUPO DE DOCENTES UNIVERSITARIO. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. UNIVERSIDAD Rafael Belloso Chacín. ISSN 1317-0570 ~ Depósito legal pp: 199702ZU31. Vol. 15 (3): 355 – 371.*

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Recojo los temas de formación profesional de: LEA F. VEZUB (E-mail: leavezub@ciudad.com.ar) del Instituto de investigación en CCEE, Facultad de Filosofía, Universidad de Buenos Aires: Considerando que existen dos y hasta tres generaciones de docentes en acción, las más antiguas necesitan actualizar sus conocimientos pedagógicos y didácticos a razón de los nuevos pensamientos que las actuales generaciones dominan en teoría, pero siguen copiando las metodologías anteriores; determinando así un estancamiento operativo del sistema a ensayar sin éxito.

El desarrollo de las capacidades docentes tiene que ver con modelos de construcción del conocimiento, el sistema tradicional se representa con la clase magistral y hoy el modelo constructivista requiere de una transformación del sujeto enseñante para que el aprendizaje lo construya el estudiante, por las técnicas y procedimientos novedosos de poco dominio en los antiguos y nuevos docentes que no se desprenden del modelo pasivo.

La educación moderna no solo ha adoptado sistemas complementarios de la comunicación como las TICs, sino que la filosofía humanista de la educación exige un modelo igualitario, de inclusión social de razas, sexos, económico, intelectual, donde se homogenice la relación y se desaparezca todo vestigio de diferenciación y preferencias; buscando la interrelación constructiva de amistad y colaboración en el aprendizaje que se complementa.

El docente actual debe ser diferente del anterior, que podía ser un bachiller, que en boca de algunos rectores solo se requería saber algo más que los estudiantes, el docente coordinador, líder actual; requiere muchas destrezas, conocimientos y habilidades que transformen una clase aburrida en un taller de aprendizaje planificado y conducido a producir, medir y evaluar logros planificados permanentemente.

El docente necesita adoptar nuevas técnicas de aprendizaje como estudio de casos, estrategias de trabajo interactivo, aprender jugando, aprender haciendo, aprendizaje por proyectos de investigación dirigida, actualizar la prácticas de trabajo colectivo con y para la comunidad, planificación según las exigencias actuales, utilización de los sistemas de información docente, de trabajo con las TICs., evaluación de los aprendizajes, de comportamiento y tratamiento a los jóvenes.

La calificación docente también exige capacitación en la innovación curricular, evaluación del mismo, evaluación de proyectos, de la institución, prevención de las drogas, el alcohol, mejoramiento continuo en liderazgo, modelos de gestión, cambio de paradigmas, planeación estratégica, propuestas de innovación,, gestión financiera, sicología del adolescente, un lenguaje propia de las culturas en rescate, sociología para apreciar la riqueza del entorno natural y más exigencias del modelo de ciudadano a formar, para lo cual; si la universidad no es posible, se debe practicar los círculos de estudio, redes de apoyo de profesores en el internet, textos de apoyo, etc. Vezub, L. F. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Revista de currículum y formación del profesorado*.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

La relación familia-escuela-comunidad: Una aproximación fenomenológica; por Castillo, Leonardo y García, Martín. Universidad de Yacambú: El papel de la escuela y el docente en el sector rural, ha sido de promoción y desarrollo de la comunidad donde se asienta la institución educativa, el único profesor por lo general, encargado de seis o siete grados, apoyado por los padres de familia, han construido escuela, iglesia, centros de deporte, clubs, haciendo desarrollo comunitario y capacitando a los líderes con su ejemplo, quienes relacionados ya con autoridades de educación y municipios, continúan con su gestión social.

En el sector urbano, es más difícil que el docente intervenga en el desarrollo social porque ya no es un entorno pequeño, ni cercano, incluso puede decirse desconocido que solo se relaciona con los docentes, autoridades por la convocatoria para trabajar por sus hijos en el aspecto educativo y para colaborar en las actividades internas del plantel, pero que debe desarrollar la capacidad participativa en la comunidad, para ayudar; no para intervenir queriendo dominar.

El desafío del docente está en relacionar los aprendizajes en el aula con la problemática social del entorno, entendido este como la comunidad pequeña donde se instala la escuela o colegio,

el estudiante tiene en su mente conocimientos de su propia vida, problemas propios, de la familia, de la comunidad, sociales en general, que la educación debe resolver, debe proyectar al desarrollo y a que el estudiante se capacite en resolver esos y todos los problemas sociales que le aquejan. En sí, la educación es el arte de construir en el estudiante fortalezas que le capaciten para resolverse en su ambiente, para resolver problemas propios, de trabajo y de la comunidad.

En otra guía de consulta: SOCIEDAD, FAMILIA Y EDUCACIÓN, Escuela, familia y Comunidad, Las complejas relaciones familia - escuela: Se reconoce que los padres participan en tres aspectos de acuerdo a sus preferencias: individual, en grupos y en los consejos escolares en interacción con los relacionados de la educación; donde tienen buenos aprendizajes en gestión educativa, como en la interacción o en participación estudiantil de sus aprendizajes fuera de aula como leer juntos, comunidad de aprendizaje, asociación de familiares de alumnos, grupos interactivos, etc., que los propios docentes y padres de familia se inventan para ayudar a sus hijos a desarrollar las destrezas que en la escuela no lo logran en su totalidad.

También existe preocupación y hasta queja de que la educación es cada vez peor, que los docentes no responden a las exigencias de la nueva sociedad, que no se han renovado, que se han estancado, que han quedado en el analfabetismo tecnológico y esto los pone en desventaja del alumno que no los respeta, que lo ve débil e incapaz de aprovechar las TICs y otros avances modernos.

Los docentes piensan que se les deja toda la responsabilidad de la educación, desde la educación moral que debe iniciarse en casa, se ven en la dificultad de borrar los malos aprendizajes iniciales de hogares en conflictos de valores, piensan que necesitan más autoridad para contrarrestar demasiados privilegios que les dan las leyes de protección de los niños y adolescentes, sienten que tienen que ser amigos de los estudiantes y no solo enseñantes, pero la misma sociedad se ha encargado de desvalorizarlos, de etiquetarlos como poca cosa, restándole el valor como constructor de la nueva sociedad, merecedor de respeto, de un sueldo digno, de una categorización social de prestigio.

En conclusión podemos decir que existe falta de comunicación, desidia, apatía, desinterés, porque faltan líderes entre los docentes, entre padres de familia y autoridades que no permite liderar una relación participativa permanente y rica en experiencias y de resultados. Castillo, L. y

García, M. (2007). Educare. La relación familia-escuela-comunidad: Una aproximación fenomenológica.

1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.

“FUNDAMENTOS TEÓRICOS METODOLÓGICOS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO”, modulo No. 8, pág. 22. La fundamentación teórica del maestro tradicional era su formación en el área de enseñanza, dominio en la transmisión de contenidos, para un memorismo, que se evaluaba por la capacidad de retención del alumno. Asimilación que se perdía en una o dos semanas y para dar un examen de conocimientos requería volver a memorizar, el docente cumple el papel de comunicador de conocimientos adquiridos por otros, sistema que poco a poco va quedando en el pasado.

El nuevo sistema o modelo pedagógico promueve el desarrollo de la inteligencia, mejorar la capacidad de pensar, desarrollo de las destrezas mentales antes que las manuales, desarrollo de la capacidad de relación en armonía y convivencia sana, capacidades que la evaluación del desempeño evalúa en cada una de las actividades para adquirir el conocimiento; en este empeño, el docente cumple el papel de coordinador de aprendizajes o facilitador de los mismos en ambientes de trabajo interactivo donde el propio estudiante produce su conocimiento como resultado de sus propias experiencias y actividades.

En el nuevo modelo pedagógico el docente requiere de mayor y exigente fundamentación teórica para planear estrategias que permitan elegir el objeto y el sujeto de transformación, mismos que darán los elementos a utilizar como herramientas de trabajo, así, la investigación científica con sus disgregaciones como investigación educativa, investigación de casos, investigación para proyectos educativos, otras técnicas de producción de conocimiento al tiempo que desarrolla destrezas mentales y de relación interpersonal, etc.

El nuevo docente debe conocer los diferentes modelos de gestión educativa para reconocer a cual, por qué y para qué se apega y sigue en su actividad diaria, de acuerdo a la cual dependerá su planificación de trabajo docente, criterios y pensamientos sobresalientes que se desprenden de esa filosofía de aprendizaje, también debe conocer de la Administración educativa, que según George Terry en su libro “Principios de la Administración” dice que los elementos son las personas, las ideas, los recursos y los objetivos.

Luis Arturo Lemus en su obra “Administración, Dirección y Supervisión” considera que los elementos son el humano, el estructural y el económico; considerando estas apreciaciones, tenemos que aprender a trabajar con personas, niños y adultos; lo que significa apegarnos a leyes, normas morales, éticas, de valores humanos, pedagogía, sociología del aprendizaje y del trabajo, administración del talento humano, entre otros; respecto de los recursos, debemos conocer del manejo de bienes del estado, en físicos (infraestructura y otros bienes) y económicos con los cuales se presta un servicio educativo, para brindar un servicio de calidad con responsabilidad.

Debemos conocer cómo manejar un proceso de aprendizaje para un modelo educativo, ya no nos conformamos con saber una teoría, hoy debemos saber cómo coordinar actividades para que el estudiante elabore su conocimiento con sus propias experiencias, debemos conocer cómo manejar las ideas, para aprovecharlas, en proyectos que incrementen el conocimiento a más de otros recursos.

Otros aspectos de la Administración que es necesario conocer es la necesidad de la división del trabajo, la autoridad y la responsabilidad, la disciplina, la unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del interés individual al colectivo, remuneración justa de acuerdo al desempeño, jerarquía, orden, equidad, estabilidad, iniciativa, unión en el trabajo, innovación, características de una persona de calidad o perfil deseado, etc.

Debe conocerse y dominarse cómo funciona el nuevo modelo de gestión educativa, la importancia de sus actores y la preferencia por el estudiante, cómo se estructura, su dirección estratégica, el mejoramiento continuo, la evaluación del desempeño, con sus procesos de administración financiera, pedagógicos y comunitarios; la planificación educativa basado en los diagnósticos de entrada para reconocer las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de la educación, de la organización, de la comunidad, de donde se desprenderán los objetivos y metas para modificar una realidad a través de un mejoramiento curricular, de la participación educativa y formativa de la población estudiantil y toda la comunidad.

Tema 1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Revista de Pedagogía *versión impresa* ISSN 0798-979 - Rev. Ped v.23 n.68 Caracas set. 2002; Gestión educativa para la transformación de la escuela. La gerencia de la institución educativa es el proceso a través del cual el directivo le da direccionalidad al sistema que representa la escuela, al orientar y conducir la labor docente y administrativa de la misma y sus relaciones con el entorno, para lograr el proyecto educativo concertado, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa, a fin de ofrecer un servicio de calidad; y sobre la base de la coordinación de las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes.

Las funciones básicas del directivo son el manejo de relaciones interpersonales en la comunidad educativa y su entorno, para impulsar la participación de todos con el proyecto educativo a acometer; el manejo de información que le permite tener una visión de conjunto de la escuela, facilitándole el diagnóstico y la dirección de la gestión; y la toma de decisiones y autoridad para asignar personas y recursos a las labores y proyectos de la escuela.

El perfil profesional de competencias del gerente educativo podría resumirse en: la capacidad para proporcionar dirección a la gestión de la escuela en un ambiente y cultura de trabajo en equipo orientado a la participación creativa y la innovación; habilidad para obtener y procesar información relevante para planificar y solucionar problemas; capacidad de negociación y generación de compromiso; liderazgo centrado en el modelaje; disposición a aprender; habilidad para formar y asesorar en los procesos docentes y administrativos, y capacidad de establecer vínculos de colaboración con la comunidad y su entorno, entre otras.

El rol del gerente educativo es administrar el sistema que representa la escuela basado en el manejo de la psicología y las teorías de sistema, de la variación y del conocimiento, aplica de manera continua y participativa el ciclo planificar-ejecutar-revisar-actuar su aplicación es el proceso de dirección de la institución, a través del cual se planifica, organiza, dirige, controla y da seguimiento a la gestión escolar, optimizando la utilización de los recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos disponibles, con el objeto de convertir a la escuela en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo al proyecto educativo que orienta los procesos de enseñanza en el aula, los administrativos y el esfuerzo de innovación pedagógica.

El sistema gerencial a instaurar en la escuela para lograr su excelencia académica implica: 1) crear el deseo de la mejora de las prácticas pedagógicas y de la gestión de la escuela; 2) crear la creencia de que se puede hacer, a través de la promoción y liderazgo de proyectos sencillos; 3) proporcionar los medios conceptuales pedagógicos, materiales y tecnológicos para hacerlo; 4) hacerlo, una vez creado el deseo, la creencia y la infraestructura de conocimientos y de herramientas.

El modelo de dirección de la escuela para lograr convertirla en un centro educativo de excelencia se alimenta de 1) insumos, tales como: alumnos con competencias y conocimientos previos, docentes, plan de estudio y el ambiente institucional determinado por la cultura y el clima organizacional que posee; 2) produce como resultados: alumnos que logran aprendizajes significativos y pertinentes, una organización eficaz, eficiente y contextualizada, producto de la innovación, su ensayo y la adecuación de sus prácticas pedagógicas; y 3) contempla para transformar los insumos en los resultados antes descritos, los pasos siguientes:

Generación del compromiso con la transformación, diseño del proyecto a construir, liderazgo y participación en la transformación, evaluación continua del aprendizaje colectivo y potenciación del aprendizaje continuo. El proceso de dirección de la escuela exige del directivo la capacidad para formar equipos de trabajo, el manejo de los procesos de delegación y la toma de decisiones en grupo y el de manejo de conflictos, a través de un enfoque de solución de problemas, para así poder contar con mayor tiempo para desarrollar labores de mayor valor agregado y un clima que favorezca la solución de los problemas de la gestión y la innovación pedagógica.

En el proceso de dirección de la escuela, el director debe utilizar un conjunto de herramientas de carácter cuantitativo y cualitativo que le permiten diagnosticar la realidad de la escuela y tomar decisiones sobre los planes y proyectos a acometer, para lograr desarrollar la institución de acuerdo al proyecto común de todos los actores de la comunidad educativa. Graffe, G. J. Gestión educativa para la transformación de la escuela. Revista de pedagogía.

1.2.2. Características de la gestión.

Categorías tomadas de un informe de Alexandra Polo et al: Las tareas educativas y de gestión educativa, tienen la necesidad de ser sencillas y estrictamente necesarias, están sobrando los procedimientos extras, los registros innecesarios, las revisiones extras, las aprobaciones en

serie de los funcionarios, las copias, procedimientos y archivos repetidos; solo entorpecen el procedimiento normal.

Flexibilidad para adaptarse a cualquier cambio: La educación en sus procedimientos no es estática, está en constante cambio porque los aprendizajes son dinámicos, están innovándose, utilizándose cualquier procedimiento que genere experiencias educativas, la investigación nos trae constantes ensayos de nuevas concepciones y modificación de conceptos para lo que es necesario ser flexibles para adaptarse a las nuevas verdades y técnicas.

Innovaciones permanentes para atender a la demanda: La gestión educativa está subordinada a las necesidades sentidas de la población de acuerdo al replanteo de la proyección cultural, de acuerdo a las prácticas de eficiencia buscadas. La innovación es la exigencia en la mente de cada docente por la necesidad de cambiar viejas prácticas que no solo entorpecen sino que cambian el sentido de la educación.

Comunicación telemáticas: La tecnología hoy nos permite eliminar fronteras, hacer de las distancias una dimensión cercana, de la antigua limitación de la información, hoy la tenemos en exceso que nos obliga a seleccionar la necesaria y productiva, hoy podemos acceder a través de las TICs, a aprendizajes que se procesan al extremo del mundo y podemos aprovechar para educarnos.

Meritocracia: Los docentes tienen la necesidad de estar capacitados, de mostrar los méritos educativos antes de ser contratados para garantizar el buen desempeño en las aulas. Los docentes que ya están en la práctica, sean o no profesionales viven problemas de repetición, deserción, ausentismo, baja productividad, por lo que requieren mejorar permanentemente su calidad educativa porque la sociedad no se detiene en su desarrollo y cambio que se hace difícil igualarla porque la ciencia y la tecnología avanza mucho más rápido que el común de los docentes.

Liderazgo: La actividad educativa tanto en el aula como en la oficina administrativa y en cualquier lugar, necesita de un liderazgo positivo, incluyente, de comunicación horizontal e informativa, constructivo, participativo, democrático, incluyente, que motive a logros superiores y en armonía, en acciones de respeto, en comportamientos solidarios, generosos de amor y compartimiento de opiniones, experiencias y conocimientos que no permita dejar retrasados, caídos o abandonados en el camino.

Clima de trabajo: Todo ambiente influye en los logros, un clima agradable, natural, no solo en el aspecto de frío, calor, viento, humedad, etc., sino también en el aspecto de percepción de buen ánimo, alegría, positivismo, características que determinan el comportamiento de quienes participan en esa actividad y por lo tanto determinan el logro de los objetivos colectivos y personales. En el aprendizaje y en la administración de la educación es necesario crear ambientes agradables que permita una interrelación constructiva.

Integridad: La integridad nos exige en el aspecto moral, ético, ser honestos, capacitados para cumplir, comprometidos con las necesidades de la sociedad, que busca siempre mejorar al ser humano capacitándolo en su relación para un mejor vivir y que solo se logra con el ejemplo. El otro aspecto es educar integralmente, dotando al estudiante a más de la formación ética, en la formación educativa en todos los aspectos del futuro desempeño del ciudadano en su labor productiva, educativa superior, relación social y comunitaria, especialmente en la conservación y la integración de la familia que es el origen y fin de toda la acción educativa, en fin desarrolla todas las potencialidades propias y de los suyos.

Eficacia: El docente no solo es un trabajador, sino que debe ser un trabajador eficiente y esto se logra cuando el docente aprende a planificar, organiza sus actividades, está siguiendo una normativa, busca solucionar un problema o mejorar un proceso, controla y evalúa su accionar y los resultados para conseguir metas más altas, cuando disminuye tiempos, cuando encuentra un procedimiento diferente para disminuir costos, cuando no desperdicia recursos, tiempo, lo hace en un ambiente limpio y mantiene buenas relaciones con sus semejantes. Polo et al. (2012). Gestión educativa.

1.2.3. Tipos de gestión.

Informe de Alexandra Polo, et al

1.2.3.1. Gestión directiva de la educación.

Al dirigir una institución educativa, un área, un aula, un proyecto o cualquier tarea educativa con estudiantes o maestros, hay que hacer uso de estrategias administrativas de liderazgo, que por lo general desconoce un profesor y responde con criterios no adecuados como voz de mando para hacerse obedecer, dueño de la clase, mandar, hacerse obedecer, castigar, multar, etc., criterios de un líder autocrático que no corresponde con la educación ni la época. La dirección, como sinónimo de administración hace uso de las fases del proceso administrativo como

previsión, planificación, organización, ejecución, control y evaluación para buscar cumplir con la misión y visión de la institución educativa.

1.2.3.2. Gestión pedagógica de la educación.

La pedagogía se encarga de encontrar y organizar los métodos, técnicas y procedimientos adecuados para lograr un aprendizaje en los estudiantes, de acuerdo a los diferentes intereses de competencias que se desea que el estudiante adquiera con su esfuerzo y voluntad propia; la pedagogía responde al criterio o filosofía del docente, respecto a la forma de cómo se produce el conocimiento en los diferentes modelos del pensamiento, a cómo se conduce por parte del docente, a cómo se concibe que se generan los aprendizajes, a cómo se evidencia que la mente actúa a los diferentes estímulos de los sentidos y las vivencias personales del individuo, seleccionando de tantos criterios como pedagogos existen.

También depende del pensamiento social que el docente seleccione de entre muchos pensadores que se apegan cada uno a los diferentes pensamientos filosóficos sobre la sociedad y la relación de las clases sociales y en la actualidad al modernismo de la sociedad económica o de poder global. La política domina todos los aspectos y actividades de la vida, y la educación no es la excepción.

1.2.3.3. Gestión administrativa y financiera de la educación.

Para administrar una institución educativa, el docente debe conocer del proceso, las técnicas y procedimientos administrativos, para manejar adecuadamente los recursos materiales, económicos, financieros y humanos que le corresponde en el manejo institucional, debe conocer cómo proceden los diferentes clases de líderes y cuál es el resultado de la gestión de cada uno de ellos, debe conocer lo elemental de cada uno de ellos y relacionar con las personalidades que tiene en su contexto.

El fracaso de muchos docentes y de muchos directivos es creer que con la autoridad dada de docente o directivo; todos le van a obedecer a ciegas, que está sobre todos, en la actualidad, nos encontramos en un nivel horizontal, en igualdad de condiciones y de privilegios y por lo tanto no es la fuerza ni la autoridad lo que hace trabajar ni obedecer a las personas, sino el respeto, la buena comunicación, la información permanente, las demostraciones de atención y preocupación por el individuo lo que hace responder en colaboración o rechazo.

En el aspecto financiero, al manejar recursos económicos debe conocer de contratación pública, de procedimientos legales de compras, control, distribución del presupuesto, responsabilidades de custodia de bienes y cómo actuar ante diferentes circunstancias legales ante los bancos, Rentas internas, Seguro Social, conocer todas las leyes que se relacionan con la educación y la administración.

1.2.3.4. Gestión comunitaria.

Siendo la comunidad la auditora de nuestras acciones educativas, la que recibe y califica nuestro trabajo, la que participa en todo momento de las planificaciones, de los problemas cotidianos, de las necesidades y aspiraciones del educando y del educador, la relación es permanente y dependiente, por lo que debemos manejar un discurso de respeto, de aprecio, de conocimiento social de su cultura, sus prioridades, sus problemas por resolver, de su desconocimiento para educando atraer y obtener su apoyo en todo aspecto. Polo et al. (2012). Gestión educativa.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

El sistema educativo ecuatoriano se enmarca principalmente en la CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA, donde se establece su calidad de prioritaria y el camino para alcanzar el buen vivir, establece la gratuidad de la misma para que todos tengan las mismas oportunidades de educarse en las mejores condiciones; se espera iniciar una igualdad social a partir de una buena educación y norma su establecimiento y proceso de desarrollo. Todo lo que se desee saber de la educación encontramos sus bases en este código de leyes general del 2008 que es el que está en vigencia.

El gobierno del Ecuador queriendo cumplir con la constitución de la república, elabora el PLAN DECENAL DE LA EDUCACIÓN que contiene 8 propósitos claros como políticas de acción: Aumento de 0.5% anual en la participación del Sector Educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector educativo, para darle la atención que la población estudiantil se merece.

Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de nuestros niños y niñas al mundo globalizado. Su objetivo principal es brindar educación de calidad con enfoque

inclusivo y de equidad, respetando las características de pluriculturalidad y multilingüismo de los individuos, siendo una de sus principales líneas de acción promover una educación que refuerce los rasgos culturales y étnicos de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.

Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la educación básica. El objetivo principal de esta política es brindar educación a niños y niñas menores a 5 años garantizando el respeto de sus derechos, su diversidad cultural y lingüística, siendo una de sus principales líneas de acción la implementación de la educación infantil, familiar, comunitaria e intercultural bilingüe.

Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo. Su objetivo es formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo para que continúen de manera exitosa la instrucción superior. Dentro de sus principales líneas de acción se encuentra la construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo, con clara articulación con el sistema intercultural bilingüe.

Erradicación del analfabetismo y dar educación continua para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial. Su principal objetivo es permitir el acceso, al menos a la educación básica, para quienes tienen algún tipo de rezago educativo, garantizando la educación en lengua nativa para los pueblos y nacionalidades del Ecuador. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios.

Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas. Como objetivo principal identifica garantizar a quienes culminan los ciclos educativos la capacidad adecuada para contar con competencias para su desarrollo e inclusión social, reconociendo como una de sus líneas de acción la implementación de un sistema de rendición de cuentas a todos los actores sociales de la educación intercultural bilingüe.

Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente. Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol, identificándose dentro de

sus principales líneas de acción la revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial y la formación y capacitación del personal intercultural bilingüe. Unicef. El plan decenal de educación (2006-2015).

La LOEI o Ley Orgánica de Educación Intercultural, y su REGLAMENTO A LA LOEI, establecen normas y procedimientos referentes a todos los elementos y estamentos de la educación, muestra como está estructurada la organización administrativa y sus niveles de gestión, sus funciones, sus principios generales, derechos y obligaciones de estudiantes, docentes, representantes o padres de familia, comunidad educativa, la estructura del sistema nacional de educación, necesidades educativas específicas, tipos de instituciones educativas, instancias de la resolución de conflictos, del Instituto nacional de Evaluación educativa, de la Universidad Nacional de Educación.

Además de la educación intercultural bilingüe, del ámbito y procedimientos para la carrera educativa, del escalafón, regulación, control, infracciones, sanciones y recursos administrativos, disposiciones generales y transitorias. La LOEI, como otras leyes está dividido en TÍTULOS, estos en CAPÍTULOS y luego cada capítulo en ARTÍCULOS, éstos a su vez en LITERALES Y NUMERALES.

La LOSEP o Ley Orgánica del Servicio Público y su REGLAMENTO, establecen todo lo referente a cómo administrar el recurso humano de los servidores públicos del país, registra las exigencias para ingresar al servicio público, derechos y obligaciones de los servidores respecto del servicio social, vacaciones, permisos, licencias, deberes, obligaciones, sanciones, etc., los mismos que sirven para regirse a esta norma única del servicio público. Para actuar dentro de legalidad.

El CÓDIGO DE CONVIVENCIA, es un instrumento elaborado de consenso y participación entre los elementos de la educación que intervienen en las instituciones educativas, el mismo que así como es elaborado, todos tienen compromisos adquiridos entre sí, con el ambiente, la salud, el trabajo, para respetarse y conducirse en su relación entre todos sus miembros como son, docentes, directivos, administrativos, padres de familia, comunidad educativa y sociedad.

El CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA, es un código que está hecho para proteger a niños y adolescentes, determinando cuáles son sus derechos como la protección en sus

diferentes aspectos, la prioridad en la educación, en la salud, determina la estructura y funciones de los organismos encargados de la protección, procedimientos en los diferentes procesos de protección, financiamiento del sistema, procedimientos de adopción, tratamiento en contravenciones, investigaciones y juzgamiento.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

Al mencionar la gestión educativa, hablamos de la didáctica y de ella; Mattos, Luís Alves de. Compendio de didáctica general (como se citó en Tinoco, C. y Zerda, E. (2001). *La didáctica en al aula*. Machala: Imprenta y suministros del sur. Dice: La didáctica es la disciplina pedagógica de carácter práctico y normativo que tiene por objeto específico la técnica de la enseñanza, esto es la técnica de incentivar y orientar eficazmente a los alumnos en su aprendizaje. Definida en relación a su contenido la didáctica es el conjunto sistemático de principios, normas, recursos y procedimientos específicos que todo profesor debe conocer y saber aplicar para orientar con seguridad a sus alumnos en el aprendizaje de las materias, cumpliendo sus objetivos. (p.30)

“La didáctica especial es el complemento de la didáctica general; en el fondo, es la aplicación más particularizada de ésta a las diversas disciplinas del plan de estudios, analizando sus problemas especiales y sugiriendo soluciones específicas y concretas para resolverlos”. (p. 33)

A través de la historia y siguiendo las diferentes épocas de dominio social y económico, los sistemas dominantes han condicionado la educación a sus servicios y para mantener y mejorar su producción, de acuerdo a estos modelos de producción han aparecido diferentes modelos didácticos para obtener el ciudadano con el perfil deseado, así el modelo TRADICIONAL que se caracteriza por su verbalismo unidireccional de la clase magistral, dictado de resúmenes, conferencias, con el escucha y repite para memorizar y luego dar el examen, el modelo TECNOCRÁTICO que es la secuencia de lo anterior, pasivo, receptor, con objetivos conductuales, currículo cerrado, único, siguiendo la orientación del modelo Norte Americano.

El modelo CRÍTICO nace para responder y contradecir al modelo anterior, mismo que practica un trabajo analítico, reflexivo crítico para construir el conocimiento aplicado a la reconstrucción del sistema social, el desarrollo científico, desarrollo de la investigación, orientados a generar ciencia y desarrollo social, desarrollo de habilidades sociales, aplicación de métodos y técnicas en un plano horizontal entre profesor y alumno.

Los elementos de la enseñanza son entre otros, los objetivos, que dependiendo de la problemática social, debe considerarse el objeto o el sujeto de transformación, que enrumbará el accionar del currículo; pueden ser, los conocimientos, desarrollo de destrezas, de habilidades, de capacidades, de convicciones, modificación de sentimientos y de actitudes, de acuerdo a la necesidad social del país.

Los contenidos del aprendizaje, son determinados por el factor social; definidos por el desarrollo que la humanidad quiere conquistar, considerando la economía, el desarrollo de la ciencia, la tecnología, los factores de desarrollo social, la necesidad productiva, mientras que el factor psicológico prevé modificar comportamientos, sentimientos, necesidades de desarrollo de competencias intelectuales como el pensamiento crítico, del pensamiento reflexivo, del pensamiento sistémico, de capacidades, de habilidades requeridas para facilitar la generación de ciencia.

Según González, O. y Flores, M. El trabajo docente, México, pág. 95. *La didáctica en al aula* dice: que “Las estrategias de aprendizaje son los pensamientos de los alumnos que ocurren durante el aprendizaje, que tienen gran influencia en el grado de motivación e influyen aspectos como la adquisición, retención y transferencia” (p. 83). Al respecto, Brooks y Brooks (1993). *La didáctica en al aula*, señalan que “la construcción de la comprensión es fácilmente explicable: nosotros por naturaleza construimos nuestras propias comprensiones del mundo en el cual vivimos y buscamos estrategias que nos ayuden a comprender nuestras experiencias. Todo esto es por naturaleza” (p.83).

Ejemplos de estrategias como: experiencias concretas (contar experiencias, socio dramas, simulacros, encuestas, entrevistas, cuentos, dinámicas, visitas, paseos, visualizaciones, presentación de trabajos de arte como dibujos, fotos, diapositivas, videos.....), la observación reflexiva (dialogo, cuchicheo, observación de trabajos, informes en plenaria, concordar-discordar, análisis de datos, entrevistas, interrogatorio,...),

Ejemplos de conceptualización abstracta (grupos de discusión, investigación bibliográfica, elaborar resúmenes, respuestas a preguntas, taller pedagógico, audiovisuales, exposiciones, lecturas, micro conferencias, explicar lo aprendido....), de experimentación activa (idear procesos de innovación, resolver problemas, elaborar diagramas o gráficos, periódicos murales,

crear arte, cuentos, poesía, planificar y elaborar proyectos, trabajo de campo, redactar ensayos, crear y resolver problemas...). Tinoco, C. y Zerda, E. (2001). *La didáctica en el aula*.

Las técnicas de aprendizaje están relacionadas al contenido y al objetivo, al tipo de estudiante y las condiciones del medio o al ambiente, ya que de esta depende la actividad a desarrollar, de las ayudas didácticas, al desarrollo intelectual y las habilidades ya adquiridas, ejemplo tenemos reunión de corrillos, trueque de ideas, rejilla, técnica de la pregunta, taller pedagógico, lectura comentada, estudio de casos, discusión, lluvia de ideas, estudio dirigido, mesa redonda, panel, debate, simposio, dramatización, collage, discusión dirigida.

Los recursos didácticos son implementos utilizados para ayudarse en el proceso de aula como recurso de información, de análisis, de discusión, de estudio, para ayudarse a escribir, para comunicarse, para grabar, para jugar, trabajar, etc., al contrario de lo que normalmente sucede en algunas instituciones que mal utilizan los recursos para leer y dictar la clase o para dar una lección leída.

La evaluación de los aprendizajes, van de acuerdo al objetivo que va a evaluar, ejemplo aprendizajes, enseñanza, el currículo, el método, el sistema, la estrategia, la técnica, evaluación de la moral, el ambiente, insumos, procesos, producto, norma, puede ser de acuerdo al evaluado, como auto evaluación, coevaluación, heteroevaluación, de acuerdo al momento puede ser diagnóstica al inicio del aprendizaje, formativa en el proceso y sumativa al final del aprendizaje para medir lo alcanzado en comparación con lo planeado.

Las técnicas de evaluación pueden ser desde la simple y planeada observación, seguimiento a un comportamiento, registro de participaciones y cumplimiento, preguntas y respuestas orales, escritas, pruebas de libro abierto, una composición, un ensayo, serie de preguntas estructuradas, aprendizajes prácticos, proyectos, laboratorios, solución de problemas, solución de casos, mentefactos.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

La planificación es la primera parte del proceso administrativo que consiste en prever lo que sucederá en un tiempo determinado para lo que vamos a reunir los requisitos necesarios para hacer que suceda como lo deseamos y con los logros que se requieren en la institución

educativa. Al planear, diseñamos lo que deseamos que suceda en un tiempo previsto, con los resultados que podamos medir y evaluar el nivel de logro.

La planificación educativa, que corresponde al docente, es un acercamiento al futuro inmediato, donde se trata de vivir anticipadamente las acciones que corresponden realizar para cumplir con la educación estudiantil. La planificación se cumple luego de prever las necesidades educativas básicas del estudiante y del ámbito local y nacional, localizado en el perfil del estudiante y estructurada la malla curricular, tarea que por lo general en su totalidad la cubre el Ministerio de Educación, para todo el país.

La planificación institucional a la que le corresponde al docente participar dirigido por su líder administrativo, prevé luego de un diagnóstico (FODA) el trabajo para corregir los problemas de aprendizaje, de relación con estudiantes, demostración de resultados a la comunidad educativa, a planes de desarrollo institucional, de docentes, de estudiantes, etc., mismos que muchas veces se revisten en proyectos y planes a corto, mediano y largo plazos a los que se debe cumplir para alcanzar un nivel de calidad que permita ser apreciados y apoyados tanto por la sociedad como por las autoridades.

La planificación educativa para la práctica docente, se cumple en forma de plan anual o general conteniendo planes de unidad didáctica y estos a su vez conteniendo los planes de clase, mismos que aunque es una tarea inmensa, facilita su ejecución y garantiza que el proceso contenga los elementos necesarios para obtener aprendizajes significativos y válidos a más de cumplir con el proceso de aprendizaje completo.

Los planes de clase se articulan con los temas y contenidos tanto conceptuales, procedimentales y actitudinales que corresponden a un período pequeño de tiempo donde se debe desarrollar cumpliendo algunos requerimientos como describir las destrezas a desarrollar, los pasos a seguir, la metodología a utilizar, describiendo el método, la técnica y el mismo procedimiento desde activar los conocimientos previos, distribución del tiempo, recursos didácticos previstos, momento y aspectos a evaluar.

La planificación muestra a directivos el cumplimiento de una norma y un trabajo organizado y a los alumnos la preparación y deseos de llegar en la mejor forma para el aprendizaje que casi siempre son satisfactorios porque no se tiene sorpresas desagradables de no saber qué hacer

ni cómo actuar ante lo imprevisto. U.N.L. Carrera de Educación Básica. Fundamentos teóricos metodológicos de la gestión educativa, planificación y desarrollo. Modulo No. 8.

El profesor debe estar especializado en su área de conocimiento, pero también tener entusiasmo y sentir el placer de transmitir sus conocimientos. ¿Cómo hacer para no caer en el desánimo al ver que nuestro esfuerzo no dio el resultado óptimo al final del semestre? La respuesta es sencilla: elaborar estrategias didácticas que nos ayuden a que los estudiantes aprendan con eficacia y haya una excelente relación entre maestro y alumno.

El propósito del profesor es transmitir a los alumnos conocimientos sobre un determinado saber, que ellos habrán de aprender y asimilar para enriquecerse en su crecimiento como estudiantes; para lograr este objetivo hay que planificar la enseñanza y elaborar estrategias didácticas que ayudan a estructurar y tener organizado lo que se quiere transmitir.

La planificación se crea en circunstancias institucionales, culturales y sociales, que ya están definidas desde antes por el Modelo Educativo en que se realiza la enseñanza. Sin embargo, el docente tiene cierto rango para sus decisiones en la aplicación de su práctica educativa frente a sus alumnos y diseñar tiene como objetivo enriquecer, analizar y mejorar la tarea de la enseñanza. Como señala Gvirtz: “Una buena enseñanza es aquella que es eficaz en la tarea de brindar buenas ayudas para el aprendizaje.” (Gvirtz y Palamidessi, 2005).

Así que planear nuestras clases es poner en práctica una de las habilidades del docente; éste tiene que preparar, estructurar y programar las actividades en el salón de clase, es decir tener contemplado el tiempo, los propósitos del aprendizaje, los materiales y la bibliografía requerida.....Lady Cortez López, Reflexiones de profesores, el docente y las estrategias didácticas, Pag.62-UNAM.MX

Al profesor le compete marcar la relación dinámica, de acuerdo al ambiente que desee en su aula, si promueve una comunicación dinámica de doble sentido, de participación, de integración, de cooperación, para lo cual se deben aprobar reglas claras con los estudiantes, para los dos participantes del aula, se debe organizar y disciplinar el manejo de los bienes físicos y llevar una planificación adecuada de las actividades de aprendizaje, aprobada y compartida por estudiantes, de lo que tienen la obligación de respaldar y colaborar a su cumplimiento. Dr. Edistio Cámere

El uso eficiente del tiempo, del espacio y de los recursos, se relacionan directamente con la programación o planificación que realiza el docente de sus clases la cual cobra una particular importancia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Es allí donde se seleccionan los objetivos fundamentales, los contenidos y los recursos para alcanzar los aprendizajes esperados, según los tiempos exigidos en los programas de estudio y donde se determina la mejor manera de organizar el “paso a paso” del quehacer en el aula, lo que implica distribuir las actividades de la clase respetando los distintos momentos de esta. Estos momentos se refieren a 3 instancias íntimamente articuladas entre sí:

En el inicio se dan a conocer los propósitos de la clase a los alumnos, se les dice qué se hará y se les invita a señalar qué saben acerca de eso y también a hacer todas las relaciones que imaginan puede tener el tema con su vida cotidiana. Todo esto para despertar su curiosidad e interés, luego, se les da la introducción a la actividad, señalando claramente los pasos que se llevarán a cabo. Se establece un clima apropiado para iniciar el trabajo. Así, el maestro deberá tener en consideración los siguientes criterios:

- Conocimiento de las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.
- Establecer un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.
- Manifestar altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos.
- Establecer un ambiente organizado de trabajo y disponer de los espacios y recursos en función de los aprendizajes.
- Comunicar en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.

En la etapa de desarrollo las actividades que previamente se han diseñado, el maestro ha de tener en consideración lo siguiente:

- Dominar los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional.
- Dominar las didácticas de la disciplina que enseña.
- Establecer y mantener normas consistentes de convivencia en el aula.
- Establecer un ambiente organizado de trabajo y disponer los espacios y recursos en función de los aprendizajes.
- Utilizar estrategias de enseñanza desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.

- Tratar el contenido de la clase con rigurosidad conceptual y hacerlo comprensible para los estudiantes.
- Optimizar el tiempo disponible para la enseñanza.
- Promover el desarrollo del pensamiento.
- Evaluar y monitorear el proceso de conversión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.
- Reflexionar sistemáticamente sobre su práctica.

En el cierre, se evalúa y se hace una breve recapitulación de las principales ideas trabajadas y si es pertinente, se puede adelantar lo que viene en la próxima clase. En esta etapa final, el maestro debe tomar en cuenta:

- ¿Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje?
- ¿Las modalidades de evaluación, los instrumentos que utiliza y la aplicación de los mismos, corresponde a los objetivos que se planteó para el aprendizaje de los alumnos?
- ¿Cada forma de evaluación persigue obtener información desde diferentes aspectos?
- ¿Las actividades de evaluación son conocidas por los alumnos, forman parte de las mismas actividades y están adaptadas a las características de los alumnos?

Juan Cabrera y Vanessa Mavare, Estructura de una clase- 13 de Mayo 2008-blogger.com

1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.

En tiempos anteriores a nuestros maestros, cuando los campos eran alejados sin vías de comunicación, cuando los profesores tenían que ir a lomo de mula, cuando el docente era el más capacitado, “culto”, se convertía automáticamente en el líder para el desarrollo de la comunidad, siendo seguido normalmente por el presidente de los padres de familia, convertían al sector en un lugar de trabajo comunitario generando nuevos líderes que se formaban con el ejemplo y su personalidad natural.

En la actualidad cuando la televisión llega a todo lugar, las vías conducen hasta los sitios más alejados, en los hogares del campo viven igual que en la ciudad, las personas son tan ágiles y actualizadas con el internet, celulares y todo tipo de tecnología que hace poca diferencia con el pueblo, existen personas, moradores, líderes que guían en todos los aspectos de la comunidad; es más, dadas las facilidades que el campo proporciona; muchos profesionales hacen su vida en él, para disfrutando del ambiente sano, servir mejor a la comunidad.

Hoy a pesar de ser más complicado hacer liderazgo en la comunidad, es el desafío de los profesores de liderar el desarrollo comunitario, no solo con su liderazgo personal, sino formando líderes de sus estudiantes y encaminándolos a la participación en la comunidad en la que pertenecen, capaces de identificar problemas, necesidades, actividades productivas, empresariales, que pueda cambiar el nivel de vida de esos pueblos; para ello debe planificar mejor, relacionarse más, prepararse social y políticamente más para llegar, actuar y sorprender positivamente en los intereses del pueblo.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

“Las estrategias están consideradas como secuencias integradas de procedimientos o actividades elegidas con la finalidad de facilitar la adquisición, almacenamiento y/o utilización de la información.” Antonio 6519’s blog. (2009). Definición de estrategias didácticas: es un conjunto de acciones dirigidas al logro de una meta, implica pasos a realizar para obtener aprendizajes significativos y así asegurar la consecución de un objetivo; toma en cuenta la capacidad de pensamiento que posibilita el avance en función de criterios de eficacia. La estrategia es la forma de hacer las cosas para conseguir algo previsto o planeado y que es de conocimiento de todos para que ayuden al fin.

Su finalidad es regular la actividad de las personas, su aplicación permite seleccionar, evaluar, persistir o abandonar determinadas acciones para llegar a conseguir la meta que nos proponemos, son independientes; implican autodirección; la existencia de un objetivo y la conciencia de que ese objetivo existe y autocontrol; la supervisión y evaluación de propio comportamiento en función de los objetivos que lo guían y la posibilidad de imprimirle modificaciones cuando sea necesario y según las necesidades y contextos donde sean aplicadas estas estrategias didácticas.

Las estrategias didácticas son un continuo procedimiento, que requieren de objetivos a cumplir; la planificación de las acciones que se desencadenan para lograrlos; así como su evaluación y posible cambio. Hay que enseñar estrategias para la comprensión de contenidos; implican lo cognitivo y lo meta cognitivo, no pueden ser técnicas precisas, implica la capacidad para representarse y analizar los problemas y la flexibilidad para dar con soluciones.

Las estrategias que vamos a enseñar deben permitir al alumno la planificación de la tarea general de contenidos y su propia ubicación-motivación, disponibilidad ante ella; facilitarán la

comprobación, la revisión y el control de lo que se lee, y la toma de decisiones adecuada en función de los objetivos que se persigan; suelen observar discrepancias, tiene el peligro de convertir lo que es un medio en un fin de la enseñanza en sí mismo. Es fundamental que estemos de acuerdo en que lo que queremos no son niños que posean amplios repertorios de estrategias, sino que sepan utilizar las estrategias adecuadas para la comprensión del textos u otros contenidos de enseñanza.

Las estrategias didácticas son un medio para lograr la adquisición de conocimientos y habilidades de las personas. En conjunto, las estrategias se aplican a la lectura propiamente dicha, durante la cual tiene lugar el mayor esfuerzo comprensivo por parte del lector, y están pensadas para que éste pueda regular su comprensión. Su enseñanza no puede realizarse, pues, al margen de la actividad de leer, sino en lo que vamos a llamar tareas de lectura compartida. La idea que preside las tareas de lectura compartida es, en realidad, muy simple: en ellas, el profesor y los alumnos asumen unas veces uno y otras veces los otros la responsabilidad de organizar la tarea de lectura, y de implicar a los demás en ella.

Las estrategias didácticas no llevan una secuencia, ya que pueden ser modificadas para lograr aprendizajes significativos, se pueden modificar en el tiempo y modo que se requieran, pues los alumnos, en ocasiones, se presentan interactivos y otras con ganas de trabajar con otros estilos. Antonio 6519's blog. (2009). Definición de estrategias didáctica. La práctica, el uso permanente de las estrategias, especializa al docente al manejo de la variedad de las mismas para no cansar y sacarles el mejor provecho.

1.3.2. Tipos de estrategias.

1.3.2.1. En la gestión legal.

La lectura y tratamiento por cualquiera de las estrategias de aprendizaje, sirve para conocer y discutir con el contenido del MARCO LEGAL EDUCATIVO, editado por el Ministerio de Educación del Ecuador que ha distribuido a las instituciones educativas con la intención de AVANZAR HACIA LA EXCELENCIA EDUCATIVA: El conocimiento de las leyes, reglamentos y otras normas legales permite que el docente trabaje con seguridad de cumplir con los preceptos y aspiraciones tanto del pueblo como de las autoridades comprometidas con los anteriores. Las leyes garantizan como lo fueron elaboradas para evitar excesos o incumplimientos en los derechos ciudadanos y de quienes están encargados de hacerla cumplir.

La CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA establece los deberes del estado con la educación, los derechos de grupos de atención prioritaria como adultos mayores, niños, niñas, adolescentes y discapacitados, derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades, la prioridad de los recursos del estado para la salud y la educación aún en estado de excepción, la prohibición de paralizar el trabajo de la salud, educación y otras actividades de servicio público, la necesidad de cumplir el régimen del buen vivir con la inclusión y la equidad en los planteles educativos, el incremento progresivo de su presupuesto y la evaluación de instituciones y planta docente para regularizar, como crear la Universidad estatal para la educación en un plazo determinado. Ej.:

La Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI que contiene 44 considerandos para ser expedida, está estructurada en 8 TÍTULOS, 24 CAPÍTULOS, 143 ARTÍCULOS, 13 DISPOSICIONES GENERALES, 40 TRANSITORIAS, 10 DISPOSICIONES DEROGATORIAS y 1 DISPOSICIÓN FINAL. El Reglamento a la LOEI, igualmente está conformado por 7 Considerandos, 11 TÍTULOS, 66 CAPÍTULOS, 375 ARTÍCULOS, 9 DISPOSICIONES GENERALES, 32 DISPOSICIONES TRANSITORIAS y 2 DISPOSICIONES DEROGATORIAS y 1 DISPOSICIÓN FINAL.

La LOEI presenta la normativa para garantizar una educación de calidad, promueve la participación y obligatoriedad de todos para cumplir con los niños desde su educación inicial para toda la vida. Norma y reglamenta para cada participante de los actores de la educación sus derechos, sus obligaciones y su competencia para cumplir con esta obligación estatal de garantizar una educación de calidad para el desarrollo económico y social.

EL CÓDICO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA, está organizado en 4 LIBROS, 30 CAPÍTULOS con 12 SECCIONES, 389 ARTÍCULOS, 15 DISPOSICIONES TRANSITORIAS, y 1 ARTÍCULO FINAL. El código de la Niñez y la Adolescencia inscribe la preocupación del estado frente a todos los peligros que la niñez por su inocencia, debilidad física, inmadurez emocional, intelectual que son presa fácil de acciones peligrosas de otros inescrupulosos que ponen en peligro su integralidad destruyendo su tranquilidad, normal y feliz desarrollo de sus facultades aspirando a convertirse en un ciudadano sano y fructífero.

El Código de la Niñez y la Adolescencia manifiesta la exigencia del estado, la sociedad y la familia, en la protección integral de la niñez y adolescentes, además exige a la administración pública, privada y todos al cumplimiento de esta ley, a respetar el interés superior de los niños respecto de los demás y a denunciar toda violación a sus derechos o a la ley que los protege. Prevé las sanciones a la transgresión de sus derechos.

El código garantiza su protección y sus derechos desde se concepción, durante su gestación, en su nacimiento y desarrollo, exigiendo del estado, de la familia y la sociedad su respeto y cumplimiento a sus derechos y necesidades, su derecho a la identidad familiar, cultural, a una educación de calidad, a la protección de su salud, a su integridad moral, protección de la información descuidada, a ser utilizado comercialmente, al abuso de todo tipo, al castigo, a respetar y hacer valer su discapacidad, a ser protegido y educado en amor a su patria, con valores morales, en respeto hacia los demás, protegido contra todo tipo de abuso, al trabajo que lo aparte del disfrute de su libertad y derecho a un desarrollo feliz.

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

Las estrategias en la gestión de planificación institucional y curricular se requiere conocer lo básico de la administración ya que ésta se divide imaginariamente para facilitar la didáctica del aprendizaje en planificación, organización, ejecución, control y evaluación, para generar información que retroalimente la toma de decisiones en la nueva planificación donde se corregirán los errores no previstos.

La estrategia recomendada en la planificación es la iniciada por el nivel más bajo de la institución, que recopilada, se convierte en la planificación institucional, de esta manera, todos participan y todos tienen el compromiso de cumplir con lo que ellos mismos planearon. Las directrices originales siempre deben venir de la dirección de acuerdo al diagnóstico que se obtiene con la participación de todos los involucrados que son estudiantes, padres de familia, docentes, administrativos, directivos y comunidad en general, de acuerdo también a los resultados de la evaluación institucional anterior que siempre nos orienta en nuestras necesidades de mejora.

La planificación curricular en el mejoramiento del mismo orientado a definir un mejor perfil del producto estudiantil, debe tener el mismo tratamiento estratégico para elaborarlo siguiendo las normas del Ministerio de educación. En toda planificación cuando su cumplimiento depende de todos, todos deben participar de su construcción, su ejecución y evaluación. Es clave la comunicación de los resultados en todo momento para retroalimentar al contribuyente a su ejecución, acción que motiva a continuar colaborando con el mismo empeño.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Orientación y seguimiento en: Tinoco, C. y Zerda, E. (2001). *La didáctica en el aula*.

Las estrategias son aplicadas indistintamente para cada tipo de aprendizaje así: Para realizar el aprendizaje cooperativo, se requiere iniciar un proceso de confianza , de establecimiento de normas, de resolución de conflictos, para luego ser productivo y finalmente cumplir su misión, pero para cada fase del proceso se utilizan diferentes estrategias que permitan primero educar y luego producir.

Para el aprendizaje en valores, debemos considerar que estos dependen de cada asignatura, así por ejemplo para las ciencias sociales y filosofía, se cultivarán los valores de libertad, continuidad, desarrollo de los sentidos del tiempo, aprovechamiento del método crítico, ubicación relacional en el tiempo y en el espacio, para lenguaje y comunicación, se requiere comunicación, pensamiento crítico, interiorización y reflexión a través de la lectura; para matemáticas se requiere, disciplina intelectual, autocrítica, claridad, precisión y objetividad, capacidad de reflexión y análisis, hábitos de orden y sistematización, ayuda mutua en el desarrollo de trabajos, responsabilidad y constancia.

Para las ciencias naturales los valores para adquirir son responsabilidad, investigación, autovaloración y auto estima, espíritu de observación, creatividad y originalidad, participación; en educación estética, sus valores propios son creatividad, interpretación y apreciación crítica, formación de sentimientos nobles, desarrollo de las potencialidades; en cultura física y deportes son libertad, recreación, amistad, compañerismo y fraternidad, respeto a los demás y solidaridad; para informática y sistemas, paciencia, asociación, ingenio y creatividad, ayuda mutua, buen uso del tiempo libre, amor al estudio, orden, sistematización, organización y tabulación. Para cada valor existe una estrategia apropiada.

Estrategias para el aprendizaje de actitudes donde se practicarán las actitudes que permiten la buena comunicación, el respeto, el escuchar, confianza en sí mismo y en los demás, creatividad, justicia, tolerancia, solidaridad, participación, curiosidad. Estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico, del pensamiento analítico, del pensamiento sistémico, del pensamiento creativo, para utilizar el método investigativo para el aprendizaje y otras estrategias para otros fines.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

La comunicación es la herramienta indispensable para el entendimiento entre personas que conviven diariamente en un mismo lugar y que por su tarea a cumplir se presentan dificultades de comprensión generadores de todos los conflictos pequeños y grandes que dañan la armonía

y desarrollo de las instituciones. El docente como modelo a copiar de los estudiantes, debe mostrar las mejores cualidades en todos los aspectos porque todo se enseña, todo se nota, se analiza, se aprende.

En el aula, independientemente del modelo pedagógico que practique, en el que se establecen la forma específica de comunicación de los saberes, mensajes e instrucciones, existe la necesidad de establecer y recordar las normas éticas y morales de comunicación de los comportamientos, ya que hay un grupo heterogéneo de hogares y costumbres donde no se practican iguales formas de comunicación o las adecuadas.

Los que establecen las normas de comunicación y comportamiento corporal y moral, son los propios estudiantes guiados por el docente, para no permitir abusos, ofensas, burlas, interrupciones, peleas, que dañen el normal proceso de comunicación y aprendizaje que siempre van juntos en el qué y el cómo se comunica y enseña, es necesario decidir al inicio de cada período lectivo, en cada aula, las normas y los procedimientos que seguiremos para solucionar los problemas y evitarlos.

La comunicación con los padres de familia debe ser responsable, en el sentido de franqueza y respeto, recordando que lo malo que se diga del estudiante le afecta y duele, se debe felicitar siempre que haya la oportunidad, comunicar siempre lo bueno y lo malo que no podamos resolver solos o con el estudiante, pedir ayuda al representante. La comunicación con estudiantes y padres de familia debe ser medido en veces que le dirijo la palabra a cada uno, que le sonrío, que le pregunto o le cuento algo, que le dirijo la mirada, que le saludo alzándole la mano, pidiéndole ayuda, felicitándolo, animándolo, etc., para permitir acercamiento positivo y productivo.

En la institución, la comunicacional debe ser la líder de las estrategias a practicar, porque de ellas se desprenden todas las cosas buenas que sucedan: Establecimiento de mecanismos de comunicación interna como oficios, reportes, informes, diarios de abajo hacia arriba; memos, comunicados por diferentes medios como circulares, carteles, afiches; correos, slogans, murales, revistas, proyecciones, etc., de arriba hacia abajo y en horizontal, dependiendo de la característica, importancia y urgencia.

La necesidad de que los docentes se capaciten en procedimiento parlamentario, para que actúen con la comunicación adecuada al dirigir reuniones, asambleas o grupos de trabajo en

forma acertada y académica, establecimiento de formatos o normas de redactar las diferentes comunicaciones entre compañeros, con autoridades o para los subalternos, dirigiéndose con la objetividad, claridad, precisión y oportunidad adecuadas.

Capacitación para la práctica de una comunicación asertiva, donde se practique la negociación y la transacción de ganar – ganar y se promueva el dialogo constructivo que lleva a entendimientos satisfactorios. Práctica de escucha y motivación al diálogo, para romper barreras de comunicación, animar a continuar la conversación y generar simpatía y confianza en la relación. Retoricas.com. Habilidades de comunicación.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

La investigación se realiza con docentes del Colegio de Bachillerato "13 de Mayo" de la Ciudad de Portovelo - El Oro, para elaborar datos estadísticos de la participación del profesorado en su actividad diaria; dando inicio a una recopilación de información estructurada para percibir aspectos de interés especial de desarrollo, de la cual podremos indagar aspectos variables de esta tarea educativa; por lo tanto, la investigación que se realiza es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

Transversal: Investigación que recopila información en un momento único.

Exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico.

Descriptivo: Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2. Contexto

Hace 42 años, Don Arturo Aguilera Salazar, un hombre ilustre con un gran amor a su tierra, un 20 de febrero de 1969 reunió a varias personas que tenían el mismo ideal y se formó el Comité PRO-colegio, que estuvo conformado de la siguiente manera: Presidente: Sr. Arturo Aguilera Salazar, vicepresidenta: Sra. Mercedes de Orellana, Secretario el Sr. Eduardo Jaramillo y como tesorero el Sr. Segundo Orellana, como vocales de honor los Rvdos Padres José Tinajero Caballero y Jorge Terán, vocales: Sr. Ángel Aguilar, Sra. Rosa de Samaniego, Sra. Cristina Madero, Sr. Rigoberto Briceño y el Sr. Humberto Aguilar.

El 8 de abril de 1969, el ministerio de Educación, expidió la autorización ministerial para el funcionamiento del primer curso de ciclo básico, con las opciones prácticas de Comercio y Administración y Artes industriales. Con ello se logra la creación de la primera institución educativa de nivel medio en esta ciudad, a quien se le asignó el nombre de COLEGIO PARTICULAR TRECE DE MAYO, en honor a la fecha de PARROQUIALIZACIÓN. Más tarde el 19 de mayo de 1969 el colegio abrió sus puertas a la juventud y a un seleccionado grupo de maestros de vocación.

Con el carácter de particular, es inaugurado el 24 de mayo de 1969, dirigiendo esta institución muy acertadamente en sus primeros pasos el Prof. Héctor Toro Balarezo, en calidad de Rector y el Sr. Arturo Aguilera Salazar como vicerrector. Al inicio la tarea no fue fácil, surgieron

inconvenientes al tener que laborar en locales prestados y arrendados, pero esto se fue solucionando.

Este mismo año, se aprobaron oficialmente los símbolos del colegio: EL ESCUDO, cuyo autor es el Sr. Juan Zúñiga, EL HIMNO AL COLEGIO, cuya letra es del poeta Héctor Toro Balarezo y la música del prestigioso artista lojano Sr. José María Bustamante, el ESTANDARTE fue gentilmente donado por el Sr. Oswaldo González Cabrera. Al siguiente año se consiguió la Nacionalización del Plantel, estando en la presidencia de la República el Dr. José María Velasco Ibarra y como Ministro de Educación el Lic. Alfonso Arroyo Robelly. .

En el año de 1975 en un acto solemne se entrega a la comunidad portovelense y a la patria la primera promoción de bachilleres en las especialidades de Físico-Matemáticas, Químico-Biológicas, Secretariado y Ciencias Sociales. Luego de este importantísimo acto, el Prof. Héctor Toro se acoge a los beneficios de su jubilación. Después de varios encargos del Rectorado se nombró como titular al Prof. Carlos Factos, quien gestionó la construcción del moderno, amplio y pedagógico edificio, ubicado en la ciudadela 28 de noviembre, en el que actualmente nos encontramos, el mismo que fue inaugurado en el año de 1980.

Al año siguiente se creó la sección nocturna, con una gran aceptación de personas, que no habían tenido la oportunidad de estudiar, acudiendo a sus aulas trabajadores de las empresas mineras, empleados públicos, amas de casa, empleadas domésticas, gente del agro, etc. En el año de 1986 el colegio entrega la primera promoción de bachilleres de la sección nocturna, en la especialidad de CONTABILIDAD.

Al acogerse a la jubilación el Prof. Carlos Factos, se encarga el Rectorado a la Prof. Rosa Martínez, abnegada educadora, luego es nombrado rector el Sr. Lenin Urresta, quien permanece poco tiempo en su cargo, por lo que asume esta responsabilidad el distinguido maestro Sr. José Aguilera Sotomayor. Más tarde se nombra como Rector al Egado. Luis Cárdenas, en cuyo periodo los grupos de desarrollo comunitario realizan el cerramiento de los predios de la institución. Posteriormente la distinguida Prof. Nelly Díaz de Alvarado, Lcdo. Guillermo Córdova Orellana, en cuya administración la Institución es equipada con un moderno taller de mecánica del proyecto PRETEC de España.

Seguidamente en forma interina asume el Rectorado el Lic. Julio Sotomayor Gálvez, quien desempeña una loable labor, de igual manera lo hace el Lic. Milton Yaguana. Hace aproximadamente 5 años se nombra como titular a un destacado maestro, el Lic. Manuel

Aguilar Granda, quien se halla hasta la actualidad laborando conjuntamente con la Lcda. Mariela Romero en calidad de Vicerrectora.

El colegio en el año 2010, luego de la evaluación institucional se ubicó por su alta calificación en la Categoría A, llenándonos de orgullo y satisfacción, El 5 de agosto del año anterior, el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Portovelo declara al Colegio 13 de Mayo como la mejor institución educativa, reconocimiento que nos compromete a continuar trabajando con responsabilidad.

La escuela politécnica del litoral, ha hecho un gran reconocimiento por nuestra labor, gracias a los resultados de la investigación sobre Gestión Educativa de Calidad, realizado por la Ing. Lizbeth Celi Recalde, hija de una servidora del plantel; en este año el departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil, presentó el proyecto jóvenes preparados para el amor y la sexualidad, el mismo que la fundación FIDAL, lo ha seleccionado como el mejor a nivel provincial y nacional.

El plantel dispone de las especialidades en ciencias: Físico Matemáticas, Químico Biológicas y la de Ciencias Sociales, en lo técnico: Mecanizado en construcciones metálicas y Aplicaciones Informáticas, en la sección diurna y nocturna. Actualmente la institución cuenta con 822 estudiantes, 55 maestro y maestras, 7 contratados, 15 profesionales que integran el personal administrativo y de servicio. Las autoridades del plantel aspiran a la creación de la UNIDAD EDUCATIVA TRECE DE MAYO,

2.3. Participantes

En el proceso de observación del fenómeno de estudio, aprendizaje en el aula; participaron 5 docentes, 4 mujeres y 1 varón, cuyas edades fluctúan (1) de 22 años con 2 de experiencia, (3) de 29, 40 y 42 años con 10, 16 y 19 de trabajo y (1) de 61 con 33 años de servicio, todos obtuvieron un título acorde a su desempeño, 4 de ellos con tercer nivel y 1 de cuarto nivel de educación, todos trabajan en el bachillerato y 2 también en el básico, todos ellos tienen nombramiento y laboran en el modelo presencial, 4 docentes fueron observados por 2 ocasiones y 1 de ellos 4 veces para obtener la matriz de datos observados y presentada.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

El método descriptivo: me permitirá describir lo observado en los sujetos y objetos de investigación para transmitir exactamente el desarrollo, los aspectos trascendentes, el criterio y realidad de los procesos educativos que nos lleva en el presente trabajo.

El método analítico-sintético: me sirve para a través de la lectura, la observación, la comparación, estudiar cada uno de los componentes o partes del mensaje, del fenómeno, del problema para entenderlo, interpretarlo y posteriormente resumirlo en un criterio de comprensión propia que me permita lograr un conocimiento de lo propuesto.

El método inductivo: me permite llegar a conclusiones generales partiendo de observaciones particulares en este caso de la información del trabajo de docentes llegaré a obtener conclusiones de su desempeño que me interesa. El método deductivo es lo contrario del inductivo, que va desde lo general a lo particular, de lo conocido a lo desconocido, de lo fácil a lo difícil, en mi caso me permite sacar conclusiones desde los conocimientos, desde la teoría, con la comparación de la realidad para deducir criterios válidos que permita propuestas de solución a los problemas encontrados.

El método estadístico: me permite transformar la contemplación, la observación del fenómeno en datos cuantitativos que me permiten luego hacer cálculos estadísticos que me llevarán a poder demostrar exactamente lo registrado y proyectar de la misma forma un informe de comprobación.

El método hermenéutico: me ha permitido acceder a textos y documentos que contienen conocimientos para elaborar un marco teórico que orientó y esclareció, el camino por donde debía orientar la investigación y especialmente, me muestra los aspectos importantes y especiales para dirigir mi apreciación y el interés al investigar la tarea educativa.

El método empírico-analítico: es un modelo de investigación científica, que se basa en la lógica empírica y que junto al método fenomenológico es el más usado en el campo de las ciencias sociales y en las ciencias descriptivas. Con el método empírico es posible o necesario reproducir el fenómeno de estudio y a través de la observación y la repetición analizar el fenómeno para obtener datos significativos que comparados con la teoría existente elaborar conclusiones científicas. Entre los métodos empíricos tenemos: Observación, Medición y Experimento.

2.4.2. Técnicas.

Varias técnicas han sido utilizadas para elaborar paso a paso este trabajo investigativo, empezando con la lectura como técnica documental, que me permite acceder al conocimiento; me ayuda primero, a interpretar los requerimientos de la investigación, al estudio y apropiación de las categorías que llenan el marco teórico referente a educación en el aula y requerimientos del docente para ello.

El uso de organizadores gráficos resultado de la investigación bibliográfica, como ayuda a la comprensión de resúmenes de observaciones, de análisis de textos, mismos que me permitieron comprender con facilidad la realidad observada y estudiada, tanto para el marco teórico como para establecer relaciones entre un requerimiento y un resultado de observación de la labor docente en el aula.

La observación de campo, científica, directa, no participante, estructurada, individual, dirigida y planificada al trabajo docente en el aula, me permitió obtener información específica de la gestión del aprendizaje, tarea que realiza el docente y que es el objeto de observación, cuyos aspectos sobresalientes registrados, apoyados con resultados de otras técnicas será la parte primordial para elaborar el informe final del trabajo.

La Encuesta como técnica de obtención de información, aplicada a los docentes observados me permitió conocer sus características y criterios personales acerca del desarrollo docente en el plantel, información que junto a los resultados de la observación de su práctica en el aula se podrá comparar la verdad y adelantar un criterio de la calidad de desempeño permitiéndome elaborar una propuesta adecuada a las debilidades de la gestión docente actual.

2.4.3. Instrumentos.

La propia Universidad ha propuesto el uso de dos instrumentos de recolección de la información para ayudar a la sistematización y análisis de la misma, siendo ellos; el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje, de liderazgo y comunicación y el registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula.

El cuestionario está estructurado de acuerdo a las competencias profesionales que el perfil del docente producto de la UTPL debe reunir según su malla curricular, considerando los estándares nacionales de desempeño propuesto por el Ministerio de Educación para el

mejoramiento de la calidad educativa del país, cuestionario que en una parte primera identifica al encuestado en los diferentes aspectos a considerar y en otra parte autoevalúa en los conocimientos legal del marco educativo, en la gestión planificación institucional y curricular, en la gestión del aprendizaje, el conocimiento y aplicación del liderazgo y la comunicación bases de todo proyecto educativo.

El registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula ha sido elaborado por la UTPL, cumpliendo las exigencias de los estándares de calidad del Ministerio de Educación y las competencias docentes previstas por la propia Universidad. El registro identifica la gestión uno en el aprendizaje y otro en el liderazgo y la comunicación durante el proceso pedagógico en el aula, medido a través del cumplimiento de las actividades y el nivel de desarrollo alcanzado en el mismo.

La video grabadora, instrumento auxiliar de la observación, me permitió obtener las evidencias de la realización de las varias actividades observadas y guardar momentos específicos que pudieron ser analizados con detenimiento en lo posterior para registrar o corregir una apreciación que no tiene seguridad en el momento del registro inmediato, esto me permitió asegurar un criterio firme y sólido para tranquilidad y satisfacción de la investigadora.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano.

Para el cumplimiento de esta actividad investigativa, el recurso principal es el asesor de la propia UTPL, que sabiamente dirige y apoya el proceso de investigación, de especial importancia; los docentes que voluntariamente aceptan colaborar con la tarea de trabajo-observado y encuestas, directivos del plantel que generosamente permiten que se realice este trabajo en sus aulas, dando todas las facilidades del caso, grupos de estudiantes de los diferentes paralelos que colaboran luego de solicitar su ayuda para el proyecto, familiares que acompañan, apoyan y motivan, familiares que colaboran moral, ocupacional y económicamente para desarrollar las tareas requeridas de la investigación.

2.5.2. Institucionales.

La institución que me colabora, el colegio de Bachillerato 13 de Mayo; ha prestado sus instalaciones como aulas, laboratorios, textos de los alumnos, material didáctico requerido como marcadores, pizarras acrílicas, láminas, computadoras, proyectores, materiales que permitieron

cumplir al docente y a la investigadora las prácticas en el aula para ser observadas y registradas sin temor y con el convencimiento de que están haciendo bien la tarea educativa que les corresponde.

2.5.3. Materiales.

Los implementos utilizados para los diferentes trabajos realizados son materiales de oficina como esferográficos, lápices, papel bond, borradores, corrector, resaltadores, papel periódico en pliegos, cartulinas en pliegos, marcadores de diferentes colores, gomeros; suministros como cartuchos de tinta, flash memory; materiales de trabajo como textos, folletos, cuadernos, láminas, fotos, que sirvieron para registrar, comunicar, de apoyo para exposiciones, para desarrollar el informe, etc.

2.5.4. Económicos.

El financiamiento del trabajo de tesis de grado es absorbido por los familiares de la investigadora, que al ser limitado, se minimiza realizando todo personalmente y buscando la máxima economía, aprovechando la facilidad de la tecnología y la estrategia de comunicación de la UTPL. Los gastos son pequeños ya que se refieren a pocas impresiones de encuestas, al final; la impresión y empastado del informe de tesis, se prevé unos 2 viajes a la ciudad de Loja, para la exposición y defensa de la investigación.

PRESUPUESTO DE GASTOS DE LA INVESTIGACIÓN

MATERIALES	DESCRIPCIÓN	COSTO UNIT.	COSTO TOTAL	FINANCIAMIENTO
Papel bond	2 Resmas INEN	4,00	8,00	PERSONAL DE LA INVESTIGADORA
Cartuchos tinta	2 Negro y color	20,00	40,00	
Anillados	3 Borradores	1,50	4,50	
Empastados	5 Informes Tesis	10,00	50,00	
Transporte interno	25 carreras Taxi	1,50	37,50	
Transporte interprovincial	4 Pasajes a Loja	6,00	24,00	
Gastos de alimentación	4 días/2 person.	10,00	80,00	
Gastos de Hospedaje	2 noches/2 pers.	15,00	60,00	
Gastos varios	Suministros y....		100,00	
TOTAL			404,00	

2.6. Procedimiento

Con los lineamientos generales obtenidos en el seminario de fin de carrera y la orientación específica tutorial a través de la guía de investigación, he procedido de la siguiente manera para cumplir con la recolección y sistematización de la información:

Tuve claro desde un inicio, dónde investigar y me dirigí al colegio donde me eduque en el bachillerato, pedí verbalmente y a través de una carta de diseño y estructura generada por la UTPL, la autorización y el compromiso de apoyo para realizar el trabajo de investigación en esta institución educativa, solicitando la facilidad para el ingreso al plantel, disposición a los docentes para que seleccione a quienes quisieran apoyar para las clases de observación, para realizar las encuestas a profesores, solicite una reseña histórica del plantel y otras ayudas que requiera, a cambio de mi compromiso de confidencialidad de la información y compartir con ellos de los resultados obtenidos y las recomendaciones.

Elaboré fotocopias de cartas de autorización para aplicar las encuestas y de los instrumentos de investigación como registros de observación para los docentes.

Realicé una práctica de encuesta con familiares docentes de otros colegios del sector y practiqué la encuesta a realizar creándome confianza en esa tarea. De igual manera analizamos el trabajo de observación a cumplir y obtuve algunas recomendaciones respecto de la prudencia con respecto al docente observado para no afectar su tranquilidad.

Me reuní con los docentes que aceptaron colaborar y armamos un cronograma de trabajo para cumplir con la observación de las clases y conseguí autorización de ellos para obtener evidencias de estas actividades. En este día contestaron al cuestionario los profesores y con ello llevaron una orientación de lo que se pretendía observar en la clase.

De acuerdo a la planificación elaborada con los docentes a observar, dimos cumplimiento a lo previsto con pocas variantes por razones personales o institucionales, pero que se postergaron de mutuo entendimiento.

En un sitio estratégico en el aula, prevista de una filmadora, registros de anotación y valoración, seguí el avance y desarrollo de las clases y de todas salimos satisfechos porque hasta los estudiantes colaboraron con su comportamiento que no fue el normal de todos los días, según los maestros.

Luego de cada observación realicé la tarea de valorar y registrar documentadamente la observación y resultados con las aclaraciones y argumentos necesarios respectivos.

Cumplida la etapa de captar la información procedí a codificar y tabular la información siguiendo las indicaciones de la guía de investigación y las orientaciones otorgadas por el equipo de investigación a través del EVA de la UTP, procedí a sistematizar los datos estadísticos ayudado con la plantilla electrónica, donde los cuadros y gráficos descriptivos para el análisis de datos se generan automáticamente.

CAPÍTULO III.
RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
	PROMEDIO	9,60	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

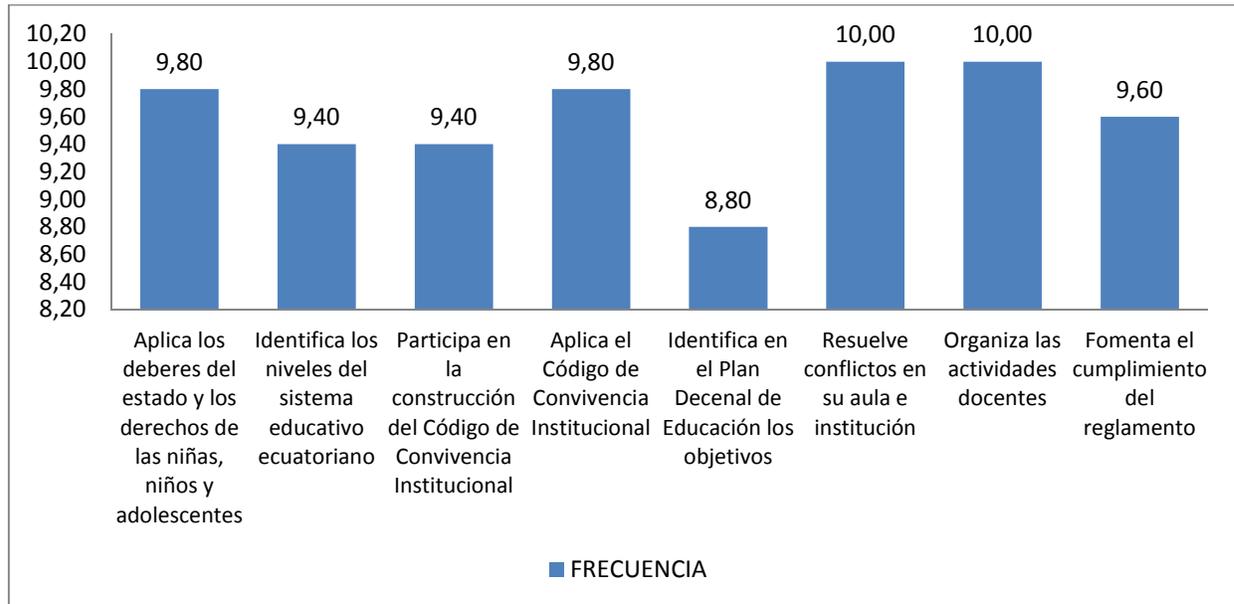


Figura 1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo.

El nivel de cumplimiento docente en el desempeño profesional del ámbito de la gestión legal es el 96%, lo que muestra que en cada uno de los 8 ítems consultados, tienen un cumplimiento de 88 a 100%; comprobándose un eficiente cumplimiento con los estudiantes de los mandatos de la ley en el respeto y cumplimiento con ellos. Individualmente en cada ítem verificamos que los docentes del Colegio de Bachillerato 13 de Mayo aplican los deberes y los derechos de niños, niñas y adolescentes en un 98%; garantizando así el cumplimiento de la constitución y la Ley de Educación, que aspira a proteger y construir en cada estudiante un ciudadano sano de mente y cuerpo para mejorar nuestra calidad y nivel de vida.

El 94% de los docentes identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano, estructurado por el nivel central y el nivel descentralizado, éste conformado por el nivel zonal, nivel distrital y circuital, para cubrir necesidades de cerca y satisfacer con oportunidad los requerimientos de apoyo en las unidades educativas. Con un 94%, los docentes participan en la construcción del código de convivencia de la institución garantizando su conocimiento y apoyo al cumplimiento y su aplicación del 98%, cumplimiento que es excelente, traduciéndose en una convivencia sana, colaborativa, uniendo esfuerzos para cumplir con la visión y misión institucional.

Los docentes tienen el menor porcentaje, 88% en identificar los objetivos del plan decenal de la educación ecuatoriana para en base a ellos realizar su trabajo docente colaborando con las metas del gobierno central en su aspiración, mismos que están descritos como objetivos estratégicos en su forma general y los específicos dentro de cada objetivo estratégico, que se están aplicando unos como los nuevos currículos de la educación inicial, de EGB, bachillerato y de formación inicial del docente; nuevos sistemas de formación, de carrera, desarrollo profesional del docente, supervisión educativa y capacitación administrativa.

Además, nuevos modelos de gestión, de planificación, de investigación y evaluación; nuevas estrategias de descentralización y desconcentración, de financiamiento y evaluación, evaluación de la calidad, formación de los consejos provinciales, cantonales, de gestión educativa, cobijados en la nueva ley y reglamentos de la educación ecuatoriana, en la organización de actividades docentes y la resolución de conflictos en su aula e institución tienen un 100% de logro en cada uno, mostrando cumplimiento total en estos aspectos, y fomentando en un 96% el cumplimiento de los reglamentos tanto de la ley como la normativa interna de la institución, acciones que generan en gestión eficiente de las actividades educativas.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10,00	100%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
PROMEDIO		9,78	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

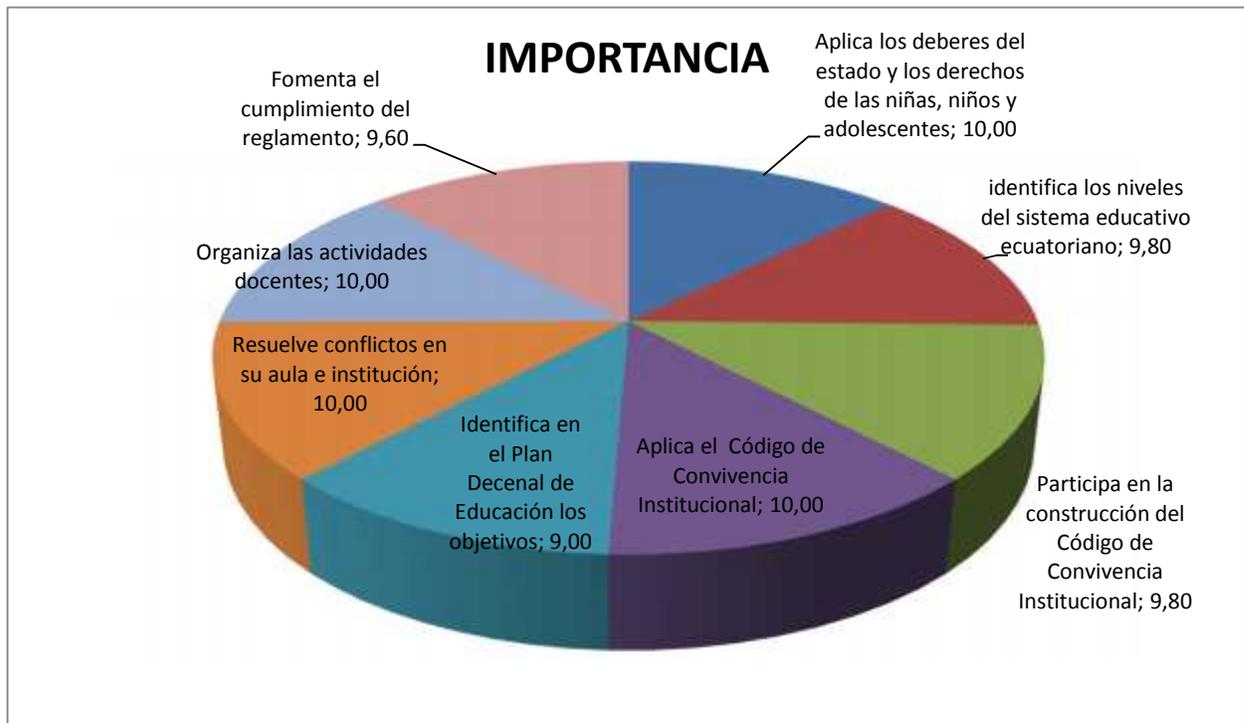


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo.

Luis Arturo Lemus en su obra “Administración, Dirección y Supervisión” considera que los elementos son el humano, el estructural y el económico; considerando estas apreciaciones, tenemos que aprender a trabajar con personas, niños y adultos; lo que significa apegarnos a leyes, normas morales, éticas, de valores humanos, pedagogía, Sociología del aprendizaje y del trabajo, organizado y a los alumnos la preparación y deseos de llegar en la mejor forma para el aprendizaje que casi siempre son satisfactorios porque no se tiene sorpresas desagradables de no saber qué hacer ni cómo actuar ante lo imprevisto. U.N.L. Carrera de Educación Básica. Fundamentos teóricos metodológicos de la gestión educativa, planificación y desarrollo. Modulo No. 8.

Según los resultados de la encuesta, el nivel de importancia que los docentes del Colegio de Bachillerato 13 de Mayo dan en el ámbito de la gestión legal, es en promedio de 97,8%, teniendo un nivel de importancia menor de 90% en identificar del plan decenal de educación, los objetivos de los cuales ya es parte activa porque estamos viviendo un cambio en la educación en todos los aspectos, le sigue con 96% en el aspecto de importancia en fomentar el cumplimiento de los reglamentos.

Con 98% dan importancia a los niveles del sistema de educación ecuatoriano y a la participación en la construcción del código de convivencia institucional, que son altos al reconocer su importancia y el 100% de importancia dan al restante grupo de ítems considerados para evaluar el desempeño del docente en el plantel. El alto nivel de importancia que se da a los ítems indicados, muestra apoyo, seguimiento y cumplimiento en todos estos aspectos que permiten considerar de un muy alto nivel de desempeño.

En la actualidad las leyes son nuestra biblia del trabajo en el magisterio porque el nuevo modelo educativo está plasmado para conocimiento y cumplimiento exigente por estudiantes, padres de familia, docentes, instituciones y pueblos que deben seguir su normativa para lograr el desarrollo que el gobierno desea para el crecimiento de la nación en el nuevo orden social que vivimos de la globalización y la era del conocimiento.

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

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

INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10,00	100%
identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
Organiza las actividades docentes	10,00	100%
Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
PROMEDIO	9,70	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

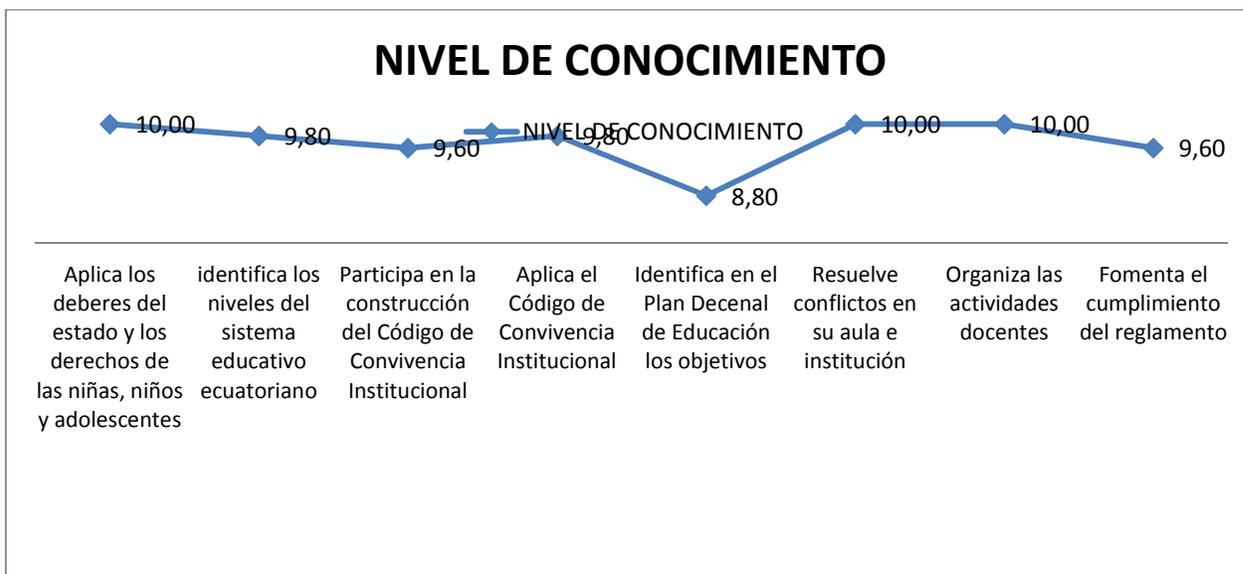


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo.

La LOEI o Ley Orgánica de Educación Intercultural, y su REGLAMENTO A LA LOEI, establecen normas y procedimientos referentes a todos los elementos y estamentos de la educación, muestra como está estructurada la organización administrativa y sus niveles de gestión, sus funciones, sus principios generales, derechos y obligaciones de estudiantes, docentes, representantes o padres de familia, comunidad educativa, la estructura del sistema nacional de educación, necesidades educativas específicas, tipos de instituciones educativas, instancias de la resolución de conflictos, del Instituto Nacional de Evaluación Educativa, de la Universidad Nacional de Educación. Además de la educación intercultural bilingüe, del ámbito y procedimientos para la carrera educativa, del escalafón, regulación, control, infracciones, sanciones y recursos administrativos, disposiciones generales y transitorias.

La LOSEP o Ley Orgánica del Servicio Público y su REGLAMENTO, establecen todo lo referente a cómo administrar el recurso humano de los servidores públicos del país, registra las exigencias para ingresar al servicio público, derechos y obligaciones de los servidores respecto del servicio social, vacaciones, permisos, licencias, deberes, obligaciones, sanciones, etc., los mismos que sirven para regirse a esta norma única del servicio público. Para actuar dentro de legalidad.

El CÓDIGO DE CONVIVENCIA, es un instrumento elaborado de consenso y participación entre los elementos de la educación que intervienen en las instituciones educativas, el mismo que así como es elaborado, todos tienen compromisos adquiridos entre sí, con el ambiente, la salud, el trabajo, para respetarse y conducirse en su relación entre todos sus miembros como son: docentes, directivos, administrativos, padres de familia, comunidad educativa y sociedad.

El CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA, es un código que está hecho para proteger a niños y adolescentes, determinando cuáles son sus derechos como la protección en sus diferentes aspectos, la prioridad en la educación, en la salud, determina la estructura y funciones de los organismos encargados de la protección, procedimientos en los diferentes procesos de protección, financiamiento del sistema, procedimientos de adopción, tratamiento en contravenciones, investigaciones y juzgamiento.

Con el 97% muestran el conocimiento casi total de los deberes del estado y los derechos del educando, identificando los niveles del sistema educativo, participando en la construcción del código de convivencia siguiendo el manual elaborado por el Ministerio de Educación para el

efecto, aplicando los acuerdos entre los miembros de la comunidad educativa del plantel, reconociendo que las tareas que se cumple en la actualidad, los cambios y exigencias obedecen al cumplimiento de los objetivos del plan decenal de educación del Ecuador para mejorar la calidad educativa.

Se muestra conocimientos necesarios para resolver los conflictos en el aula y la institución, para organizar adecuadamente y obtener resultados eficaces en las actividades que realice, teniendo el conocimiento y la voluntad de ejecutar un plan, un reglamento, un código de convivencia elaborado en conjunto y que crea desafíos de pulirlo cada vez con nuevas propuestas, nuevos acuerdos y compromisos para mejorar la gestión educativa en general.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,25	83%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
	PROMEDIO	9,54	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

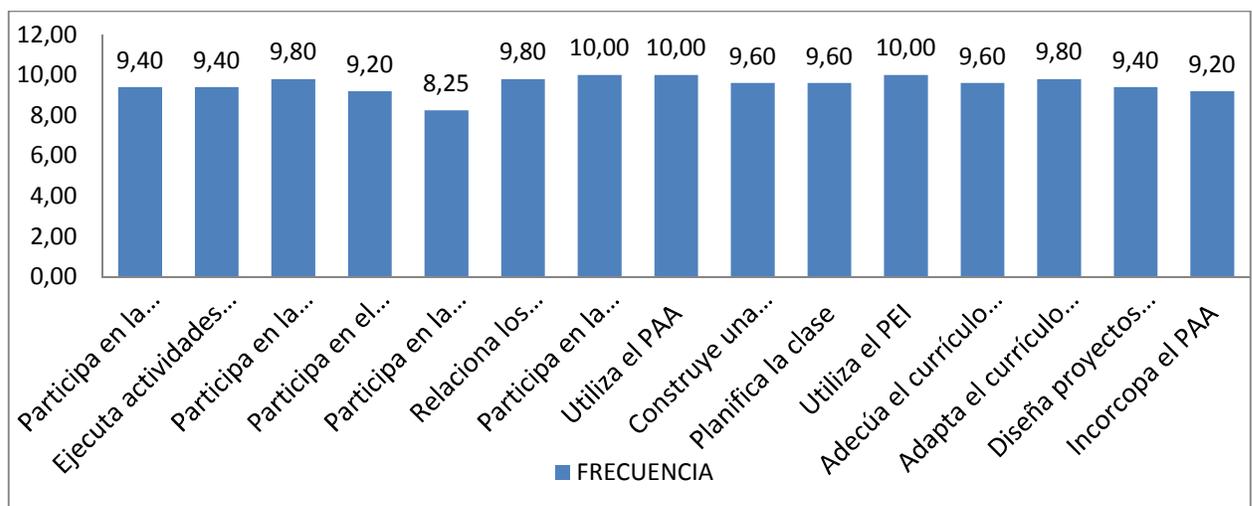


Figura 4. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo.

Con un 95,4% de frecuencia en el desempeño profesional en el ámbito de la planificación muestran cumplimiento en cada uno de los indicadores o ítems de la calidad de gestión del docente, dando satisfacción por el desempeño. La frecuencia menor observada tiene un porcentaje de 82,5% en participación a elaborar el plan de gestión de riesgos que supuestamente tuvo fallas en la convocatoria; la participación en el diseño de instrumentos y si incorpora el PAA a su tarea diaria, tienen un 92% de frecuencia, mostrando cumplimiento satisfactorio en la planificación para un trabajo organizado y dirigido.

La participación en elaborar el PEI, ejecutar actividades orientadas al plan de mejoras y diseñar proyectos con fines educativos tienen una frecuencia de 94%, mostrando buena participación y cumplimiento en tareas colectivas y apoyo al mejoramiento de la calidad institucional; la adecuación del currículo general vigente a su aula, a mejorar las necesidades de la comunidad educativa, la construcción de planificación diaria de la clase y su cumplimiento a ella, tienen una frecuencia de 96%, que es excelente, lo que confirma la responsabilidad y calidad del docente.

La participación en ejecutar el POA como instrumento de acción posterior, el relacionar los elementos del currículo nacional con las necesidades sentidas de sus educandos para cumplir con políticas educativas nacionales de apremio, adaptando en las diferentes áreas que se requiere mejorar o cumplir con el estudiantado, muestran una excelente participación, cumplimiento y preocupación por mejorar el nivel de calidad de la educación y de la sociedad.

En la utilización del PEI, participación en elaborar el PAA y su utilización, tienen una frecuencia óptima de 100%, mostrando que la planificación es una herramienta indispensable y no se puede prescindir en la actividad educativa de aula.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
PROMEDIO		9,76	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

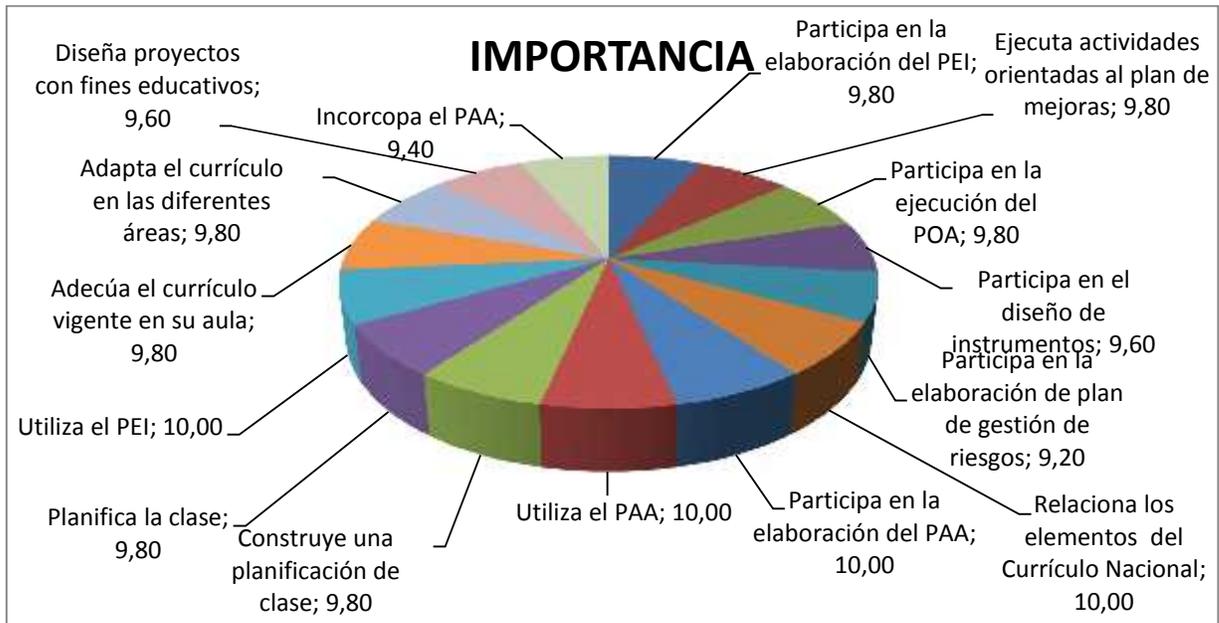


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado al Colegio de Bachillerato 13 de Mayo.

La planificación muestra a directivos el cumplimiento de una norma y un trabajo organizado y a los alumnos la preparación y deseos de llegar en la mejor forma para el aprendizaje que casi siempre son satisfactorios porque no se tiene sorpresas desagradables de no saber qué hacer ni cómo actuar ante lo imprevisto. U.N.L. Carrera de Educación Básica. Fundamentos teóricos metodológicos de la gestión educativa, planificación y desarrollo. Modulo No. 8.

La planificación es la única herramienta que nos permite anticiparnos a los hechos, para prever y organizar todos los momentos a vivir en el aprendizaje, en este caso; se debe preparar el docente con planes de trabajo, con criterios a cumplir como destrezas y conocimientos a desarrollar, materiales a utilizar, métodos, técnicas, procedimientos a seguir, coordinar en el tiempo y en el espacio con otros para colaborar con el aprendizaje, para establecer medios de comprobación del aprendizaje y evaluar.

Según la autoevaluación, la importancia que los docentes del Colegio de Bachillerato 13 de Mayo dan a los instrumentos de planificación institucional y propios tiene una frecuencia promedio de 97,6%, que es un criterio excelente, mostrando disciplina y cumplimiento en cada nivel operativo del plantel porque si se muestra eficiencia en el personal es porque hay eficiencia en el liderazgo institucional, que se refleja en los resultados obtenidos en evaluaciones del desempeño, tanto de docentes como de estudiantes.

Uno de los grandes males en nuestra educación es que muchos docentes no tienen una materia fija para especializarse en su labor docente, sino que realiza docencia como relleno y debe hacer muchas planificaciones diarias para las diversas materias, lo que no da tiempo a planificación, peor a estructurar la clase para un aprendizaje significativo, realizando solamente una clase magistral mínima o los dictados de resúmenes tan conocidos en la educación tradicional.

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

Tabla 6. Nivel de conocimiento del 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	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
PROMEDIO		9,73	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

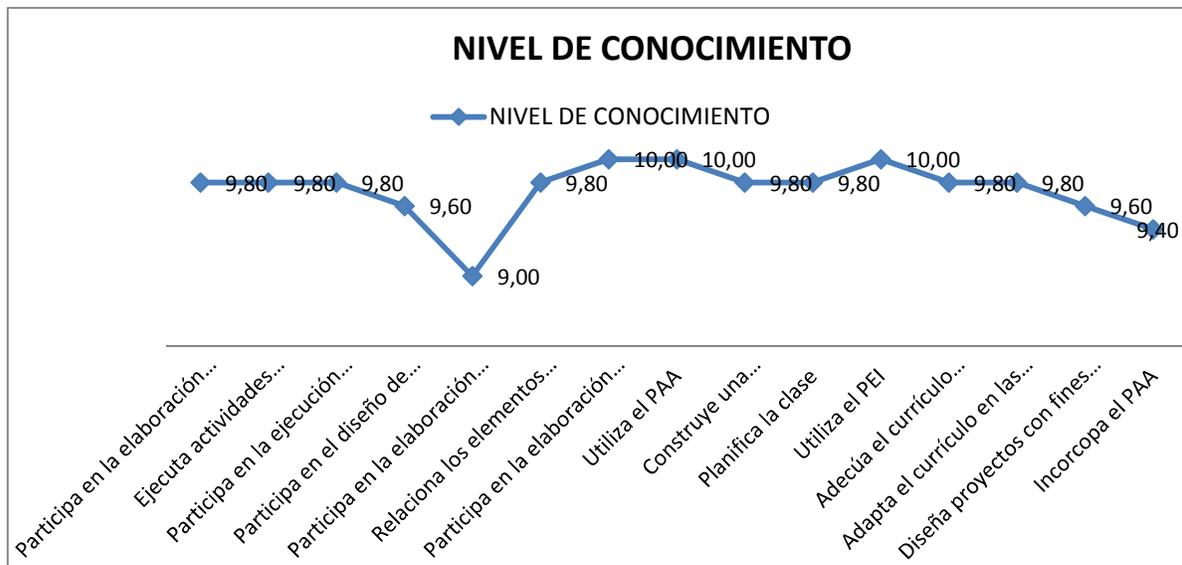


Figura 6. Nivel de conocimiento el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo.

El profesor debe estar especializado en su área de conocimiento, pero también tener entusiasmo y sentir el placer de transmitir sus conocimientos.

¿Cómo hacer para no caer en el desánimo al ver que nuestro esfuerzo no dio el resultado óptimo al final del semestre? La respuesta es sencilla: elaborar estrategias didácticas que nos ayuden a que los estudiantes aprendan con eficacia y haya una excelente relación entre maestro y alumno. El propósito del profesor es transmitir a los alumnos conocimientos sobre un determinado saber, que ellos habrán de aprender y asimilar para enriquecerse en su crecimiento como estudiantes. Para lograr este objetivo hay que planificar la enseñanza y elaborar estrategias didácticas que ayudan a estructurar y tener organizado lo que se quiere transmitir.

La planificación se crea en circunstancias institucionales, culturales y sociales, que ya están definidas desde antes por el Modelo Educativo en que se realiza la enseñanza. Sin embargo, el docente tiene cierto rango para sus decisiones en la aplicación de su práctica educativa frente a sus alumnos y diseñar tiene como objetivo enriquecer, analizar y mejorar la tarea de la enseñanza. Como señala Gvirtz: “Una buena enseñanza es aquella que es eficaz en la tarea de brindar buenas ayudas para el aprendizaje.” (Gvirtz y Palamidessi, 2005).

Así que planear nuestras clases es poner en práctica una de las habilidades del docente; éste tiene que preparar, estructurar y programar las actividades en el salón de clase, es decir tener contemplado el tiempo, los propósitos del aprendizaje, los materiales y la bibliografía requerida.....Lady Cortez López, Reflexiones de profesores, el docente y las estrategias didácticas, Pag.62-UNAM.MX.

El nivel de conocimientos que los docentes dicen poseer de los diferentes ítems que evalúan la planificación, es de 97,3%; calificado como excelente y que se refleja en el cumplimiento en cada instrumento de planificación, tanto en su elaboración como en su ejecución, mostrando que en el plantel la capacitación institucional o individual funciona y se muestra para alcanzar un nivel elevado de calidad lo que se refleja en la demanda de la población en matrículas.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
	PROMEDIO	9,68	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

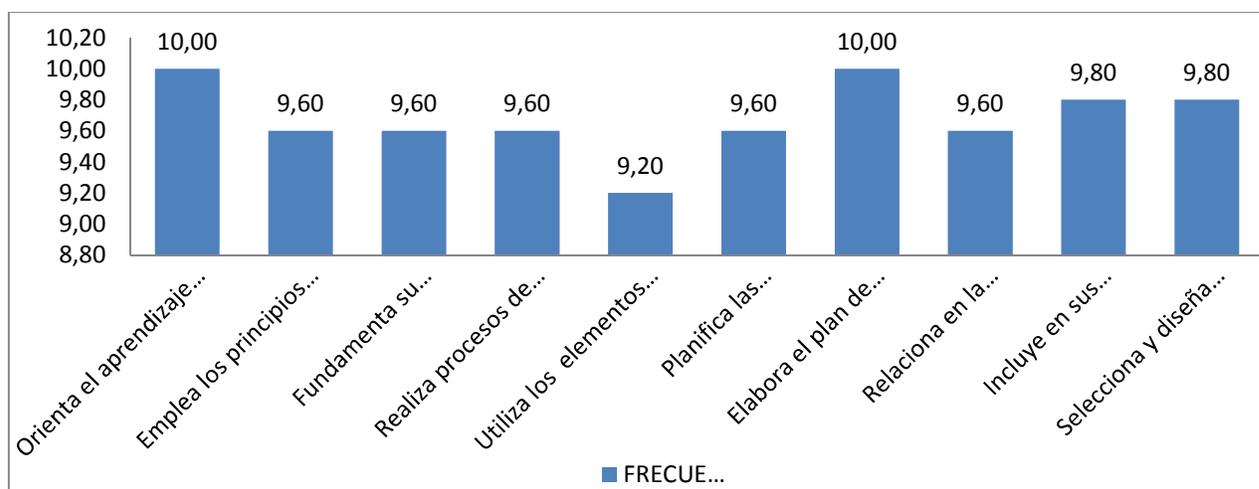


Figura 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo.

Según (Barth, 1990; Delors y otros, 1996; Hargreaves, 1994; Gimeno, 1992; Jung, 1994; OCDE, 1991; Schon, 1992; UNESCO, 1990, 1998): Desarrollar una pedagogía activa, basada en el diálogo, la vinculación teoría-práctica, la interdisciplinariedad, la diversidad, el trabajo en equipo; participa, junto con sus compañeros, en la elaboración de proyectos educativos, contribuyendo a la visión y una misión institucional, creando un clima de cooperación, cultura democrática; trabaja y aprende en equipo, practica la formación en equipo en la propia escuela; investiga y crea una actitud permanente de aprendizaje para sí y para el alumno, seleccionar y proveerse de la información para su desempeño docente.

El desempeño profesional de los docentes del Colegio de Bachillerato 13 de Mayo, en la sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje es de 96,8% de promedio, excelente nivel de desempeño al cumplir con cada uno de los elementos considerados básicos e indicadores del nivel de calidad en la gestión del aprendizaje como la orientación del aprendizaje en función de los conocimientos previos para que los nuevos conocimientos tengan secuencia y comprensión, ítem que muestra total cumplimiento.

El empleo de los principios didácticos de la disciplina, referente a los 10 principios que todo docente debe conocer y poner en práctica para garantizar un aprendizaje efectivo del estudiante, aparte de los principios específicos de cada disciplina de estudio, con un 96% de frecuencia, muestra junto al conocimiento, la organización adecuada del trabajo docente. Los principios recordados son:

1-El carácter educativo de la enseñanza, 2- el carácter científico, 3- el principio de asequibilidad, 4- el de sistematización, 5- el de relación teórica práctica, 6- el carácter consciente del alumno bajo la guía del profesor, 7- solidez en la asimilación del conocimiento, habilidades y hábitos, 8- atención a las diferencias individuales dentro del carácter colectivo, 9- carácter audiovisual de la enseñanza, 10- carácter lúdico de la enseñanza. La encuesta nos da un nivel de frecuencia de 96% acercándose a la perfección.

El nivel de frecuencia en realizar procesos de investigación educativa encaminados a reconocer la problemática local, las causales de retrasos en el aprendizaje, preferencias de trabajo en el aula, ensayo de métodos, técnicas y procedimientos para mejorar la calidad de aprendizajes, trabajos estudiantiles de investigación dirigida por proyectos, etc.; tienen un nivel de frecuencia de 96% lo que indica una práctica avanzada de investigación en el plantel, lo que debe demostrarse en publicaciones, exposiciones y ensayos socializados para el estudiante y docentes propios del plantel y la comunidad local.

La fundamentación de la práctica docente muestra un nivel de frecuencia de 96%, lo que nos hace considerar que los profesores dominan el conocimiento y aplicabilidad de los modelos pedagógicos en base a la cual y de acuerdo a su criterio filosófico, elegir la base conceptual y estratégica para aplicar en el aula, donde pueden integrar el conocimiento curricular, pedagógico, resolver problemas, dar confianza, crear sinergia para entregar y crear conocimiento y valores que adaptados al contexto son las mejores guías para construir aprendizajes significativos.

La utilización de los elementos de la estructura curricular muestra un nivel excelente de frecuencia en 92% lo que indica que los docentes consideran para su planificación y ejecución educativa, el perfil de salida del área, los objetivos del área, del año, las destrezas con criterio de desempeño que debe saber, saber hacer y grado de complejidad, las precisiones esenciales para la enseñanza y el aprendizaje, que son los componentes dinamizadores que junto a las actualizaciones y fortalecimiento propuestos en base a un proceso de desarrollo de la condición humana para la comprensión, determinación del proceso epistemológico o de cómo se considera se produce el conocimiento en el modelo o mezcla de ellos considerado como mejor.

Complementa la visión crítica de la pedagogía para lograr los procesos productivos y significativos, el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño, el empleo de las TICs, evaluación integradora de los resultados de los aprendizajes a través de desarrollar las destrezas con desempeño, todo esto fundamentado en una base legal y pedagógica del nuevo diseño curricular.

La planificación de acuerdo al currículo nacional tiene un 96% de frecuencia en el desempeño, la elaboración del plan de clase según el PAA que tiene un 100% de ocurrencia, el relacionar los elementos de la planificación de la clase para la efectividad de su cumplimiento y aprovechamiento tiene un nivel de ocurrencia de 96% mostrando eficiencia en la planificación, la inclusión en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y la selección y diseño de recursos didácticos en 98% cada uno, es una labor especial que se debe reflejar en la calidad educativa del plantel y la satisfacción de docentes y comunidad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
	PROMEDIO	9,78	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

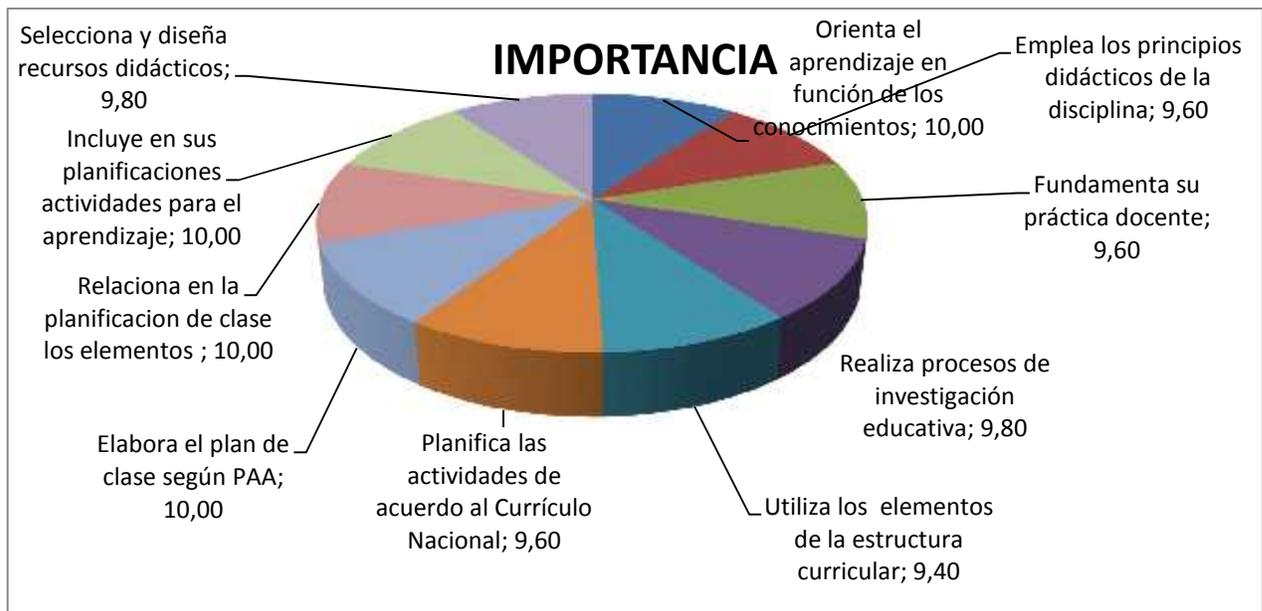


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza -aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo.

Según el Dr. Edistio Cámere, al profesor le compete marcar la relación dinámica, de acuerdo al ambiente que desee en su aula, si promueve una comunicación dinámica de doble sentido, de participación, de integración, de cooperación, para lo cual se deben aprobar reglas claras con los estudiantes, para los dos participantes del aula, se debe organizar y disciplinar el manejo de los bienes físicos y llevar una planificación adecuada de las actividades de aprendizaje, aprobada y compartida por estudiantes, de lo que tienen la obligación de respaldar y colaborar a su cumplimiento.

La importancia que los docentes dan a los requerimientos didácticos en la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje está en el promedio de 97,8%, nivel que logra la excelencia, esto gracias a que el conocimiento, la importancia que le dan a la planificación permite una aplicación de igual nivel, de igual manera los resultados esperados deben estar en el mismo nivel de calidad.

La libertad de cada docente para planificar su clase de acuerdo a los aprendizajes a lograr, nos da la oportunidad de evadir esta responsabilidad por lo que soñando en una educación más estructurada desde el Ministerio de Educación, desde donde viene aprobado un currículo nacional, debería venir una planificación para cumplir en el aula en los textos didácticos que proporciona, dejando al docente, la tarea de elaborar materiales o cumplir con esa planificación de acuerdo a su realidad y contexto, de esta manera se generaliza algo que se espera por propia voluntad pocas veces cumplida.

De la planificación y su cumplimiento depende todo lo que sucede en el aula, por lo que se piensa que el docente antes que un expositor de conocimientos debe ser un administrador de recursos entre los que están los procesos establecidos, los conocimientos a adquirir, las estrategias a utilizar, los recursos humanos, materiales, didácticos, la buena voluntad y el amor a la profesión.

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

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

N° ÍTEM	INDICADOR	NIVEL CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
PROMEDIO		9,70	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

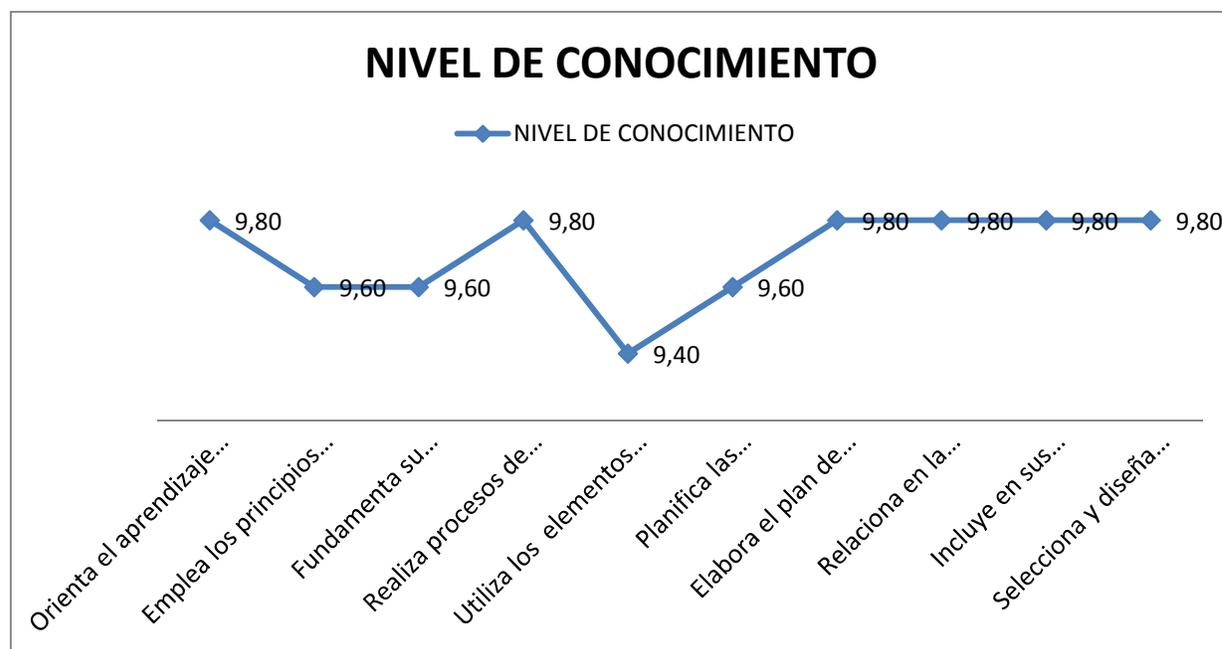


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo

El docente, según (Barth, 1990; Delors y otros, 1996; Hargreaves, 1994; Gimeno, 1992; Jung, 1994; OCDE, 1991; Schon, 1992; UNESCO, 1990, 1998): es el profesional que: “domina saberes, contenidos y pedagogías; provoca y facilita aprendizajes, asume su misión no de enseñar sino *de* lograr que los alumnos aprendan; interpreta y aplica un currículum, con la capacidad de responder a las necesidades locales; con criterio para discernir y seleccionar los contenidos y pedagogía adecuados a cada contexto y a cada grupo; comprende la cultura y la realidad para desarrollar una educación bilingüe e intercultural en contextos específicos.

Es difícil desprenderse de una costumbre, criterio o cultura educativa tradicional que tenía a la clase magistral como el único modo de enseñar, para pasar a una modalidad no de enseñanza sino de aprendizaje, donde el docente ya no dicta clase sino provoca o coordina actividades que dejarán aprendizajes, experiencias con diferentes formas de accionar en el aula a gusto y satisfacción de los estudiantes que viven desarrollando aptitudes y destrezas cada momento.

Las tecnologías colaboran para que el aprendizaje ya no dependa únicamente del docente sino que el estudiante motivado por las actividades del aula se interese por realizar su propia investigación y aprendizaje ya no desde un solo criterio sino de muchos otros autores que no siempre van a pensar igual o están en disputa por el criterio político.

Mirando la tabulación de la autoevaluación con los docentes del Colegio de Bachillerato 13 de Mayo, el nivel de conocimientos del desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza docente tiene un porcentaje de 97% que se califica como excelente, mismo que determina una planificación y una ejecución educativa de muy alto nivel porque todo el proceso depende del conocimiento que se tenga de una actividad complementado con la voluntad de hacer y el desafío de lograr metas cada vez más altas.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	7,42	94%	74%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	7,83	100%	78%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	7,50	98%	75%
	PROMEDIO	9,73	7,58	97%	76%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

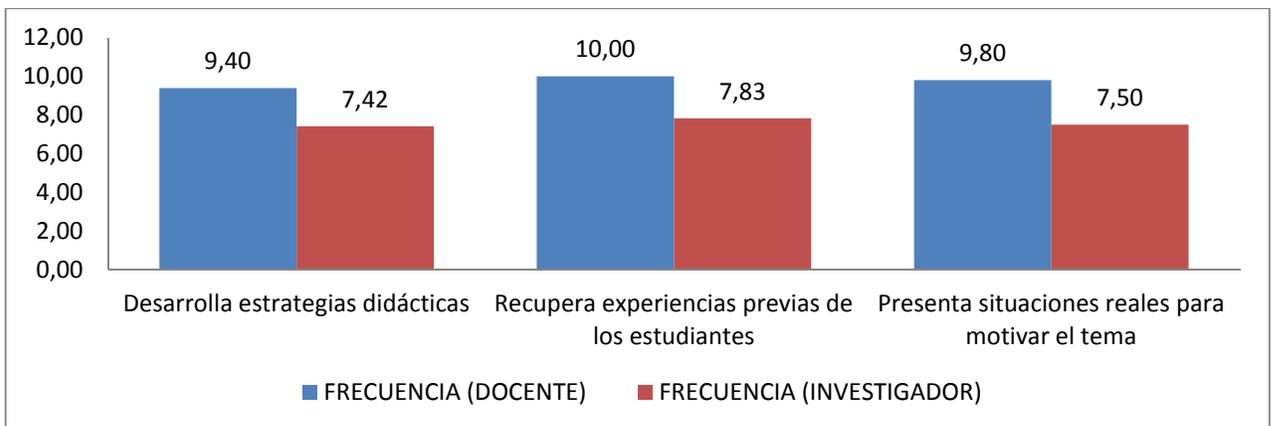


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo

Juan Cabrera y Vanessa Mavare dicen: El uso eficiente del tiempo, del espacio y de los recursos, se relacionan directamente con la programación o planificación que realiza el docente de sus clases, la cual cobra particular importancia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Es allí donde se seleccionan los objetivos fundamentales, los contenidos y los recursos para alcanzar los aprendizajes esperados, según los tiempos exigidos en los programas de estudio y donde se determina la mejor manera de organizar el “paso a paso” del quehacer en el aula, lo que implica distribuir las actividades de la clase respetando los distintos momentos de las 3 instancias íntimamente articuladas entre sí:

En el inicio se dan a conocer los propósitos de la clase, qué se hará y se invita a señalar qué saben acerca de eso y a hacer todas las relaciones que imaginan puede tener el tema con su vida cotidiana. Todo esto para despertar su curiosidad e interés, luego; se les da la introducción a la actividad, señalando claramente los pasos que se llevarán a cabo. Se establece un clima apropiado para iniciar el trabajo, así, el maestro tendrá en consideración los siguientes criterios:

- Conocimiento de las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.
- Establecer un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.
- Manifestar expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de sus alumnos.
- Establecer un ambiente organizado de trabajo y disponer de los espacios y recursos en función de los aprendizajes.
- Comunicar en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.

Lo que se autoevalúa el docente 97,3% en promedio, comparado con el nivel que observa la investigadora de 75,8%, no tienen relación, difiere en 22%, lo que requiere un proceso de mejoramiento encaminado a la capacitación y al cumplimiento de estrategias para iniciar correctamente una clase. Se predice el promedio de aprovechamiento del estudiante por el docente en gestión del aprendizaje de 97,35, pero el logro es del 75,8%, en relación con el promedio general estudiantil.

El desarrollo de estrategias didácticas permite encontrar la forma adecuada para construir conocimientos y experiencias duraderas; las experiencias previas deben reconocerse para entrar en el tema siguiente, que tenga enlace y se pueda comprender de lo contrario corresponde actualizar esos conocimientos para continuar; la presentación de situaciones reales que motiven al estudiante, llevar a un plano concreto una teoría abstracta.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	7,50	92%	75%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	6,08	92%	61%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	6,08	88%	61%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	6,17	96%	62%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,20	6,00	82%	60%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	6,00	94%	60%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	6,75	96%	68%
	PROMEDIO	9,14	6,37	91%	64%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

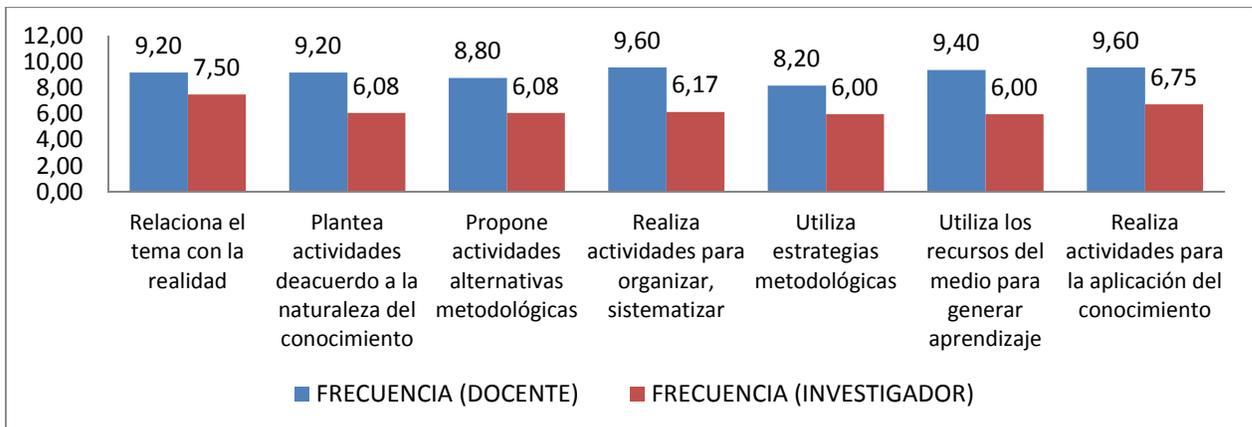


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo

Juan Cabrera y Vanessa Mavare dicen: en esta etapa se desarrollan las actividades que previamente se han diseñado, donde el maestro ha de tener en consideración lo siguiente:

- Dominar los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional.
- Dominar las didácticas de la disciplina que enseña.
- Establecer y mantener normas consistentes de convivencia en el aula.
- Establecer ambiente organizado de trabajo, espacios y recursos en función de aprendizajes.
- Utilizar estrategias desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.
- Tratar el contenido de la clase con rigurosidad conceptual y hacerlo comprensible.
- Optimizar el tiempo disponible para la enseñanza.
- Promover el desarrollo del pensamiento.
- Evaluar y monitorear el proceso de conversión y apropiación de los contenidos a estudiante.
- Reflexionar sistemáticamente sobre su práctica.

El promedio de 91,4% en la autoevaluación de cumplimiento en el desarrollo de la clase comparado con la observación de la investigadora de 63,7%, hay una diferencia del 30% por 2.77 puntos entre los promedios analizados, diferencia que no muestra relación, lo que da lugar a argumentar que la planificación en realidad no se cumple, al igual que la ejecución no va con lo declarado en la encuesta y merece capacitación y motivación al cumplimiento y la ética.

Relacionar el tema con la realidad muestra aplicabilidad de los aprendizajes, se concreta, se hace visible y comprensible; las actividades para lograr aprendizajes significativos deben tener relación con el conocimiento a adquirir, así; el solo hecho de realizar una lectura, sacar preguntas y contestarlas, deja conocimientos de valores por ejemplo; la propuesta de actividades variadas, seleccionadas para cada tipo de estudiante, para cada tema, para cada ocasión, es importante porque deja de ser rutinario, es novedoso, crea curiosidad y entretiene.

Una de las primeras dificultades en realizar algo desconocido, es la falta de seguridad en el proceso, pero si se tiene la capacidad de organizar, sistematizar permanentemente, cualquier desafío nuevo, se encuentra fácilmente el camino adecuado para proceder y podríamos decir que tenemos métodos de trabajo, que se tiene experiencia conseguida al caminar en la educación, tenemos oportunidad de utilizar recursos nuevos, de acceso fácil, económicos, del medio, que nos permitirá identificar con los problemas y soluciones de la comunidad donde los aplicaremos, donde sentiremos que el aprendizaje tiene validez y permanencia

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	6,33	96%	63%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	5,78	94%	58%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	5,20	84%	52%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	4,83	84%	48%
	PROMEDIO	8,95	5,54	90%	55%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

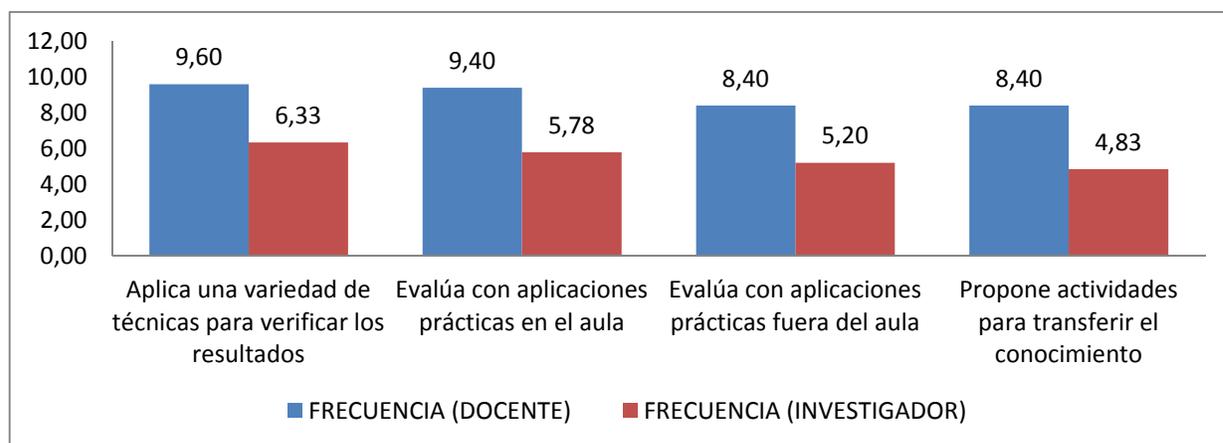


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo

En el cierre, se evalúa y se hace una breve recapitulación de las principales ideas trabajadas y si es pertinente, se puede adelantar lo que viene en la próxima clase, en esta etapa final, el maestro debe tomar en cuenta esto:

- ¿Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje?
- ¿Las modalidades de evaluación, los instrumentos que utiliza y la aplicación de los mismos, corresponde a los objetivos que se planteó para el aprendizaje de los alumnos?
- ¿Cada forma de evaluación persigue obtener información desde diferentes aspectos?
- ¿Las actividades de evaluación son conocidas por los alumnos, forman parte de las mismas actividades y están adaptadas a las características de los alumnos?

Juan Cabrera y Vanessa Mavare, Estructura de una clase, 13 de Mayo 2008.

La aplicación de una variedad de técnicas para verificar los resultados tiene su limitante o su barrera en que la modalidad tradicional que se aplica en casi todas las instituciones educativas del país solo prevé las evaluaciones tradicionales conseguidas de lecciones escritas, orales, deberes, consultas, pruebas escritas, apreciación global de disciplina, del Ministerio de Educación se modifican solo las denominaciones pero continúa lo mismo.

La evaluación será diferente cuando se planifique diferente, cuando se prevean actividades para aprender, para interactuar, para discutir y generar opiniones, cuando se aprenda del experimento, de la investigación, de la realidad comprobada por la aplicación práctica, entonces se tendrá una gran cantidad y variada forma de evaluar no solo el aprendizaje, sino su pertinencia dentro como fuera del aula y en el proceso de la actividad de interacción se está transfiriendo conocimientos entre los propios compañeros de aula.

El pasar de la evaluación tradicional que solo mide conocimientos memorizados a la evaluación de conocimientos construidos requiere un cambio de mentalidad docente para aplicar de diferentes maneras la actividad de aprender y evaluar su desarrollo y logro, comparando lo propuesto con lo conseguido, lo inicial con lo final, el proceso, la técnica, el procedimiento, la participación de los actores, el medio, el ambiente, la planificación, etc.

El promedio logrado en la observación del investigador es del 55,4% que en relación con lo declarado por los docentes 89,5%, es una relación muy alejada, del 41% de menos. El más bajo puntaje lo tiene la transferencia de los conocimientos con 48,3% que es la que hace el docente,

de entre **los 4 puntajes bajos y críticos** lo que significa que no interactúan, no exponen, no discuten, no intercambian criterios, se conforman con la clase magistral pasiva, unidireccional de profesor – alumno.

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. 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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,73	7,58	97%	76%
3.12	DESARROLLO	9,14	6,37	91%	64%
3.13	EVALUACIÓN	8,95	5,54	90%	55%
	PROMEDIO	9,28	6,50	93%	65%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

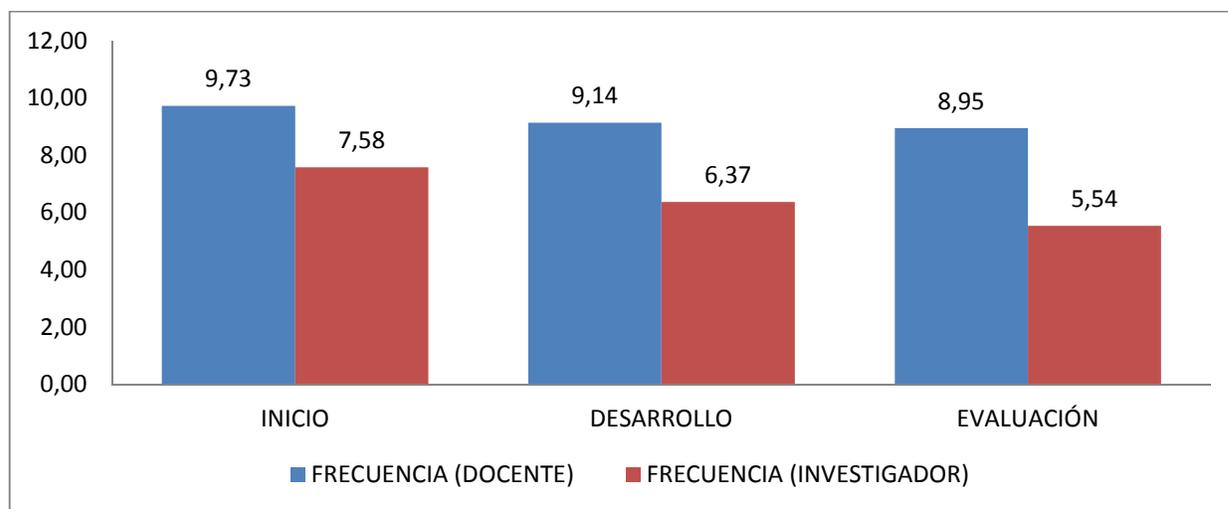


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo.

La gestión del aprendizaje en el aula del Colegio de Bachillerato 13 de Mayo pronunciado por los docentes considera que alcanza un promedio muy bueno de 92,8%, pero la observación de la investigadora en la ejecución misma de la clase, muestra un promedio regular de 65%, lo que se puede entender que o desconocen de lo que se pregunta, saben y no cumplen o saben en teoría pero no saben cómo aplicar.

El inicio de la clase requiere recordar experiencias previas sobre el tema a tratar, motivar al estudiante con situaciones de la realidad y desarrollar estrategias didácticas para interesar y desear el tratamiento del tema lo que anima a participar y se consiguen aprendizajes significativos. El desarrollo de clase debe ser constructiva del conocimiento con la guía del docente, desarrollando actividades para que el estudiante busque relacionar con su realidad social, planteando actividades que al realizarlas logren aprendizajes sobre el tema a capacitar, a más de desarrollar otras competencias.

La utilización de recursos del medio, diversidad de estrategias metodológicas planificadas en el tiempo y los objetivos, realizar tareas que desarrollen la persona como analizar, sintetizar, tomar decisiones, organizar, sistematizar los procesos, improvisar en la ejecución planeada, relacionarse, interactuar, hacer discurso, hacer liderazgo, etc. Esta diversidad de actividades que aparentemente es pérdida de tiempo, son más importantes que la clase magistral.

La evaluación que es el aspecto que menos destaca en la gestión del conocimiento como resultado de una evaluación observada por la investigadora, muestra que esta es la menos importante para el docente, porque está acostumbrado a las evaluaciones tradicionales que por lo general evalúan al final del capítulo, del trimestre, del parcial o de unidad didáctica; cuando la evaluación debe ser procesual, de cada momento, de todas las actividades, de todos los aspectos, de todos los elementos de la planificación y de los actores en forma continua y permanente para reconocer el fallo de inmediato y actuar corrigiendo, recuperando.

Para mejorar la evaluación, hay que mejorar la planificación y ejecución, si la planificación no se realiza, no se concibe la evaluación, por eso se encuentran estudiantes perdidos de año a última hora cuando ya no hay oportunidad de recuperarlos; pero para mejorar la planificación debe modificarse el criterio de trabajo docente, la exigencia y control de planes, control de todo el proceso. Es aquí en este aspecto que hace necesario una propuesta pedagógica para cambiar el comportamiento del docente respecto a la gestión del conocimiento.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	PROMEDIO	9,87	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.



Figura 11. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo.

La planificación de una clase depende en su estructura del modelo educativo que utilice, pero para cualquier modelo elegido, las 3 fases de la clase no podrá descuidar. Empezando con lo que denominamos inicio, donde se deben comprobar si los conocimientos previos requeridos para comprender la clase actual está como esperábamos, verificación que la realizamos haciendo preguntas ya planeadas, pidiendo hablar sobre algo relacionado con el tema, presentar algún gráfico y pedir que lo expliquen a su manera, lo importante es descubrir si están preparados para comprender el tema actual, de lo contrario conviene hablar sobre lo mismo.

Al buscar los conocimientos previos ya estamos creando expectativas, si lo ponemos como un problema por solucionar, especialmente si lo relacionamos con el contexto y la realidad del medio. En este momento, es conveniente dar a conocer los objetivos del tema, de la clase y relacionar con los objetivos personales de cada estudiante para que todos se sientan atraídos a participar y motivados a desarrollar la actividad con compromiso y ganas de hallar soluciones.

Se complementa el inicio con organizar el trabajo distribuyendo tareas para los grupos o individuos, con la estrategia y las normas o condiciones necesarias, estableciendo el tiempo para cada fase, expresando la necesidad y forma de interactuar, manteniendo el respeto y expresando el apoyo a las inquietudes que surjan, dando la confianza para proceder, para crear, para sugerir modificaciones y asegurándose que el procedimiento a seguir está bien comprendido.

La importancia que el docente muestra por las actividades de aprendizaje en la encuesta es muy alta en los 3 aspectos que se ha consultado para dar inicio a un proceso de aula para generar aprendizajes significativos y que deben realizarse, debe evaluarse, autoevaluarse no solo el docente sino también el estudiante, para reconocer el fallo y corregir.

No se puede continuar con estrategias que no den resultado, con ambientes poco favorables, con recursos inadecuados, con métodos, técnicas y procedimientos no provechosos, evaluación que se debe realizar permanentemente, junto con las demostraciones de cambio del estudiante en todos los aspectos deseados y medibles.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	PROMEDIO	9,54	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.



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

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo

El desarrollo de la clase es la ejecución de lo planeado para construir el conocimiento, se constituyen en actividades variadas para desarrollar destrezas, habilidades, desarrollo del pensamiento, la creatividad, destrezas mentales, manuales, de interacción, de comunicación, de diversión, de crecimiento de la persona, de satisfacciones, de las cuales se interioriza el conocimiento esperado.

Dependiendo del tema el docente planea su tratamiento a través de la lectura, de la observación, del planteo de preguntas, de la solución de problemas reales de la sociedad, para a través del análisis, la discusión, el consenso, resolver o dar solución al mismo. El docente prevé todo lo necesario y aporta con el control y evalúa el proceso de acuerdo a lo previsto, evalúa la estrategia, el comportamiento del estudiante ante ella, registra la participación y habilidad de cada elemento que a través de la actividad desarrolla.

Disponemos de un inventario extenso de estrategias a utilizar para los diferentes temas y nivel de desarrollo del estudiante, según el grado de dificultad, de especialidad, de conocimientos especiales, de prácticas específicas, para lo que el docente en su plan buscará y decidirá; igualmente existen muchas herramientas para detener, encaminar, reorientar cuando el desarrollo de las actividades se salen de lo planeado o surgen inconvenientes no previstos, buscando siempre el mejor trato, esperando lo mejor y estando preparados para lo peor.

La importancia al desarrollo de la clase que muestran los docentes autoevaluados es la que debe dársele a los aspectos indicadores de la calidad de gestión del conocimiento en la clase, la encuesta nos señala un puntaje muy alto del 95,4%, porque los temas deben ser reales y tener aplicabilidad, de acuerdo al contexto del estudiante, al tipo de conocimiento a generar, con una metodología variada, animada, utilizando los recursos del medio a través de actividades que enseñen valores, desarrollen destrezas, habilidades y construyendo conocimiento.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
	PROMEDIO	9,35	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.



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

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo

Una vez cumplida la actividad para adquirir los aprendizajes, concluido el tiempo planeado, corresponde la fase de evaluar desde la planeación hasta los logros con los estudiantes, así mismo determinar lo que no se logró, los motivos y razones que servirán para considerar en las nuevas planificaciones. El modelo de evaluación planeada, debe primero servir para conocer la planificación de la clase, recibir críticas de algo no adecuado o recibir aprobación de la misma; para reconocer si se logró despertar el interés en seguir investigando con el tema no terminado, para conocer si para cada uno en particular el conocimiento adquirido tiene aplicabilidad y puede ser útil en su comunidad, hogar o proyecto educativo.

También es conveniente evaluar el conocimiento logrado respecto de lo planeado, utilizando una de las tantas formas de comprobación como los diferentes tipos de preguntas escritas, habladas, con el tutor o entre estudiantes, ensayos, gráficos, etc., por lo general la mayor cantidad de información de la evaluación es retroalimentación para el trabajo docente, para continuar o modificar estrategias o ampliar conocimientos complementarios.

En la autoevaluación de los docentes del Colegio de Bachillerato 13 de Mayo se nota que en el proceso de la clase va disminuyendo la importancia de cada parte, de un inicio con 9.87, baja a 9.54 el desarrollo y a 9.35 a la evaluación, puntajes que debieran ser al revés o igual de importantes porque son una cadena de obligaciones didácticas que tienen razones poderosas para inscribirse como parte del proceso de aprendizaje. La evaluación sirve para obtener información que alimente la planificación de nuevas acciones para corregir desvíos que pueden estar ocultando la realidad que se presentará tarde o temprano como crítica y sin tiempo para cambiarla.

La importancia de estructurar una clase de acuerdo a las necesidades propias del estudiante y del tema es esencial para dar satisfacción a nuestro trabajo docente como para el estudiante en vivir aprendizajes divertidos, interesantes no solo por el conocimiento adquirido sino por las destrezas desarrolladas y el momento de convivencia rico en valores y demostraciones de buen vivir.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,87	99%
3.12	DESARROLLO	9,54	95%
3.13	EVALUACIÓN	9,35	94%
	PROMEDIO	9,59	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.



Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo

La planeación de una clase en sus 3 etapas diferenciadas, con su estructura para adquirir conocimientos y destrezas requeridas necesita de dedicación y entrega, a pesar de los fracasos que podamos tener por las diferentes variables que puedan aparecer tanto por el comportamiento de los estudiantes como por el desarrollo inesperado del tema, siempre será mejor fallar haciendo que fallar por no hacer lo correcto.

El docente como ser humano, aunque preparado para conducir personas, generar aprendizajes, desarrollador de voluntades, de mentes, sabe la importancia de su trabajo, pero a veces desmaya en su constancia, se desanima, decae, pero debe tener la herramienta de la autoevaluación para su autocontrol y enseñarla a sus estudiantes, para que la motivación no decaiga y se mantenga el desafío permanente.

En la transición del modelo tradicional al de la construcción del conocimiento, al pasar de un modelo pasivo, receptivo, inanimado, ocioso, a un modelo activo, de esfuerzo, de trabajo, de responsabilidad, socializado, de interacción donde se desarrollan destrezas que en el anterior modelo estaban adormecidos, ha causado malestar en estudiantes y padres de familia por la complicación aparente que trae hasta desarrollar las destrezas que son primarias y que permiten cambiar de mentalidad, pero cuando se logra adaptarse al nuevo sistema, las satisfacciones son increíbles.

La visión global de importancia que el docente da a las 3 etapas de la gestión del conocimiento en clase alcanza un promedio de 95,9%, muy alto y que al comprobarse con los estudiantes pudiéramos obtener igual o superior puntaje, ya que si uno de los 3 tiene fallas, se reflejará en la atención, participación y logro en construir conocimientos y relaciones sanas y duraderas porque son estables con la satisfacción y motivadoras a continuar aspiraciones superiores.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	PROMEDIO	9,87	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

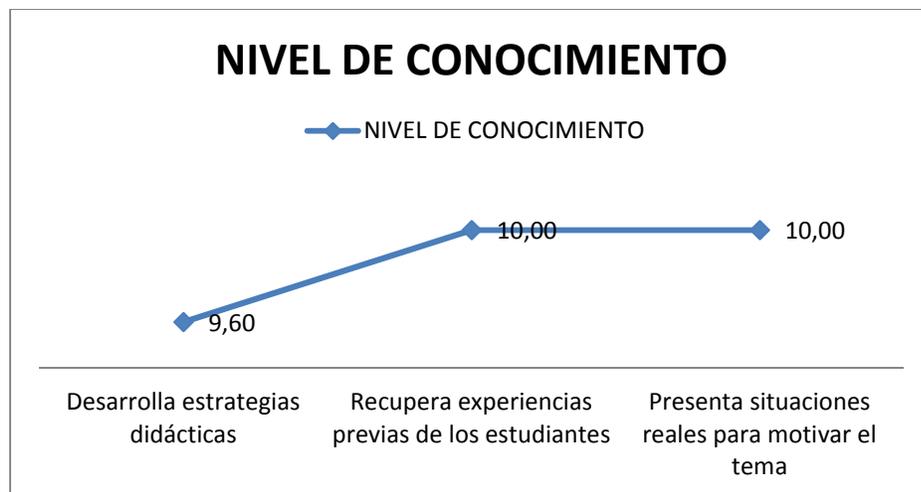


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo

El conocimiento de las estrategias didácticas para iniciar correctamente la clase nos lleva a planificar según el tema y madurez del estudiante tareas rápidas por el tiempo mínimo que se dispone en una clase normal de 40 a 45 minutos, diferente es cuando se unifican varias horas para cada especialidad donde se pueden trabajar actividades completas y productivas. Posiblemente por el escaso tiempo pocas veces el docente practica un inicio para diagnosticar los conocimientos previos, actualizarlos de ser necesario, motivar, distribuir tareas, tiempos, indicar la metodología de trabajo y los resultados esperados de acuerdo a los objetivos del tema y la clase.

Los docentes también deben conocer muy bien el tema y haberlo preparado para presentar aplicaciones en la realidad para que el estudiante compare el ejemplo con la teoría y con su realidad, buscando relacionar a los problemas de su contexto y motivar a la participación, a la búsqueda de alternativas, a crear condiciones y soluciones no comunes. Las grandes ideas para inventos, negocios y otros provienen de una “chispa” casual, de comparar un suceso con otro, de una idea descabellada, tonta en apariencia, que después de repensar; se ajusta a lo deseado.

El conocimiento del medio donde se desenvuelven los estudiantes debe ser conocido por el docente, sus raíces, cultura, su nivel educativo promedio, su dedicación laboral, su nivel de ingresos, sus aspiraciones, sus diversiones o pasatiempos favoritos, sus problemas de hogar, laborales, de salud, de desarrollo, de supervivencia y más que afecten sus vida, para buscar alternativas de solución con el trabajo en clase, donde el aprendizaje más satisfactorio será el solucionar problemas colectivos, objetivo final de la educación para mejorar el nivel de vida de la población.

Los docentes encuestados indican tener un nivel muy alto del 99% de conocimientos respecto de las tareas necesarias de un inicio de la clase como desarrollar estrategias didácticas y cuando aplicarlas, recuperar experiencias previas de los estudiantes respecto del nuevo tema, presentar para el tratamiento, análisis y buscar soluciones a la problemática de realidades del contexto donde el estudiante desarrolla su vida y tiene su interés.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
PROMEDIO		9,46	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

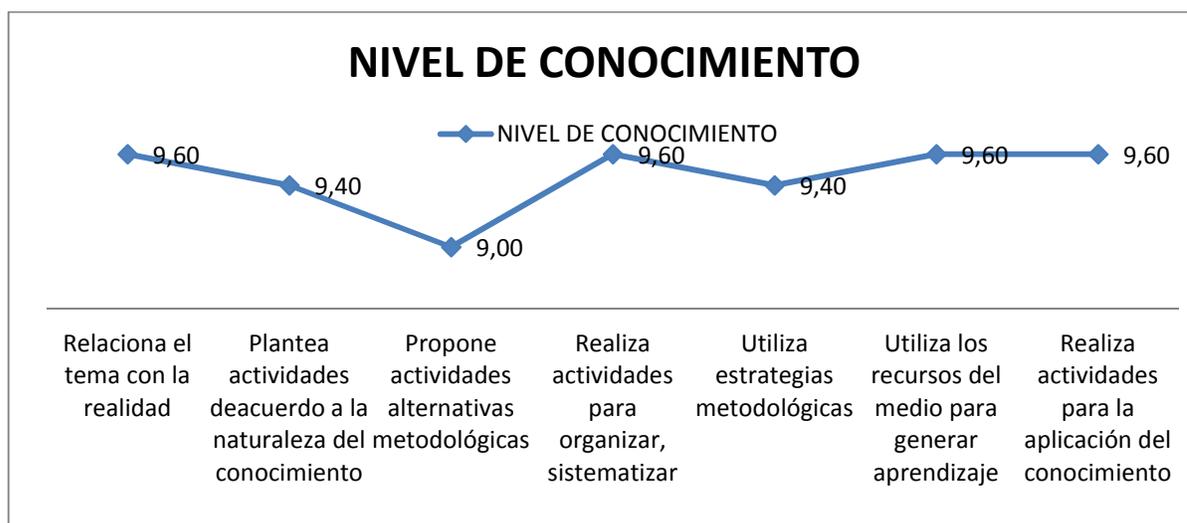


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo.

Para planificar, ejecutar y evaluar la segunda parte o desarrollo de una clase, se requiere conocer el tema para en base a ello determinar su tratamiento con las estrategias adecuadas, si el tema es sencillo la simple lectura y análisis- comentario, puede servir; si se observa un grado de dificultad medio, puede trabajarse con resumen, gráficos, exposiciones; si se aprecia un grado superior de dificultad, se puede trabajar en una combinación de trabajo individual de análisis, gráfico, discusión en parejas y luego un ensayo o resumen y posterior exposición y oposición de criterios y discusión, por ejemplos.

El conocer la metodología y aplicación de las estrategias es indispensable para planificar el tratamiento de los temas según su grado de dificultad y pertinencia, para ello es necesario socializar entre el profesorado, unificar criterios de apreciación y tratamiento para hablar en el mismo idioma y no confundir a los estudiantes con opiniones y procedimientos no ajustados a la realidad o no apropiados.

Se aprende haciendo, practicando, cometiendo errores y corrigiendo, a nada está dicha la última palabra, se adaptan estrategias conocidas, se crean, se renuevan, se desarrollan nuevas habilidades, destrezas, se facilitan nuevas estrategias con destrezas alcanzadas y se incrementa el grado de logro y la rapidez para alcanzar nuevos conocimientos, es más se logra reconocer nuevos mensajes y de mayor profundidad con cada experiencia nueva.

En la investigación realizada, el nivel de conocimientos que informan los docentes poseer respecto de la gestión del conocimiento en el desarrollo de la clase es de 94,6%; muy alto, los mismos que reflejan la capacitación que se debe poseer para lograr un propósito de aula, la destreza y formación pedagógica que se requiere para considerar y entender que el conocimiento no necesariamente debe llegar como consejo, como receta para un mal, como imposición del que más sabe, sino de la experimentación propia de la realidad a través de las actividades planificadas para que se viva ese aprendizaje con todas las sensaciones duras, agradables, fáciles, difíciles para poder el estudiante tener criterio personal de ese conocimiento vivido.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

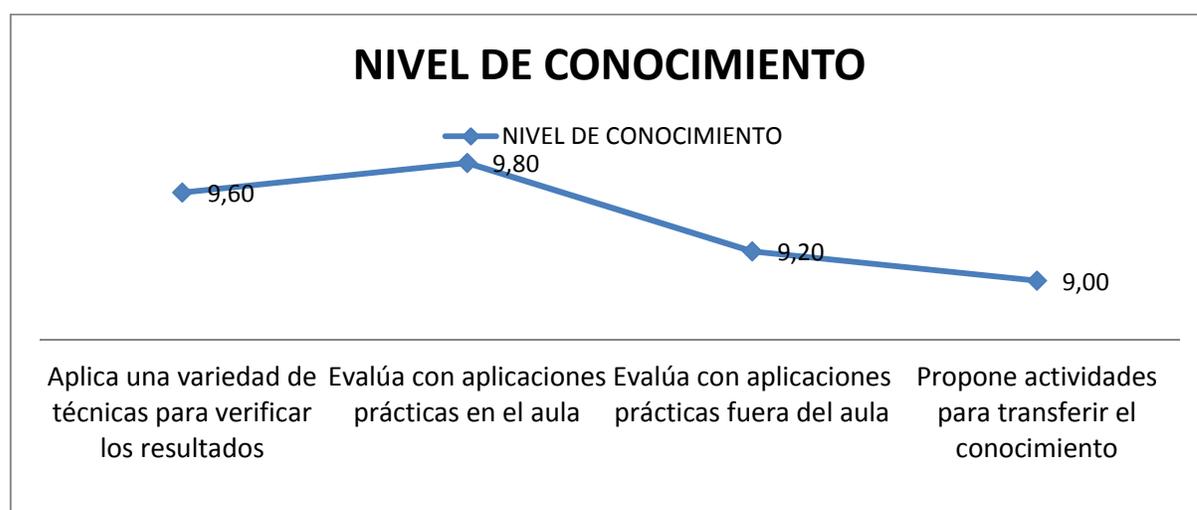


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo

El criterio de evaluación en el modelo tradicional eran las pruebas escritas y orales para lo que se preparaban en un momento final del período educativo, criterio que ha sido difícil modificar para reconocer a la evaluación como la comparación de lo planificado con lo logrado o alcanzado en una actividad, en una observación de actitud, de destreza, de participación, de apoyo, de integración, de logro o cumplimiento en cada uno de los objetivos de la educación en los aspectos cognoscitivos o de comportamiento. La evaluación puede tener resultados cuantitativos al definir el porcentaje de logro o acercamiento a la meta o cualitativos cuando se califica el logro comparando con parámetros establecidos.

Depende de lo que se planifica para evaluar, si planifica actividades, se evalúa el cumplimiento, las estrategias, los materiales, la participación, la colaboración, la creatividad, las destrezas de leer, razonar, nivel de comprensión de la lectura, la capacidad de análisis, de síntesis, de elaborar o resumir en texto o en gráficos, la capacidad desarrollada de comunicación hablada, escrita, corporal, la habilidad para interactuar, para negociar, para tomar decisiones, para convencer, para liderar, para lograr conocimientos significativos ,etc.

Guiar el desarrollo de una clase, requiere cumplir con todos sus requerimientos como asesoría en el proceso, en las técnicas, en las destrezas, orientación en las forma de elaborar propios modelos mentales para comparar lo teórico subjetivo con la realidad, motivar al esfuerzo, al logro, al placer de conseguir cumplir metas, a la satisfacción de servir, de apoyar al retrasado, de rescatar al desubicado, en general de ser solidario y colaborativo con el proceso.

El nivel de conocimientos indicados por los docentes encuestados en la tercera etapa de la gestión del conocimiento en la clase es de 94%, muy alto; evaluaciones que comparan la excelencia esperada como estándar, con lo realizado en los aspectos de la variedad de técnicas utilizadas para evaluar según las actividades realizadas como aplicaciones prácticas tanto en el aula como fuera de ella y las técnicas utilizadas para transferir el conocimiento entre los participantes del aula, y con los miembros de la comunidad donde se deben aplicar y debe mejorar las condiciones de vida y de satisfacciones por la educación.

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

Tabla 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,87	99%
3.12	DESARROLLO	9,46	95%
3.13	EVALUACIÓN	9,40	94%
	PROMEDIO	9,57	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

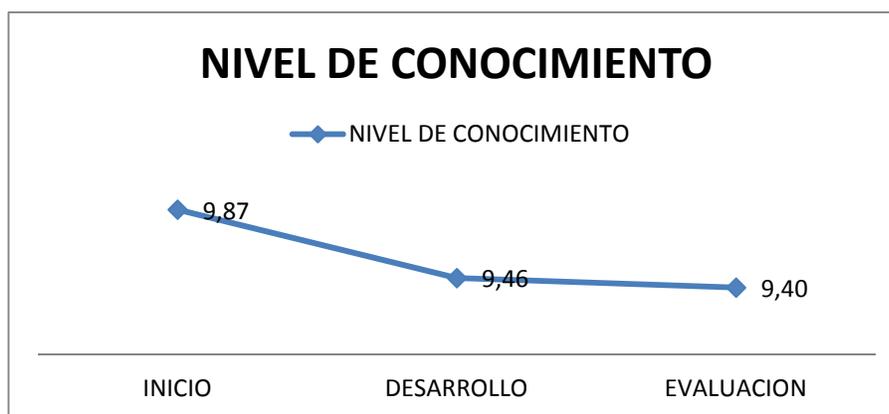


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo

La capacidad para planear, preparar la ejecución de la clase en sus tres etapas, con su estructura de objetivos, destrezas con criterio de desempeño, estrategias metodológicas, con sus prerequisites, construcción del conocimiento, transferencia del mismo, evaluación del proceso actividad; recursos metodológicos con su método, técnicas, procedimientos, materiales a utilizar; definir los indicadores de logro para poder evaluar y la forma de hacerlo, requiere poseer el conocimiento elemental del plan de clase, de conocer e interpretar la planificación curricular, la capacidad de adaptar el currículo a las necesidades de la comunidad, conocimientos y habilidades de liderazgo y reconocerse servidor público en la educación.

El conductor de aprendizajes durante 6 horas, necesita de otras 6 horas para planificar y organizar los eventos de la clase como estudiar el tema, decidir la estrategia, definir preguntas, hacer gráficos, buscar incógnitas para tarea de comprobación de aprendizaje, estrategia para registrar la actividad individual y colectiva, elaborar materiales didácticos, conseguir textos o literatura de apoyo, audiovisuales, definir el tiempo de cada actividad, prever equipos necesarios, prever alternativas emergentes y toda clase de apoyos necesarios.

El nivel de conocimientos asegurado por los docentes poseer respecto de las tareas a realizar en el inicio, desarrollo y evaluación en la clase tiene un promedio de 95,7% que merece una calificación de excelente, garantía de un proceso de aprendizaje especial; derecho de los estudiantes y obligación de un profesional altamente calificado para desenvolverse en su tarea diaria en el aula.

La tarea de evaluar permanentemente a los docentes en su actividad diaria en el aula, debiera ser continua por parte del Ministerio de Educación para garantizar que el docente cumpla con su misión y tenga así mismo la necesidad de capacitarse permanentemente para estar al día del progreso de la educación, tarea descuidada en el país, dejada a la voluntad y mirada cómplice de autoridades institucionales; situación que hemos presenciado en nuestra vida estudiantil.

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

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

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,60	9,78	9,70
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,54	9,76	9,73
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,68	9,78	9,70
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,28	9,59	9,57
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,31	9,55	9,52

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

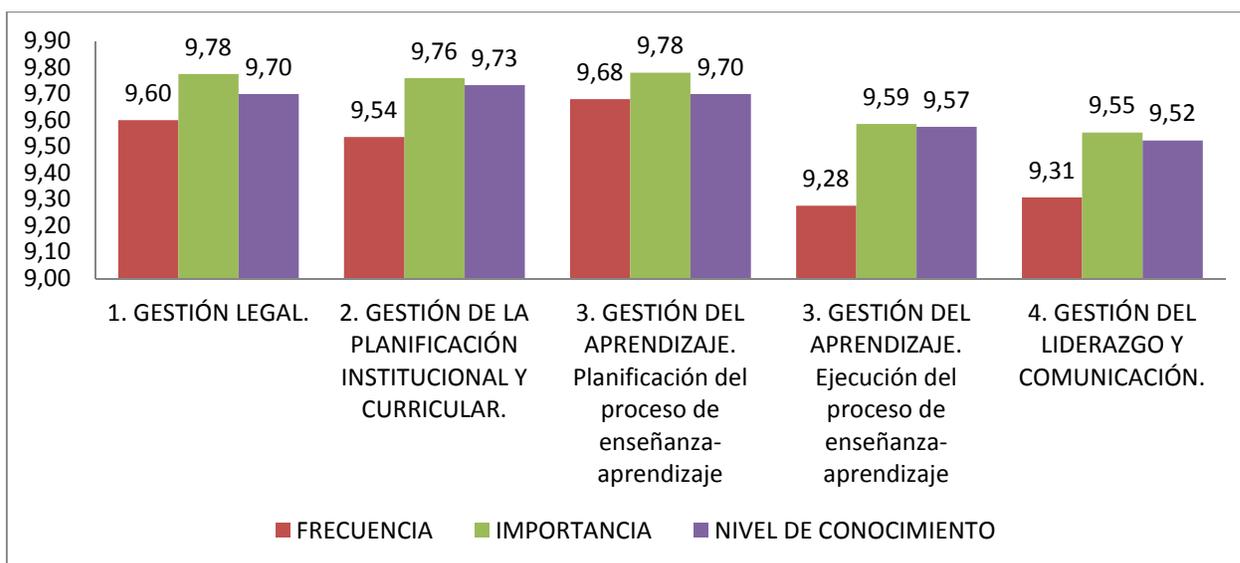


Figura 22. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo

El docente debe tener conocimiento de las leyes correspondientes y afines a la educación para no faltar ni excederse en su comportamiento con estudiantes, padres de familia, compañeros, y autoridades; el desconocimiento lleva a errores inesperados, no intencionados, pero que pueden ser mal interpretados, igualmente el desconocimiento de estrategias o del modelo educativo a aplicar puede traer problemas de disciplina o aprendizaje si no son aplicados con seriedad y compartiendo criterios con los propios estudiantes, creando compromisos y normas para mejorar y mantener un ambiente agradable y productivo.

La humildad, buena voluntad y conocimiento y nobleza del docente permite el acercamiento del estudiante quien confiará no solo sus aprendizajes, sino también su futuro. La dinámica en el aula exige un comportamiento a un mismo nivel con el estudiante para crear empatía y acercamiento, colaboración; es conveniente decidir muchas cosas por la opinión del estudiante, para que apoye a la ejecución como si fuera idea propia o desafío personal por el aporte dado.

Según los promedios que presenta el cuadro y gráfico de la frecuencia, importancia y nivel de conocimientos de los docentes en la ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje opinados por los docentes en general son excelentes lo que a cualquier autoridad institucional daría orgullo y confianza, pero una cosa es la expectativa y otra es la realidad en que se encuentran las instituciones educativas del país. La sobrevaloración a la realidad es comprensible, para auto motivarse de ser de lo mejor hasta conseguirlo, aparecer con eficiencia para atraer estudiantado y crecer o evitar el peligro de desaparecer, para incrementar el orgullo institucional de la comunidad educativa, pero debe trabajarse mucho para conseguir lo que se pregona como logrado.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	7,50	98%	75%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	0,00	84%	0%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	0,00	80%	0%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	7,33	92%	73%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	7,75	88%	78%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	7,33	98%	73%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	6,00	90%	60%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	7,58	98%	76%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	7,50	96%	75%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	7,33	98%	73%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	5,00	92%	50%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	5,25	96%	53%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	7,00	100%	70%
	PROMEDIO	9,31	5,81	93%	58%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

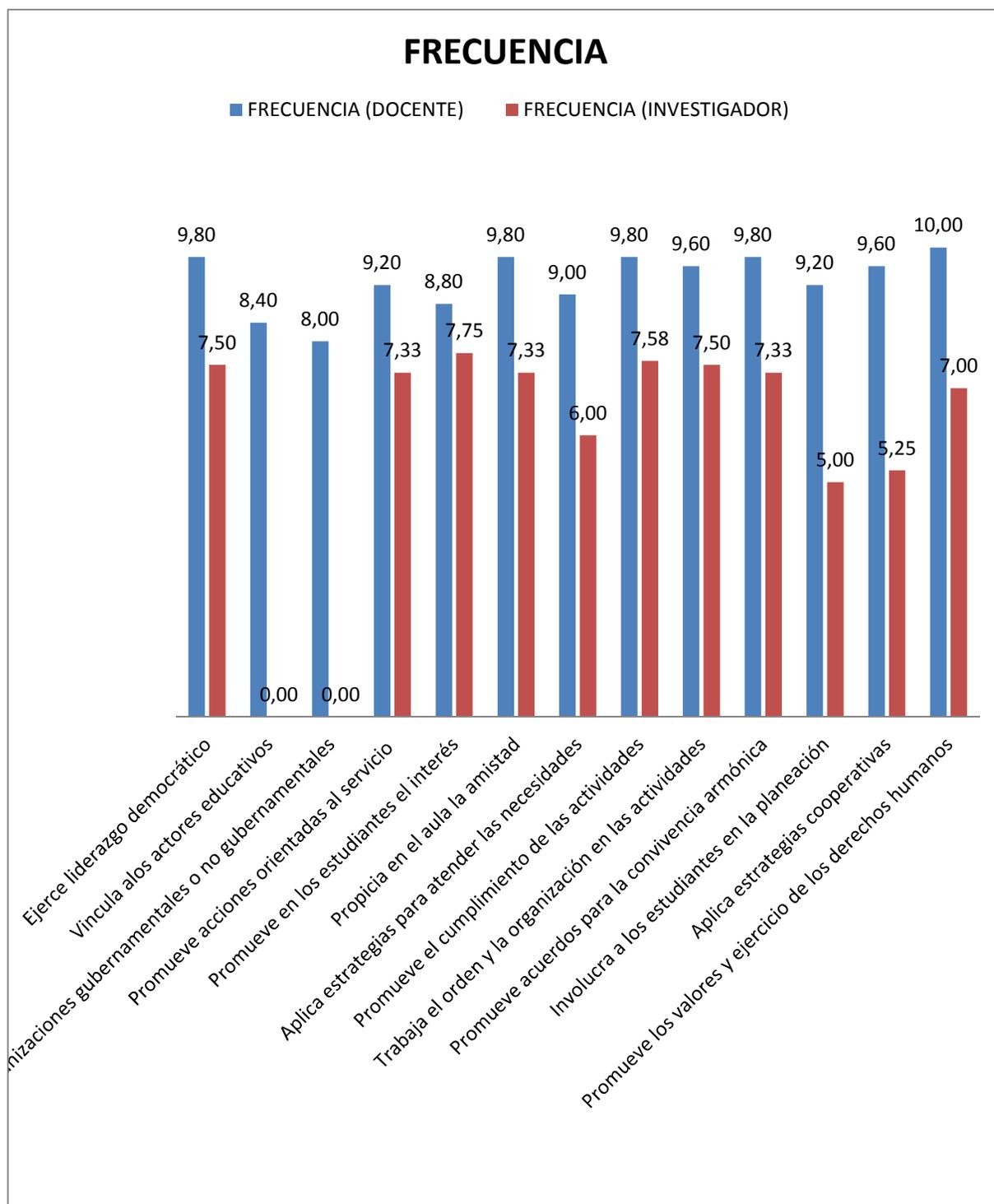


Figura 23. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo

Ejercer un liderazgo democrático y generar altas expectativas en el aula proviene de un docente humilde, humanitario, preocupado por servir de puente al conocimiento, que no da soluciones sino que promueve la discusión, el entendimiento, el consenso, el esfuerzo, acepta el error como parte ocasional del aprendizaje que es predecible en su comportamiento pero impredecible en sus novedades y desafíos que permiten ingresar en complicados nudos de trabajo para desenmarañar la verdad y la realidad de los fenómenos sociales especialmente.

El líder docente no se encierra en el trabajo de aula sino que vincula a toda la comunidad educativa en proyectos sociales, productivos, cooperativos, educativos, relacionando la autoridad institucional con organizaciones de todo tipo del sector y del país para desarrollar adelanto, solución de problemas del plantel, del estudiantado, de la comunidad, convirtiéndose en un obrero más del grupo que lidera y conduce, grupo que cada vez es más grande porque se incorporan quienes admiran el desafío, la constancia y la negociación.

El líder democrático y situacional hace partícipe a sus estudiantes del proceso educativo empezando desde la motivación, la planificación, tomando decisiones de autocontrol en el trabajo del aula, en el desarrollo del aprendizaje, en la disciplina, en la cooperación para lograr la educación personalizada, avanzando todos al mismo ritmo sin dejar atrás a compañero alguno, aplicando la interacción, la solidaridad, la ayuda mutua, promotor de la negociación a ganar - ganar, para mantener el orden, el cumplimiento a tiempo en la programación, buscando eficiencia en la relación interna como externa del aula, involucra a sus alumnos en decisiones importantes y da siempre información de resultados y retroalimentación de los procesos.

Este docente líder se avizora en los resultados de la encuesta a los docentes del Colegio de Bachillerato 13 de Mayo según su propia opinión que resulta en un 93% que es excelente, pero a criterio del observador de los hechos, por la investigadora en base al cuestionario y direccionamiento resulta un promedio de 58% lo que corresponde a un liderazgo malo, que no cumple con las expectativas del estudiantado y se mira como necesidad de atención por parte de las autoridades institucionales y distritales para modificar su accionar en base a la capacitación de la gestión educativa del aprendizaje tomando como debilidad mayor la evaluación, enfoque que obliga a modificar desde la planeación para afectar positivamente a la evaluación de la gestión del conocimiento.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	86%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
PROMEDIO		9,55	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.



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

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo.

El líder educativo es el profesional que sin tener un nivel de autoridad para ello, tiene comportamientos que llaman a imitar, a acompañar, a apoyar porque son vinculantes, ejecuta acciones de beneficio colectivo, solidario, incluyentes, motivantes, tiene manifestaciones de alegría, da confianza, muestra respeto y delicadeza al comunicarse, claridad, sabe lo que quiere, sabe llegar, es sensible al dolor o problema de los demás, servicial, emprendedor y le gusta apoyar y conducir a los aprendizajes, comparte lo que sabe, es fácil contagiarse de sus proyectos, no se limita al horario de trabajo, es colaborador y cumplido con todo y todos.

El definirse como líder y ser ejemplo no es suficiente ante el estudiante, debe analizárselo, sus características, sus logros, su participación en todos los actos relevantes de la historia, la importancia y responsabilidad del líder en la sociedad y la necesidad de formar en liderazgo; estudio que debe realizarse aprovechando la oportunidad de un sobresaliente ciudadano en la historia o la comunidad, primero para reconocerlo y luego imitarlo.

Entre las características más sobresalientes del líder es la fácil comunicación, directa, sentida, dirigida a hacerse entender, comprender y atender; muchos se capacitan para ello, otros tienen esta habilidad natural, pero todos transmiten bien su mensaje, desarrollan habilidades para escribir, graficar, de locución y corporal, que facilitan la comprensión; a esto se suma la capacidad de mostrarse siempre digno, responsable, que inspira credibilidad, que actúa como piensa y pregona, no dejando falsas expectativas, evitando ofensas y resentimientos, siendo siempre claro y práctico.

El promedio de los aspectos investigados como indicadores de la importancia que da el docente del Colegio de Bachillerato 13 de Mayo al ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño de la gestión del conocimiento es de 95,5% que corresponde a excelente, porcentaje muy alto de aparente conocimiento del ámbito de la gestión que tienen los docentes para ponerlo al servicio de los estudiantes de su plantel. La importancia dada a estos aspectos generará un compromiso de acción en ese mismo nivel, cuando la responsabilidad también es de calidad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	86%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	PROMEDIO	9,52	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

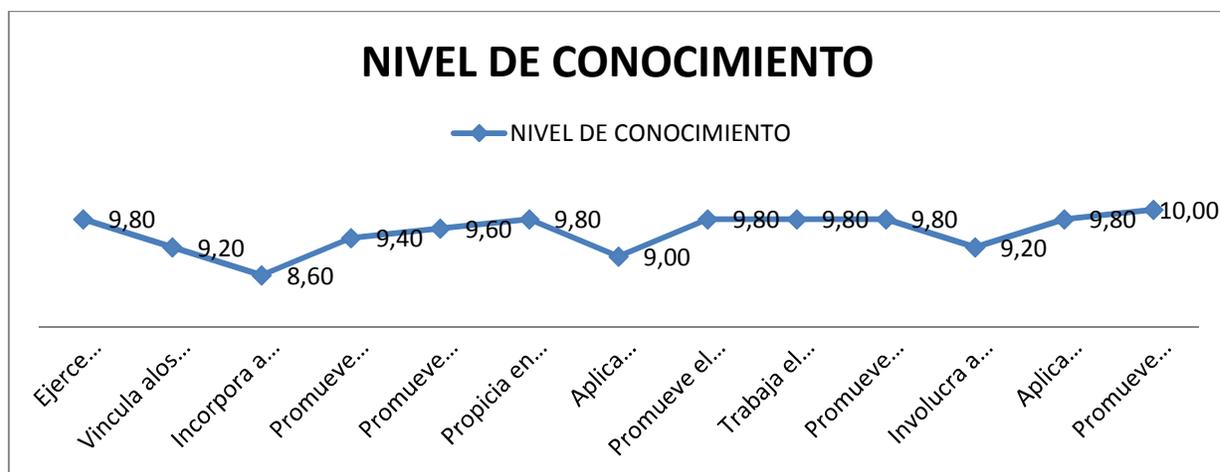


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo.

El conocimiento de algo se comprueba en la aplicación práctica, cuando en el aula se toman decisiones no personales del docente, sino de consenso estudiantil, para tener siempre el apoyo al ejecutar los acuerdos; la decisión unilateral, lleva a rebeldía, a rechazo, a oposición, que culmina en incumplimiento y fracaso en los propósitos de aula o institucionales. La responsabilidad compartida por acuerdos, obliga al cumplimiento sin exigencia, incita a participación, a colectividad, a esfuerzos unidos, a logros posibles, equilibrio social.

El liderazgo no se impone, se aprende viendo, analizando, haciendo y se hace costumbre que da buenos resultados, así que deben trabajarse en el aula, en casa, en la institución, en la comunidad, actividades que enseñen liderazgo, que permitan practicar, perder la vergüenza de hablar, de coordinar, perder el temor al fracaso, empezar desde las aulas a practicar el servicio a los demás que es para eso que nos capacitamos, buscamos con la educación un título académico que nos autorice servir con responsabilidad en los varios aspectos de la vida; enseñar o hacer notar que el dinero viene luego de ser excelentes servidores en cualquier especialidad de servicio.

El conocimiento que manifiestan los docentes autoevaluados en promedio como resultado de encuesta en lo referente a liderazgo y comunicación en la educación es de 95,2% que es muy alto, resultado que debe garantizar el trabajo con efectividad en la gestión del aprendizaje y formación integral de los jóvenes que es la meta del Gobierno Nacional y toda la estructura organizacional del Ministerio de Educación y la población educativa.

Conocimiento sólo, no significa realización, al igual que los estudiantes el simple conocimiento teórico no garantiza solvencia ejecutoria en la práctica; es en el trabajo educativo donde se desarrolla la experiencia y el verdadero conocimiento, en cometer errores, evaluar y corregir, en el conocimiento fruto de la investigación educativa a través de proyectos, de docentes, estudiantes y autoridades; para coordinando la teoría pedagógica con la experiencia comprobada en la práctica lo que guíe las decisiones.

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

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

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,73	7,58
	Desarrollo	9,14	6,37
	Evaluación	8,95	5,54
	Visión Global	9,28	6,50
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,31	5,81

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

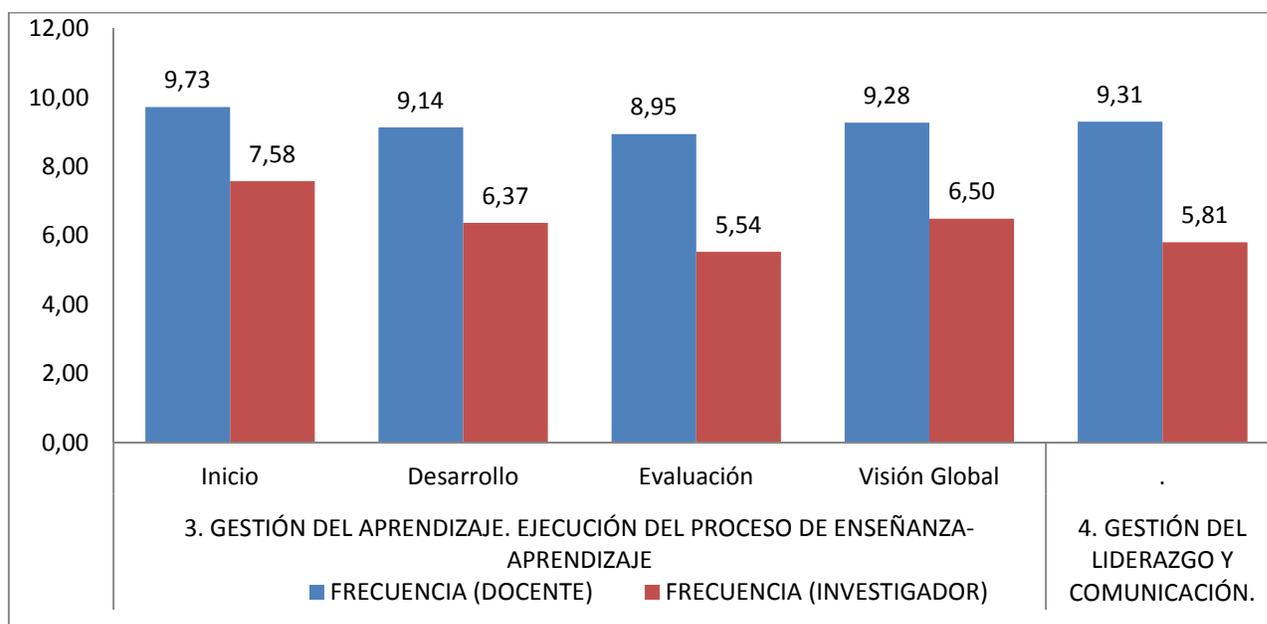


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo.

La capacidad de desarrollar el docente las actividades, las tareas, cumpliendo las normas, manejando los ambientes, los recursos, el tiempo, las coordinaciones, el liderazgo, los imprevistos, las expectativas y necesidades individuales de los estudiantes, requiere de una persona muy equilibrada emocionalmente, intelectualmente y enamorada de su profesión, porque la realidad pensada a la verdadera, es muy distante; se teoriza la educación y sus actividades con estudiantes modelo, moderados, maduros emocionalmente, aficionados y necesitados de formación, pero la realidad es que la tarea más difícil es contenerlos en el aula a pesar de los esfuerzos académicos por hacerles el ambiente agradable.

La diversidad de personalidades en formación, de orígenes diversos, de hogares con diferentes problemáticas, situaciones mentales desconocidas, experiencias diversas que deben aprovecharse unas y olvidarlas otras, encaminadas todas a formar un colectivo más homogéneo con intereses similares, con acciones conjuntas requiere de una mentalidad guía especial, capacitada a investigar problemas y ayudar a resolver, encaminar a la solvencia personal del estudiante, a mantener la mente limpia de problemas que afecte su aprendizaje.

Una autoevaluación de propia necesidad, es más real que para otra persona, institución o autoridad, se aprecia la necesidad de aparentar algo mejor a la realidad, por varias razones, por eso considero esperar un margen de error por esta razón. La comprobación de una declaración de eficiencia es necesaria en la realidad, en la actividad diaria o en los resultados de esa actividad, así en las acciones que realiza el docente o en los resultados de sus estudiantes.

De lo dicho a lo hecho hay mucho trecho dice el sabio refrán popular, fruto de la experiencia diaria, la puntuación declarada como existente en los docentes se ha visto disminuida en la observación de la investigadora que calculada se ha cumplido en un 83% de lo anunciado; en forma global disminuye sustancialmente la variación de lo dicho a lo hecho que en el aspecto de evaluación se mostraba una disminución del 40%. Visto desde este aspecto general no está tan mala la situación, pero en los aspectos de inicio, desarrollo, evaluación y liderazgo y comunicación comparado lo declarado con la realidad, es mayor la diferencia.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,60	9,78	9,70
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,54	9,76	9,73
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,68	9,78	9,70
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,28	9,59	9,57
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,31	9,55	9,52

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillero 13 de Mayo.

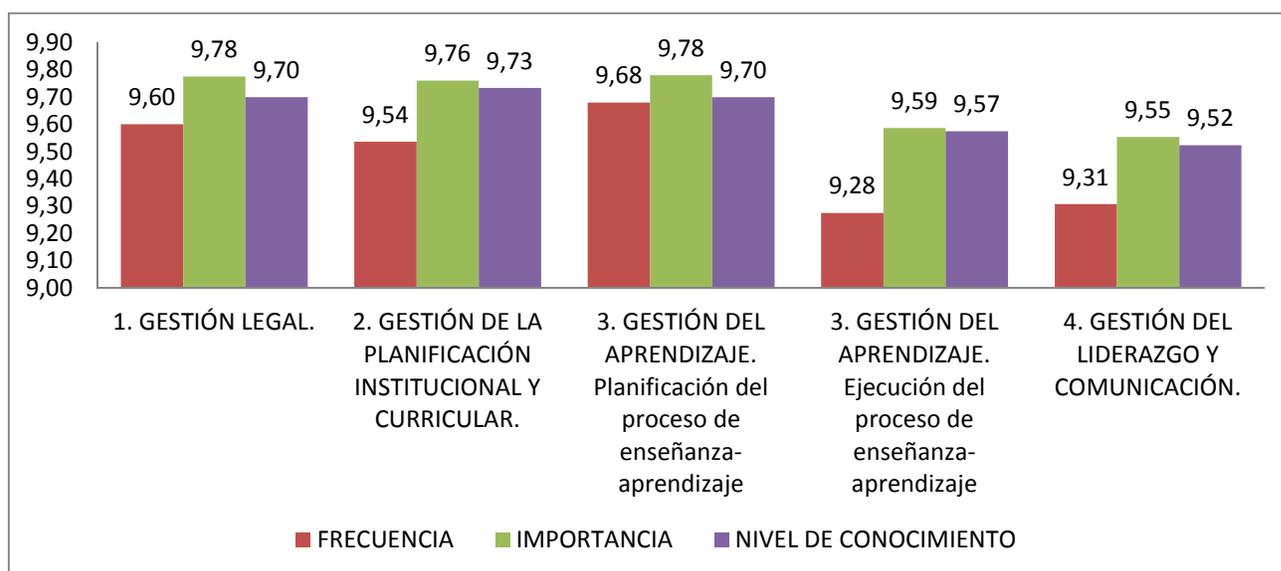


Figura 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de actividad del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato 13 de Mayo

El desafío del docente moderno es grande, se ha dejado atrás la formación unidireccional, vertical, para practicar una educación integral que permita no solo desarrollar la memoria sino todas las destrezas del ser humano, encaminándolo a la trascendencia espiritual muy superior al simple cumplimiento de deberes poco significativos de aprendizaje; la necesidad de profesionales integrales, exige estudio y formación integral.

No se puede ser especializado ni perfecto en todo, pero es alcanzable lograr un conocimiento básico de todo, que de acuerdo a la práctica diaria se perfecciona. La vinculación entre personas de iguales características con diversas destrezas y conocimientos complementa nuestra formación, por lo que es deseable, apoyar que todos superen lo básico, lo elemental y se capaciten para comunicar su experiencia.

El docente merece ser calificado investigador educacional, trabajar en conjunto institucional y compartir con otras instituciones en un dar y recibir para crecer permanentemente, de igual forma transmitir esa necesidad al estudiante para que se inicie en esta actividad de desarrollo del conocimiento y puerta de la ciencia. La educación requiere ser más libre, mejor encaminada, motivante, menos presionada, menos acumulada al mismo tiempo o integrada de varias especialidades en la solución de problemas reales.

La capacidad del docente se mejora capacitándolo en igualdad de oportunidades tanto el que parece sabio como el quedado, justamente esa desigualdad, proviene de las diferentes oportunidades dadas por la condición social, económica y geográfica; los títulos no siempre son garantía de éxito, es la calidad de persona que hemos descuidado formar, hemos desarrollado su mente, pero no su sensibilidad para con los demás, debemos corregir este descuido con nuestros estudiantes para que desarrollen su mente y su amor por el servicio a los demás con la mejor calidad.

La autoevaluación a los docentes del Colegio de Bachillerato 13 de Mayo nos muestra un desempeño excelente de aproximadamente 9.6% que debe traducirse en logro estudiantil con la misma calidad, de no ser así, se ha creado la expectativa de esa medición, que debe ser considerada para lograr esos resultados esperados y mejorar permanentemente la calidad de educación de nuestra patria ya que siendo líderes de calidad, se promociona ese empeño y mejoramos todos.

CONCLUSIONES

- El docente de educación pre inicial, básica en sus tres niveles, de bachillerato y superior, debe estar muy bien informado en el ámbito de la gestión legal, en las leyes que tienen relación a educación y derechos de los estudiantes y propios, para que su desempeño sea el esperado, cumpliendo las leyes y reglamentos en todas las órdenes de su actividad docente, privilegiando el respeto y el derecho de los estudiantes, tranquilizando a sus representantes y cumpliendo con la institución y la patria que lo controlan y lo evalúan en la actualidad.

El conocimiento de la Constitución, las leyes de educación, su reglamento, los planes de desarrollo de la educación en el país, LOSEP, Código del trabajo, Código de la Niñez y la Adolescencia, Reglamento interno de la institución, de ser posible, lo general de todas las leyes; permiten cumplir con las directrices nacionales que son las necesidades educativas prioritarias, cumplir con los intereses colectivos de la sociedad, protegiendo los intereses ambientales, de salud y otros para asegurar una convivencia sana que enseñe con el ejemplo.

El desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal como fruto de la encuesta a docentes del Colegio de Bachillerato 13 de Mayo, es excelente en sus niveles de frecuencia, importancia que dan y conocimientos que poseen al respecto, destacando un promedio de los tres aspectos de 9.7/10, equivalente al 97%.

- La ciencia de la Administración se realiza en todas las actividades de la vida, desde la más sencilla de administrar un hogar hasta la más amplia y complicada como administrar un país con todas sus divisiones ministeriales y niveles de decisión, donde se **inicia con la necesidad del pueblo**, se concreta con la **previsión** de lo que quiere solucionar y lo que tiene disponible, continúa con una **planificación** de lo que se debe hacer, se **organiza** cómo hacer, quién lo hace y con qué recursos, se **ejecuta** según lo planeado, **controlando** los avances, **evaluando** si está en el camino trazado, **informando** lo correcto y lo desviado para continuar o corregir y se cierra el círculo de la administración, donde es la planificación la base de todo el proceso para satisfacer las necesidades del pueblo.

Administrar la educación en el aula, cumple el mismo procedimiento metodológico, recursos disponibles, empezando con el currículo adecuado a las necesidades, la planificación general de la materia, de las unidades didácticas y de la clase, según el modelo educativo

que orienta el estado. La planificación final de la clase, la que tendrá incidencia primaria con el estudiante en su aprendizaje a pesar de ser la más simple en apariencia; es la más complicada por lo impredecible de la reacción y aceptación del estudiante, pero que se debe estar preparado para reacciones adversas y para improvisar ante lo inesperado.

El desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular según manifiestan los docentes en la encuesta, es excelente en su frecuencia de aplicación, importancia que le conceden y conocimiento que poseen al respecto, mostrando un promedio de los tres aspectos con un porcentaje de 96,8%.

- Hasta hace poco, la gestión del aprendizaje por parte de los docentes no era más que dominar una materia y hacer una clase magistral de memoria, repetitiva cada año, donde el estudiante debía memorizar y retener lo posible para al final del ciclo dar exámenes escritos y orales. Cada criterio de las clases sociales dominantes y en defensa, proponen según su filosofía política y de pensamiento social, una solución a todo, incluso al aprendizaje y nacen las propuestas o modelos educativos según la aspiración de cada uno de ellos en su lucha, así el tradicional tenía más tendencias conservadoras del facilismo, considerando al estudiante un ser para formar con criterios unidireccionales.

El conductismo promueve educar para optimizar la mano de obra obediente y cumplidora en las empresas, la escuela social, preparar al estudiante para resolver problemas de la sociedad para su desarrollo y dominio, la escuela nueva critica la rigidez y pasividad del tradicionalismo y promueve un aprendizaje libre y espontáneo donde prevalezca lo espiritual sobre la materia, el constructivismo que tiene una evolución desde la escuela nueva, cognitivismo, escuela social y conceptual, tiene una inclinación socialista. Pero, la necesidad de desarrollo es universalizar el aprendizaje de acuerdo a la nueva sociedad a la que entramos, la globalizante, la sociedad del conocimiento que exige seleccionar lo adecuado y necesario para el momento actual.

Podemos darnos cuenta del cambio en cuanto a la forma de gestionar el aprendizaje, exigiendo del docente un cambio de mentalidad de acuerdo a la necesidad actual de educación, aprovechando el modelo pedagógico que reúne las oportunidades más atractivas para hacer del aprendizaje una afición permanente de los jóvenes y no una obligación que se realice de cualquier manera con tal de cumplir un rol en el magisterio.

El desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje de los docentes del Colegio de Bachillerato 13 de Mayo, desde la percepción del docente es excelente, comunicando una frecuencia de cumplimiento en el inicio, desarrollo y evaluación de 9.27/10 de promedio, contrastando con la opinión de la observadora in situ, que encuentra una diferencia grande en la etapa de inicio de la clase (7.58), disminuye más en el desarrollo (6.37) y en la evaluación es realmente mala (5.54), lo que demuestra incumplimiento en lo planificado o no se planifican actividades para aprender y evaluar como lo recomienda la pedagogía y establece la LOEI y su Reglamento que da su direccionamiento de acuerdo a la necesidad de país. El líder educativo de mejor desempeño no es el que mejor dicta la clase magistral, ni el que más sabe, ni el que más títulos tiene, ni el de más años de experiencia, sino; el que cumple con la ley, con la aspiración institucional y del estudiante para lograr el perfil que se busca en el nuevo ciudadano, La forma de comunicación con todos quienes convive en la actividad educativa, el que es modelo de imitar, el que motiva al logro, el que planifica, organiza, dirige y coordina actividades para que el estudiante obtenga experiencias, adquiera conocimientos, desarrolle destrezas operativas, cognitivas, sociales y se evalúe y autoevalúe.

- El líder educativo es el que no deja aburrirse a sus coordinados, siempre tiene una novedad, crea expectativa permanentemente, da sorpresas y hace que el estudiante aprecie la innovación, aprecie la investigación, no ordena, crea curiosidad y encamina a buscar conocimiento afín por cualquier medio. La forma de dirigirse al estudiante es de sugerencia no de mando, de elección que no se puede dejar pasar por la curiosidad y lo atractivo, da confianza, da consejo, no tiene horario fijo de atención, está siempre listo para servir al estudiante y a la institución, modelo que enseña con el ejemplo.

El desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación en los docentes del Colegio de Bachillerato 13 de Mayo, desde la percepción del docente, consideran que tiene un promedio de 9.31/10 que muestra que ha superado el desempeño requerido en el cumplimiento de los diferentes indicadores que cumple el liderazgo; en cambio desde la percepción de la investigadora a través de la observación es diferente, encuentra una frecuencia de cumplimiento en promedio de 5.81/10 lo que los califica como próximos a alcanzar el desempeño requerido, en todo caso muestra una variación del 38% de la realidad.

La percepción de desempeño docente en su liderazgo y comunicación es alta, pero al analizar sus obligaciones que como líder y comunicadora educativa desarrolla, tiene una puntuación que determina un liderazgo medio que apenas cumple con lo mínimo recomendable. La capacidad de comunicarse eficientemente y desarrollar destrezas de conducción de personas es determinante para un buen docente y para un buen estudiante.

- Se pregona en toda institución educativa que los docentes están trabajando con un modelo educativo constructivista, otros, constructivista social, constructivista social cognitivo, pero cuando se pregunta a los alumnos cómo trabajan, resulta que se sigue con el modelo tradicional, pero con un texto didáctico que no se utiliza sino para rellenar cuestionarios y recibir una clase magistral sobre el tema que no se estudia, no se discute, no se analiza, peor se resume o sintetiza o se le aplica en la realidad del contexto. Al continuar con el modelo tradicional, no hay educación integral, habrá una clase explicativa que llega a los conocimientos del docente en el mejor de los casos, sin experiencia de estudiantes, ni desarrollo de destrezas.

El desempeño profesional del docente del Colegio de Bachillerato 13 de Mayo según la observación de la investigadora, tiene un nivel de desempeño general que alcanza el requerido con un puntaje promedio de 6.5/10, el 65% de lo esperado; requiere atención de las autoridades a modificar ese nivel para asegurar una educación de calidad como es el proyecto nacional del Gobierno Nacional a través de su estructura organizacional en todo el país.

No se puede considerar una institución atrasada en gestión educativa respecto de las demás del país, porque en su gran mayoría van por el mismo camino, salvo algunas instituciones privadas que se destacan justamente por eso, instituciones pensionadas para desarrollo de aptitudes de estudiantes que aspiran a salir a universidades de élite del extranjero, donde asisten hijos de embajadores, adinerados y pudientes que han hecho de la educación un reto.

RECOMENDACIONES

- Mantener y mejorar el nivel de frecuencia en actualizarse, en conceder importancia y de aplicación de los recursos legales con que cuenta el docente para ejercer su desempeño profesional en la gestión educativa y participar en todo momento a estudiantes y padres de familia para su conocimiento y apoyo. Para garantizar que el plantel educativo cuente con docentes conocedores de las leyes que conciernen al educador, al administrativo, es el encargado de evaluar internamente dentro de la institución sobre el conocimiento requerido. Lo que quiere decir que la aplicación de la ley depende de su conocimiento y asegurarse de esto es de la autoridad distrital en estos momentos, sobre los que recaen esta responsabilidad de evaluar.
- Se recomienda planificar la clase con todos sus componentes metodológicos que requiere para cumplir los objetivos de la misma como son los objetivos del área, del tema, de la clase, desarrollar destrezas de desempeño, mostrar las actividades desde lo planeado para la clase en tiempos y secuencia del proceso a seguir, desde la técnica para comprobación de conocimientos previos, motivación, cada una de las actividades para construir el conocimiento, para transferirlo y para evaluar cada uno de los componentes:

Aprendizaje, planificación, satisfacción por lo aprendido, dificultades y causas; mostrar la metodología, desde el método, las técnicas para cada proceso y el procedimiento de ejecución con la teoría correspondiente; luego se planifica los aspectos a evaluar en cada una de las actividades y por último que hacer para evaluar. Esta misma planificación de la clase y su ejecución con los resultados conseguidos se debe evaluar con ayuda de los estudiantes.

Para garantizar el cumplimiento de estas exigencias, se debe sortear las visitas a las aulas, por quien tenga la responsabilidad, escuchar, observar, anotar, acumular información y capacitar de acuerdo a la falencia. Ninguna observación de reclamo o sancionadora frente a los estudiantes, cualquier observación debe ser discreta y amigable, alentando a mejorar en los aspectos que requiera, con el compromiso de ayudar, de asesorar en el momento que lo solicite el compañero docente con problemas.

- **Considerando que la evaluación de los eventos y resultados de la gestión del conocimiento en el aula dependen de la planificación que se realice y habiendo observado que no se ejecutan actividades, metodologías tendientes a transferir los conocimientos, la poca diversidad de estrategias tanto para el aprendizaje como para la evaluación dentro y fuera del aula, recomendamos aplicar la propuesta que se hace al respecto para mejorar los procesos y el nivel de gestión.**

Lo difícil de cambiar por parte de los docentes especialmente de los más antiguos, es que si no se enseña con la clase magistral, el estudiante no aprende; no es así, el estudiante debe realizar actividades de lectura, análisis, responderse a preguntas que se suscitan, hacer preguntas y contestar a compañeros, construir gráficos explicativos, hacer discusiones, debates poniendo a cada uno con un punto de vista para argumentar, para defender posiciones, etc., de tal manera que haya razonamiento, creatividad, esfuerzo por defender una posición y argumentar a través del arte, de la comunicación diversa.

Las actividades que se asemejan a juegos, son las tareas que enseñan y desarrollan destrezas a más de generar actividad en el aula, interacción entre estudiantes y docente, desarrollando un ambiente amigable, alegre, sin dominio de alguien, de igualdad, generador de experiencias agradables que se buscará repetir, situaciones evaluables para reconocer su importancia, cumplimiento, aprendizaje logrado; escenario diferente a la pasividad del tradicionalismo que hace dormir y aburre, provocando toda clase de problemas de comportamiento,

- **Para alcanzar un alto nivel de desempeño en liderazgo y comunicación, el docente debe capacitarse y la institución educativa debe primero conocer su deficiencia a través de la evaluación interna y luego apoyarlo para que se supere en ese aspecto que es determinante para mostrar ante la comunidad educativa la capacidad de conducir todo tipo de aprendizaje para una educación integral de los educandos.**

El estudiante igualmente debe conocer los aspectos determinantes del buen liderazgo, para que aprenda a apreciar la diferencia entre un líder positivo y otro negativo, de esta manera apoyará lo bueno e imitará, alejándose y rechazando lo malo, lo que no es apreciado por los demás. Muchas de las cosas que no apreciamos las personas a temprana edad, no es porque no tengamos inteligencia, sino porque no tenemos un conocimiento social que nos

permita razonar, no tenemos una guía, un modelo esperado a imitar en aspectos diferentes, en especial del comportamiento.

- La actualización pedagógica, administrativa-legal y liderazgo por parte del Ministerio de Educación a través de las autoridades institucionales debe ser permanente a los docentes y servidores de la educación, de no cumplirse; el docente debe buscar esa formación por otros medios como el internet, inscribiéndose en blogs educativos y aprovechando de textos, ensayos, investigaciones, conferencias, tesis de grados, experiencias personales, etc., o estudiando en una universidad en tantas especialidades educativas, además de empresas y grupos de profesores que publican sus logros. Solo los que se capacitan obtiene verdaderos logros y pueden compartirlos.

La mejor recomendación y la más difícil es desaprender lo que creemos que es lo mejor y que a través del tiempo los estudios de otros profesionales dedicados nos presentan como modelo aceptado y de reconocimiento por la comunidad educativa internacional como válida y de aplicación necesaria. La docilidad para desaprender y aprender nuevos modelos que nos cambian la personalidad aparentemente, de un comportamiento dictatorial a uno de servicio, de prestancia, es complicado entender y de aplicar, pero si quiero ser docente, debo ser un docente de calidad y de actualidad.

BIBLIOGRAFÍA

Antonio 6519's blog. (2009). Definición de estrategias didáctica. Recuperado de <http://antonio6519.wordpress.com/2009/10/05/definicion-de-estrategia-didactica/>

Arratia, A. (2010) desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados (Tesis de maestría inédita). Universidad de Chile, Chile. Recuperado de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf

Cabrera Juan y Mavare Vanessa, Estructura de una clase, 13 de Mayo 2008, blogger.com.

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/>

Casares, J. (1998). *Diccionario ideológico de la lengua española*. Barcelona, España: Editorial Bibliograf S.A.

Castillo, L. y García, M. (2007). Educare. La relación familia-escuela-comunidad: Una aproximación fenomenológica. Recuperado de <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/view/77/68>

Cortez López, Lady. Reflexiones de profesores, El docente, la planeación y las estrategias didácticas, Pag.62-UNAM.MX, Recuperado de: [eutopia16_jornadasreflex_2.pdf](#).

Crespo Cordovez, A. (2008). Mejoramiento de la calidad de la educación particular popular y de la comunicación social comunitaria. Motivación de los maestros y maestras. Recuperado de http://www.planamanecer.com/recursos/docente/preescolar/articulospedagogicos/motivacion_docente_preescolar.pdf

De León Sánchez, B. (2011). La relación familia-escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/ñas. Comunicación presentada en el XII Congreso Internacional de teoría de la educación 2011. Recuperado de <http://www.cite2011.com/Comunicaciones/Familias/131.pdf>

Galtés Fuentes, R. (2013). La motivación. Factor clave para continuar la labor docente. Recuperado de <http://bloqs.fub.edu/fisioterapiafub/2013/04/03/la-motivacion-factor-clave-para-continuar-la-labor-docente/>

Garden, D. (2009). Relación familia-escuela. Recuperado de <http://dadugarden.com/Familia-Escuela.html>

González, J.F. (2010) Documento base. Estándares de desempeño docente en el aula para la Educación Básica en México. Recuperado de http://asignaturadeartes.files.wordpress.com/2011/11/estandares_desemp_doc_en_el_aula_de_educ_basica_en_mexico_esp.pdf

GONZÁLEZ Odris, et. al. CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PRESENTES EN UN GRUPO DE DOCENTES UNIVERSITARIO. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. UNIVERSIDAD Rafael Bellosillo Chacín. ISSN 1317-0570 ~ Depósito legal pp: 199702ZU31. Vol. 15 (3): 355 – 371. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328424005>*

Graffe, G. J. Gestión educativa para la transformación de la escuela. Revista de pedagogía. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S0798-97922002000300007&script=sci_arttext

Ministerio de educación. Desempeño del docente. Estándares de calidad educativa. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/> y http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf

Mutis Ibarra, L. H. (2009) (pág.19) El desempeño docente. Notas de estudio. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/22266139/El-Desempeno-Docente>

Polo et al. (2012). Gestión educativa. Recuperado de <http://www.slideshare.net/WilliamTrejo/caracteristicas-de-la-gestion-escolar>

Portillo, Y., Raymundo, A. y Muñoz, M. (2012). Organización institucional educativa. Universidad pedagógica de El Salvador. Recuperado de <http://oie2012.blogspot.com/>

SENPLADES, Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. Plan nacional para el buen vivir 2009-2013. Políticas y lineamientos. Recuperado de <http://plan.senplades.gob.ec/politicas-y-estrategias2>

Tinoco, C. y Zerda, E. (2001). *La didáctica en el aula*. Machala: Imprenta y suministros del sur.

TORRES DEL CASTILLO R.M.(2007) La formación docente, recuperado de:
<http://saberes.wordpress.com>

Vezub, L. F. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>

PROPUESTA

AMBITO:			
LEGAL <input type="checkbox"/>			
PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/>			
APRENDIZAJE <input checked="" type="checkbox"/>			
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>			
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
La clase es pasiva, no se evalúan las actividades para producir, transferir conocimientos y experiencias significativas que desarrolle la mente y personalidad del estudiante.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Evaluar el desarrollo de destrezas y aprendizajes significativos de las experiencias vividas en las actividades de aula.			
OBJETIVO:			
Desarrollar una clase activa donde el estudiante sea artífice de su propio aprendizaje y evaluación para promover su desarrollo sin limitantes ni dependencias para toda la vida.			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
Proyectar audiovisuales para despertar el interés, mejorar la información y la participación	Preparación de proyección, presentación, comentario, evaluar	Filmadora, computadora, proyector, salón preparado.	Participación, atención, interacción, Interés.
Presentar en materiales de la localidad el objeto de estudio para hacerlo práctico y curioso	Recolección materiales, observación, análisis, discusión	Recursos de la naturaleza y la localidad	Interés, participación, aporte, interacción.
Reproducción del fenómeno estudiado para observar el proceso y registrar los cambios	Planeación, elaboración, presentación discusión.	Recursos del plantel y la localidad	Impacto, atención, preguntas, participación
Provocar discusión sobre temas apropiados para generar desarrollo de ideas y destrezas de locución Leer, analizar, comprender sintetizar, informar	Preparar tema, ambiente, participantes, realización, evaluar Iniciar con poco y aumento progresivo.	Equipo de amplificación y aula Texto, revista, módulos	Atención, participación, preguntas, opiniones, cumplimiento
Observar	Mirar, analizar,	Objetos,	Rapidez,

	describir, dialogar.	ambientes situaciones,	comprensión, informes, gráficos
Escribir, redactar,	Iniciar proposiciones cortas, llegar a resumen, ensayos	Tema, extensión y reglas	Desarrollo de creatividad
Investigar	Investigación corta general del curso luego proyectos individuales	Tema para aprendizaje.	Cumplimiento, extensión, redacción, ortografía, pertinencia.
Proyectos productivos	Ejercicio en el aula	Necesidades y posibilidad de emprender	Proceso, resultados y socialización.
Hablar y escuchar	Hacer hablar, exponer trabajos, crítica a trabajos de otros.	Resúmenes, criterios, diálogos programados	Producto, proyecto, exposición
Juegos, Dinámicas y expresión corporal.	Animar a perder temor, contagiar alegría	Temas para aprender jugando, de comunicar, de distraer.	Participaciones y desarrollo de la habilidad de comunicación
Debatir, dirigir, moderar	Diálogos, opiniones opuestas, discusión y argumentación de temas especiales de aprendizaje.	Temas, reglas, moderador, tiempo, público.	Participación Habilidad de comunicación y alegría.
Actividades de liderazgo	Alternar dirección de grupos, equipos	Compañeros y misiones.	Participación, destreza lograda, capacidad de moderador
Evaluar, autoevaluar, coevaluar	Práctica en toda actividad y tarea.	Parámetros y resultados.	Participación, cumplimiento, nivel de logro,
Experimentos y prácticas de aplicación.	Plan en el aula, ejecución dirigida en laboratorio o empresa.	Tema de estudio y aplicación, instrumentos, insumos.	Cumplimiento y logros
Participación con la comunidad	Conocer problemas Y Propuestas de solución- acción	Gestión con la comunidad	Realización e informe de resultados.

<p>Crear, innovar,</p> <p>Clase magistral y otras muchas actividades.</p>	<p>Estrategias, planes</p>	<p>Necesidades</p>	<p>Planes, Cronogramas, informes.</p> <p>Informes, exposiciones</p>
<p>BIBLIOGRAFÍA:</p>			
<ul style="list-style-type: none"> - Constructivismo. - Tinoco, C. y Zerda, E. (2001). <i>La didáctica en al aula</i>. Machala. - Documentos apropiados de trabajo con Módulos. - Experiencias de colegios y Universidades. 			

ANEXOS**Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo**



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

COLEGIO NACIONAL TRECE DE MAYO
RECIBIDO

FECHA:

HORA:

LA SECRETARÍA

03 ENE 2014
15 H00
Jenny's O

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO

Investigador			Institución Educativa		Docente investigado
0	1	1	T	M	2

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: Colegio de Bachillerato 13 de Mayo

2. Tipo de Institución:

Pública	<input checked="" type="checkbox"/>	Municipal	<input type="checkbox"/>	Particular	<input type="checkbox"/>	Fiscomisional	<input type="checkbox"/>
---------	-------------------------------------	-----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------------	--------------------------

3. Ubicación geográfica:

Urbana	<input checked="" type="checkbox"/>	Rural	<input type="checkbox"/>
--------	-------------------------------------	-------	--------------------------

✓ DATOS DEL DOCENTE:

Sexo F () M () 2.Edad (42) años Años de experiencia docente (10)

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller	<input type="checkbox"/>	Profesor	<input type="checkbox"/>	Tercer nivel	<input type="checkbox"/>	Cuarto nivel	<input checked="" type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	----------	--------------------------	--------------	--------------------------	--------------	-------------------------------------

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial	<input type="checkbox"/>	Básica	<input type="checkbox"/>	Bachillerato	<input checked="" type="checkbox"/>	Básica y Bachillerato	<input type="checkbox"/>
---------	--------------------------	--------	--------------------------	--------------	-------------------------------------	-----------------------	--------------------------

7. Modalidad de trabajo:

Presencial	<input checked="" type="checkbox"/>	Semipresencial	<input type="checkbox"/>	Distancia	<input type="checkbox"/>
------------	-------------------------------------	----------------	--------------------------	-----------	--------------------------

8. Relación laboral:

Contrato	<input type="checkbox"/>	Nombramiento	<input checked="" type="checkbox"/>	Honorario	<input type="checkbox"/>
----------	--------------------------	--------------	-------------------------------------	-----------	--------------------------

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

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

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.	10	10	10
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.	10	10	10
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.	10	10	10
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.	10	10	10
	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.	10	10	10
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.	10	10	10
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.	10	10	10
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.	10	10	10

2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.	10	10	10
	2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.	10	10	10
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.	10	10	10
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).	10	10	10
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.	9	9	9
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.	10	10	10
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.	10	10	10
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.	10	10	10
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.	10	10	10
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.	10	10	10
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.	10	10	10
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.	10	10	10
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.	10	10	10
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.	9	9	9
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.	9	9	9

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.	10	10	10		
		3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.	10	10	10		
		3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.	10	10	10		
		3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.	10	10	10		
		3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.	9	10	10		
		3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.	10	10	10		
		3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).	10	10	10		
		3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.	10	10	10		
		3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.	10	10	10		
		3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.	10	10	10		
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	3.11.1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	9	10	10
			3.11.2		Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	10	10	10
			3.11.3		Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	10	10	10
		3.12	3.12.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	10	10	10
			3.12.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	10	10	10
			3.12.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	9	10	10

		3.12.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	10	10	10
		3.12.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	5	10	10
		3.12.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	10	10	10
		3.12.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	10	10	10
	3.13	3.13.1	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	10	10	10
		3.13.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	8	10	10
		3.13.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	8	10	10
		3.13.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	10	10	10
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			10	10	10
	4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.			5	10	10
	4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.				10	10
	4.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			8	10	10
	4.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			8	10	10
	4.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			10	10	10
	4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			10	10	10
	4.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			10	10	10
	4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			9	10	10
	4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y			10	10	10

	reglas.			
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	10	10	10
4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	10	10	10
4.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	10	10	10

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO

Investigador			Institución Educativa		Docente investigado	N° de observación
0	1	1	T	M	2	1

DATOS INFORMATIVOS
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: Colegio de Bachillerato 13 de Mayo NÚMERO DE NIÑOS: 26 PERÍODO/S OBSERVADO/S: 2 ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA: Física DESTREZA TRABAJADA: Conceptual y Procedimental: Reconocer y representar los circuitos. / Resolución de problemas previo conocimiento de procesos y fórmulas. FECHA: 14/01/2014

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, 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.	5
		1.1.2		Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	5
		1.1.3		Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	9
	1.2	1.2.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	8
		1.2.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	8
		1.2.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	8
		1.2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	5
		1.2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	5

	1.2.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	5
	1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	5
	1.3.1	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	5
1.3	1.3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	0
	1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	0
	1.3.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	0
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1		Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.	5
	2.2		Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.	0
	2.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.	0
	2.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.	0
	2.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.	0
	2.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	0
	2.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	5
	2.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	5
	2.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	5
	2.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	5
	2.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	0
	2.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	0
	2.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	8

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







