



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en la escuela Hermano Miguel de la ciudad de Sígig, provincia del Azuay en el año lectivo 2013-2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Salinas Barzallo, Cristina Margarita

DIRECTOR: Jara Reinoso, Álida Diamela, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO GUALACEO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magíster.

Álida Diamela Jara Reinoso.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje realizado por: Salinas Barzallo Cristina Margarita ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Septiembre del 2014

f):.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHO

“Yo Salinas Barzallo Cristina Margarita declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Magíster Álida Diamela Jara Reinoso 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) la Universidad”

f).....

Autor: Salinas Barzallo Cristina Margarita

Cedula: 0105210256

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico en primer lugar a Dios quien supo guiarme por el camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

Para mis padres por su apoyo consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar.- Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.- A mis hermanos y amigos por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

A todos mis maestros por compartir desinteresadamente sus amplios conocimientos y experiencias.

CRISTINA MARGARITA SALINAS BARZALLO

AGRADECIMIENTO

A DIOS: Le agradezco por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A MIS PADRES LUIS Y MARGARITA: No dejo de pensar en los primeros pasos, si sé que hay algo que se hacer bien es por ustedes y cuando llega la recompensa por un esfuerzo no puedo dejar de recordar su cercanía, complicidad, devoción su ejemplo. Que esta sea la recompensa a tantos años de entrega, desvelos, apoyo, confianza y cariño. Gracias por darme la oportunidad de hacer realidad este sueño compartido, por alentarme a hacer lo realidad.

HERMANOS Y HERMANAS: Porque juntos aprendimos a vivir, crecimos como cómplices día a día y todos somos amigos incondicionales de toda la vida, compartiendo triunfos y fracasos.

CRISTINA MARGARITA SALINAS BARZALLO

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUME EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO.....	7
1.1. Desempeño Docente.....	8
1.1.1Definiciones de desempeño docente.....	8
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	12
1.1.2.5. Organización institucional.....	12
1.1.2.6. Políticas Educativas.....	13
1.1.3.Características del desempeño docente.....	14

1.1.4.	Desafíos	del	desempeño	
docente.....				15
1.1.4.1.	Desarrollo profesional.....			16
1.1.4.2.	Relación	familiar	escuela	
comunidad.....				17
1.1.4.3.	Fundamentación	de	la	práctica
docente.....				18
1.2.	Gestión Educativa.....			19
1.2.1.	Definiciones de gestión educativa.....			19
1.2.2.	Características de la gestión.....			20
1.2.3.	Tipos		de	
gestión.....				21
1.2.4.	Ámbitos	de	gestión	
docente.....				22
1.2.4.1.	Ámbitos de la gestión legal.....			23
1.2.4.2.	Ámbitos de la gestión del aprendizaje.....			24
1.2.4.3.	Ámbitos de la gestión de planificación.....			25
1.2.4.4.	Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.....			26
1.3.	Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....			27
1.3.1.	Definiciones de estrategias.....			27
1.3.2.	Tipos de estrategias.....			28
1.3.2.1.	En la gestión legal.....			29
1.3.2.2.	En la gestión de la planificación institucional y curricular.....			31
1.3.2.3.	En la gestión del aprendizaje.....			32

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	33
---	----

CAPITULO II. METODOLOGÍA.....35

2.1. Diseño de investigación	36
------------------------------------	----

2.2. Contexto.....	36
--------------------	----

2.3. Participantes.....	39
-------------------------	----

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	39
---	----

2.4.1. Métodos.....	39
---------------------	----

2.4.2. Técnicas.....	40
----------------------	----

2.4.3. Instrumentos.....	40
--------------------------	----

2.5. Recursos.....	41
--------------------	----

2.5.1. Talento Humano.....	41
----------------------------	----

2.5.2. Institucionales.....	41
-----------------------------	----

2.5.3. Materiales.....	41
------------------------	----

2.5.4. Económicos.....	41
------------------------	----

2.6. Procedimiento.....	41
-------------------------	----

CAPÍTULO III. RESULTADO ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....43

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	44
---	-----------

3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	44
---	----

3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal del desempeño docente.....	45
--	----

3.1.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	47
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	49
3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	49
3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	51
3.2.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	53
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	54
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	54
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	54
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	56
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	57
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	59
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.....	59

3.3.2.2. Niveles de frecuencia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	61
3.3.2.3. Niveles de frecuencia 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.....	63
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.....	64
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje INICIO.....	65
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	67
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	68
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	70
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje INICIO.....	71
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje DESARROLLO	72

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 enseñanza aprendizaje	
EVALUACIÓN.....	74
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje	
GLOBAL.....	75
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.....	76
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación.....	77
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.....	77
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	80
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	82
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades de los docentes.....	84
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	85
CONCLUSIONES.....	88
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFIA.....	91

PROPUESTA.....93

ANEXOS.....97

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

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

RESUMEN

El objetivo de la investigación es determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los Ámbitos de la Gestión: Legal, de Planificación Institucional y Curricular, del Aprendizaje, del Liderazgo y de la Comunicación para su caracterización y análisis.

Esta investigación se llevó a cabo en la escuela Hermano Miguel del cantón Sígsig con alumnos de 5to, 6to y 7mo año de educación básica y sus respectivos profesores a quienes se les aplicó la encuesta en las cuatro áreas.

Aplicando todos los procedimientos recomendados y utilizando el cuestionario de autoevaluación y registro de observación como técnicas e instrumentos de recolección de datos a los docentes, se obtuvo resultados válidos y confiables que luego de analizados e interpretados permitieron llegar a conclusiones en la investigación como: debilidades en el ámbito de la planificación institucional y curricular es decir falta más dominio de los docentes planificar en algunas actividades.

Los métodos que se utilizaron fueron: método inductivo, deductivo, el método estadístico y el método descriptivo que nos permitió explicar y analizar el objetivo de la investigación

Palabras claves: Desempeño Docente, Planificación en Enseñanza Aprendizaje.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the performance of teaching professionals in Science Education, considering Management Areas: Legal, Institutional Planning and Curriculum, Learning, Leadership and Communication for characterization and analysis. In an effort to upgrade teachers at different levels of domain in the planning and in the different areas.

This research was carried out in the canton Brother Miguel Sígsig School with students of 5th, 6th and 7th year of basic education and their teachers who were applied to the survey in the four areas

After following the process sequence, applying all recommended procedures and using the self-assessment questionnaire and recording techniques and observation as data collection instruments teachers, valid and reliable results are obtained which are then analyzed and interpreted it possible to reach research findings as weaknesses in the area of institutional and curricular planning is lack of teachers more control plan some activities.

The methods used were: inductive method, deductive, statistical method, the sealing method and descriptive method that allowed us to analyze and explain the purpose of the research

Keywords: Teaching, Learning Performance Planning Education.

INTRODUCCIÓN

El proceso de aprendizaje y en la actualidad, se ha visto influenciado en gran manera, por las relaciones entre todos los participantes de los escenarios educativos, es por esto que toda su incidencia ha sido sustentada por investigaciones en todos los campos educativos.

El Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal, Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado.

Esta evaluación se realizó desde la perspectiva de los alumnos. Sin embargo en este ensayo se presentan los sustentos teóricos que fundamentan el ser del desempeño docente, o si se prefiere el deber ser de la tarea educativa, con la finalidad de sustentar los resultados de cualquier investigación en torno al hecho educativo. 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.

El Buen Desempeño Docente es elaborado desde el año 2009, a través de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente, creada por iniciativa del Consejo Nacional de Educación (CNE) y de Foro Educativo, con la participación de instituciones del Estado como la Defensoría del Pueblo, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa El Marco se produce como parte de la Política Integral de Desarrollo Docente, que impulsa políticas, programas y actividades que ayuden a promover la innovación y el desarrollo del conocimiento pedagógico, así como a generar el compromiso de los docentes con su propio desarrollo profesional. Es necesario movilizar una cultura de nueva docencia para redefinir las prácticas docentes, con miras a mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Aunque el ambiente físico también puede ayudar al desarrollo del alumno, es mucho más crítico el ambiente social, espiritual y psicológico que generan el “espíritu” de la clase, en el cual el profesor y los alumnos enseñan, aprenden y se desarrollan.

La Universidad Particular de Loja, pues siendo ésta una institución que ofrece educación superior bajo la modalidad a distancia a nivel nacional e internacional, que tiene por objeto impulsar la Investigación para detectar los problemas de gestión y de calidad en el sistema educativo con el propósito de innovar los procesos educativos como elementos claves para mejorar la calidad educativa.

A los centros educativos investigados les agradó participar en esta investigación, pues ellos son los más interesados en mejorar la calidad educativa que imparten para el bien de sus estudiantes. Como investigadora, me sirvió para poner en práctica todos los conocimientos adquiridos a lo largo de mi carrera en la UTPL.

El estudio parte de como es el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, su gestión educativa y comunicación dentro de la institución educativa como también los estilos de liderazgo adoptados en ellas, así como las características de sus miembros como agentes de una comunidad educativa, cuyas creencias, valores y estilos de vida son particulares y únicos para cada uno de ellos.

Los objetivos específicos es: Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.

Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diferentes actividades en su desempeño docente.

Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente.

Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.

Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases.

Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

Esta investigación si se pudo realizar con mucha eficacia, gracias a la colaboración del director, profesores y alumnos que me ayudaron mucho para poder realizar este trabajo. Para el desarrollo de la presente investigación se contó con las herramientas de recolección de datos proporcionados por la UTPL como: las encuestas y fichas de observación aplicadas a docentes.

La población investigada se aplicó en las cuatro áreas a 5 docentes titulados en Educación Básica en el cantón Sígsig, perteneciente a la provincia del Azuay como también se observó las clases de cada una de las áreas de los alumnos de 5to, 6to y 7mo año de educación básica de la escuela Hermano Miguel perteneciente al cantón Sígsig. Esta escuela fue creada el 20 de octubre de 1984, por la visión y el anhelo que tuvieron sus dueños de formar un nuevo centro educativo que brinde una educación básica de calidad en el centro del cantón. En la actualidad es una institución educativa cuyos esfuerzos están orientados a la formación de recursos humanos; en este sentido, el objetivo primordial del trabajo institucional está relacionado con la preparación académica y humana del estudiante.

Resumen: Es determinar el desempeño docente de los profesionales en ciencias de la educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

Abstract: Es el resumen de toda la tesis traducida al idioma inglés.

Síntesis: Desempeño docente, Gestión educativa y Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.

Se conoció la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento con la que los titulados ejecutan la labor docente y sus tareas propias dentro de su desempeño educativo y desde su criterio personal.

El informe se halla estructurado de: Portada, Certificado, Declaración de autoría y Sesión de derechos, Dedicatoria, Agradecimiento e Índice.

Bibliografía: Se obtuvo gracias a la revisión de artículos de textos, revistas, y páginas del internet, como también del manual de trabajo de fin de titulación.

Metodología utilizada fue: el método descriptivo y el inductivo deductivo, como también las técnicas de la encuesta y como instrumento la ficha de contacto.

Cierre la introducción con una invitación para la lectura de la tesis:

La universidad Técnica Particular de Loja por medio de esta investigación pretende acercar al lector para que pueda apreciar cuál es su aporte en la formación de los titulados y como estas se han incorporado a la actividad laboral para obtener un buen desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje y la manera de motivar al buen desarrollo de sus actividades dentro de la planificación y la comunicación.

CAPITULO I
MARCO TEÓRICO

Tema 1.1. Desempeño Docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Buen desempeño docente es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que niñas, niños y adolescentes logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes.

Es el proceso por el cual objetivamente se valora cualitativa y cuantitativamente al trabajador en el puesto que ocupa y se obtiene con la suma de factores determinantes; positivos o negativos de su rendimiento laboral el desempeño docente no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor, para a partir de ahí, generar políticas educativas que ayuden a su generalización. (José, 2011, pág. 11)

También se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos. (Cruz, 2008, pág. 9)

El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre

mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Factores que influyen en el desempeño docente: (Larrosa, 2010,2007)

- | | |
|---|-----------------------------------|
| -Tradición | -Transformaciones sociales |
| -Avances en la investigación | -Necesidades de los maestros |
| -Vocación | -Competencia |
| -Actitud | -Dedicación |
| -Conocimiento | -Organización del trabajo docente |
| -Formación inicial y continua del docente | -Recursos de la escuela |
| -Contexto socio económico | -Alumnos |
| -Consejo de profesores | -Compañeros de departamento |
| -Programas oficiales | -Unidad pedagógica |
| -Libros de texto | -Autoridades del centro |
| -Padres de familia | -Responsabilidad profesional |
| -Reformas educacionales | -Formación continúa |

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

Conceden a la relación teoría práctica un papel importante en la formación del maestro y señalan que en las instituciones formadoras se reproduce modelos con que los profesores, en su condición de estudiantes, fueron preparados, de lo que se infiere que el cambio de sus modos de actuación requiere de nuevos aprendizajes. La capacitación docente es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente ya que la formación docente continua es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor (Tezanos, 1992, pág. 15)

El proceso de formación inicial y la capacitación conduce a los docentes en formación a mantener relaciones de exterioridad con el saber pedagógico que da significado y sentido al enseñar y en consecuencia, a seguir utilizando el modelo con que fueron formados durante su tránsito por las instituciones educativas en condición de estudiantes.

Como hemos dicho, uno de los motivos por el cual la Capacitación Docente Continua ha asumido mayor importancia y atención es la necesidad de ponerse al día continuamente. Esto supone una nueva forma de enfocar la formación del profesorado, planteándola como un todo desde la entrada a los estudios de formación inicial hasta la misma jubilación. (Arterio, 2009, pág. 21)

Por último, todo maestro debe poseer cualidades de lealtad, honradez, veracidad y limpieza en los procedimientos, tanto en la escuela como fuera de ella. Debe ser crítico y reflexivo, capaz de construir respuestas ante nuevas situaciones; capaz de estudiar sus propias prácticas para mejorarlas y realizar aportes al cambio educativo, reelaborando y contrastando propuestas, adaptando y diseñando su currículo.

1.1.2.2. Motivación

La motivación es hoy en día un elemento importante en la docencia por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así el docente estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable. Resulta una incipiente fuente de estudio de la motivación, puede ser de óptima ayuda a la hora de una consulta rápida, o si lo que se desea es una mera introducción a la motivación.

La motivación es un elemento clave que impulsa al estudiante a tomar una acción para dirigirse una determinada meta y posibilita establecer empatía y confianza con ellos. El profesor debe prestarle toda la atención para lograr despertar el interés y promover el deseo por aprender de esta manera el estudiante se presenta más predispuesto y receptivo con la información que se le está compartiendo. Los Profesores pueden con seguridad ayudar a fomentar y elevar la motivación del alumno las mismas que desarrollen con más libertad sus ideas y creatividad e induce a una persona a realizar

alguna acción, en el caso de la enseñanza, es un factor que siempre está en todo el proceso de aprendizaje.

El profesor es el que ofrece a los estudiantes las herramientas necesarias para la resolución de las tareas asignadas y el uso que ellos hacen de acuerdo a sus intereses y conocimientos. En el aprendizaje la motivación depende inicialmente de las necesidades y los impulsos de los estudiantes y si se encuentra en un ambiente agradable, donde él es tomado como persona que siente, piensa y desea, entonces mostrará empeño para aprender. (Enguita, 2011, pág. 9)

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

El profesor es un pilar fundamental en la enseñanza del niño o niña, puesto que es quien le entrega los conocimientos básicos y necesarios de acuerdo a su nivel. Pero, más aún, debe formarlo en su integridad como persona, implantando en ellos valores y enseñanzas que los guiarán toda su vida.

El docente, más allá de manejar sus materias y hacer clases, y además de tener un buen juicio respecto a sus decisiones, disposición para informarse y mejorar cada clase, el profesor tiene que demostrar a sus alumnos el cariño por su trabajo. Éste es un buen criterio para relacionarse con ellos, pues ayuda mucho a que el alumno se sienta seguro frente al profesor y le tenga confianza, produciendo una buena relación entre ambos. (Richar, 2008, pág. 12)

Pero se debe empezar por ver al alumno como un ser capaz de aprender para lograr tener el ánimo de querer ayudarlo a que en el futuro sea cada vez mejor; y quererlo, porque cuando uno quiere algo le pone muchas más ganas, y la persona que recibe este cariño también lo siente y da lo mejor de sí, logrando buenos resultados.

También es importante que la relación entre ambos sea unida, o sea, que el alumno sienta y sepa que el profesor va a lado suyo, que lo acompaña. Así, cuando esté con algún problema como déficit atencional, o incluso problemas de aspectos personales, si entre ambos hay cariño y confianza, el profesor puede decirle “parece que estas bajando tus notas ¿Qué te pasa?” sin que el estudiante sienta que lo están retando, sino entendiendo que hay una real preocupación de por medio, y que puede confiar en el maestro para apoyarse y mejorar su situación. Hay que recordar que siempre los bajos

rendimientos o cambios de actitud responden a factores externos del niño o niña, y que solamente con la confianza podremos descubrirlos. (Rivera, 2009, pág. 5)

1.1.2.4. Relación familia escuela

Una buena interacción entre la escuela y la familia, ofrece al niño/a una imagen de acercamiento y relación entre las personas que se ocupan de su cuidado y otorga al ámbito escolar un carácter de familiaridad y seguridad.

Familia y escuela deben actuar al unísono para satisfacer las necesidades que expresa y manifiesta el pequeño/a y, paulatinamente, introducir y potenciar el desarrollo de la adquisición de hábitos hacia la progresiva autonomía personal. La educación debe garantizar un conjunto de experiencias que apoyen y complementen las vivencias familiares, nunca sustitutivas de las que recibe en la familia, con el objeto de lograr un pleno desarrollo de las capacidades del niño/a. (Freire, 2009, pág. 8)

Las metas que nos planteamos a la hora de entablar relación con las familias han sido el fomentar y mantener un clima cálido y acogedor, de confianza y respeto, hacer partícipes a los padres para que se sientan parte viva de la Comunidad Escolar y compartir información y experiencias que ayuden mutuamente en la intervención educativa.

Los padres son protagonistas fundamentales en el proceso educativo de sus hijos. Para ello, estableceremos unos cauces de información y participación que proporcionen un intercambio sobre las actitudes y progresos de los niños/as, y una mutua transmisión de información sobre los acontecimientos cotidianos. (Carreta, 2010, pág. 22)

1.1.2.5. Organización institucional

“Cada organización es diferente...cada escuela es diferente de otra escuela, y la escuela como grupos, son diferentes de otros tipos de organización”. (Handy, 2009, pág. 24)

El origen de una institución parte de una necesidad que se convierte en un objetivo, fin o meta a alcanzar por un grupo de personas, las cuales casi de manera natural comienzan a definir una identidad para la institución y conforman un lema, una bandera, un emblema, que les procura una identidad y advierten la necesidad de reglamentar algunas de sus acciones.

Una institución educativa es una realidad concreta integrada por una comunidad educativa, así toda acción debe efectuarse desde la consideración a la intervención interna y externa.-Las instituciones educativas pueden ser vistas en un aspecto bidimensional, el superficial, formal que se refiere a lo administrativo, legal y el profundo, dinámico, real, interno que define la esencia misma de la vida de la institución, es decir nos permite advertir los aspectos estructurales, la historia y el desarrollo, el clima escolar, el mundo de las relaciones y comunicaciones a su interior. (Zárate, 2008, pág. 11)

La Organización Escolar como un componente efectivo de proceso enseñanza-aprendizaje que constituye un marco general sistémico-ecológico en el que se desarrollan los procesos educativos sistemáticos y que en sí misma transmite contenidos tanto explícitos como implícitos de enseñanza, que es preciso conocer y modificar en una decidida actitud participativa, reflexiva, abierta y versátil, al servicio de la sociedad que la sostiene.

1.1.2.6. Políticas educativas

“La política educativa es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan, así mismo los objetivos de ésta y los procedimientos necesarios para alcanzarlos” (Charles, 2009, pág. 3)

Dentro de la línea anterior descrita un licenciado de Ciencias de la Educación es indispensable conocer las políticas educativas del país y de la institución misma donde labora, puesto que deberá conocer las directrices establecidas para la producción y distribución de los conocimientos y de la apropiación de los mismos por parte de los aprendientes.

La política educativa es lo que se pretende hacer con el sistema educativo (maestros, directores, inspectores, sedes, etc.) se organizan para plantear no solo lo que impartirán de educación a los alumnos sino lo que estará permitido hacer o no hacer con cada uno

de los miembros y las disposiciones necesarias para que el sistema siga trabajando. Es decir, es la forma de organizar a los órganos encargados de impartir la educación en un país según corrientes y teorías educativas y administrativas. (Pablo, 2011, pág. 10)

Desde el sentido del estado, las Políticas Educativas se trata de las acciones del mismo en relación a las prácticas educativas que atraviesan la realidad social del país. Al insertarse las políticas educativas dentro del marco educativo no sólo está creando marcos legales y directrices de actuación, sino que también presuponen la expansión de ideas, pretensiones y valores que, paulatinamente se convierten en una manera de pensar que resulta inevitable para los individuos inmersos en la educación, pues no sólo fijan un programa de carácter político sino ideológico.

1.1.3. Características del desempeño Docente

El desempeño profesional docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

El mejor modelo será aquel que tenga en cuenta las características conceptuales referidas a lo que significa ser un buen docente o facilitador en un contexto determinado, ya que esto afectará el desempeño del mismo y, por otro lado, el deseo de colaboración y superación de los docentes en la búsqueda de la excelencia de su función. (Hernandez, 1996, pág. 4)

Las características del desempeño docente laboral corresponde a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo son:

- Adaptabilidad.- Se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.
- Comunicación.- Es la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individual.

- **Iniciativa.-** Se refiere a la intención de influir activamente sobre los conocimientos para alcanzar objetivos.
- **Conocimientos.-** Se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización.
- **Desarrollo de talentos.-** Se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, relacionados con los cargos actuales y futuros.

Las características del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivo. (Fernandez, 1999, pág. 15)

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Los desafíos actuales de la sociedad, demandan del docente la demostración de una competencia profesional real, basada en un sólido dominio científico y la capacidad de ejercerla. Como consecuencia de ello, se vislumbra una ruptura del paradigma de la repetición y transmisión de conocimientos por otro basado en las competencias que se construyen y transforman a partir del mercado de trabajo. (Hall, 2010, pág. 2)

Actualmente se advierte una formación docente dominada por la tendencia de enseñar a enseñar a manejar contenidos pero no a elaborarlos, debatirlos ni transformarlos.-El concepto de educación permanente de aprender a aprender, indica que el conocimiento es un proceso de construcción inacabado que acontece en aproximaciones sucesivas a los objetos de estudio, inserta en esta visión de integración y totalidad, la docencia se concibe como un proceso facilitador de los aprendizajes.

Entre algunos de los desafíos del desempeño docente (Villagómez, 2012, pág. 23)

- ❖ Predominio de enfoques y modelos tradicionales en las instituciones formadoras de docentes

- ❖ Déficit en la calidad de formadores de formadores
- ❖ Desarticulación entre formación inicial y formación permanente
- ❖ Ausencia de espacios de coordinación entre los responsables de la formación de los docentes
- ❖ Reformas centradas en la capacitación sin incidencia en la formación inicial
- ❖ Capacitación, entendida como la sucesión de eventos organizados desde la oferta y no desde la demanda
- ❖ Capacitación a las personas aisladamente y no a los equipos docentes
- ❖ Asistencias a cursos de perfeccionamiento por el puntaje para el ascenso de categorías más allá de la utilidad para una función específica
- ❖ Carencia de apoyo técnico, acompañamiento, monitoreo y evaluación al trabajo docente al interior de las propias instituciones educativas
- ❖ Insatisfacción por los contenidos y la pertinencia de los procesos de formación
- ❖ Débil incorporación de las tecnologías de información y comunicación a la formación de maestros, ausencia de mecanismo institucionalizado de la evaluación a la calidad de la formación inicial de los docentes

1.1.4.1. Desarrollo profesional

“La formación docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional”. (Montesinos, 2008, pág. 26)

La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos.

Por otra parte, varios estudios señalan al desarrollo profesional como elemento clave de la transformación educativa, actor principal de la renovación de los modelos de enseñanza.- Cualquiera sea el cambio que se impulse los docentes siempre son interpelados desde algún lugar, ya sea que se los ubique como ejecutores, mediadores de lo planificado por los expertos o en calidad de protagonistas activos y reflexivos de la transformación.

Si se habla por ejemplo de la necesidad de incorporar las Nuevas Tecnologías de la Información a los procesos de enseñanza, es probable que los gobiernos equipen a las

escuelas y reformen el currículum. Pero inmediatamente caerán en la cuenta de que es necesario capacitar a los docentes para que utilicen las TICS en sus clases. De lo contrario el intento fracasará. Prácticamente no existe programa o iniciativa alguna de los organismos de gobierno de la educación que no incluya en algún momento a la formación y actualización de los docentes como ámbito de intervención y estrategia de cambio. (Vaillant, 2010, pág. 35)

El desarrollo profesional, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la Formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

La escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los niños y niñas para construirse como ciudadanos. Por tal motivo, ni la escuela por una parte ni tampoco la familia, pueden desempeñar dicha función de manera aislada y diferenciada la una de la otra, la escuela no es el único contexto educativo, sino que la familia y los medios de comunicación desempeñan un importante papel educativo. (Bolívar, 2006, pág. 6)

Por tanto, la escuela por sí sola no puede satisfacer las necesidades de formación de los ciudadanos, sino que la organización del sistema educativo, debe contar con la colaboración de los padres y las madres, como agentes primordiales en la educación que son, de los alumnos/as, que ellos deben formar.

Los centros educativos, fueron creados para favorecer el desarrollo de los niños/as y servir de apoyo y ayuda a las familias en su gran cometido, educar a sus hijos/as. Por ende, ambos agentes educativos, tienen en común y en sus manos un mismo objetivo, educar y formar a ciudadanos. Teniendo presente este escenario, se hace esencial que sean conscientes ambos agentes educativos, del papel tan importante que juegan, puesto

que será básico para poder establecer relaciones que favorezcan y enriquezcan el proceso educativo. (Castillo, 2010, pág. 33)

Es por tanto un factor fundamental, el informar a cada uno de los agentes, de las funciones educativas que cada una de ellos debiera poner en funcionamiento, respetando en cada momento sus actuaciones. No podemos olvidarnos, que estas dos grandes instituciones educativas, son las responsables de que los futuros ciudadanos de nuestra sociedad, adquieran un perfil personal, donde la responsabilidad, autonomía y autocritica de sus acciones, sean los ejes que fundamenten su forma de ser y de comportarse.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

“La formación profesional de cada docente ha de ser una labor permanente e inmanente a nuestro sentido de ser, la esencia de quien guía hacia un camino complejo, la senda de la vida.” (Freire, 1997, pág.13)

Hablar de práctica docente, nos lleva a pensar en la posibilidad de integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje implicados con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. No alcanza con entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. En esta instancia se debe pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

Pensar en una verdadera labor educativa implica considerar la libertad, la participación, la disciplina y el esfuerzo como cuatro grandes ejes en los que se debe estructurar dicha práctica integrando lo cognitivo, lo afectivo y la acción; educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierto a todo nuevo camino y el diálogo con todos, respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones en tanto otro y educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental. (Cabrerero, 2008, pág. 22)

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

Tema 1.2. Gestión Educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

El termino Gestión proviene del latín "*gestio*", y evoca la acción y la consecuencia de realizar trámites con eficiencia y prontitud, lo que hace posible la realización de una operación, un asunto, un proyecto, un anhelo cualquiera, etc. El término es distinto al de Administración, que enfoca las ideas de dirigir, disponer, gobernar, organizar u ordenar una determinada situación. (Ebila, 2008, pág. 18)

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. (Pedro, 2010, pág. 11)

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

La gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

En otras palabras, es “fundamental lograr que todos remen hacia el mismo lado” para lograr lo que se quiere, mejorar permanentemente”. (Carrasco, 2006, pág. 21)

La importancia que tiene la gestión escolar para el mejoramiento de la calidad en el país, radica en el fortalecimiento de las secretarías de educación y de los establecimientos educativos; en sus instancias administrativas y sistema pedagógico, para generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias a los estudiantes. La gestión escolar en los establecimientos educativos, es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para así responder de una manera más acorde, a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales.

1.2.2. Características de la gestión

En el contexto actual de cambios constantes y vertiginosos, todas las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, empresariales y de servicios, entre otras, de carácter nacional e internacional, han tenido la necesidad de revisar sus propósitos y su misión en la sociedad; igual que sus normas de organización y su funcionamiento, con el propósito de reducir la incertidumbre del entorno.

Todo lo que contribuye a realzar la calidad incide positivamente en la efectividad y eficiencia de las instituciones educativas. En el momento en que se mejora la calidad, disminuyen los obstáculos para el logro de las metas educativas. Si se empieza por hacer

bien las cosas, los procesos se hacen más eficientes y aumenta la confianza y el clima de trabajo a la mejora continua. Es pertinente establecer una pauta de actuación común a todos los actores educativos, definir claramente la cultura de la institución como una declaración escrita que contiene la misión, la visión y los valores de la institución. (William, 1998, pág. 10)

En toda gestión escolar institucional deberá estar presente la capacidad de innovar y de llevar a cabo los planes con creatividad, además de posibilitar que estos procesos ocurran y tomar conciencia de ellos, promoverlos, analizar las barreras que impiden su desarrollo y tomar iniciativas apropiadas para su ejecución.

Algunas de las características de la gestión educativa son: (Mayorga, 2004, pág. 12)

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

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

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

1.2.3. Tipos de gestión

Ciertos autores apuntan que la Gestión Educativa se compone de tres dimensiones o ámbitos pedagógica/didáctica, administrativa y socio-humanística o comunitaria. El principio base de este proceso es la participación colectiva para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados. (García, 2003, pág. 9) Viene al caso que las dimensiones o ámbitos son entendidos como áreas de intervención de la Gestión Educativa, y en donde se pueden agrupar tareas de naturaleza homogénea y comprenden lo curricular, lo administrativo, el gobierno institucional, servicios y recursos humanos.

Cuando se habla de gestión educativa se ha de tomar en cuenta que existen muchos tipos y para cada uno de ellos corresponde una categorización, entre ellos tenemos los siguientes. (Santos, 2009, pág. 5)

- **Gestión de proyecto.-** Incluye la organización y administración de recursos humanos, infraestructura tecnológica, estimación de costos y tiempos de realización, aspectos pedagógicos y de comunicación entre otros.

- **Gestión de aprendizaje:**
 - Integración curricular
 - Tipo de aprendizaje que requieren los alumnos dados sus conocimientos y experiencias previas
 - Competencias que deben tener los docentes para ser buenos asesores
 - Tecnologías para la interacción entre estudiantes y asesores
 - Experiencias de aprendizaje para adquisición de conocimientos solución de problemas, escenarios, proyecciones, casos, etc.
 - Estrategias que se utilizaran para identificar los conocimientos adquiridos por los alumnos

- **Gestión administrativa:**
 - Control de gastos
 - Costo por estudiante
 - Número de horas
 - Número de alumnos
 - Número de asesores
 - Infraestructura tecnológica de la institución
 - Costo de las diferentes etapas para la creación del programa; planeación, desarrollo, aplicación y evaluación
 - Tramites de inscripción

1.2.4. Ámbitos de gestión docente

Es un proceso de aprendizaje orientado al desarrollo y mejora de la organización mediante una articulación constante con el entorno, centrada en la producción y en la

transmisión de conocimientos, implicada en los problemas pedagógicos y en los usos de la información con fines pedagógicos o científicos y en la formación de los recursos humanos: docentes, empleados, estudiantes. (Davies, 1998, pág. 9)

La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

Cuando se aborda el tema de la gestión relacionado con la educación, resulta necesario establecer distinciones conceptuales entre la **gestión educativa** y la **gestión escolar**. Mientras la primera se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación, la segunda se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular. Tanto los procesos de gestión educativa como los de gestión escolar son secuencias de acciones deliberadamente elegidas y planificadas en función de determinados objetivos que posibiliten la tarea de conducción. (Ines, 2010, pág. 6)

La gestión educativa se convierte en una disciplina necesaria para ejercer la dirección y el liderazgo integral en las organizaciones educativas y lograr el cumplimiento de su función esencial: la formación integral de la persona y del ciudadano, de manera que logre insertarse creativa y productivamente en el mundo laboral. La gestión educativa busca desarrollar un mayor liderazgo en los directivos, con el fin de que ejerzan una autoridad más horizontal, promuevan mayor participación en la toma de decisiones, desarrollen nuevas competencias en los actores educativos, nuevas formas de interacción organizaciones entre sus miembros y entre la organización y otras.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal

En el ámbito legal educativo establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir. En tal sentido, se re conceptualiza la educación, que ya no puede ser un privilegio de unos cuantos, sino “un derecho de las personas a lo largo de su vida” y por lo tanto “un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y “un área prioritaria de la política pública y de la inversión

estatal". De todo lo anterior se infiere que la educación debe responder "al interés público" y no debe estar "al servicio de intereses individuales y corporativos" (Sander, 2010, pág. 2)

La gestión legal en los establecimientos educativos, es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para así responder de una manera más acorde, a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales.

La importancia que tiene la gestión legal para el mejoramiento de la calidad en el país, radica en el fortalecimiento de las secretarías de educación y de los establecimientos educativos; en sus instancias administrativas y sistema pedagógico, para generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias a los estudiantes. La gestión legal está constituida por cuatro áreas de gestión: área de gestión directiva, área de gestión pedagógica y académica, área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa y financiera. (Packard, 2007, pág. 18)

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje

A la escuela se le exige hoy formar a sus alumnos en y para la vida; su papel junto con el de los padres es formar a las nuevas generaciones pero a la escuela se le ubica en un contexto de transformaciones tecnológicas y económicas, con procesos que se extienden a todas las etapas de la vida. Se le exige formar en los valores de colaboración, solidaridad, tolerancia, aceptación y convivencia, que la gestión del conocimiento es un constitutivo necesario de la movilización y dinamización de las organizaciones escolares y sus actores, mandos medios, directivos, profesores, alumnos y familias para realizar la transformación institucional que consiste, principalmente, en transitar de una organización estructurada para enseñar a una centrada en el aprendizaje, que aprende gestionando conocimiento. (Félix, 2011, pág. 23)

Cuando hablamos de aprendizaje es necesario hacerse eco de los estilos de aprendizaje, que se refiere al hecho de que cuando queremos aprender algo cada uno de nosotros utiliza su propio método o conjunto de estrategias. Aunque las estrategias concretas que utilizamos varían según lo que queramos aprender, cada uno de nosotros tiende a

desarrollar unas preferencias globales. Esas preferencias o tendencias a utilizar más unas determinadas maneras de aprender que otras constituyen nuestro estilo de aprendizaje. Todo esto está estrechamente vinculado con la comunicación, ya sea verbal o no verbal, que es la que permite llevar a cabo los estilos de aprendizaje y estos a su vez la adquisición del conocimiento.

Podemos establecer un proceso cíclico donde podemos introducir tres elementos fundamentales: conocimiento, aprendizaje y comunicación. Los tres interactúan requiriendo el uno del otro, porque si no se da uno de ellos, no se da ninguno, y estos elementos se consideran fundamentales para instaurar la gestión del conocimiento en nuestra escuela. (Arceo, 2009, pág. 3)

En esta disyuntiva se plantea ante los docentes que se incorporan a las dinámicas de cambio en una escuela donde la herramienta de trabajo es la gestión escolar el comprender como se pasa a ser del que enseña a ser del que aprenden en el proceso de enseñar; de ser quienes practican una enseñanza de forma individual a quienes enseñan y aprenden de forma grupal y colaborativa; de ser quienes enseñan centrados en contenidos a ser quienes facilitan y conducen la construcción de aprendizajes situados, significativos y reflexivos, o vivirán los efectos de su obsolescencia e inadecuación como formadores en la sociedad del conocimiento, con el consiguiente vacío de significado profesional social y personal.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación institucional y curricular

Es importante señalar que la planeación es una de las herramientas fundamentales en la organización del trabajo docente, pues permite establecer los objetivos que se desea alcanzar a la hora de aplicar las actividades que se han diseñado para el o los educandos.

El resultado de una buena planeación educativa es un desarrollo integral y una eficaz difusión de los aprendizajes funcionales para que cada niño pueda enfrentarse a su vida futura. Para realizar una correcta organización del trabajo es necesario previamente dedicar un tiempo para la comprensión de los alumnos, cuáles son sus cualidades, de qué forma se acercan a la educación, qué actividades podrían favorecer un desempeño eficaz del aprendizaje. (Sanchez, 2010, pág. 15)

La planificación es el proceso mediante el cual se formulan los objetivos de la organización y se desarrollan los planes (o programas) para alcanzarlos. El proceso educativo constituye la oportunidad de interacción entre la niñez y el educador/a en un ambiente mediado por actividades apropiadas y pertinentes para la conformación del aprendizaje. Esto conlleva, la realización de planes que sirvan de guía para el maestro/a en la sala de clases.

La presencia de la didáctica en la planeación educativa es fundamental porque ayuda a comprender que es tan importante el contenido que se ofrecerá como el medio en el que será impartido; se analiza a los estudiantes y el entorno en el que se desarrollan sus vidas, tanto el físico como el afectivo, el cultural y el social. Gracias a la didáctica, el profesor puede realizar adecuadamente su trabajo, consiguiendo que el aprendizaje sea eficiente. El plan delinea el foco educativo de las experiencias y las actividades a desarrollarse en cada lección diariamente para lograr un proceso de aprendizaje apropiado al nivel de desarrollo de cada niño y niña. (Gonzalo, 2008, pág. 5)

Entre algunos puntos importantes de la planificación tenemos:

- Reconocer su importancia en el logro de las metas educativas nacionales.
- Definir conceptos asociados a la planificación de la enseñanza.
- Identificar los elementos básicos de un plan educativo.
- Identificar y aplicar teorías asociadas a la planificación, la enseñanza y el aprendizaje.
- Utilizar los conceptos y las destrezas necesarias para preparar un plan de enseñanza.
- Reconocer la importancia que tienen los objetivos para la planificación de una lección de clase.
- Producir un plan de unidad temática siguiendo el modelo expuesto.

1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación

Para que el profesor sea un líder dentro del aula, éste debe estar reconocido por sus alumnos como tal. La autoridad del líder docente proviene siempre de los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores, “un profesor líder se caracteriza por su ascendencia y autoridad moral sobre los estudiantes, la cual obedece a un proceso de influencia construida por el ejemplo y las buenas prácticas del docente” (Jiménez, 2010, pág. 9)

La labor de un dirigente no es sencilla, se necesitan conocimientos teóricos, técnicos y administrativos con los cuales puede realizar sus actividades y desempeñarse de forma

productiva. Siendo una labor por demás ingeniosa se lleva a cabo a través de la utilización de actividades que facilitan el realizarla, tales como la comunicación, la motivación y el liderazgo sin las cuales sería imposible ser un directivo eficaz y eficiente, de allí la importancia que tiene el conocer en qué consisten y cómo se desarrollan estas actividades, con la finalidad de ser un experto en el manejo de las mismas. Un líder necesita de desarrollar con eficacia un proceso de comunicación en la organización. Es importante la comunicación para lograr un ejercicio eficiente del liderazgo y en consecuencia ayudar al cambio cultural en la organización. “La comunicación es un elemento esencial para la vida de las organizaciones pues desempeña un papel de primordial importancia en la creación, mantenimiento y cambio en la cultura e identidad corporativa” (Ramírez, 2011, pág. 5)

Siguiendo el orden de idea, se puede afirmar que el docente como gerente educativo debe estar en un permanente intercambio de ideas con los demás docentes y miembros de la comunidad educativa. Como en toda organización todo miembro debe poseer afinidad en cuanto al desempeño laboral que cumplen, para así poder mantener un clima organizacional productivo y común, por ello se considera que la comunicación influirá mucho; además el liderazgo del profesorado ampliará a la capacidad de actuación de la institución educativa en función de tareas o proyectos que serán guiadas a través de distintas líneas de acción por distintos docentes.

De allí es que surge la necesidad de que el grupo en general debe participar en las decisiones y mantener un modelo de comunicación efectiva que facilite a la organización un buen desenvolvimiento de la misma, porque dentro de la institución existe la necesidad de interrelacionarse y delegar funciones ya que es un grupo constituido de grupos de personas, donde una depende de otra , donde cada uno debe actuar de acuerdo a su función para poder generar la meta en común y finalmente consiste en lograr la calidad del nivel académico del educando. (Rodríguez, 2006, pág. 10)

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

1.3.1. Concepto de estrategias

“La palabra **estrategia** deriva del latín *strategia* una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro” (Chadwick, 1997, pág. 2)

Las estrategias para aprender, recordar y usar la información. Consiste en un procedimiento o conjunto de pasos o habilidades que un estudiante adquiere y emplea de forma intencional como instrumento flexible para aprender significativamente y solucionar problemas y demandas académicas.

Las estrategias de aprendizaje, son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso de aprendizaje. Como también hacen referencia a un conjunto de actividades, en el entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos esperados. Desde el enfoque constructivista esto consistirá en el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes. Este diseño puede ser realizado tanto por el docente como por el estudiante, los cuales pueden retroalimentarse mutuamente (Díaz, 1995, pág. 3)

(Luzanoy, 2003, pág. 6) consideran a una estrategia que es el conjunto de acciones que se implementarán en un contexto determinado con el objetivo de lograr el fin propuesto.

- La estrategia como patrón hace referencia a una consistencia en el comportamiento, o a un modelo de conducta y que generalmente se decide seguir cuando hay un resultado exitoso y diferencial.
- La estrategia como posición es el lugar relativo que se ocupa dentro de un entorno: puede ser lograda y merecida o simplemente reconocida dadas unas circunstancias.
- La estrategia como perspectiva es el modo particular de ver el mundo; la ideología o personalidad de la organización; la perspectiva compartida por los miembros de la organización; la identidad con que se desea ser visto.
- Cada una de estas definiciones aporta y enriquece el concepto y permite también pensar en muchas y muy diversas estrategias que ayuden a lograr el objetivo bajo distintas circunstancias y problemas.

1.3.2. Tipos de estrategias

La labor del docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje comprende el guiar, orientar, facilitar y medir los aprendizajes significativos en sus alumnos enfatizando el “aprender aprender” para que aprendan en forma autónoma independientemente de las

situaciones de enseñanza. De esta manera, el docente debe adoptar estrategias diversas según las necesidades e intenciones deseadas que le permita atender los diferentes estilos y ritmos de aprendizajes de sus alumnos.

(Moreno, 2003, pág. 3) indica que actuar estratégicamente ante una actividad de enseñanza aprendizaje supone ser capaz de tomar decisiones conscientes para regular las condiciones que delimitan la actividad en cuestión y así lograr el objetivo perseguido. En este sentido, enseñar estrategias implica enseñar al alumno a decidir conscientemente su actuación cuando se oriente hacia el objetivo buscado.

Pero si queremos optimizar la enseñanza de estrategias de aprendizaje, los profesores también debemos actuar estratégicamente cuando aprendemos, y sobre todo, cuando enseñamos nuestra materia y ello debe reformularse en técnicas de control consciente que seremos capaces de ejercer sobre nuestros procesos cognitivos de decisiones.

Los tipos de estrategias según (Charly, 2009, pág. 12)

* Estrategias socializadoras: Objetivos, contenidos, estilo de profesor, ejemplo: Panel de expertos.

* Estrategias individualizadoras: Pretende desarrollar la personalidad (autoconciencia, comprensión, autonomía y autoevaluación). Incrementa la creatividad, la solución de problemáticas y la responsabilidad personal en donde el profesor es el guía, animador y orientador. El alumno es libre y responsable.

* Estrategias personalizadoras: Estas dependerán el profesor que esté a cargo del grupo o grupos según sus perspectivas.

* Estrategias creativas: Actividades creativas en el grupo, fluidez verbo conceptual, puede ser a través de formación de palabras, completar un dibujo o formar anti proverbios.

* Estrategias de tratamiento de la información: Dependerán de la cantidad de información y se elegirá la más interesante o relevante que el alumno debe dominar para realizar una estrategia.

* Estrategias por descubrimiento: La enseñanza basada en exposiciones es autoritaria... el método por descubrimiento es el principal medio para constituir la transmisión de contenidos de las materias de estudio.

1.3.2.1. En la gestión legal

El Ministerio de Educación promueve el desarrollo de la especialización teórico práctica en gestión educativa administrativa y pedagógica para los profesionales que desempeñen cargos directivos en los centros educativos públicos. También promueve programas especiales para docentes de estos mismos centros que merezcan y demanden este tipo de especialización. “El docente es la persona clave para incorporar en los alumnos los cimientos de una buena gestión” (Jones, 2009, pág. 3)

No estamos hablando solo de quien dicta la materia o quien entiende o ha leído sobre el tema. Todos los docentes tienen que conocer y tener la experiencia en gestión para poder integrarla en el plan de clase, porque la gestión se puede aplicar desde diferentes puntos. Se le da la prioridad a la conceptualización pero no se le da importancia a la gestión del diseño completo. El alumno muchas veces propone cosas que no sabe en realidad como se podrían llevar a cabo en términos legales, de producción y mucho menos económicos. Así, no llega a dimensionar todo el proceso de gestión de su propuesta creativa.

(Pérez, 2011, pág. 8) dice que pretextos para no hacerlo bien hay muchos, entre ellos el «no hay tiempo». Cada vez se acortan más los tiempos de enseñanza de las materias, pero tampoco hemos aprendido a quitar la paja de lo primordial a enseñar. El docente tiene que recibir capacitación sobre estos nuevos roles de gestión, de legalidad, de costos e incluso de producción. Muchos se han quedado con sus experiencias pasadas y no ha visto lo nuevo que hay de tecnología, en cuestiones legales, muchos no conocen los nuevos que el diseñador se ve obligado a asumir. La mayoría de los docentes está inmersa en cumplir con el programa de estudio, «no hay tiempo para más».

Cada centro educativo y organismo intermedio deberá considerar los índices de desempeño de la labor docente en el aula, en el ambiente escolar y en la comunidad para efectos de los estímulos y acciones de mejoramiento de la condición profesional docente. Con el fin de promover una cultura de evaluación que brinde información oportuna y confiable para mejorar la calidad educativa, se debe establecer un sistema de evaluación

que reconozca el esfuerzo y mérito individual o colectivo o de ser el caso cuando hubiere faltas, sancionar al personal, directivo, jerárquico, docente y administrativo

La gestión escolar es un elemento determinante de la calidad del desempeño de las escuelas, sobre todo en la medida que se incrementa la descentralización de los procesos de decisión en los sistemas educacionales. En la actualidad, se releva la importancia de una buena gestión para el éxito de los centros educativos, con su impacto en el clima de la escuela, en la planificación, en las formas de liderazgo, en la optimización de los recursos y del tiempo, la eficiencia y por ende en la calidad de los procesos. (Albarriño, 2004, pág. 22)

La educación forma parte de las relaciones sociales y sobre ella influyen las situaciones económicas y políticas del país, aunque al sistema educativo no le corresponde fijar las metas sociales, puede ayudar a formularlas y hacerlas posibles, generando conocimientos, actitudes y valoraciones que facilitan la realización del proyecto social; además de proporcionar los instrumentos básicos de la comunicación e interiorización de las bases mínimas para el entendimiento y la cooperación entre los seres humanos.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

La elaboración del proyecto curricular concreta y realiza, a nivel de cada institución educativa, el modelo o diseño curricular y, por otra parte, operacionaliza el proyecto educativo elaborado en el mismo centro educativo. En otras palabras: a través del proyecto curricular se determinan los contenidos y estrategias propias de cada Institución docente y las formas de evaluar más adecuadas a los alumnos concretos que tiene cada escuela, colegio o instituto.

Como la misma expresión lo indica, es el proyecto que cada institución educativa elabora teniendo en cuenta las exigencias de la legislación educativa, adecuado al entorno y circunstancia en la que se va a realizar la tarea educativa y que es el esfuerzo de adaptar las propuestas educativas generales, a la realidad concreta en la que funciona cada centro educativo. Su elaboración tiene tres propósitos fundamentales: (Aguerrondo, 2009, pág. 3)

- Adecuar al contexto el proyecto educativo y el modelo curricular; es decir, adecuarlo a cada institución educativa, teniendo en cuenta las circunstancias de la misma en lo que se refiere a sus alumnos, docentes, contexto comunitario, infraestructura, equipamiento, etc. Todo ello para dar respuesta a las demandas específicas de ese mismo contexto.

- Garantizar la coherencia de la práctica educativa dentro de la institución y en el marco del régimen de libertad de cátedra que es necesario respetar.

- Ayudar al mejoramiento de la competencia de los docentes, mediante la reflexión de su propia práctica y a través del esfuerzo para explicitar los criterios que justifican las propuestas que hacen, las decisiones que toman y los métodos que utilizan.

La planificación tanto institucional como didáctica es planteada aquí a partir del trabajo en equipo, en el ámbito de cada ciclo. Es en este contexto donde los docentes intercambian experiencias, analizan problemas y establecen prioridades pedagógicas. Del trabajo en cada ciclo surgirán las metas comunes y las estrategias de acción colectivas que se expresarán en el proyecto educativo que identifica a cada escuela. Sus problemas, sus líneas de acción, sus opciones pedagógico-didácticas, sus formas de organización y sus modos de gestionar las distintas dimensiones (curricular, comunitaria, administrativa) se plasmarán en el Plan Institucional en tanto herramienta de transformación. (Frigerio, 2007, pág. 5)

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

La gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítico reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente. La condición cambiante del mundo contemporáneo hace que el concepto de aprendizaje tome una dimensión más amplia y que se maneje en función del cambio en el significado de la experiencia, para que puedan desarrollarse los humanos con comportamientos a la altura de los tiempos en que vivimos y no a los anteriores, en que el aprendizaje era el símbolo del que más sabía. (Santos (Caballero, 2009, pág. 11)

El aprendizaje es hoy algo que está en estrecha vinculación con la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, a partir de la visión holística que se requiere para poder mirar los fenómenos desde una óptica más global que nos permita ver el proceso ante nosotros como una complejidad justo en la medida de lo que es. La gestión del aprendizaje es lo que se requiere para lograr estos propósitos.

Hoy las instituciones de formación profesional encuentran en el aprendizaje permanente un nuevo paradigma para su trabajo que está impulsado un nuevo ciclo de transformaciones. En efecto, antes se podía medir el accionar formativo por el número de cursos abiertos y de cupos ofrecidos para participantes que, con pocas excepciones, no retornaban jamás. Ahora se debe abrir la puerta para opciones de reingreso, actualización, perfeccionamiento, articulación con la educación formal y reconocimiento de las certificaciones en el mercado de trabajo. Y todas ellas deben apuntar a la alta calidad tanto para aportar al incremento de la competitividad en un mundo de productos y tecnologías cambiantes, rápida obsolescencia de los conocimientos y valorización de los aprendizajes logrados en los diversos ámbitos de actuación de las personas como para servir de instrumentos para mejorar las condiciones sociales y económicas generales, prevenir y luchar contra la exclusión social y la discriminación. (Gairín, 2010, pág. 23)

En este sentido, un gestor de aprendizajes se caracteriza como un profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, investigador, crítico y transformador. Su papel consiste en la creación y coordinación de ambientes de aprendizaje complejos, proponiendo a los estudiantes condiciones apropiadas que apoyen su interpretación, comprensión e intervención de su propia realidad y develen la pertinencia de las relaciones de colaboración con los otros para una convivencia armónica.

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación

La comunicación permite gestionar y aprovechar las relaciones y el cambio como oportunidad, desarrollando y reconduciendo el liderazgo existente en las personas y en las organizaciones. Constituye un aspecto fundamental y necesario para el buen funcionamiento de la misma, puesto que permite la coordinación de actividades entre distintos departamentos/unidades /servicios, difundir información, apoyo en la toma de decisiones, dar respuesta a problemas, dudas, etc. Por todo ello se deduce que sin comunicación una organización no funcionaría. (Druker, 2007, pág. 6)

Comunicar en relación con el mejoramiento de las prácticas institucionales, constituye un proceso clave para que sea posible incrementar el conocimiento y las competencias institucionales. Una propuesta de cambio suele generar mayor aceptación cuando es clara, sus aportes son percibidos como relevantes y se presenta como una vía adecuada para mejorar aquello que se requiere. Por lo tanto, es fundamental la comunicación clara de propósitos y sentidos que se atribuye a los procesos de mejora. Para ello, es necesario el establecimiento de canales de comunicación fluidos y variados, de modo que se facilite la circulación de información y el intercambio entre los distintos actores de la institución, y entre ésta y el entorno.

Desde una perspectiva más cultural, política y no funcional se describe y tensiona la perspectiva del liderazgo del profesorado desde una óptica de construcción social y de significados. Así, en primer lugar, preciso dicho autor que el campo de investigación sobre el liderazgo del profesorado es incipiente, debido a que gran parte de la producción de conocimiento sobre liderazgo ha estado en la dirección escolar, tratándose en gran parte su conocimiento, desde una perspectiva funcionalista y con base a un fenómeno individual, heroico y jerárquico. “Con lo cual el liderazgo del profesorado es conceptualizado como una forma de mediación que implica sobre todo una redistribución del poder y la influencia dentro de la escuela como organización”. (Maureira, 2013, pág. 3)

De esta forma, es posible afirmar que si queremos cambiar las escuelas y, con ello, mejorar la educación, necesitamos contar con personas que ejerzan un liderazgo desde su interior; que inicien, impulsen, faciliten, gestionen y coordinen el proceso de transformación, que posean una preparación técnica adecuada y, sobre todo, con una actitud y un compromiso con la escuela, la educación y la sociedad capaces de ponerse al frente del proceso de cambio.

Por último, el líder cultural, caracterizado por definir, fortalecer y articular aquellos valores, creencias y raíces culturales que dan a la escuela su identidad única. Se encarga de crear un estilo organizativo, lo que define a la escuela como una entidad diferenciada que cuenta con una cultura propia. Las actividades asociadas con más frecuencia a este líder son: articular una misión del centro, socializar a los nuevos miembros a la cultura de la escuela, contar historias y mantener mitos, tradiciones y creencias, explicar cómo funciona el centro, desarrollar y manifestar un sistema de símbolos a lo largo del tiempo, y recompensar a quienes reflejan esta cultura. El efecto global de este tipo de líder es la

vinculación y creencia de alumnos, profesores, padres y otros miembros de la comunidad escolar en el trabajo del centro. (Pozner, 2010, pág. 3)

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

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

A través del diseño de investigación se conoce qué individuos son estudiados, cuándo, dónde y bajo qué circunstancia. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles.

El presente estudio tiene las siguientes características:

Transversal: Investigaciones que recopilan datos en un momento único.

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

Descriptivo: Se podrá indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, estudios puramente descriptivos Hernández. R. (2006)

Por lo tanto, la investigación que se propone es de tipo transversal, cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitara explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

2.2. Contexto



2.2.1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA URBANA

La Escuela “Hermano Miguel” fue creada con la finalidad de impartir la educación que todo padre quiere para sus hijos. Esta escuela se encuentra funcionando en la calle entre Espinoza y Rodil pertenecientes al barrio Parque Central del centro cantonal del Síg sig, es quizás la pionera de la Educación laica en el cantón, pero a pesar de su antigüedad, no existe documento alguno que testimonie fielmente el arranque de su accionar formativo en favor de la niñez sigseña.

La presente reseña histórica, a falta de documentación pertinente en el archivo escolar, se sustenta en el testimonio escrito de una nota de prensa publicado el día sábado 20 de octubre de 1984 en el diario El tiempo de la ciudad de Cuenca, que textualmente dice así:

“En el año de 1920, cuando las provincias australes celebraban el primer centenario de independencia, Síg sig también se incorporó con un significativo programa en el que se

resaltó el bautizo a la escuela del centro cantonal con el nombre de “Hermano Miguel” Con la presencia de los señores Vega Muñoz, Moscoso Tamariz, Cordero Crespo, autoridades y pueblo en general se dio inicio al acto Solemne de bautizo a la Escuela.

Al presente testimonio periodístico corroboran datos obtenidos en una entrevista al señor profesor Gerardo Arévalo Crespo, quien fuera ex alumno, ex profesor y ex director de esta querida escuela.

En el año de 1924, su director era el recordado profesor don Nicolás Escandón, quien recuerda que el plantel nunca cambio de nombre; solo en el año de la invasión peruana se fusionaron en torno a la tutela de los salesianos los tres establecimientos primarios que en ese entonces existían: la salesiana Alberto Castagnoli, la fiscal Hermano Miguel y la municipal Julio Tobar Donoso, fusión que dura solo un año lectivo, luego de que la “Hermano Miguel” pasa a funcionar en un local arrendado a la señora Auxiliadora Arias, en el sector de la Loma de San Marcos.

En los finales de la década de los 40 asume a la dirección don Gerardo Arévalo Crespo, quien inicia la gestión para la adquisición del terreno de terrenos y la construcción del actual local escolar que fue construido por el Consejo Provincial del Azuay, siendo presidente del mismo don Luis Moscoso Vega, era el año de 1954, según lo atestigua la placa recordatoria de la inauguración del edificio escolar conservada en la pared posterior de la escuela. En la construcción dio mucho impulso el Vicario de ese entonces, el padre Humberto Esquivel, quien junto con el municipio del cantón hicieron la donación de los terrenos en donde hasta nuestros días se asienta la “Hermano Miguel.”

La escuela actualmente cuenta con el trabajo del Director Sr. profesor Manuel Francisco Villavicencio Sarmiento y dieciséis profesores quienes día a día laboran con inicial hasta Noveno de Básica, cada año de educación básica con su respectiva aula, se encuentran inscritos 400 alumnos entre hombres y mujeres.

La escuela tiene un equipo capacitado de trabajo para ejercer la administración educativa, la docencia, el servicio a la comunidad y a los educandos con un profundo sentido social. De los modelos pedagógicos conocidos, indiscutiblemente el más aceptado es el

conceptual, que es el modelo que mejor se ajusta a los requerimientos de esta sociedad del conocimiento.

2.2.2. Preguntas de investigación

El estudio del desempeño docente propone una serie de cuestionamiento que a continuación se detallan:

¿Qué conocimientos teóricos requieren los docentes en ciencias de la educación, en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, para su práctica educativa?

¿Con que frecuencia los docentes en CC.EE aplicando los conocimientos en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación en su práctica docente?

¿Qué importancia otorgan los docentes a cada uno de los ámbitos de gestión?

¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para desempeñarse en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación?

2.3. Participantes

Se trabajó con una sola institución educativa con las siguientes características:

-Se realizó la investigación con la participación de 5 docentes del sexo femenino, entre las edades de: 36, 42, 60 y dos de 42 años.

-Años de experiencia docente de: 19, 22, 28, 10 y 30, todas las docentes poseen título relacionado con la docencia, 2 de profesor y 3 de tercer nivel con nombramiento, en modalidad de trabajo presencial.

-Número de niños que fueron encuestados en los grados de quinto 25, sextos 28 y 29 y séptimos 30 y 31.

-Periodo observado 1 en las cuatro áreas de: lengua literatura, ciencias naturales, Estudios sociales y matemáticas.

Son los 5 docentes los cuales me ayudaron a desarrollar el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, como también colaboraron los alumnos de los mismos años de básica, para poder llenar un registro de observación de las actividades docentes.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

4.1.1. Entre los métodos que se utilizaron en la investigación de campo fueron:

El método descriptivo, que nos permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿Cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?

El método inductivo y el deductivo, se desarrolló de una manera lógica que permitió generalizar los resultados obtenidos dentro del proceso de la observación, para redactar las conclusiones y recomendaciones.

El método estadístico, se utilizó en la representación de los datos en tablas y gráficos facilitando los procesos de validez y confiabilidad de los resultados en análisis y discusión.

El método Hermenéutico, nos permitió recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico.

2.4.2. Técnicas de investigación.

La lectura, se utilizó como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre gestión pedagógica y clima de aula.

4.2.1. Técnicas de campo.

- La observación, esta técnica sirvió para obtener información sobre la práctica del docente, en el aula y de esta manera construir el diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- La encuesta se utilizó para la recolección de datos que me ayudo para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

2.4.3 Instrumentos

Se utilizó los siguientes instrumentos:

Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos y de los docentes.

La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos.

- La gestión legal
- La gestión de planificación institucional y curricular
- La gestión de aprendizaje
- La gestión de liderazgo y comunicación

Cada uno de los cuales fueron evaluados tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- ❖ Frecuencia.- Fue el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
- ❖ Importancia.- La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.
- ❖ Nivel de conocimiento.- Es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

-Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

El objetivo de este registro es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa.

2.5. Recursos

2.5.1 Talento Humano	Profesionales titulados, directivos o empleadores y estudiante egresada.
2.5.2 Institucionales	Escuela de institución básica.
2.5.3 Materiales	Encuestas, fichas de observación y cámara fotográfica.
2.5.4 Económicos	Fueron solventados por la estudiante egresada de la UTPL.

2.6. Procedimiento

Para la realización de este trabajo la UTPL realizó la capacitación previa a fin de poder realizar la investigación de manera eficiente, se dio inicio a la tesis con las tutorías, posteriormente nos facilitaron el manual de trabajo de fin de carrera, nos pusieron en contacto con nuestros tutores y por medio del EVA pudimos tener acceso a valiosa información.

Para empezar con la investigación primero seleccione un centro educativo, ingrese y le entregue la carta enviada por la UTPL al director del centro educativo en ella se indica el objetivo de su visita y el trabajo a realizar, solicite una breve reseña histórica de la institución, su ubicación, fecha de creación, niveles de educación, tipo, número de docentes y estudiantes.

Solicite de la manera más comedida al Director de la institución educativa que asigne a 5 docentes en el nivel de educación básica con sus respectivas salas, en este caso trabaje con docentes de 5to, 6to y 7mo de básica.

A cada docente se le pidió que me indicara el día y la hora para poder realizar la encuesta y la clase de observación, en la fecha asignada por cada profesor se le entrego tres hojas para que desarrollen el cuestionario de autoevaluación, como también tenía que observar y llenar un registro de observación de las actividades de los docentes, luego de verificar que todo esté lleno se procedió a llenar los datos en la matriz Excel.

Todos los docentes titulados mostraron predisposición para colaborar ya que su formación humanística siempre está encaminada al servicio de los demás, por cuanto es uno de los valores fundamentales en favor de la colectividad según Fernando Rielo.

CAPITULO III
RESULTADO 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 Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,50	95%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		73,90	
PROMEDIO		9,24	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

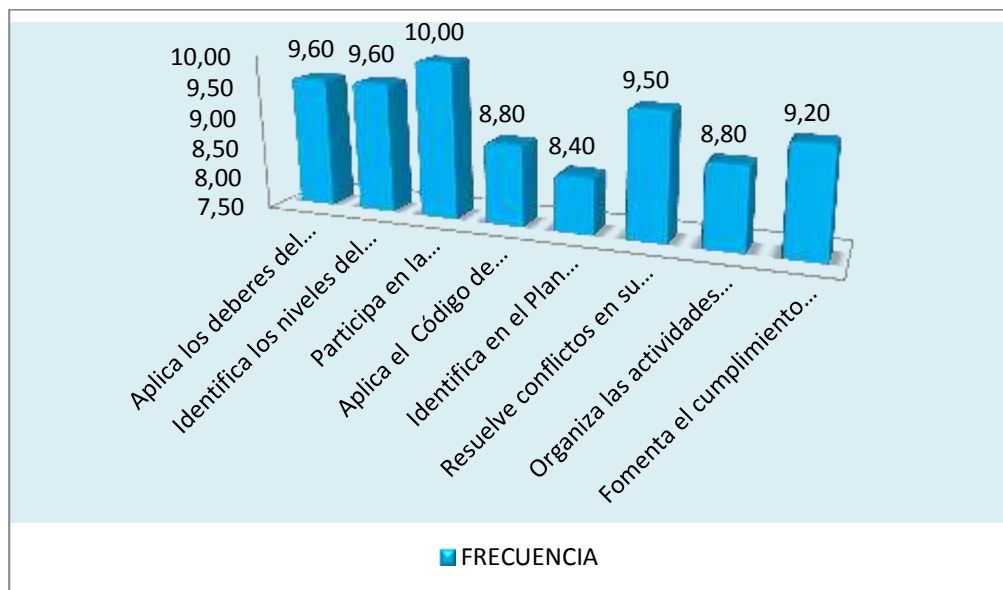


Figura: 1 Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Según Sanders (2010), establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades para alcanzar la sociedad del buen vivir, como también se re conceptualiza la educación, que ya no puede ser un privilegio de unos cuantos, sino “Un derecho de las personas a lo largo de su vida” y por lo tanto un deber ineludible e inexcusable del estado.

Al analizar los resultados de esta tabla se comprobó que los docentes aplican un porcentaje de (88%) a (100%) los deberes y derechos del estado participando y aplicando el código de la convivencia institucional para el mejoramiento de la calidad en el país y en el establecimiento en donde trabajan.

Como podemos notar los docentes si tienen ese entusiasmo de mejorar, participar, aplicar y analizar sobre la gestión legal dentro de su institución ya que es muy importante para enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, orientando al desarrollo de sus proyectos.

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

Tabla 2: Importancia del ámbito de la gestión legal

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	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
	TOTAL	76,00	
	PROMEDIO	9,50	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

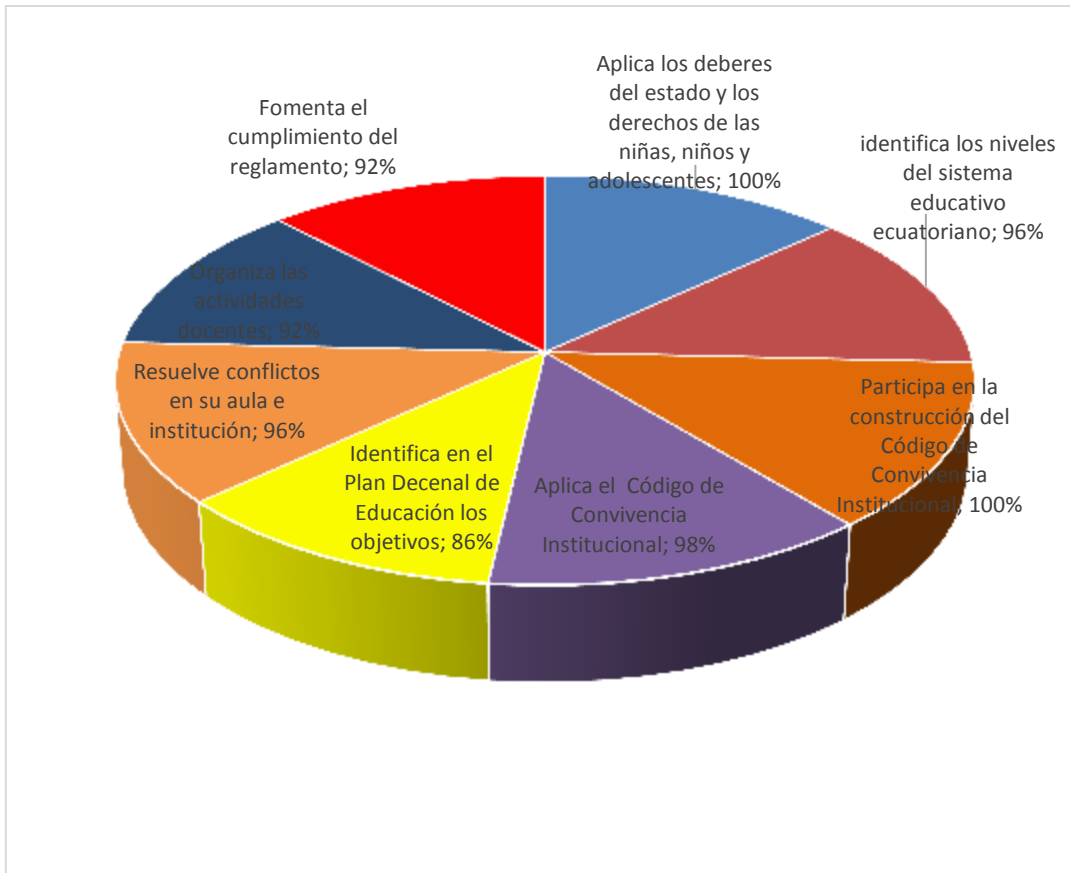


Figura 2: **Importancia del ámbito de la gestión legal**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Packard (2007), indica que la importancia que tiene la gestión legal para el mejoramiento de la calidad en el país, radica en el fortalecimiento de las secretarías de educación y de los establecimientos educativos para generar cambios y desarrollo de competencias en los estudiantes.

Según el cuadro observado los docentes tienen más importancia en aplicar los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, como también participan en la construcción del código de la convivencia institucional e identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano llegando a un porcentaje de importancia de (93%) y organiza las actividades docentes y fomenta el cumplimiento del reglamento (92%), como también identifican en el plan Decenal de educación los objetos (86%).

Esto nos indica que hay docentes que ponen mucha importancia en generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias en los

estudiantes, aplicando y participando en los deberes del estado, como también respetando los derechos de niños, niñas y adolescentes para mejorar la institución, sin embargo los docentes son indispensables y tienen un papel muy importante dentro de la educación.

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

Tabla 3: Conocimiento que tienen el docente en el ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
	TOTAL	72,80	
	PROMEDIO	9,10	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

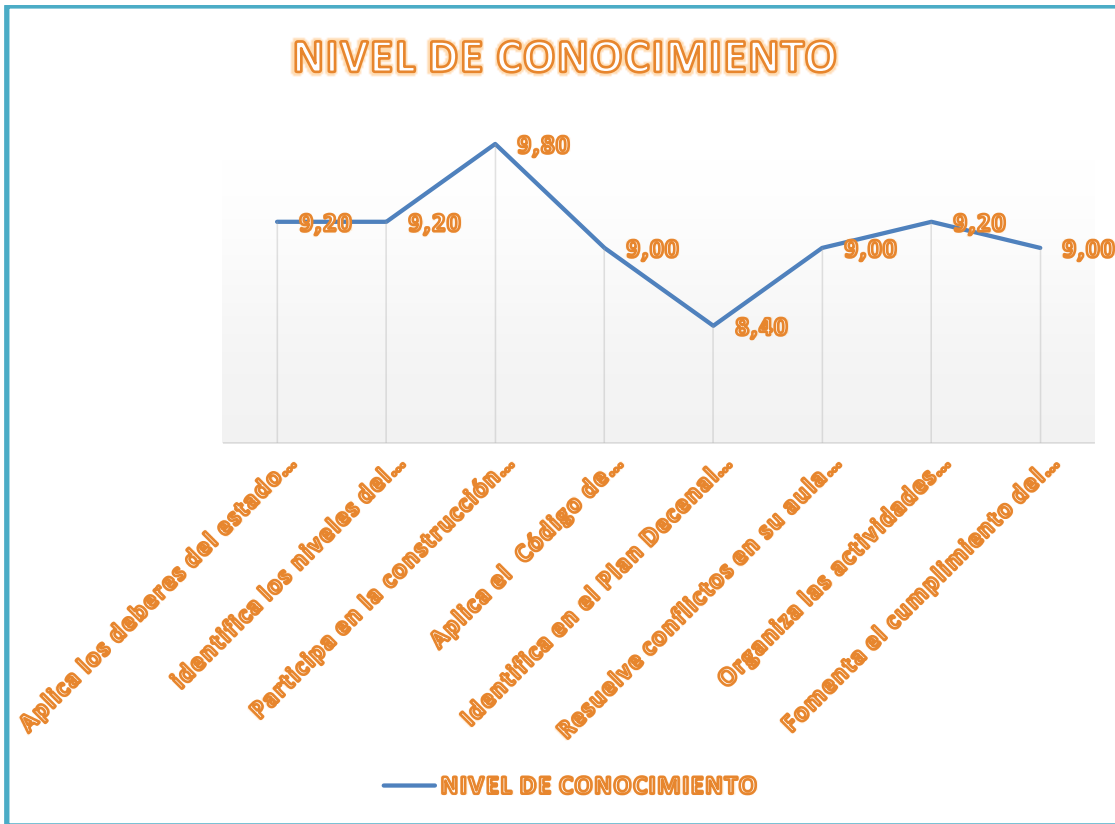


Figura 3: **Conocimiento que tienen el docente en el ámbito de la gestión legal**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

“El que un docente esté preparándose constantemente le ayuda a mejorar su conocimiento para un mejor desempeño laboral” afirma Sanders (2010) ya que abordar la actividad docente es una tarea un tanto difícil y su definición obedece a múltiples determinantes: Ideas, valores, parámetros institucionales, de organización, tradicionales metodológicas, contextos, recursos e incluso implicaciones de tipo personal y ética.

En el cuadro que observamos los docentes tienen conocimiento en:

Aplicar los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano, participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional y organiza las actividades docentes con un porcentaje de (92%) y un (90%) Aplica el Código de Convivencia Institucional, Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, Fomenta el cumplimiento del reglamento.

El conocimiento en el ámbito de la gestión legal es muy importante en la que los profesores de esta institución si ponen de su parte para mejorar el desempeño de los estudiantes y la calidad de educación tratando de mejorar los objetivos propuestos a un no alcanzados.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
	TOTAL	139,60	
	PROMEDIO	9,31	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

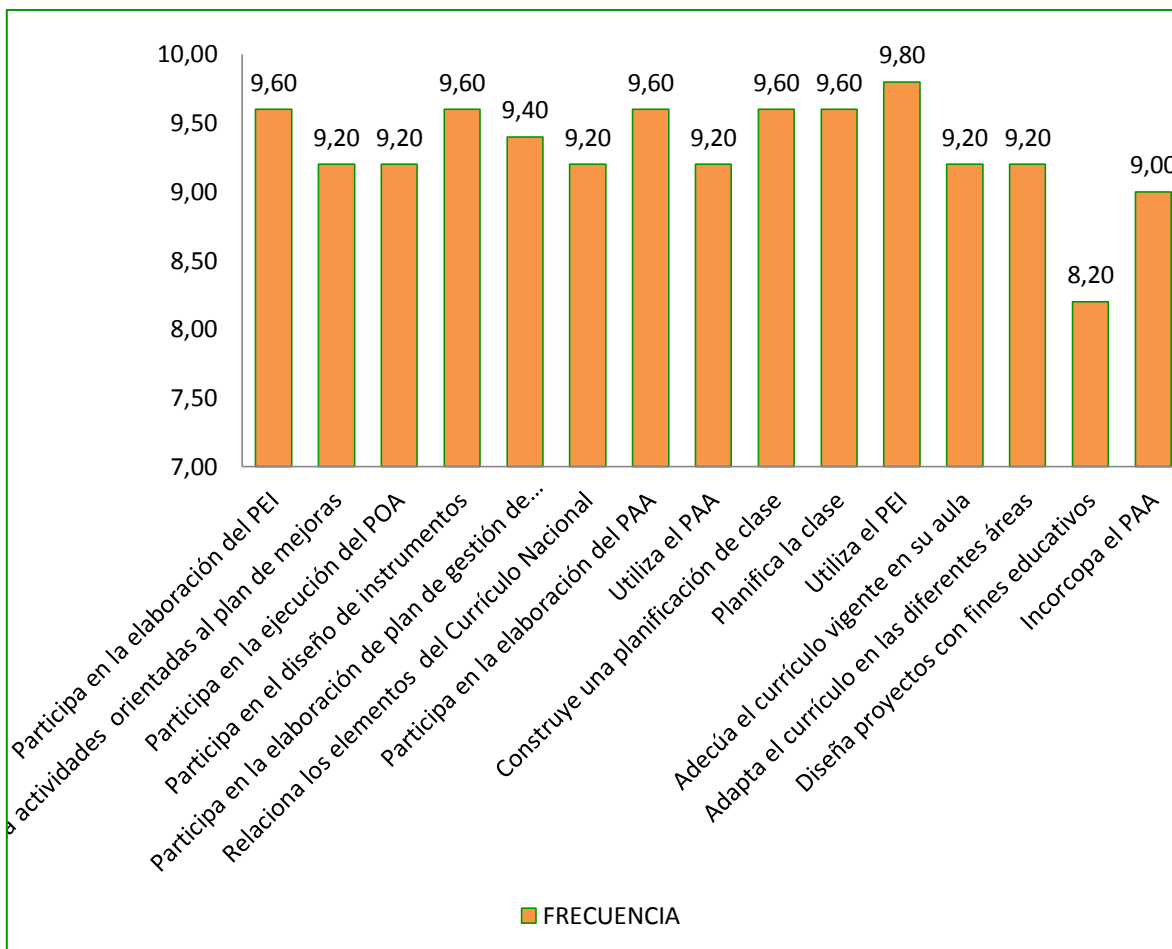


Figura 4: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

El buen desempeño profesional según Larrosa (2010) se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y confiables, con la finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, que con frecuencia desarrolla sus planificaciones, sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparten.

Según el cuadro podemos notar que en la escuela los docentes trabajan en el ámbito de la planificación institucional y curricular con una frecuencia de (96%) y (82%) en diseña proyectos con fines educativos esto nos indica que todavía falta mejorar y planificar con más frecuencia para mejorar los diferentes proyectos con fines educativos.

La planificación Curricular es parte esencial para el ámbito educativo, es un proceso determinante para el tipo de estudiante que queremos formar, y de esta manera convertir el escenario educativo en un proceso eficaz y eficiente, logrando aprendizaje significativos en cada uno de los estudiantes.

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

Tabla 5: Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
TOTAL		141,40	
PROMEDIO		9,43	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

El ámbito de la planificación es uno de los motivos por la cual la capacitación docente ha asumido mayor importancia y atención en ponerse al día continuamente entre docentes.

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

Tabla 6: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
	TOTAL	139,80	
	PROMEDIO	9,32	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

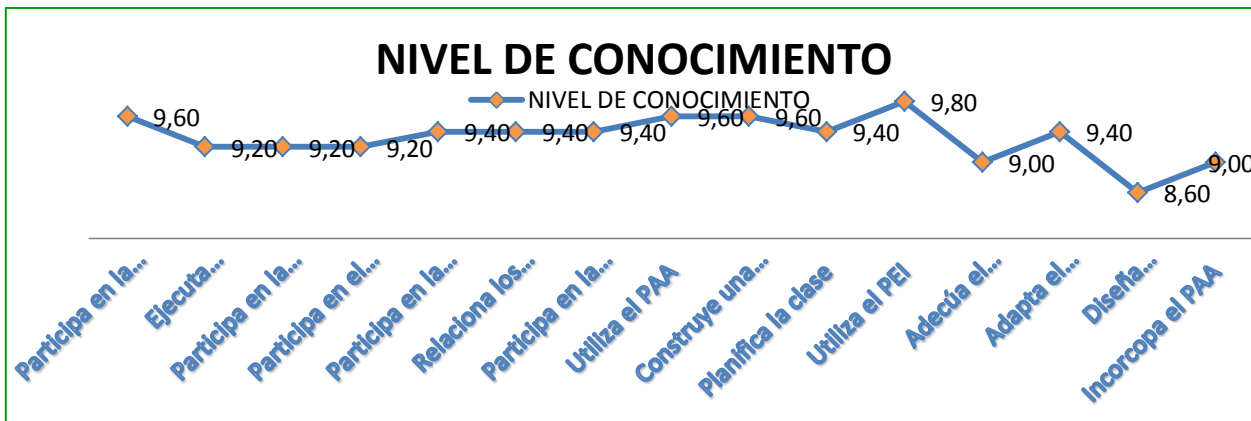


Grafico 6: **Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Según Richar (2008), el tener un buen nivel de conocimiento en el ámbito de la planificación, es el resultado de una buena planeación educativa para un desarrollo integral y una eficaz difusión de los aprendizajes funcionales para que cada niño pueda enfrentarse a su vida futura.

En este cuadro tenemos el porcentaje de (98%) de nivel de conocimiento más alto que tuvieron los docentes encuestados dentro del desempeño docente y como participa en la elaboración del PEI, PAA, POA, diseño de instrumentos, en la elaboración de plan de gestión de riesgo, ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, relaciona los elementos del Currículo Nacional, planifica la clase y adapta el currículo en las diferentes áreas y el (86%) en, Adecúa el currículo vigente en su aula, Diseña proyectos con fines educativos e Incorpora el PAA.

Pues podemos ver que hay docentes que si tienen un buen nivel de conocimiento en las diferentes actividades de participación en la planificación docente como también se debe mejorar en algunos proyectos propuesto en la institución.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

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

Tabla 7: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	TOTAL	93,80	
	PROMEDIO	9,38	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

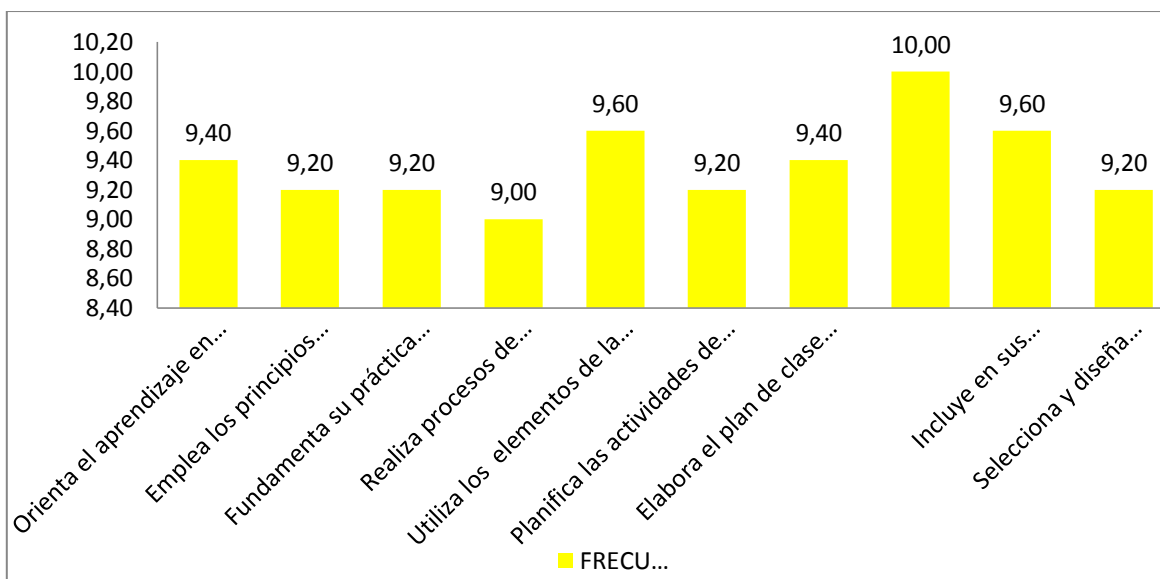


Gráfico 7: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Como dice Fernández (1998) la gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayudan a mantener la autonomía institucional.

Según el cuadro y el gráfico precedentes nos muestran que los docentes tienen un porcentaje de frecuencia de (92% a 96%) en orienta y emplea el aprendizaje en función de los conocimientos, los principios didácticos de la disciplina, fundamenta su práctica docente realizando procesos de investigación educativa, planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional seleccionando y diseñando recursos didácticos y un (100%) relaciona en la planificación de clase los elementos adecuados para un buen manejo de las actividades para tener un mejor aprendizaje del estudiante.

En el cuadro observado hay algunos docentes que si planifican con frecuencia pero aún pueden mejorar más para obtener un buen proceso de aprendizaje.

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

Tabla 8: Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
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	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	TOTAL	95,20	
	PROMEDIO	9,52	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

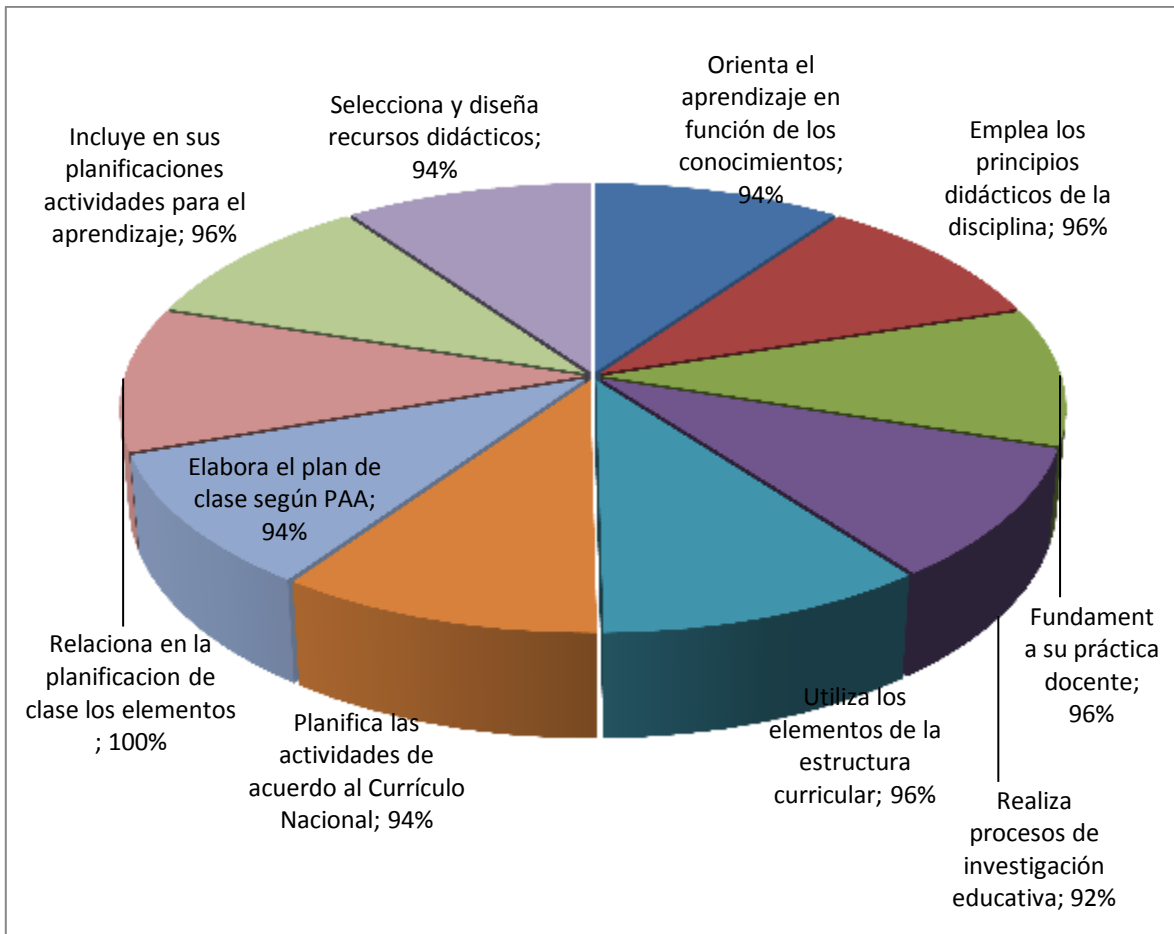


Gráfico 8: **Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Richar (2008), nos dice que cuando hablamos de aprendizaje es necesario conocer la importancia de los estilos de aprendizaje que se refiere al hecho de enseñar algo utilizando un método o conjunto de estrategias adecuado a la enseñanza.

Al igual que el nivel de frecuencia, la importancia varía entre el (92%) a un (100%) de porcentaje dando a conocer que cada docente si muestra interés por cada día mejorar y orientar el aprendizaje, conocer y poner en practica la planificación docente para un buen desempeño con los estudiantes.

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

Tabla 9: **Conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
TOTAL		93,40	
PROMEDIO		9,34	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

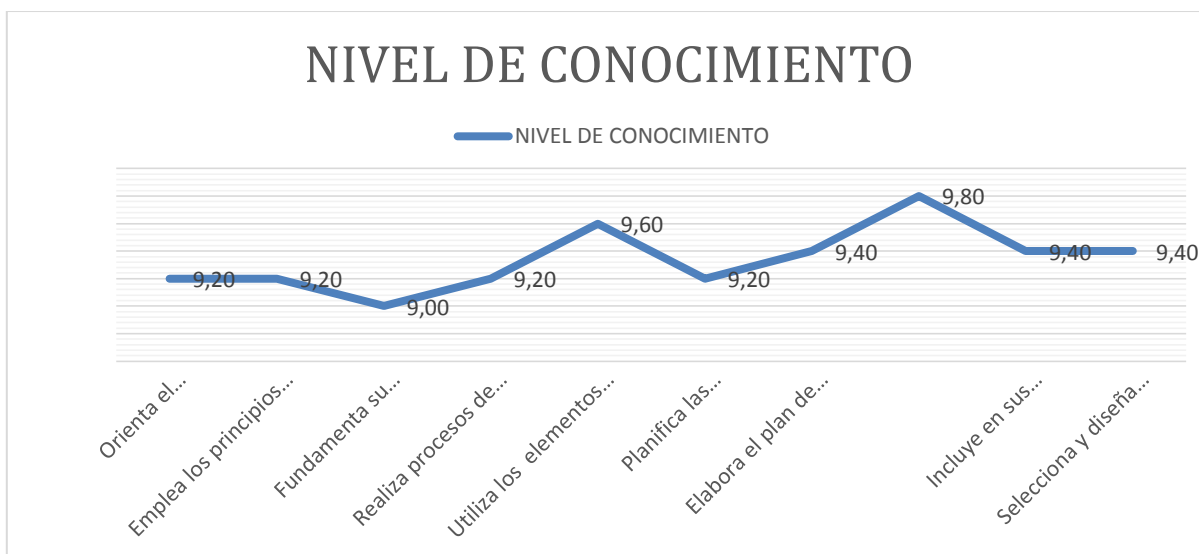


Gráfico 9: **Conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Según Sánchez (2010), la planificación es como el foco educativo de las experiencias y las actividades a desarrollarse en cada lección diariamente para lograr un proceso de aprendizaje apropiado al nivel de desarrollo de cada niño y niña.

Para tener un buen nivel de conocimiento es muy necesaria la comunicación ya que ayuda a llevar a cabo los estilos de aprendizaje para un correcto desempeño, como vemos en el cuadro todos los docentes tiene un nivel de conocimiento de (90%) a (98%) en orientar el aprendizaje, emplea los principios didácticos de la disciplina, fundamenta su práctica docente, realiza procesos de investigación educativa, utiliza los elementos de la estructura curricular, planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, elabora el plan de clase según PAA, relaciona en la planificación de clase los elementos, incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, selecciona y diseña recursos didácticos y nos da a entender que cada docente si puede mejorar aún más si se esfuerza por cumplir con cada ítem para tener un buen nivel de conocimiento planificando las actividades de acorde al tema a tratar para mejorar el nivel de conocimiento.

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: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	9,60	90%	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	10,00	94%	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	9,05	90%	91%
TOTAL		27,40	28,65		
PROMEDIO		9,13	9,55	91%	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

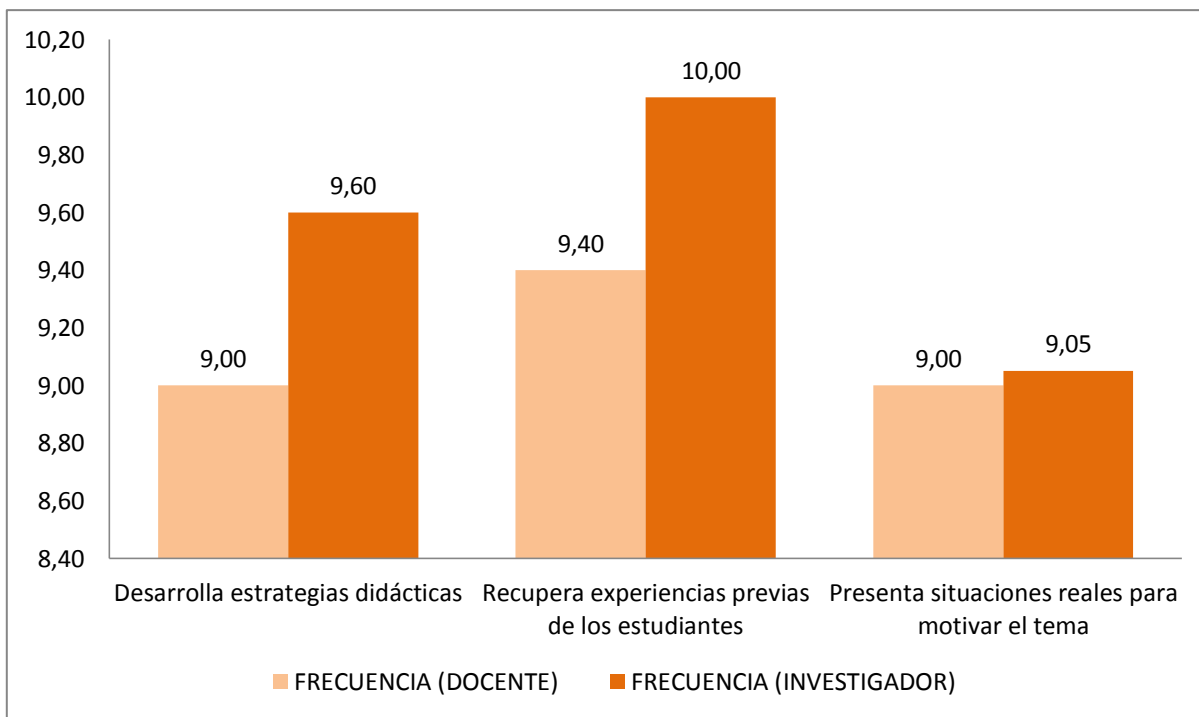


Gráfico 10: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Félix Mendoza (2011), afirma que a la escuela se le exige formar a sus alumnos en y para la vida; su papel junto con el de los padres es formar a las nuevas generaciones pero a la escuela se le ubica en un contexto de transformaciones tecnológicas y económicas, con procesos que se extienden a todas las etapas de la vida.

En los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente tenemos según se observa en la tabla, el docente desarrolla estrategias didácticas (90%), recupera experiencias previas de los estudiantes un (94%) y presenta situaciones reales para motivar el tema un (90%) y como porcentaje de investigador tenemos el desarrollo de estrategias didácticas (96%) recupera experiencias previas de los estudiantes (100%) y presenta situaciones reales para motivar el tema (91%) dándonos a entender que el porcentaje del docente es un poco menor al del investigador en ciertos ítems en los cuales falta poner sus propias prácticas para mejorarlas.

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: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	9,60	90%	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	9,20	96%	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	9,00	88%	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	9,60	88%	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	9,00	90%	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	9,20	92%	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	9,80	92%	98%
	TOTAL	63,60	65,40		
	PROMEDIO	9,09	9,34	91%	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

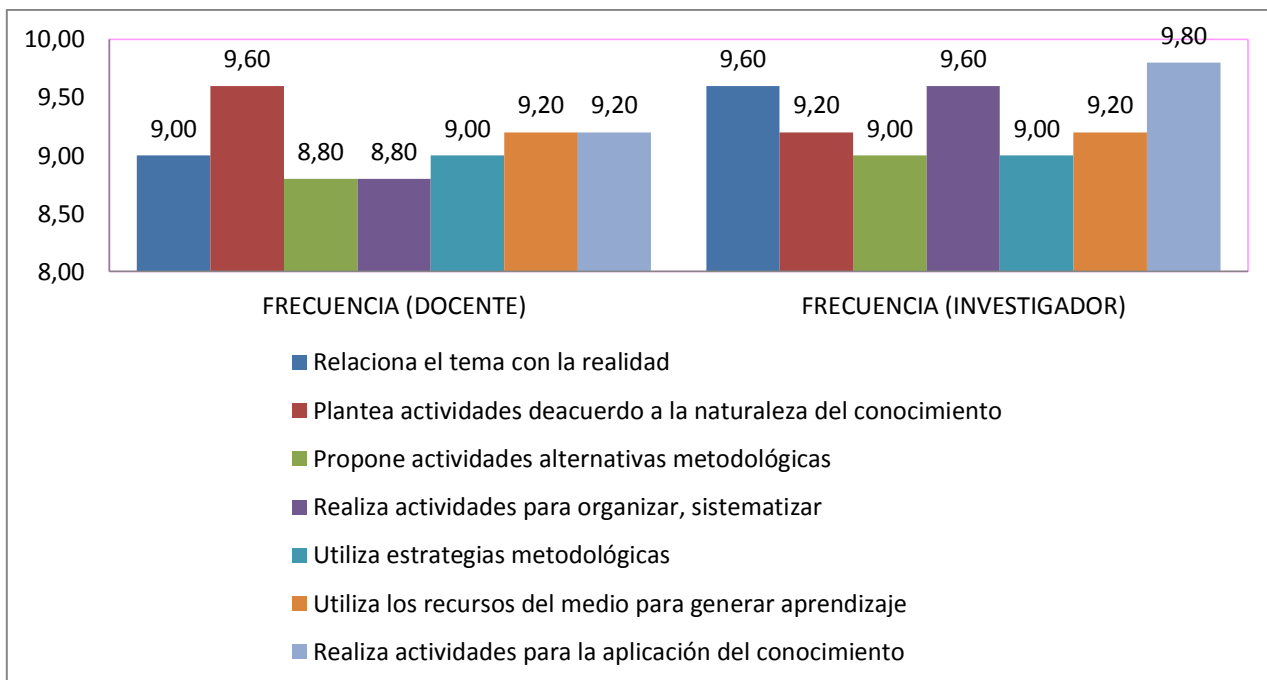


Gráfico 11: **Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Cuando hablamos de aprendizaje según Peter Drucker (1999), es necesario hacerse eco de los estilos de aprendizajes, que se refiere al hecho de que cuando queremos aprender algo cada uno de nosotros utiliza su propio método o conjunto de estrategias ya que estas varían según lo que queramos aprender y enseñar.

En esta tabla de frecuencia de desarrollo el docente en cada indicador tiene un porcentaje en relación al tema con la realidad (90%) investigador (96%), plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento (96%) investigador (92%), propone actividades alternativas metodológicas (88%) investigador (90%), realiza actividades para organizar, sistematizar(88%) investigador (96%), Utiliza estrategias metodológicas (90%) investigador (90%), Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje,(92%) investigador (92%), realiza actividades para la aplicación del conocimiento (92%) investigador (98%).

Esto nos indica que algunos docentes a un falta por poner más en práctica en plantear y proponer ciertas actividades metodológicas utilizando los recursos del medio para mejorar el aprendizaje. En esta tabla el porcentaje del docente es casi igual al del investigador en

lo cual los docentes dan entender que si se pueden mejorar en ciertos ítems y actividades de acuerdo al tema de estudio.

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

Tabla12: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	9,80	86%	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	9,20	92%	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	8,60	84%	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	9,80	88%	98%
TOTAL		35,00	37,40		
PROMEDIO		8,75	9,35	88%	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

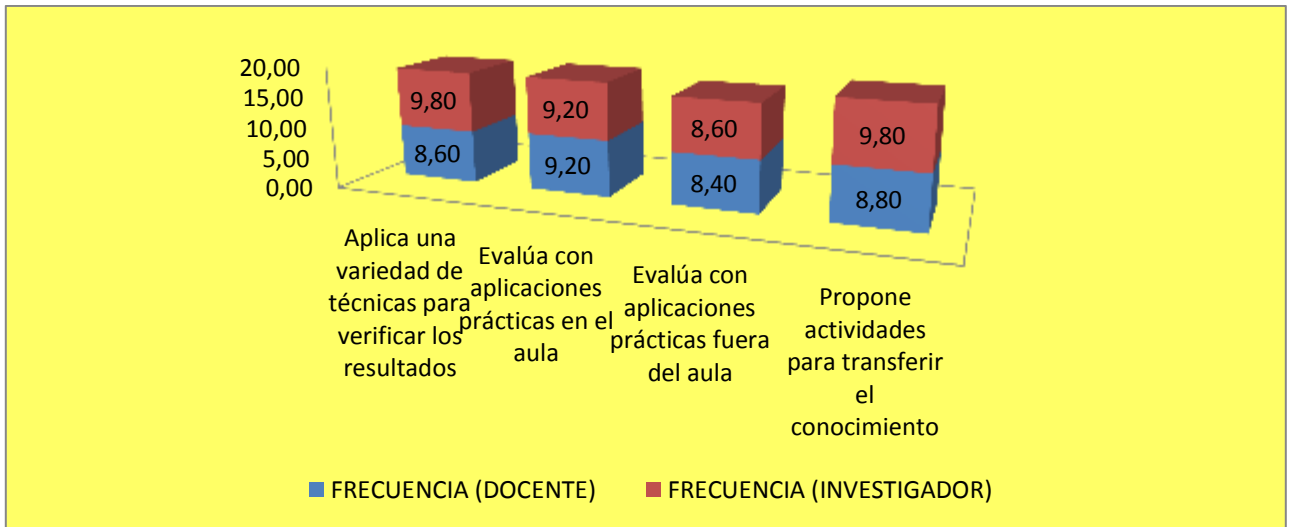


Gráfico 12: **Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Según Santos Caballero (2009), nos da entender que la condición cambiante del mundo contemporáneo hace que el concepto de aprendizaje tome una dimensión más amplia y que se maneje en función del cambio en el significado de la experiencia, para que las personas puedan desarrollarse a la altura de los tiempos en que vivimos.

En la tabla de evaluación de frecuencia podemos ver que el porcentaje del docente en aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados es (86%) investigador (98%), evalúa con aplicaciones prácticas en el aula (92%) investigador (92%), evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula (84%) investigador (86%) y propone actividades para transferir el conocimiento (88%) investigador (98%).

Nos da a entender que el porcentaje más bajo es en que los docentes no proponen algunas actividades para transferir el conocimiento y pocos desarrollan prácticas fuera del aula tal vez esto se da por falta de planificación en las actividades propuestas.

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 **Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,13	9,55	91%	96%
3.12	DESARROLLO	9,09	9,34	91%	93%
3.13	EVALUACIÓN	8,75	9,35	88%	94%
	TOTAL	26,97	28,24		
	PROMEDIO	8,99	9,41	90%	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

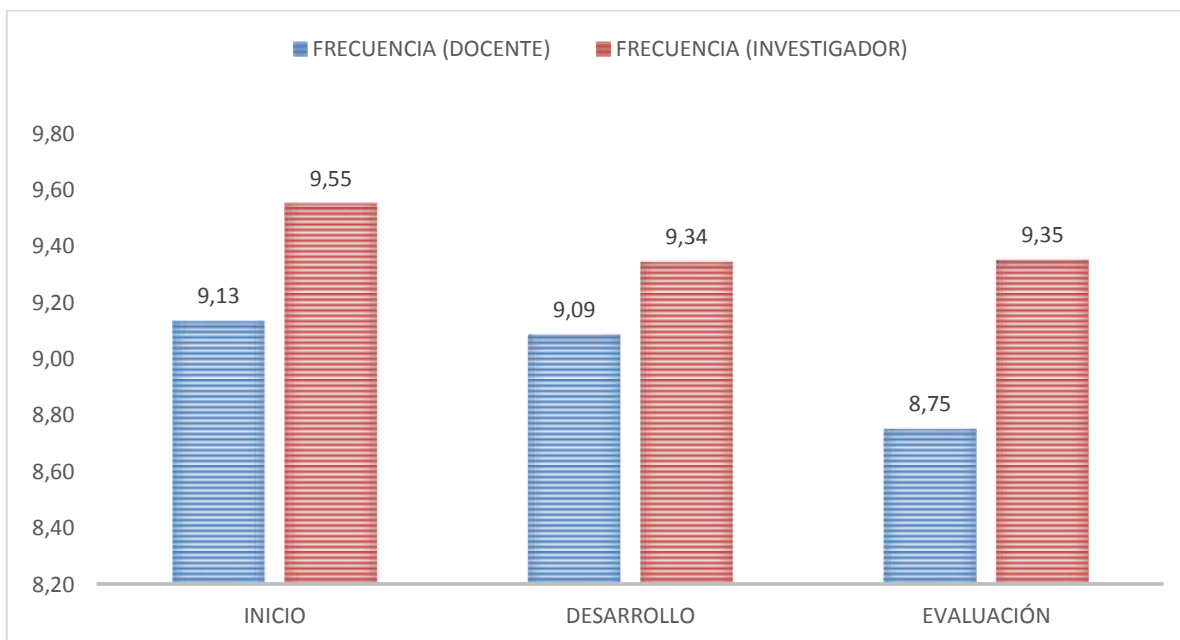


Gráfico13: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Gairín (2010), dice que el aprendizaje hoy en día es algo que está estrechamente vinculado con la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, a partir de la visión holística que se requiere para poder mirar los fenómenos desde una óptica más global que nos permita ver el proceso ante nosotros como una complejidad justo en la medida de lo que es

En la tabla de frecuencia visión global el inicio porcentaje docente es de (91%) del investigador (96%), en desarrollo docente (91%) investigador (93%) y en evaluación docente tiene (88%) investigador (94%).

Dándonos a conocer que en la evaluación se debe mejorar ciertas estrategias sin descuidar el inicio y el desarrollo para de esa manera emprender un buen desempeño docente ya que los educadores tenemos la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad 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 **Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,50	95%
	TOTAL	28,90	
	PROMEDIO	9,63	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

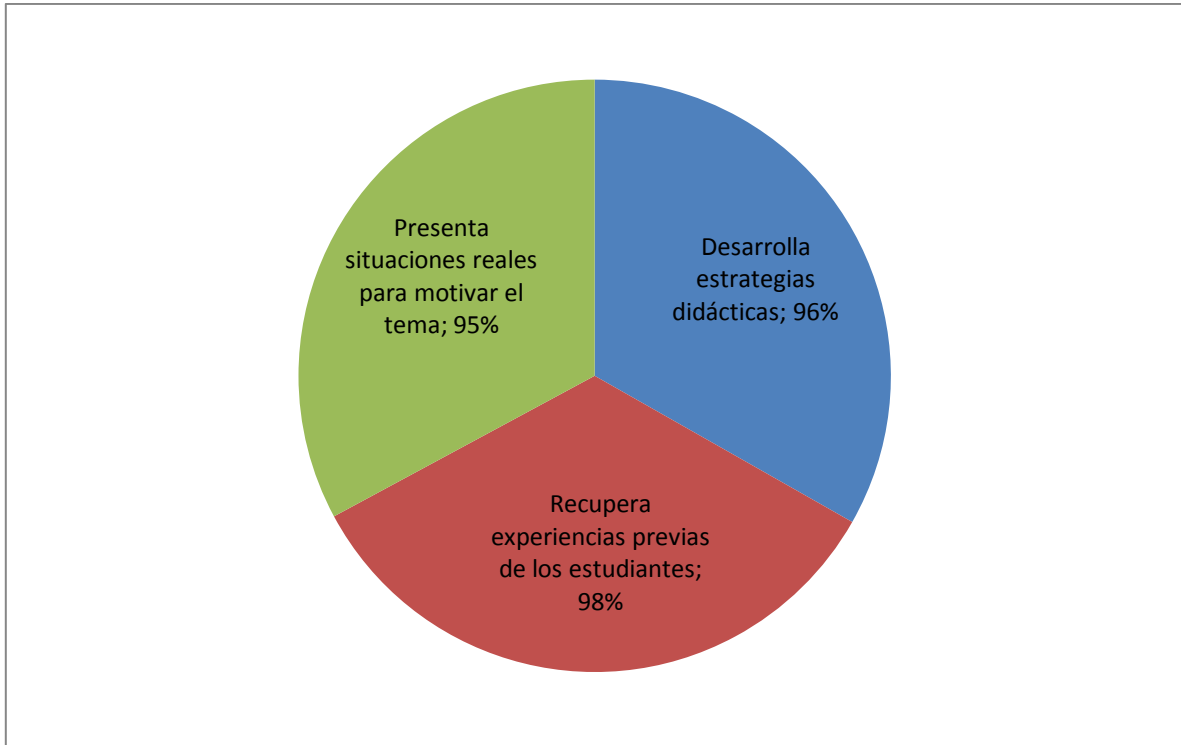


Gráfico 14: **Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

La importancia de la gestión de aprendizaje según Drucker (2009) es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tiene la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad de conocimiento y se caracteriza como un profesional competente.

Observamos en la tabla que tenemos que los docentes investigados tienen un porcentaje de importancia de (98%) en desarrolla estrategias didácticas, (96%) recupera experiencias previas de los estudiantes y (95%) presenta situaciones reales para motivar el tema.

Los docentes si tienen interés en recuperar experiencias previas de los estudiantes para lograr motivar el tema y alcanzar los objetivos propuestos para alcanzar el aprendizaje significativo en cada estudiante.

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: **Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	88%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
TOTAL		63,20	
PROMEDIO		9,03	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel



Gráfico 15: **Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Caballero (2009), menciona que hay docentes que se incorporan a las dinámicas de cambios en una escuela donde la herramienta de trabajo es la gestión escolar, es el

comprender como se pasa a ser del que enseña a ser del que aprende en el proceso de enseñar.

En esta tabla de la importancia del desarrollo se observa que el docente relaciona el tema con la realidad, propone actividades alternativas metodológicas, realiza actividades para organizar, sistematizar, utiliza estrategias metodológicas tiene un porcentaje de (88%) y en cambio en los siguientes ítems tiene un porcentaje más alto de (92%) en plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y realiza actividades para la aplicación del conocimiento.

Todavía falta que los docentes propongan actividades metodológicas para mejorar complementar su aprendizaje utilizando todos los recursos necesarios para realizar buenas actividades de 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: **Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	35,40	
	PROMEDIO	8,85	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

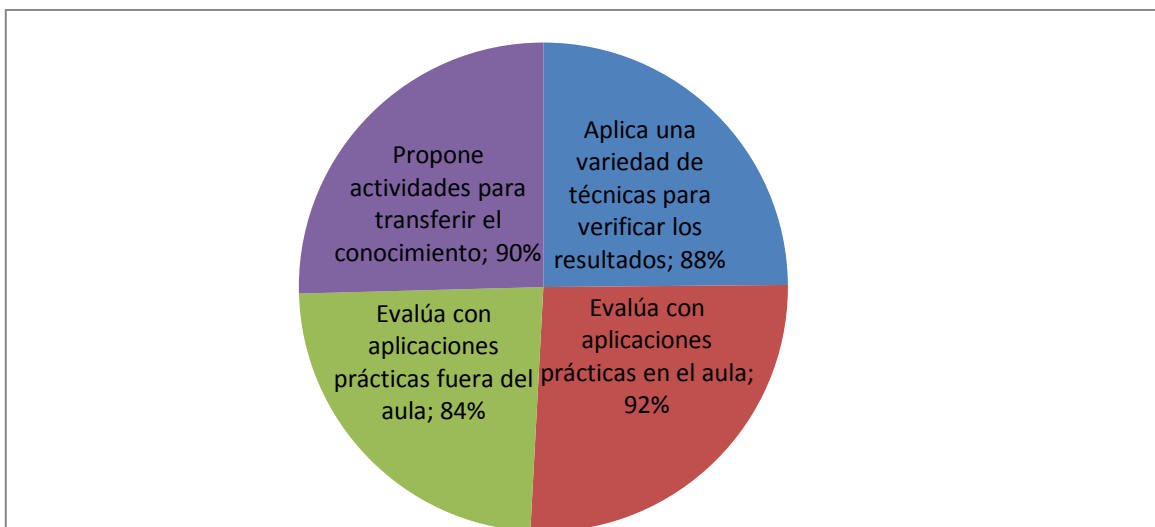


Gráfico: **Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Arceo (2009), indica que la importancia de la evaluación es un papel muy interesante dentro de la gestión del aprendizaje, ya que propone a los estudiantes condiciones que apoyen su interpretación, comprensión e intervención de su propia realidad.

En la tabla vemos que los docentes tiene un porcentaje de (88%) en aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, propone actividades para transferir el conocimiento y un (90%) evalúa con aplicaciones prácticas en el aula (92%), como también un (84%) evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.

Esto nos muestra que las prácticas más se dan dentro del aula y pocas fuera de la misma descuidando un poco de utilizar los recursos del medio los cuales nos sirven para realizar diversas actividades.

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

VISION GLOBAL

Tabla 17: **Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje**

N° DEL	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
--------	-----------	-------------	------------

ÍTEM			
3.11	INICIO	9,63	96%
3.12	DESARROLLO	9,03	90%
3.13	EVALUACIÓN	8,85	89%
	TOTAL	27,51	
	PROMEDIO	9,17	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

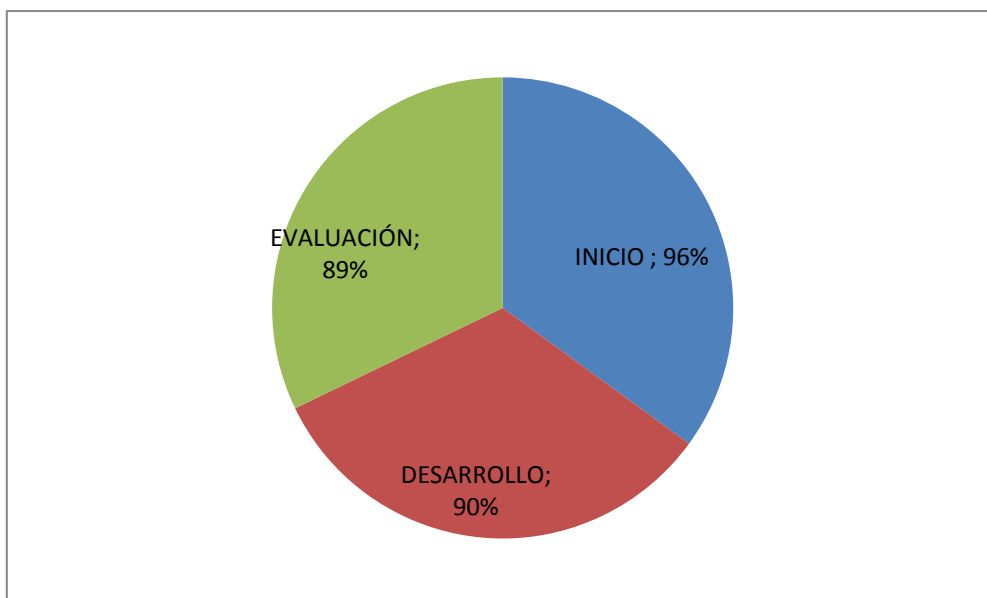


Gráfico 17: Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Ebila (2008), nos dice que son muy necesario las experiencias de aprendizaje para la adquisición de conocimientos y orientar al desenvolvimiento del estudiante para que se desempeñe de forma productiva.

La importancia de la visión global al observar la tabla tenemos que los docentes en inicio obtuvieron un porcentaje de (96%), en desarrollo un porcentaje de (90%) y en evaluación (89%) en la que nos dan a entender que el porcentaje más alto es en la tabla de inicio en la cual los docentes han puesto más empeño para trabajar en el aprendizaje pero todavía deben mejorar cada día más para tener una buena ejecución del proceso enseñanza aprendizaje y esto a su vez la adquisición del conocimiento.

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

INICIO

Tabla18: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	27,60	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

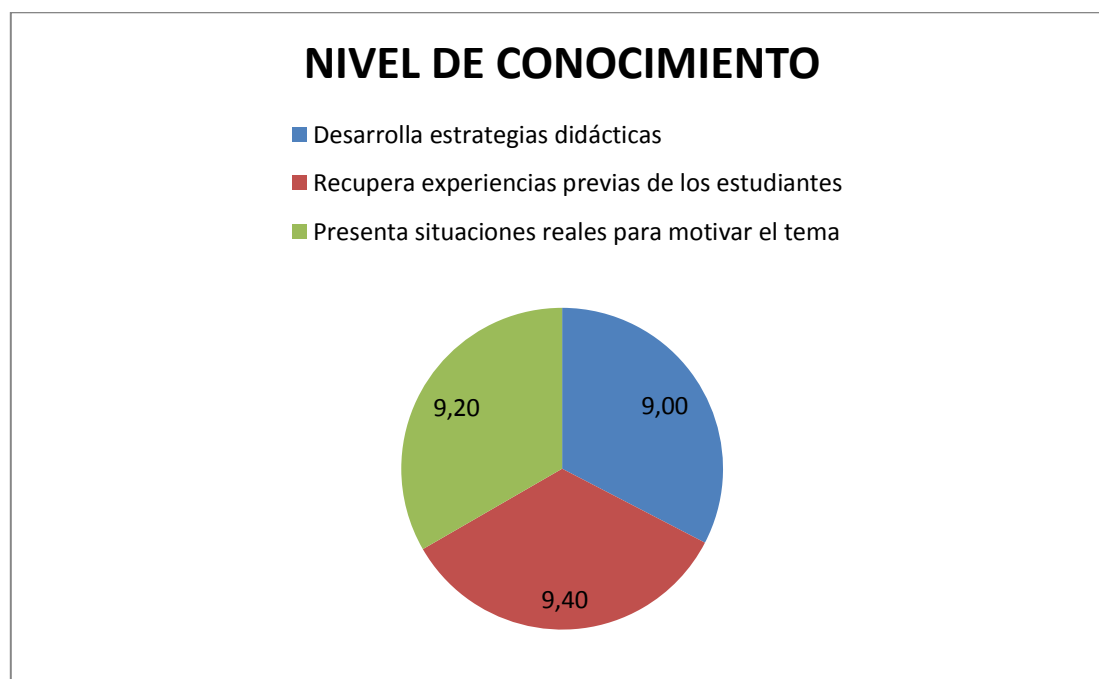


Gráfico 18: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

En este sentido, Drucker (2007) un gestor de aprendizajes se caracteriza como profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, investigador, crítico y transformador.

En la tabla de inicio como nivel de conocimiento los docentes tiene un porcentaje de (90%) en desarrolla estrategias didácticas, (94%) recupera experiencias previas de los estudiantes y (92%) representa situaciones reales para motivar el tema.

Nos da a entender que si tiene un nivel de conocimiento bueno pero como docentes no debemos descuidarnos de las estrategias didácticas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje ya que ayudara a mejorar el desempeño de sus alumnos a través de diversas técnicas que se utilizaran al transcurso del año lectivo.

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

DESARROLLO

Tabla 19: **Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	63,00	
	PROMEDIO	9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

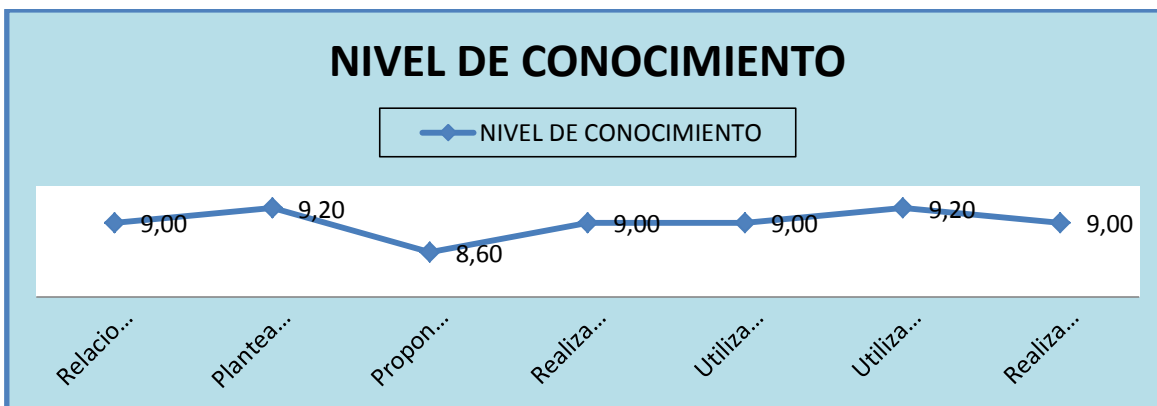


Gráfico 19: **Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Según Jiménez (2010), La labor de un dirigente no es sencilla, se necesitan conocimientos teóricos, técnicos y administrativos con los cuales pueden realizar sus actividades y desempeñarse de forma productiva en el entorno educativo.

El porcentaje de nivel de conocimiento en la tabla desarrollo tenemos el (90%) a (92%) en los siguientes ítems: Relaciona el tema con la realidad, realiza actividades para organizar, sistematizar, Utiliza estrategias metodológicas, realiza actividades para la aplicación del conocimiento plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento y utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y con el (86%) en proponer actividades alternativas metodológicas.

Aquí los docentes deben mejorar en las actividades propuestas para el mejoramiento del trabajo en clase utilizando los recursos del medio, planteando varias actividades y utilizando estrategias metodológicas.

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

EVALUACIÓN

Tabla 20: **Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje**

N° DEL	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
--------	-----------	-----------------------	------------

ÍTEM			
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	35,60	
	PROMEDIO	8,90	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

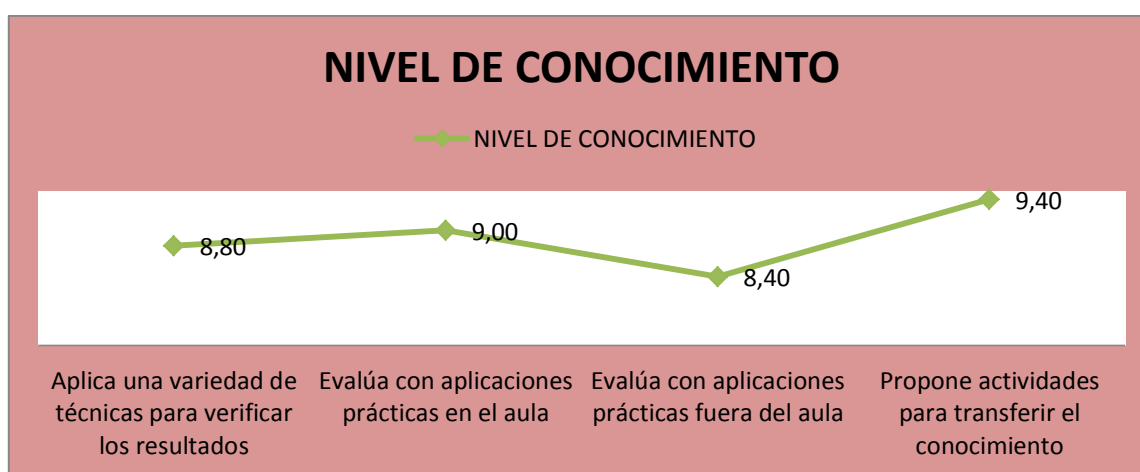


Gráfico 20: **Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Cabrero (2008) nos dice que el papel del docente consiste en la creación y coordinación de ambientes de aprendizajes proponiendo a los estudiantes condiciones apropiadas que apoyen su interpretación y comprensión.

En la tabla de la evaluación del nivel de conocimiento se obtuvo el porcentaje de (88%) en Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, un (90%) evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, un (84%) evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula y un (94%) Propone actividades para transferir el conocimiento, el cual es el ítem que se muestra como porcentaje más alto de la tabla ya que es un punto muy importante para que el conocimiento de los estudiantes se desarrolle con más rapidez pero no deben descuidarse de las técnicas para verificar los resultados y de las prácticas dentro y fuera del aula.

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

VISIÓN GLOBAL

Tabla 21: **Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
	TOTAL	26,20	
	PROMEDIO	8,73	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

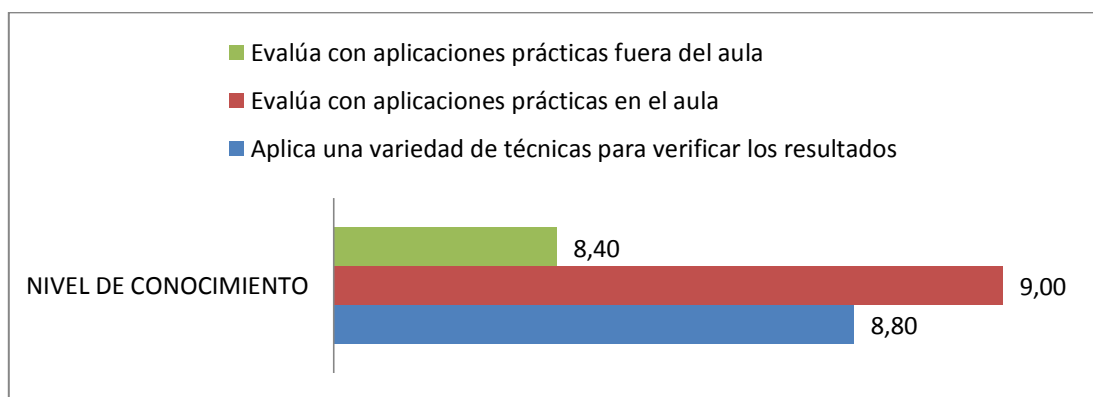


Gráfico 21: **Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Según Villagómez (2012) el concepto de educación de aprender a aprender, indica que el conocimiento es un proceso de construcción inacabado que acontece en aproximaciones sucesivas a los objetos de estudio en esta visión de integración y totalidad, en donde la docencia se concibe como un proceso facilitador de los aprendizajes.

En el cuadro de visión global el porcentaje que tienen los docentes es: Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados (88%), evalúa con aplicaciones prácticas en el aula (90%) como también un (84%) Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.

Aquí nos da a conocer que los docentes son pocas las veces que hacen practicas fuera del aula pues a lo mejor porque no se planifica otro tipo de actividades referentes al tema para poder realizarlo fuera del aula poniendo a funcionar la creatividad.

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

Tabla 22: Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,13	9,63	9,20
Desarrollo	9,09	9,03	9,00
Evaluación	8,75	8,85	8,90

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

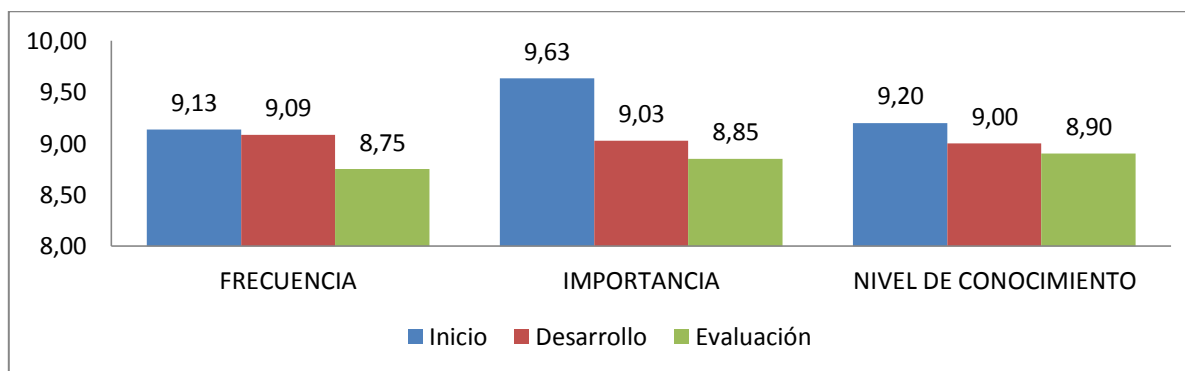


Gráfico 22: Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Díaz (1995) informa que la gestión del aprendizaje tiene una importancia de desarrollar estrategias didácticas para recuperar experiencias previas de los estudiantes para

empezar la clase en la que los docentes si les hacen participar a sus alumnos, pero falta mejorar en evaluar aplicaciones prácticas dentro y fuera el aula y proponer actividades para transferir el conocimiento

En el cuadro de los resultados desglosados tenemos los porcentajes de: en **inicio** una frecuencia de (9,13), importancia (9,63) y un nivel de conocimiento de (9,20), tenemos en **desarrollo** una frecuencia de (9,09), importancia (9,03) y nivel de conocimiento (9,00) y en **evaluación** tenemos una frecuencia (8,75), en importancia de (8,85) y por último en nivel de conocimiento (8,90).

En inicio es en donde los docentes trabajan con más responsabilidad, casi igual que en desarrollo pero en evaluación todavía falta que mejoren para verificar los resultados del aprendizaje de los estudiantes y saber en qué están fallando y que hacer.

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: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	9,60	94%	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	8,40	82%	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	8,20	82%	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	8,80	84%	88%

4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	9,55	90%	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	10,00	92%	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	9,80	90%	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	9,80	98%	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	9,70	94%	97%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	9,00	92%	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	9,40	90%	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	9,80	90%	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	10,00	94%	100%
TOTAL		117,20	122,05		
PROMEDIO		9,02	9,39	90%	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

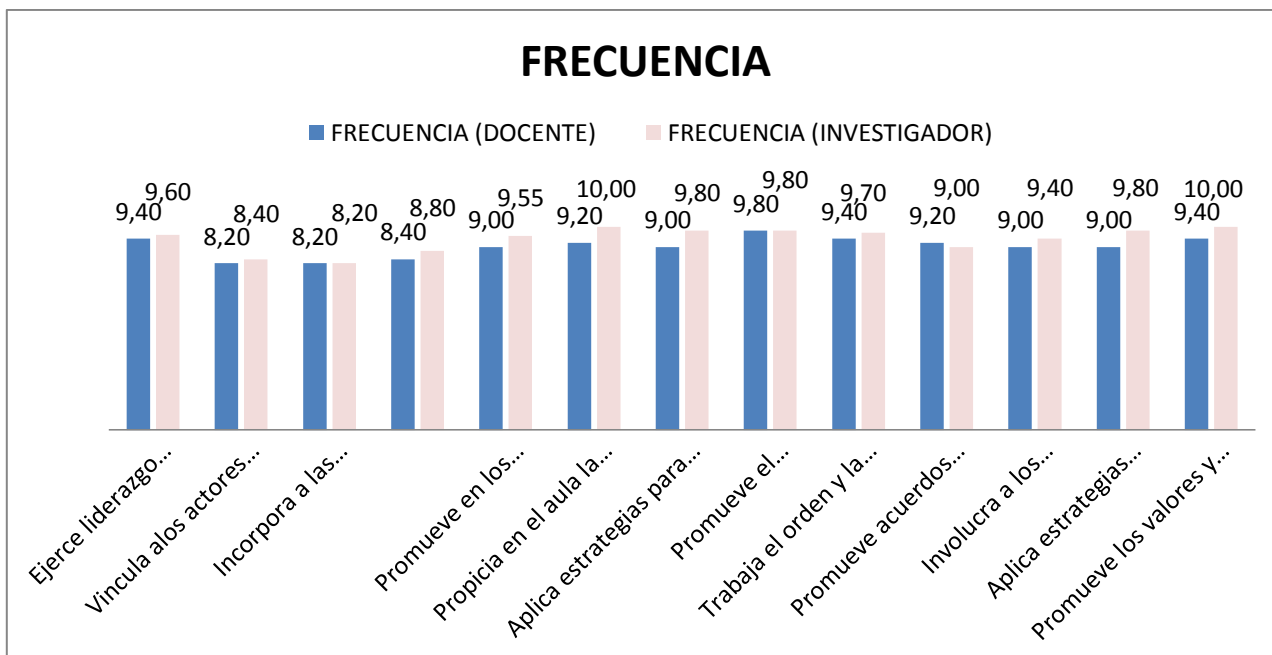


Gráfico 23: **Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Según Drucker (2007) la comunicación permite gestionar y aprovechar las relaciones y el cambio como oportunidades, desarrollando y reconstruyendo el liderazgo existente en las personas y en las instituciones educativas para fortalecer y articular a aquellos valores que hoy en día se están perdiendo.

En la tabla de la frecuencia del desempeño profesional en liderazgo y comunicación podemos observar el porcentaje del docente en cada uno de los ítems es de (90%) a (98%) en ejercer liderazgo democrático, promueve en los estudiantes el interés, propicia en el aula la amistad, aplica estrategias para atender las necesidades, trabaja el orden y la organización de las actividades, involucra a los estudiantes en la planeación, aplica estrategias cooperativas, promueve acuerdos para la convivencia armónica promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos, en el observador tenemos el porcentaje varía de (90%) a (100%). En estos otros ítems se obtiene el porcentaje de (82%) a (88%) en vincula a los actores educativos, incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, promueve acciones orientadas al servicio y un (90%) a (98%) el porcentaje del investigador.

Pues es muy importante que el docente demuestre que si promueve y aplica estrategias cooperativas para atender las diferentes necesidades y expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individual.

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

Tabla 24: Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
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	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		118,60	
PROMEDIO		9,12	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

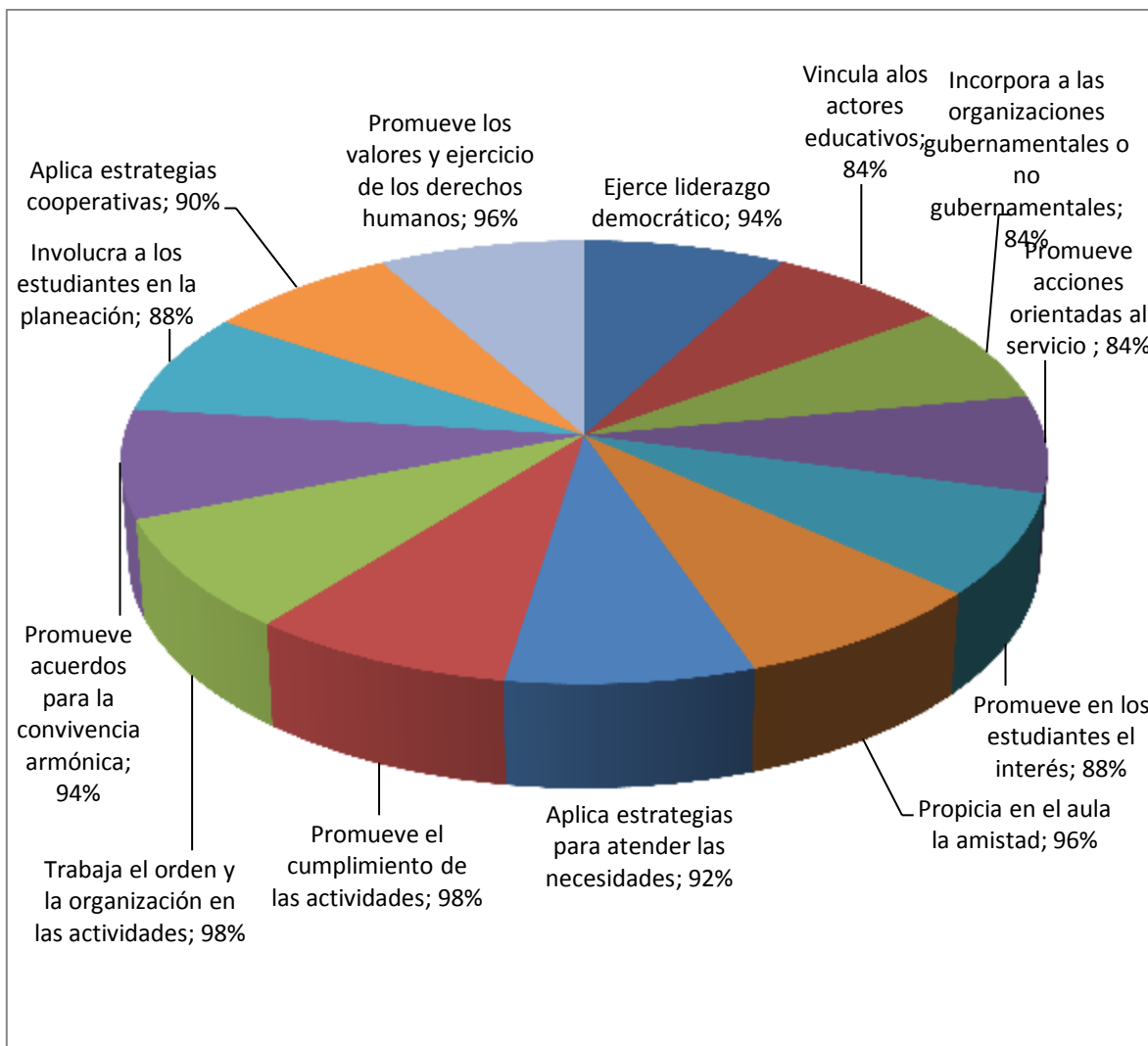


Gráfico 24: **Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Maureira (2013) afirma que un profesor líder se caracteriza por su ascendencia y autoridad moral sobre los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores, de allí la importancia que tiene el docente en conocer en que consiste y como se desarrollan las actividades con la finalidad de ser un experto en el manejo de las mismas.

En la tabla de importancia se observa que los docentes en cada ítems tiene un porcentaje de (84%) a (88%) en Ejercer liderazgo democrático, propicia en el aula la amistad, aplica estrategias para atender las necesidades, promueve el cumplimiento de las actividades, trabaja el orden y la organización en las actividades, promueve acuerdos para la convivencia armónica, aplica estrategias cooperativas, promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos y un (90%) a (98%) vincula a los actores educativos, incorpora a

las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, promueve acciones orientadas al servicio, promueve en los estudiantes el interés e involucra a los estudiantes en la planeación.

Aquí observamos que los docentes en los ítems de menos porcentaje son en donde falta promover acciones al servicio e interés de los estudiantes para aplicar estrategias cooperativas y promover el interés.

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

Tabla 25: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	82%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	86%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		117,60	
PROMEDIO		9,05	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

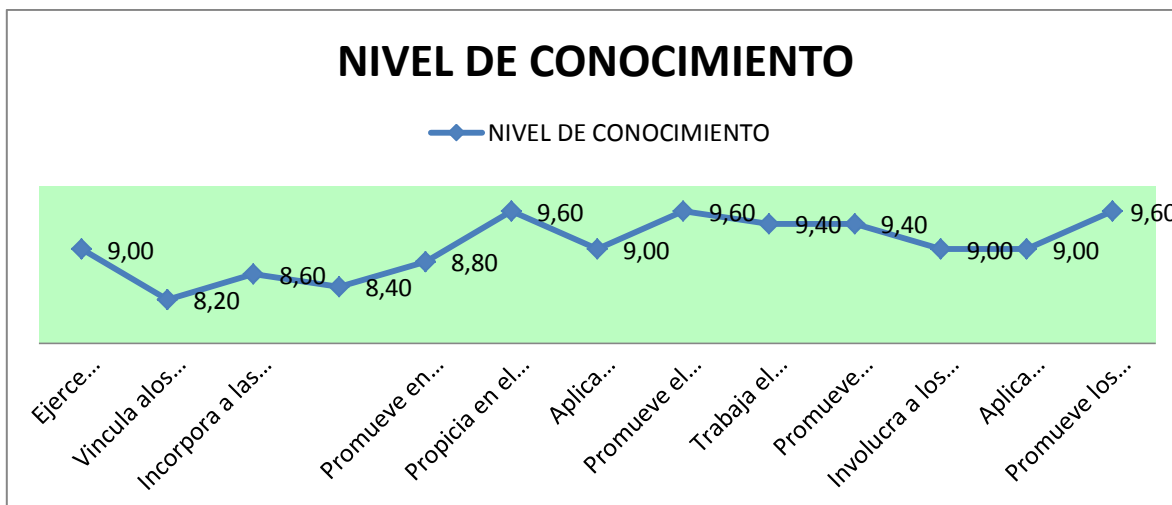


Gráfico 25: **Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

Según Pozner (2010) nos dice que si es posible afirmar que si queremos cambiar las escuelas y con ello mejorar la educación, necesitamos contar con personas que ejerzan un liderazgo desde su interior con conocimiento que inicie e impulse, facilite, gestione y coordinen el proceso de transformación poseen do una preparación técnica adecuada y sobre todo una buena actitud y compromiso con la escuela.

En la tabla se observa el porcentaje de cada ítem que varía de (82%) a (88%) en: Vincula a los actores educativos, Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, Promueve acciones orientadas al servicio y Promueve en los estudiantes el interés y tenemos un (90%) a (96%) en los otros ítems que son: ejerce liderazgo democrático, trabaja el orden y la organización en las actividades, promueve acuerdos para la convivencia armónica, aplica estrategias para atender las necesidades, Involucra a los estudiantes en la planeación, Aplica estrategias cooperativas, propicia en el aula la amistad, promueve el cumplimiento de las actividades, Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos.

Si cada docente tomara nota y pusiera empeño en comprender en qué ítems está fallando o en cual se debe mejorar entonces el nivel de conocimiento seria de un nivel a un más alto para mejorar el ámbito de liderazgo y comunicación como también realizaría aportes al cambio educativo, reelaborando y contrastando propuestas, adaptando y diseñando su currículo.

3.5. COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACION CON EL REGISTRO DE OBSERVACION DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

Tabla 26: Frecuencia docente, investigador del desempeño profesional gestión del aprendizaje y liderazgo y comunicación

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,13	9,55
	Desarrollo	9,09	9,34
	Evaluación	8,75	9,35
	Visión Global	8,99	9,41
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,02	9,39

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

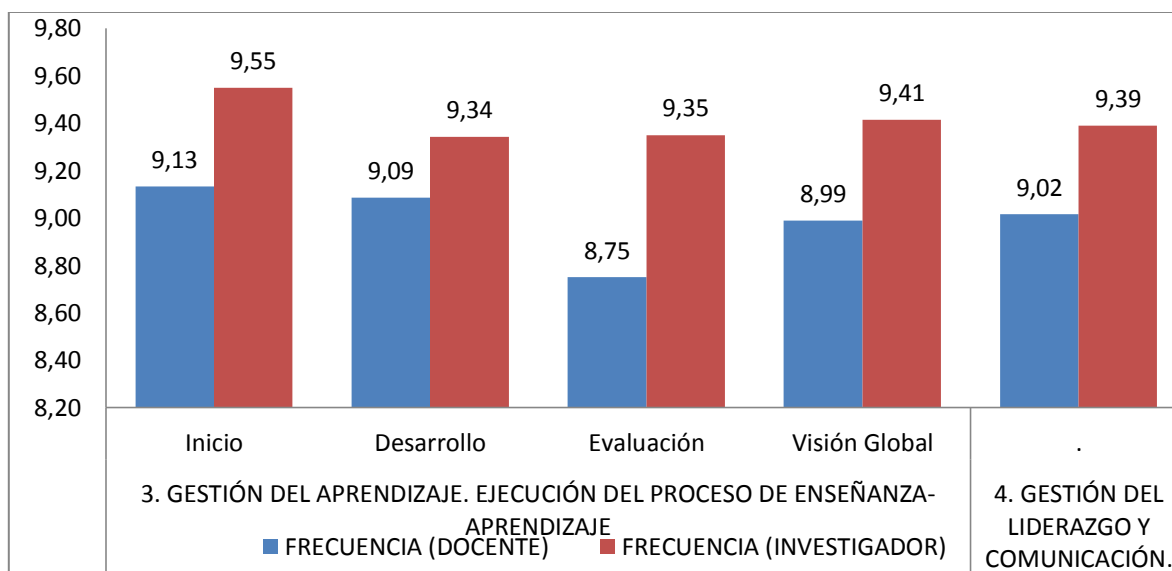


Gráfico 26: Frecuencia docente, investigador del desempeño profesional gestión del aprendizaje y liderazgo y comunicación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

En la tabla observada tenemos con referente a la frecuencia del docente en el ámbito gestión del aprendizaje de 9,13 en sección inicio y el investigador de 9,55 de frecuencia, en sección desarrollo el docente tiene 9,09 y el investigador 9,34 de frecuencia, en sección evaluación el docente tiene 8,75 y el investigador 9,35 de frecuencia y en sección visión global el docente tiene una frecuencia de 8,99 y el investigador tiene un 9,41 pues comparando el cuadro de la autoevaluación del docente con el registro de observación de las actividades podemos notar que hay alguna diferencia de frecuencia en algunos ámbitos en los que hay que mejorar.

En el ámbito del liderazgo y comunicación la frecuencia del docente es de 9,02 y en el del investigador es 9,39 demostrando que según lo observado algunos si promueven los valores, el interés y la participación en actividades cooperativas motivándoles diariamente.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27: Análisis Global

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,24	9,50	9,10
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,31	9,43	9,32
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,38	9,52	9,34
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,99	9,17	8,73
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,02	9,12	9,05

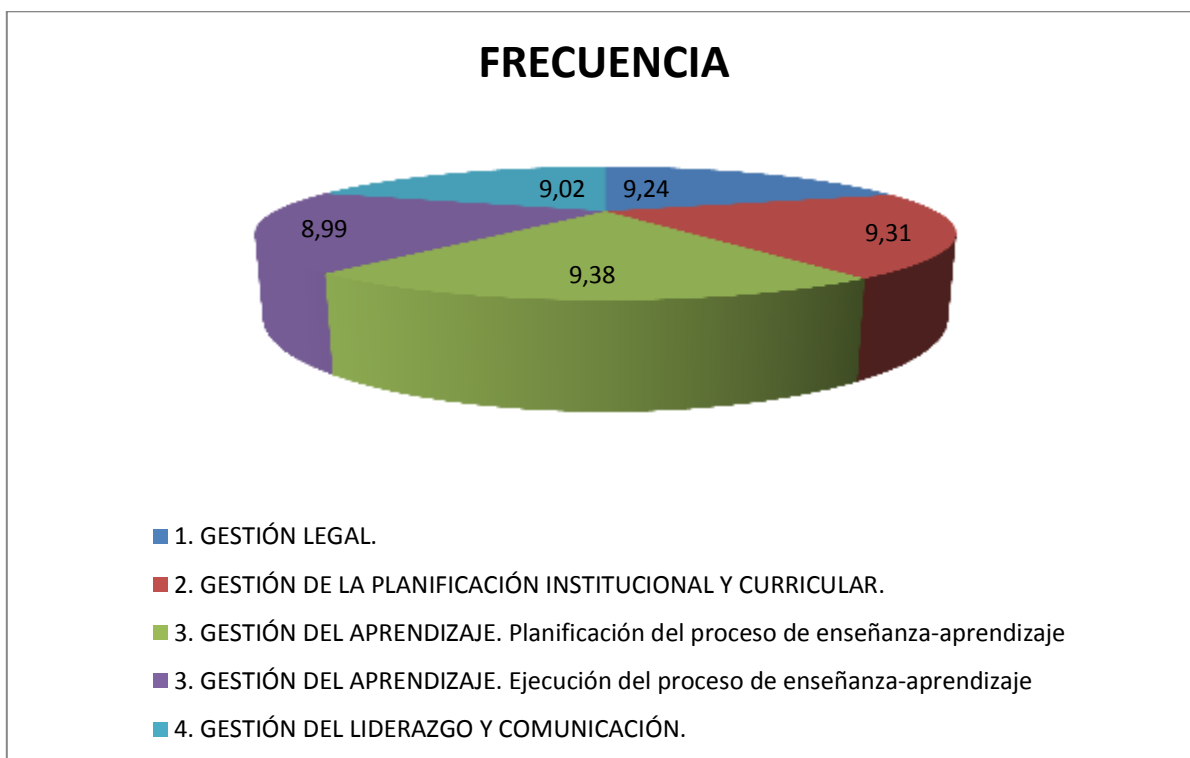


Grafico 27: **Análisis Global**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Hermano Miguel

El desempeño profesional es un proceso con la finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

En el ámbito de la gestión legal tenemos la frecuencia de 9,24 en la importancia 9,50 y en el nivel de conocimiento 9,10 .La gestión en el establecimiento educativo es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos por lo cual los docentes encuestados demostraron que siempre tratan de mejorar el trabajo en este ámbito que es muy importante.

Ámbito de la planificación institucional y curricular, la frecuencia es de 9,31 la importancia de 9,43 y el nivel de conocimiento 9,32. El resultado de una buena planeación educativa

es un desarrollo integral y una eficaz difusión de los aprendizajes para ello es muy importante la ayuda del docente para tener buenos resultados de conocimiento en cada estudiante.

El ámbito gestión del aprendizaje. Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje, la frecuencia es 9,38 la importancia de 9,52 y el nivel de conocimiento de 9,34. A aquí el docente utilizo métodos o conjuntos de estrategias referentes al tema o a la manera de enseñar a sus alumnos orientando el aprendizaje.

Ámbito de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza -aprendizaje, la frecuencia es 8,99 la importancia de 9,17 y el nivel de conocimiento de 8,73. Desarrolla el docente actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento y aplica una variedad de técnicas pero las realiza la mayoría dentro del aula y pocas fuera como también no utiliza mucho los recursos del medio.

El ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación, tenemos la frecuencia de 9,02 la importancia de 9,12 y el nivel de conocimiento de 9,05 El docente no involucra por completo al estudiante en la planeación y ejecución de las estrategias innovadoras, pero si trabaja el orden y la organización de las actividades que propone en el aula como también ejerce liderazgo y propicia la amistad.

CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Este trabajo de investigación, me permitió poner en práctica todos los conocimientos que adquirí a lo largo de mis estudios en la universidad Técnica Particular de Loja, además sirvió para detectar y determinar el desempeño docente de los profesionales en ciencias de la educación considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación.

- La gestión legal en los establecimientos educativos, es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y de sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos, para así responder de una manera más acorde a las necesidades educativas, regionales y mundiales.
- En cuanto al ámbito de la planificación institucional y curricular, al analizar los resultados se ha podido observar un porcentaje normal en las actividades que realiza el docente ya que falta más interés en que oriente el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña y emplee principios didácticos, como también el docente debe cumplir con su papel que es la planificación tanto institucional como curricular ya que guarda suma importancia para el logro de objetivos esenciales para el ámbito educativo, enseñando aprendizajes significativos en cada estudiante como también inculcar en el alumno el amor al estudio y el interés para interpretar y entender los fenómenos cotidianos que se presentan en su entorno inmediato, como también falta la motivación del docente en guiarlo y apoyarlo en su formación como persona, posibilitando su inserción en la comunidad como miembro útil de la misma.
- En el ámbito de la gestión del aprendizaje las acciones de mejoramiento del docente según la observación del investigador concluye que el establecimiento

educativo exige formar a sus alumnos para un buen futuro para lo cual los docentes deben plantear y proponer actividades alternativas metodológicas, utilizando los recursos del medio para generar aprendizajes significativos en los estudiantes.

- Se identifica el desempeño profesional del docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación de las clases para lo cual el docente como gerente educativo no siempre está en un permanente intercambio de ideas con los demás docentes y miembros de la comunidad educativa para así poder mantener una estrategia pedagógica y desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad para tener un clima organizacional, productivo y común, por ello se considera que la comunicación influirá mucho en el desempeño docente.
- Finalmente se concluye que el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje es indispensable ya que el maestro tiene la finalidad de prepararse profesionalmente para ser capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos mediante la planificación, participación en diferentes actividades, utilizando estrategias metodológicas y los valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y equitativa promoviendo la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, en donde cada docente deberá tomar nota en comprender en que está fallando para tratar de mejorar el proceso de enseñanza.

RECOMENDACIONES

- El tratamiento del desempeño profesional en sus diferentes ámbitos debe hacerse dentro de un contexto de forma integradora a partir de la planificación, el conocimiento y las experiencias previas de los docentes de tal manera que se interrelacionen los contenidos y se logren aprendizajes significativos desarrollando las destrezas en forma armónica y agradable, estructurar cuidadosamente los deberes y tareas para lograr el crecimiento personal y el desarrollo intelectual.

- Es necesario mejorar el desempeño del docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje ya que se debería fortalecer el desempeño docente pidiendo la colaboración del director y psicólogos del distrito de la zona más cercana a la institución para que participen dando charlas y conferencias a los docentes sobre acciones orientadas a cómo obtener un conocimiento amplio de desempeño docente, en la planificación institucional y curricular y como promover actividades de aprendizaje en los estudiantes para una educación de calidad ya que la capacitación es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente.
- Todos los maestros deben asumir un cambio de actitud, que permita cristalizar la nueva propuesta pedagógica y estar al tanto de la planificación, gestión legal, como también de los métodos, técnicas y procedimientos aplicables en la carrera de educación básica que lleven a la adquisición de aprendizajes significativos de esta manera se podrán utilizar las técnicas metodológicas y el proceso educativo de calidad de acuerdo a las competencias pedagógicas que se requiere en la actualidad para aprovecharlos al máximo en beneficio del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Motivar la relación docente estudiante con una buena comunicación, pero más aún debe formarlos en su integridad como persona, implantando en ellos valores y enseñanzas que les guíara toda la vida.
- Finalmente no cabe duda que una buena ejecución del proceso enseñanza - aprendizaje unos buenos procedimientos de desempeño docente, una óptima organización de la escuela y un buen trabajo de docentes en equipo puede mejorar el desempeño del alumnado. Y se lo está haciendo poco a poco, por eso si desean seguir mejorando el proceso de enseñanza aprendizaje para que el alumno sea capaz de pensar por sí mismo, sea creativo y resuelva problemas y consiga buenos resultados académicos todo esto se puede lograr con la ayuda y en función de las capacidades de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguerrondo (2009) *Gestión institucional y curricular del docente de Educación Básica*.
Editorial Recuperado de
<http://www.educación.uncu.edu.ar>

Arterio García (2009). *La gestión escolar en los establecimientos educativos*,
Recuperado de
<http://www.mineducacion.gov.co>

Bolívar (2006) *La relación familia, escuela y comunidad*
Editorial Recuperado de
<http://www.ecured.cu/index.php>

Castillo (2010) *Participación en la escuela, familia y comunidad*
Editorial Recuperado de
<http://www.extencion.uned.es/Archivos-publicos/webex>

Cabrero (2008) *Práctica docente y calidad de aprendizajes*
Editorial Recuperado de
<http://www.unl.edu.ec/practicadocente>

Cruz (2008) *“Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión”*
Recuperado de
http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/buen_desempeño.pdf

Fernández Enguita (2011) *La gestión educativa y la estrategia pedagógica*
Recuperado de
www.mineducacion.gov.co/

García (2003) *La importancia de la gestión educativa*
Editorial Recuperado de
<http://www.blogdenohorayoscar.blogspot.com>

Hernández (1996) *Características del desempeño docente*
Editorial Recuperado de

<http://www.chubut.edu.ar/descargar/Docentes/RLE2592>

Inés (2010) *Fundamentos teóricos de la gestión educativa*
Editorial Recuperado de
<http://www.chubut.edu.ar/descargas/docentes>

Jiménez (2010) *La motivación en el liderazgo y la comunicación*
Editorial Recuperado de
<http://www.mo.compomedia.eu/formacion/liderazgo>

Montesinos (2008) *Desarrollo profesional del docente y aprendizajes*
Editorial Recuperado de
<http://www.psicoperpectivas.cl.index.php.psicoperpectivas>

Pablo (2011) *Políticas educativas y desempeño en evaluación*
Editorial Recuperado de
<http://www.flacso.org.ec/politicas/educativas>

Rivera (2009) *Relación maestro y alumno en el contexto del aprendizaje*
Editorial Recuperado de
<http://www.psicolatina.org/seis/maestro>

Sánchez (2010) *Competencias y habilidades de la gestión escolar*
Editorial Recuperado de
<http://www.unl.edu.ec/educativa/wp>

Tezanos (1992) *Formación docente inicial y continua*
Editorial Recuperado de
<http://www.unicef.org/ecuador/formaciondocente>

CAPITULO 5. PROPUESTA

ESTRATEGIA:

ÁMBITO: Gestión de la Planificación Institucional y Curricular

PROBLEMA IDENTIFICADO:

Entre algunos de los problemas identificados en el trabajo de investigación, realizado en la escuela Hermano Miguel se detectó mediante las encuestas aplicadas a los docentes y la ficha de observación, debilidades en cuanto a determinar el desempeño docente en la que los docentes no dominan toda la asignatura que imparten y deben desarrollar con más frecuencias sus planificaciones para que sus capacidades didácticas fundamente su accionar en la escuela.

Esta capacitación pretende dar respuesta al desempeño docente en el ámbito de la “Planificación Institucional y Curricular” en el proceso de enseñanza - aprendizaje para el desarrollo integral de los estudiantes y el crecimiento de un mejor establecimiento educativo y es entregar a los docentes las herramientas necesarias para poder aplicar sus conocimientos y actividades previstas de antemano con la que se pretende alcanzar determinados objetivos que deberán realizarse de la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar experiencias de aprendizaje en los estudiantes.

En el proceso de aprendizaje y en la actualidad, se ha visto influenciado en gran manera, por las relaciones entre todos los participantes de todos los escenarios educativos, es por eso que toda su incidencia ha sido sustentada por investigaciones en todos los campos educativos. La capacitación es un papel muy importante en la formación del docente ya que es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del docente.

La formación del docente y la capacitación conduce a los docentes en formación a mantener relaciones de exterioridad con el saber pedagógico que da significado y sentido al enseñar a sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje, como también planificando las actividades propuestas, ya que no podemos mejorar la educación si los

docentes no están capacitados en todos los aspectos que involucra el proceso de formación de los ciudadanos que requiere la patria.

Con estos antecedentes y movidos por el interés de analizar esta problemática se presenta esta propuesta de la planificación curricular en un enfoque de mejoramiento continuo en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA

Capacitación del desempeño docente en el ámbito de la planificación institucional y curricular del proceso de enseñanza - aprendizaje orientado al personal docente de la escuela Hermano Miguel, del cantón Sígsig, para el año lectivo 2014 - 2015

3. OBJETIVOS:

General

- Alcanzar a que los y las docentes a través de la capacitación comprendan la importancia de una buena planificación y elaboración de los proyectos curriculares para una mejor organización educativa en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Específicos

- Conocer los principales problemas de la investigación
- Orientar sus esfuerzos al diseño y elaboración del plan curricular en el cual están estructurados todos los componentes que deberán ser considerados en la escuela.
- Utilizar, participar y elaborar el plan operativo anual, de asignatura y el plan educativo institucional para mejorar el nivel de conocimiento del docente.
- Alcanzar todo lo propuesto con la ayuda del director técnico del distrito, autoridades del plantel y docentes en un tiempo determinado de cuatro días en una semana, para poder motivar y elevar la importancia de la planificación del proceso enseñanza - aprendizaje
- Desarrollar hábitos de trabajo individual y de equipo, de esfuerzo y responsabilidad en el estudio, así como actitudes de confianza en sí mismo, sentido crítico,

iniciativa personal, curiosidad, interés y creatividad en el aprendizaje, con los que descubrir la satisfacción de la tarea bien hecha.

5. CUADRO DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Actividad: 1</p> <p>Análisis y elaboración de la capacitación a los docentes en motivar la importancia del tema de la propuesta</p> <p>Actividad: 2</p> <p>Desarrollo de la capacitación alcanzando todo lo propuesto con la ayuda del director, docentes y demás participantes, orientando todos sus esfuerzos al diseño y elaboración de la planificación curricular</p>	<p>-Solicitar la colaboración del director y todos los docentes para el desarrollo de la propuesta</p> <p>-Organización del aula y los materiales para desarrollar la propuesta</p> <p>-Socializar la propuesta, como también orientar y motivar la importancia del tema: Gestión de la planificación institucional y curricular</p> <p>-Recoger información referente al tema</p> <p>-Elaboración de resúmenes</p> <p>-El tiempo de trabajo es de 4 horas por cada día que se dictará el curso en 4 días</p>	<p><u>-Recursos Técnicos</u></p> <p>-Sala de audiovisuales del plantel</p> <p>-Proyectores</p> <p>-Laptop</p> <p>-Computadores</p> <p><u>-Recursos Humanos</u></p> <p>-Director</p> <p>-Docentes</p> <p>-Facilitadores</p> <p><u>-Recursos Materiales</u></p> <p>-Paleógrafos</p> <p>-Pizarras</p> <p>-Laminas</p>	<p>-Lectura comprensiva</p> <p>-Exposición de preguntas varias sobre el tema</p> <p>-Observaciones espontaneas</p> <p>-Conversaciones y diálogos</p> <p>-Preguntas de exploración</p> <p>-Charlas conversatorios sobre el tema</p> <p>-Exposición de preguntas y respuestas</p> <p>-Lluvias de ideas</p> <p>-Trabajos grupales</p>

	<p>-Se comenzara en el mes de Agosto del año lectivo 2014 - 2015</p> <p>-Se iniciara a las 8 de la mañana hasta las 12h00 del medio día.</p>	<p>-Videos</p> <p>-Hojas de papel boom</p> <p>-Cámara</p> <p>-Marcadores de colores</p> <p>-Carpetas</p>	<p>-Exposición grupal</p> <p>-Disertaciones</p>
--	--	--	---

BIBLIOGRAFIA:

Lasso, María Eugenia. (2010). *El modelo pedagógico para la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica*. Quito. Grupo Editorial Norma.

Ministerio de educación. (2006). *Reforma Curricular Consensuada*, Quito. Ediciones Don Bosco.

Taba, H. (2011) *Elaboración de la planificación curricular*. Buenos Aires: Troquel.

ANEXOS



Loja,del 2014

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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, del 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 solicitemos 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



Loja, Septiembre del 2014

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA

GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

código:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

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

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

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

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

Pública
 Municipal
 Particular
 Fiscomisional

3. Ubicación geográfica:

Urbana
 Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller
 Profesor
 Tercer nivel
 Cuarto nivel

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial
 Básica
 Bachillerato
 Básica y Bachillerato

7. Modalidad de trabajo:

Presencial
 Semipresencial
 Distancia

8. Relación laboral:

Contrato
 Nombramiento
 Honorario

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

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

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

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

2

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

¡Gracias por su colaboración!

FOTOGRAFÍAS

EL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA QUE COLABORÓ PARA
EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



CON LAS DOCENTES QUE REALICE EL CUESTIONARIO DE
AUTOEVALUACIÓN Y OBSERVACIÓN







LOS ALUMNOS DE LA ESCUELA HERMANO MIGUEL

