



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN FÍSICO MATEMÁTICAS

“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Estudio realizado en el 1ero, 2do y 3ro de bachillerato de la “Unidad Educativa Yatuví” del cantón Caluma, provincia Bolívar, en el año lectivo 2013 - 2014.”

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Sánchez Verdezoto, Carlos Alfredo.

DIRECTOR: Guamán, Jaime Germán, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUARANDA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Jaime Germán Guamán.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 1ero, 2do y 3ro de bachillerato de la “Unidad Educativa Yatuví” del cantón Caluma, provincia Bolívar, en el año lectivo 2013 - 2014, realizado por Sánchez Verdezoto Carlos Alfredo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 25 de agosto del 2014

f).

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Sánchez Verdezoto Carlos Alfredo declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa Yatuví, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Guamán Jaime Germán director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

F:

Autor: Sánchez Verdezoto, Carlos Alfredo.

Cédula: 0202011854

DEDICATORIA

Este trabajo investigativo se lo dedico a Dios por mostrarme día a día que con humildad, sabiduría y paciencia todo es posible. A mi madre quien es el pilar más importante en mi vida, con amor, cariño le dedico todo mi esfuerzo, en reconocimiento a todo el sacrificio puesto para que yo estudiara, quien supo apoyarme en los momentos más difíciles de mi vida estudiantil, llenándome de alientos para que continuara adelante y que ha sido el incentivo en mi vida.

Carlos

AGRADECIMIENTO

Antes que a todos agradezco a Dios por ser la verdadera fuente de amor y sabiduría, y por protegerme durante todo mi camino, dándome las fuerzas necesarias para superar todos los obstáculos y dificultades a largo de toda mi vida.

A mis padres porque han sido siempre quienes de uno u otra manera me han apoyado en el emprendimiento y el cumplimiento de todos mis proyectos.

A mi mamá en especial por ser lo mejor de mi vida, quien supo cuidarme desde mis primeros pasos convirtiéndose en mi mejor amiga, mi aliada, mi confidente y en ejemplo a seguir. Si hay algo que sé hacer bien es por ti mamá.

A la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus catedráticos quienes fueron una ayuda muy importante, por facilitarme los instrumentos y pautas necesarias para la elaboración del presente trabajo investigativo

Carlos

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRAC	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	5
1.1. Desempeño docente.	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente	7
1.1.2.2. Motivación	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante	10
1.1.2.4. Relación familia escuela	11
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	16
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	16
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	17
1.1.4.3. Fundamentación teórica 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	21

1.2.3. Tipos de gestión.....	22
1.2.4. Ámbitos de gestión docente	24
1.2.4.1. Ámbito de la gestión Legal.....	24
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje	26
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	28
1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación	31
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente	33
1.3.1. Definiciones de estrategias	33
1.3.2. Tipos de estrategias.....	34
1.3.2.1. En la gestión legal	35
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular	37
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	38
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	40
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	43
2.1. Diseño de investigación	44
2.2. Contexto.....	44
2.3. Participantes	45
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	46
2.4.1. Métodos.....	46
2.4.2. Técnicas	47
2.4.3. Instrumentos.....	49
2.5. Recursos.....	50
2.5.1. Humanos	50
2.5.2. Materiales.....	50
2.5.3. Institucionales.....	51
2.5.4. Económicos.....	51

2.6. Procedimiento	51
CAPITULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	53
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	54
3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	54
3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño profesional.	55
3.1.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	56
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	58
3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	58
3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.	59
3.2.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.	61
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.	62
3.3.1. Planificación del proceso enseñanza aprendizaje.	62
3.3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.	62
3.3.1.2. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.	64
3.3.1.3. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.	65
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	67
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.	67
Inicio.....	67
Desarrollo.....	68
Evaluación	70
Visión global.....	71

3.3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.	72
Inicio.....	72
Desarrollo.....	73
Evaluación.....	75
Visión global.....	76
3.3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.	77
Inicio.....	77
Desarrollo.....	78
Evaluación.. ..	80
Visión global.....	81
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.	83
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción docente y la observación del investigador.	83
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	85
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	87
3.5. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	89
(Transpuesto) resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	90
Comparación de cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.	92
CAPITULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
4.1. CONCLUSIONES	95
4.2. RECOMENDACIONES	97

BIBLIOGRAFIA	98
PROPUESTA.....	105
ANEXOS	

RESUMEN

El presente trabajo investigativo da a conocer el nivel de desempeño docente de los profesionales dentro de un proceso de enseñanza aprendizaje.

El objetivo general de esta investigación es determinar el desempeño docente de los profesionales en ciencias de la educación tomando en cuenta los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su respectivo estudio.

El lugar donde se llevó a cabo la investigación es la Unidad Educativa Yatuví, ubicada en la provincia Bolívar, cantón Caluma y el recinto Yatuví.

La muestra que se tomó como referencia para desarrollar esta investigación fueron cinco docentes, que prestan sus servicios en nivel de bachillerato.

Los métodos utilizados fueron, analítico-sintético, inductivo-deductivo, descriptivo, hermenéutico y estadístico así también se utilizó la encuesta y el registro de observación con su respectivo instrumentó el cuestionario.

Se concluyó que los docentes investigados se encuentran con nivel aceptable de desempeño profesional, recomendándoles que se sigan manteniendo con ese nivel y a la vez preparándose constantemente.

Palabras claves: Desempeño- Docente- Proceso- Educación

ABSTRAC

This investigative work reveals the level of teaching performance of the professionals in the process of teaching and learning

The overall objective of this research is to determine the performance teaching professionals in science education taking into account the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership, and communication for their respective study.

The place where the research was conducted is the Yatuví educational unit, located in the Bolívar province, Caluma canton and the Yatuví site.

The sample that was taken as a reference to develop this research was five docentes that their services are provide at the undergraduate level.

The methods used were analytical-synthetic, inductive-deductive, descriptive, hermeneutic, and statistical and also used the survey and observation with their respective registry implemented the questionnaire.

Concluded that investigated teachers are acceptable level of job performance, recommending that they continue keeping with that level and preparing at the same time constantly.

Keywords = Performance – Docente – Process – Education.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación permitió realizar el análisis del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio que se realizó en la Unidad Educativa Yatuví del recinto Yatuví, del cantón Caluma y de la provincia Bolívar, durante el periodo lectivo 2013 - 2014; el mismo que en la actualidad ha venido tomando gran importancia en la educación.

Con esta investigación se propuso estructurar y analizar un sustento teórico en donde queda claramente definido diferentes conceptos del desempeño docente, conociendo el nivel de desempeño de los profesionales, este proceso investigativo justifica la importancia que tiene para la UTPL, pues le ayudo a conocer el desenvolvimiento de los docentes dentro de un proceso didáctico, también facilito a que los docentes e investigador conocieran a profundo los diferentes niveles que existe para evaluar el desempeño profesional.

Cabe recalcar la colaboración voluntaria de manera total de los directivos, docentes y estudiantes de la Unidad Educativa Yatuví para el desarrollo de esta investigación, así como el apoyo moral, sugerencias y recomendaciones, siendo meritoria destacar la colaboración brindada por la Universidad Técnica Particular de Loja con la documentación respectiva, y la orientación del tutor de trabajo de graduación quien con su amplio conocimiento supo guiarme acertadamente la presente investigación.

Los métodos destacados para llevar a cabo el presente trabajo de investigación fueron, el analítico, el descriptivo, el inductivo deductivo, el hermenéutico y el estadístico, aplicando diversas técnicas como son la lectura, los organizadores gráficos, de resumen, la encuesta y la observación.

La realización de este trabajo es de suma importancia debido a que gracias a él, se logró determinar el nivel de desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los profesionales, permitiendo evidenciar un desempeño aceptable.

Durante el proceso de investigación se logró fundamentar teóricamente los diferentes aspectos que intervienen en el desempeño docente conociendo los cuatro ámbitos de estudio, para medir la frecuencia, la importancia y el nivel de conocimiento, se utilizaron los instrumentos que nos facilitó la Universidad Técnica Particular de Loja, llegando a obtener resultados confiables y claros.

Se analizó detenidamente cada uno de los ámbitos de investigación llegando a conclusiones y recomendaciones para mejorar el nivel desempeño profesional, se realizó la propuesta la cual ayudo de manera clara para que los docentes de la Unidad Educativa Yatuví conozcan e identifiquen el plan decenal.

Esta investigación se encuentra organizada en cuatro capítulos, dentro del primer capítulo se da a conocer la fundamentación teórica más relevante del tema como es: el desempeño docente, su importancia, su característica, su gestión y las estrategias en los ámbitos, legal, de aprendizaje, de planificación, del liderazgo y comunicación; el segundo capítulo hace referencia a la metodología que se utilizó para conocer el desempeño docente; en el tercer capítulo se presentó los resultados y a la vez el análisis de los datos obtenidos dentro de la investigación; en el cuarto y último capítulo se expuso las conclusiones, recomendaciones y la propuesta de esta investigación.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Para llegar a un mejor entendimiento del quehacer educativo es meritorio entender y definir cuáles son los elementos que lo componen, entre los cuales se destaca al docente y su desempeño.

El desempeño es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador. (Colectivo de autores del ICCP, 2007).

Según Nerici (1985), define al docente como: “Una persona que se dedica a enseñar o realiza acciones referentes a la enseñanza, que arrastra, entusiasmo y contagia en la senda que llevan hacia la realización de los objetivos de la educación” (p.107).

Las cualidades que debe reunir un docente según Nerici (1985) son: “Capacidad de adaptación, equilibrio emotivo, capacidad intuitiva, sentido del deber, capacidad de conducción, amor al prójimo, sinceridad, interés científico, humanístico y estético, capacidad de comprensión de lo general, espíritu de justicia, disposición, empatía y mensaje” (p.107).

Las responsabilidades de la docencia tienden a aumentar en la medida que la familia va perdiendo las oportunidades de educar a sus hijos y que la vida social se va haciendo más compleja.

Según este autor docente es una persona que está encargada de transmitir los conocimientos de una determinada ciencia, de forma clara, utilizando sus cualidades y destrezas, con el fin de incrementar las oportunidades de superación de sus educandos.

Al tener en conocimiento que toda actividad humana está constantemente evaluada por su desempeño, más aun si es un quehacer educativo, apuntando no solo a su cumplimiento si no a la calidad de la misma. Es por ello que el desempeño docente conlleva a una serie de procesos que el maestro debe seguir, utilizando de forma adecuada los materiales, técnicas, instrumentos y el dominio de los contenidos que fortalecerán el aprendizaje que desea transmitir a las y los estudiantes.

“El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones, este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.” (Montenegro, 2003, p.18).

Se puede decir que el desempeño docente es la capacidad que tiene un maestro de involucrar diferentes acciones, deberes y actividades para desarrollar habilidades, destrezas y competencias referentes a su cargo y a las exigencias que demanda ser docente.

Tomando en cuenta las definiciones anteriores se entiende que el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro de nuestro sistema educativo, es el quehacer profesional que requiere de planificación, ejecución y evaluación de su tarea educativa en el aula, la calidad de relación y comunicación que logre con el grupo de clase.

Es importante tener en cuenta lo que señala Glasersfeld (1993):

El desempeño docente no debería seguir siendo el de distribuir verdades, sino más bien el de ayudar a guiar al estudiante en la organización conceptual de ciertas áreas de experiencia, para lograr esto se requiere del docente dos clases de competencias, la primera, una idea adecuada de donde está mentalmente el estudiante y; la segunda una idea adecuada de la meta a lograr por los estudiantes (p. 22).

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Hoy en la actualidad la educación está en constante cambio y por ello surgen diversos factores que influyen en el desempeño docente, entre ellos mencionamos los siguientes.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

Es uno de los factores que influye en la vida escolar y sobre todo en el desempeño docente, Garcia y Vaillant (2009), manifiestan que dentro de la formación inicial de un docente “tenemos la oportunidad de nuevos docentes apasionados por la enseñanza, o bien simplemente podemos contribuir a un sistema reproductor que no haga más que confirmar las creencias que los futuros profesores ya traen consigo cuando ingresan a la institución formadora” (p. 49).

Con las contribuciones de Garcia C. et al, 2009, para la formación inicial de un docente es necesario que el postulante asuma el compromiso de formación continua, y de respeto al derecho de aprender de los estudiantes. Además de esto debemos plantear la necesidad

imperiosa de reformar las estructuras curriculares, organizativas y personales que actualmente impera.

“La universidad y la escuela deben conversar para que la formación inicial de un docente, hable el lenguaje de la práctica, pero no en una práctica anclada en una mera transmisión, sino una práctica profesional comprometida con la idea de que todos somos trabajadores del conocimiento” (García y Vaillant, 2009, p.49).

La formación inicial es una etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, involucrando una amplia red de dimensiones políticas, sociales y educativas, destinadas a preparar a los futuros docentes, para que desempeñen una buena función, difícilmente acotables con precisión y univocidad abierta a múltiples interpretaciones y perspectivas.

La formación, capacitación y perfeccionamiento del docente debe contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación, al desarrollo y crecimiento profesional, estando dirigida a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño docente, mediante la actualización de conocimientos, técnicas y medios que ayuden a mejorar el cumplimiento de sus funciones como docente.

La capacitación docente hoy en la actualidad es algo sumamente sustancial, por la necesidad que se van incrementando nuevos modelos, y la tecnología se va desarrollando, la cual es un herramienta para que los docentes vayan fortaleciendo, innovando y enriqueciendo sus conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y destrezas para luego ponerlas en práctica en beneficio de la enseñanza.

Con los constantes cambios que se están dando en nuestro sistema educativo “surge una demanda por parte de los docentes de realizar una capacitación en la cual se desarrolle una nueva concepción de los contenidos curriculares y su ordenamiento para la planificación” (Segastizabal, 2004).

Según Segastizabal (2004) “Para que el aprendizaje resulte significativo para las alumnas y los alumnos no alcanza con contenidos adecuados, sino que deben ser reconsiderados en relación al papel que desempeñan en el proceso del aprendizaje” (p.140).

En síntesis el rol del maestro es algo insustituible, que debe estar actualizándose permanentemente, con el fin de que se convierta en un orientar del proceso de enseñanza aprendizaje, formando a las alumnas y los alumnos de acuerdo a los adelantos científicos, tecnológicos y a las demandas laborales del país.

1.1.2.2. Motivación

La palabra motivar viene del latín *–moveré–* que significa mover, entonces motivar es generar en otros una energía conducente al logro de un fin. Es también una fuerza que impulsa a un sujeto a adoptar una conducta determinada, en definitiva motivar es algo tan sencillo como mover a una persona a realizar algo que deseamos que haga (Urcola J. L., 2008).

En el 2008, Urcola define a la motivación como: “Una situación emocionalmente positiva o negativa, que se produce en un sujeto cuando existe un estímulo o incentivo que le satisface una necesidad y le hace desarrollar una conducta determinada” (p.63).

La motivación es una tensión interior que pone en movimiento a un individuo, es una fuerza fundamentalmente interna que se manifiesta a través de la conducta con la finalidad de lograr un objetivo, es un mecanismo que impulsa a un sujeto a conseguir aquello que le hace falta para establecer su equilibrio.

Mientras Nerici (1985) manifiesta que: “Motivar es el proceso que provoca cierto comportamiento, es la forma de predisponer a un alumno hacia lo que se le quiere enseñar, llevándole a participar activamente en los trabajos escolares” (p.109).

La motivación de los docentes en uno de los requisitos previos para poder lograr alumnos motivados, teniendo como propósito despertar el interés, estimular el deseo de aprender y dirigir los esfuerzos para alcanzar metas definidas.

Motivar es animar a los alumnos a que aprendan y consecuentemente realicen un esfuerzo para alcanzar los objetivos previamente establecidos (Nerici, 1985).

La motivación es un factor decisivo en el proceso de aprendizaje, y no podrá existir, por parte del profesor, dirección del aprendizaje, si el alumno no está motivado, dicho de otra manera no hay aprendizaje sin esfuerzo.

Para Nerici, la motivación tiene por objeto establecer una relación entre lo que el profesor pretende que el alumno realice y los intereses de este. Un alumno está motivado cuando siente la necesidad de aprender lo que está siendo tratado, esta necesidad lo lleva a aplicarse, a esforzarse y a perseverar en el trabajo hasta sentirse satisfecho.

En conclusión la motivación es un factor importante tanto para el docente como para las alumnas y los alumnos, al estar un docente motivado explotará todo su potencial y convertirá el aprendizaje en algo significativo para las alumnas y los alumnos, al tener estudiantes motivados ellos se dispondrán a participar en el proceso de enseñanza aprendizaje demostrando un interés por los contenidos que se están tratando, los cuales los asimilarán por placer, no por obligación.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

Al sentir la necesidad de estar en relación con las demás personas, este factor toma relevancia en el desempeño docente, cuando se tiene una adecuada comunicación con el alumno, tanto estudiantes como docente van a sentirse libres, para desenvolverse dentro del proceso de aprendizaje.

El aula es sin duda el medio fundamental, donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir su labor que tiene como eje medular la relación con el alumno.

La relación profesor–alumno ha ido sufriendo alteraciones a lo largo de los tiempos, esta situación ha hecho que, cada vez más, el profesor sienta la necesidad de buscar estrategias que le permitan mejorar la relación con sus alumnos y, en consecuencia, el establecimiento de ambientes adecuados que faciliten el aprendizaje en el aula (Vieira, 2007).

Mientras Vaello (2008), argumenta que la “relación de cada profesor con sus alumnos es una relación peculiar que tiene registros muy específicos que la diferencian de otro tipo de interacciones y requiere del profesor una serie de competencias concretas necesarias para mantenerla bajo causas positivas” (p.194).

Al conocer que el maestro es una guía para construir el conocimiento en sus alumnos, de igual manera el docente cumple un papel de formador en la personalidad de sus alumnos, es por ello que en la relación profesor estudiante se deben practicar, el respeto, el apoyo, la calidez, el amor y todos los valores humanos.

La relación maestro alumnos es compleja pero juega un papel muy importante para lograr y facilitar la adquisición de conocimientos dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, para Barrio y Rubio Prado (2003), “La interacción social no es uno de los posibles aspectos del proceso de enseñanza aprendizaje, sino que es el proceso mismo de enseñanza aprendizaje es interacción ya que el conocimiento se construye conjuntamente” (p. 619).

El profesor es un facilitador para que el alumno aprenda a aprender, implicándole, en las destrezas y técnicas de reflexión, para Labrador, Diez, Martínez y De la Puente (2002), “El profesor suscita el recuerdo de la experiencia e implica al alumno en la reflexión de modo que se sienta impulsado a actuar según actitudes, valores y creencias” (p. 342).

En resumen la relación profesor alumno es un nexo bipolar de ida y vuelta, que no se establece sobre la base de simpatía mutua o de intereses comunes, más bien esta se funda en cierta imposición, en donde el profesor debe responder con paciencia, prudencia y exigencia en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter.

1.1.2.4. Relación familia escuela

La familia es el pilar más importante dentro de la formación de todo ser humano, donde recibe por primera vez una educación, convirtiéndose en el actor fundamental dentro del proceso de formación de los individuos y de la sociedad.

La escuela es el segundo hogar donde los niños comparten y desarrollan las habilidades, competencias, actitudes, que el alumno trae desde la familia, que le sirven para ir relacionándose con sus compañeros y docente.

Comellas (2009), define a la escuela como: “El lugar que da recursos para interpretar las informaciones (diferentes lenguajes, códigos y usos de la comunicación verbal, no verbal, matemática, espacial, musical, visual y plástica) que proceden de campos diversos” (p. 60).

Para Comellas (2009), “La escuela no es una isla, sino es una pequeña muestra de la sociedad y por eso es un reflejo de ella” (p.60).

La educación es una tarea compartida entre los padres de familia y docentes, cuyo objetivo principal es formar a una persona íntegramente, en donde el docente tiene la responsabilidad de hacer partícipes a los padres de familia, facilitándoles toda la información necesaria para que se sientan unidos con la escuela, con lo cual van a sentirse responsables con la educación de

sus hijos. La relación familia escuela se lleva con éxito si existe una buena confianza y una actitud participativa de los dos elementos.

La familia y la escuela deben compartir una colaboración lo más estrecha cordial y coherente posible para contribuir a sentar las bases de un entendimiento y cooperación mutua, mejorando con ello la educación de las y los estudiantes. (Fernández & De Lama, 1992)

La relación entre estos dos elementos para Angeletti y Gracia (2008) es directa debido a que:

La familia brinda los elementos iniciales y fundamentales en el proceso de personalización, donde se evidencia tres elementos básicos. El primero la imagen de sí mismo, luego la imagen del mundo (realidad) y por último la imagen de la relación yo-mundo sobre la que se asentaran sus conductas personales, en donde la escuela ofrece evidencias que permiten desarrollar estos tres aspectos íntegramente, en un contexto más amplio y específico, ya que la función es desarrollar las capacidades que permitan la formación de una personalidad autónoma e integrada activamente a la sociedad y la cultura donde vive (pp. 14 - 15).

En síntesis tanto la familia como la escuela son de sustancial transcendencia en la formación de una persona. Son dos elementos que siempre tienen que hablar el mismo lenguaje para que se produzca el desarrollo adecuado del proceso enseñanza aprendizaje, ayudando al educando a formar su conducta y personalidad.

1.1.2.5. Organización institucional

“La palabra organización identifica la separación entre grupos o unidades y arreglo de los mismos con tareas similares además implica una estructura interna” (Millán, 1989, p. 12).

Mientras la palabra “institución abarca un aspecto más amplio y de conducta que la organización, de hecho una institución puede actuar y comportarse a través de varias organizaciones” (Millán, 1989, p. 12).

La organización institucional es la forma de cómo se encuentra estructurada una institución de acuerdo a las jerarquías que existen dentro de la misma. Esta organización permite a una institución que alcance un prestigio o un declive.

En cambio Carda y Larrosa (2007), manifiestan que la organización institucional “tiene por objetivo ordenar todos los elementos que inciden en la función educadora hacia un objetivo claro y concreto; estimular y facilitar el desarrollo de la personalidad de todos los elementos de la comunidad en que está localizada” (p. 17).

En síntesis se debe tener presente que toda institución tiene que estar bien organizada y designar responsables para el cumplimiento de sus actividades. Este factor afectaría al desempeño docente de la siguiente manera:

Al encontrarnos con una institución desorganizada esta caería en el campo de la mediocridad y sus maestros serán individualistas no cumpliendo con las metas establecidas, afectando directamente al proceso de aprendizaje y por ende a la educación de la institución.

De igual manera esta potenciaría el desempeño docente, cuando una institución está bien organizada, ella conoce las metas y los objetivos que pretenden alcanzar en el año, con la ayuda de maestros, alumnos, directivos, padres de familia, comunidad, etc. Logrando que el docente conozca su responsabilidad que tiene con la institución, con sus alumnos, y con el deber que tiene como educador.

1.1.2.6. Políticas educativas

Según Cabrera y Espinosa (2006) Las políticas “son aquellos contenidos que expresan metas y resultados sustentados en una explicación sustantiva sobre la interacción de los factores que subyacen a los cambios sociales e institucionales” (p. 30).

Mientras Díaz y Guzmán (2010), definen a una política como:

Un conjunto y secuencia de decisiones articuladas para lograr fines previstos, planificados o visualizados, a su vez, implica elegir medios adecuados para el fin previsto, una política no es una decisión aislada. En tanto conjunto de decisiones y acciones compromete e integra recursos, visiones, acciones y marcos ideológicos o pragmáticos (implícitos y explícitos) (p. 32).

Las políticas educativas son un conjunto de acciones adoptadas por una autoridad educativa competente y legítima orientadas a resolver problemas específicos y/o alcanzar metas consideradas políticamente o moralmente deseables para una sociedad o un estado (Cabrera & Espinosa, 2008).

El término política educativa se definen como:

El conjunto de líneas generales que desarrollan la educación de un país a las cuales deben atenerse todas las actividades educativas de los centros que forman la red del sistema. Una política educativa elegida por una sociedad está condicionando la práctica diaria de los procesos educativos y la organización de los centros a través de la legislación educativa (Carda y Larrosa, 2007, p. 54).

Para Cabrera y Espinosa (2008), las consecuencias de las reformas educativas implican un conjunto de decisiones orientadas, estratégicamente estructuradas por una jerarquía de valores, que pretenden contener uno o varios programas de acción que tienen metas específicas que deben alcanzarse.

Las políticas educativas se encuentran relacionadas con las políticas institucionales, que se definen como una decisión escrita que se establece como guía, para los miembros de una comunidad educativa, proporcionando un marco de acción lógico y consistente, las políticas institucionales afectan a todos los miembros de una institución por el simple hecho de ser partícipes de las decisiones que se realicen en beneficio de la comunidad educativa.

Toda política institucional debe fundamentarse y reflejar los valores de una comunidad educativa, al estar bien establecidas y claras éstas se convierten en una herramienta muy importante para lograr y consolidar la calidad educativa en todas sus dimensiones.

Las políticas educativas son aquellos reglamentos y obligaciones que surgen dentro de un estado en beneficio de la educación, con el objetivo de realizar cambios en el ámbito educativo, cultural e ir mejorando la calidad de los actores del aprendizaje.

1.1.3. Características del desempeño docente

Con la definición de desempeño docente, se conoce de ante mano que la labor docente no se reduce simplemente a un ser que transmite conocimiento, sino que su función es más compleja, es de ser un guía u orientador para que las alumnas y los alumnos descubran por si solos el nuevo conocimiento, y de forma conjunta vayan desarrollando su personalidad.

Para ser un docente “no basta saber lo se va enseñar, es lo menos que hace falta, la receta para hacer buenos docentes es un poco distinta; una onza de conocimientos, dos de métodos

buenos para la enseñanza y seis de disciplina. He aquí un docente excelente. Me equivoco todavía faltan de ocho o diez partes de cariño a los alumnos” (Rodríguez, 1999, p. 197).

La tradición y los estudios sobre el desempeño docente coinciden en asociar determinadas cualidades con el buen profesor. El Sahili González (2010), menciona 5 características de los buenos docentes, que de una u otra manera sirven como base para la preparación de los instrumentos de evaluación de su desempeño.

Las características que da a conocer El Sahili González (2010) son:

- ✓ Dominio de la materia.
- ✓ Comunicación fácil con sus estudiantes.
- ✓ Establecimiento de una relación cordial en clase y habilidad para organizar la participación del grupo y permitir la mutua interacción.
- ✓ Respuestas en forma personal a cada estudiante.
- ✓ Manifestación de entusiasmo contagioso que despierte el interés del estudiante y estimular la relación de este (p. 292).

Mientras que Rodríguez (1999) argumenta que: “Docente es quien ocupa un lugar primordial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo considera como el alma de la enseñanza-aprendizaje” (p. 197).

En 1999, Rodríguez manifiesta que no bastan con tener edificios modernos, muebles y materiales escolares de primera calidad, los métodos más avanzados, si no se tiene en cuenta “el alma” que todo lo mueve, que da vida y animación a la letra muerta de los reglamentos. Su ejemplar conducta, ardiente patriotismo, su sólido saber y su talento pedagógico son las más sólidas características de un docente.

En conclusión las características del desempeño hacen que los docentes se conviertan en personas que aliente, anime y guíen a los estudiantes en el proceso de aprendizaje para la consecución de las metas establecidas.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

En la actualidad la educación trae consigo diferentes retos o desafíos a las instituciones educativas y sobre todo al desempeño docente, es por ello que cabe mencionar algunos desafíos:

1.1.4.1. Desarrollo profesional

El desarrollo profesional es la capacidad que tiene un maestro para seguir preparándose constantemente e ir innovando sus conocimientos que le ayudaran durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El desarrollo profesional en un docente comienza desde el momento que decide vincularse a la labor docente, cuando continua con su formación, va aprendiendo de sus maestros, aprende de su práctica, de sus alumnos, de su entorno y de su experiencia, con todo ello va fortaleciendo, enriqueciendo sus habilidades, destrezas, actitudes, y el nivel de conocimiento, con el objetivo de ir convirtiéndose en un buen docente, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos, en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De su parte Imbernón (1994), manifiesta que el desarrollo profesional “se incluye desde la formación del profesorado, tanto inicial como permanente, como un proceso dinámico evolutivo de la profesión y función docente, y que, por otra parte se integra en lo que anteriormente denominábamos progresismo” (p. 45).

Para Imbernón (1994), el concepto de desarrollo profesional engloba todos los procesos que mejorarán el conocimiento profesional, las habilidades y las actividades de los trabajadores dentro de un centro educativo, por lo tanto afecta a los equipos de gestión, al personal no docente y al profesorado.

El desarrollo profesional dentro de la docencia se define como la capacidad que tiene un profesor para mantener la curiosidad acerca de la clase, identificando intereses significativos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, valorando y buscando el dialogo con colegas expertos como apoyo en el análisis de datos (Garcia & Vaillant, 2009).

El desarrollo profesional se caracteriza por una actitud permanente de indagación, de planteamiento de preguntas y problemas, en busca de sus soluciones, llegando a ser una herramienta imprescindible para mejorar el nivel escolar.

Entonces el desarrollo profesional se podría definir como un proceso de formación continua a lo largo de toda su vida profesional, que ayuda a cambiar la forma de pensar, juzgar y sobre todo la de actuar de un docente, en beneficio de la educación. Siendo los docentes los agentes activos en el proceso de profesionalización, todo esto gracias al conocimiento experiencial que han adquirido en el transcurso de sus vidas.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

Al haber definido anteriormente lo que es familia y escuela, se está al tanto que dentro de ellas se desenvuelve y se practica la conducta de una persona, siendo necesario saber el significado de comunidad y su importancia dentro del desempeño de un docente.

Según Manenti (1983) define a la comunidad como “el conjunto de personas que comparten el trabajo y la mesa, un club social de amigables tertulias, un tormento, la comunidad nos inspira, alegría, agradecimientos aguante, oportunidad de crecer, salvación, esperanza, amenaza etc.” (p. 8).

Para Manenti, solo se puede hacer comunidad si se está de acuerdo de la naturaleza y la finalidad de la comunidad, preguntándose ¿Qué es lo que busco al estar con los demás? ¿Que pretendo? ¿Cómo me comporto?

Una vez conocido el significado de lo que es familia, escuela y comunidad, estos tres conceptos forman una trilogía fundamental dentro del desempeño de un docente y del proceso de enseñanza-aprendizaje, gracias a esta trilogía se alcanzan los objetivos propuestos en el aprendizaje, al estar involucrados los tres agentes (familia-escuela-comunidad), una persona va desarrollando sus capacidades, habilidades, formando su conducta y su personalidad.

La familia, escuela y comunidad son los pilares para la formación de una persona, siempre teniendo en cuenta ¿Cómo? y ¿Para qué se va enseñar? Y también el rol que desempeñan cada una de ellas en la formación. Ejemplo.

La familia es el lugar donde una persona aprende los valores y costumbres.

La escuela es donde la persona va adquiriendo más conocimientos, y va perfeccionando dichos valores.

En la comunidad la persona, manifiesta los saberes adquiridos en la familia y en la escuela de forma libre y espontánea. Donde se ayuda con las experiencias de las demás personas.

En síntesis al estar en consenso está trilogía el desempeño de un docente va a llegar a ser superior, él ya conoce cuales son las responsabilidades de cada actor del aprendizaje, explorando los conocimientos que traen sus alumnos, asociando dichas experiencias al conocimiento nuevo.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

Dentro de la fundamentación teórica de la práctica docente comenzaré definiendo lo que es la fundamentación teórica y lo que es la práctica docente.

La fundamentación teórica es la parte de la teórica que realiza el maestro para aplicar en su práctica, en ella se encuentran involucradas las planificaciones diarias, la metodología, los recursos que va utilizar y las formas de evaluar a sus alumnos.

Dentro la fundamentación teórica se coloca los aspectos más relevantes, se señalan los objetivos del año, del parcial y de la unidad, las destrezas, habilidades y actitudes que se pretenden alcanzar con los estudiantes, sin una fundamentación teórica un docente caería dentro de la improvisación y la educación se vuelve poco motivadora.

La práctica docente es lo que acontece día a día en las aulas en torno al proceso de enseñanza aprendizaje, es donde ocurre la mayor parte de la actividad docente, involucra el lenguaje, el comportamiento que se espera de los alumnos, las actitudes, las estrategias didácticas, el trato, los discursos verbales y no verbales, las expectativas sobre el aprendizaje, el estilo de interacción y la distribución de los espacios (Parga, 2004).

La práctica docente es una práctica social compleja y multidimensionada que implica la toma de decisiones, planificadas y no planificadas con un margen de indeterminación y zonas de incertidumbre (Cuenca, Nucinkis, & Zavala Virginia, 2007).

Para Cuenca R. et al, definen a la práctica docente como: “El trabajo que el profesor desarrolla cotidianamente en determinadas y concretas condiciones sociales, históricas e institucionales. Trabajo que involucra una compleja red de actividades y relaciones que incluyen lo social, lo institucional y el proceso que se lleva a cabo en el contexto del aula” (p. 43).

Entonces la fundamentación teórica de la práctica docente es la forma como el docente se prepara, y se desenvuelve durante el desarrollo de su práctica educativa, es de trascendental importancia, con ella el maestro se siente más seguro de estar frente a un grupo, de igual manera esta se va adquiriendo según el grado de experiencias que va recopilando en el vivir cotidiano.

Con esto no se quiere decir que al tener una buena fundamentación teórica se va a desarrollar una clase magistral, pero si ayudará a mejorar el dominio del contenido del tema que se pretende tratar. Las clases magistrales son aquellas donde el estudiante es el principal protagonista, ellos demuestran interés, y se apasionan por incorporar el nuevo conocimiento.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

La gestión hace referencia a los “procesos que permiten analizar la toma de decisiones, la conformación de equipos, la delegación, la negociación, la distribución de espacios, tiempos y responsables” (Azzerboni y Harf, 2003, p. 34).

Para profundizar el significado de lo que es la gestión educativa, cito a continuación diferentes definiciones.

A nivel macro curricular la gestión educativa, es aquella disciplina que está encargada de la gestión global de los sistemas educacionales y de la creación de políticas, mientras que a nivel micro curricular es la disciplina que enfatiza principalmente el trabajo en equipo, y en consecuencia el aprendizaje organizacional, tendientes a la generación de procesos que permiten diagnosticar, planificar, implementar y evaluar el quehacer pedagógico de la institución educativa (Sánchez, 2011).

La gestión educativa se asume como el conjunto de acciones relacionadas entre sí, que desarrolla el equipo docente y administrativo de un centro educativo, un distrito, una regional o una instancia nacional para promover y posibilitar el logro de sus propósitos para la comunidad educativa (Fernández J. , 2002).

Este autor considera que el desafío más grande de la gestión educativa está en dinamizar los procesos y la participación de los actores que intervienen en la acción educativa.

Por su parte Quintasi (2006), define a la gestión educativa como una forma de interacción social, de comunicación y relacionamiento horizontal que involucra a los diferentes actores empleando diferentes métodos, recursos y estrategias orientadas a lograr un fin, es decir un proceso de construcción de condiciones para que el futuro educativo que se desea lograr se concreté.

La gestión educativa como disciplina es relativamente joven, según Hernández (2012), se dirige a la formación del ser humano, y por ello, en el ámbito de la educación, el contexto interno, o al menos parte del contexto interno (alumnos) tiende a mezclarse conceptualmente con el fin de la organización.

Hernández (2012), manifiesta que a la gestión educativa le “corresponde la operación y desarrollo eficiente de los procesos y recursos disponibles, la influencia consciente y sistémica sobre el colectivo de personas y el ser humano individual, con el fin de lograr resultados relevantes para la institución y la sociedad” (p. 1).

La gestión educativa de acuerdo a las investigaciones de Hernández (2012), es aquella que está “enmarca en el proceso de desarrollo estratégico institucional de manera integral y coherente en el cual se definen objetivos, acciones y prioridades que comprometan a todos los actores institucionales de acuerdo al tipo de educación que se ofrece” (p. 4).

Para esta autora la gestión educativa no puede estar ajena de las políticas educacionales del país, pues de lo contrario no se prepara al ciudadano que reclama la sociedad.

Para mí la gestión educativa son las habilidades que posee un directivo para organizar y dirigir una institución, determinando las actividades que van a realizar los miembros de la entidad educativa, según los objetivos institucionales y las necesidades que se encuentran dentro del centro educativo. Siendo la gestión educativa la clave para explicar la misión de una institución.

La gestión educativa es un proceso, de planificación y ejecución de un plan, que realiza un docente para cumplir con los objetivos propuestos, mediante estrategias previamente seleccionadas, organizando diferentes actividades que se desarrollaran durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En cambio para Azzerboni y Harf (2003), la gestión educativa consiste en:

- ✓ Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.

- ✓ Definir los objetivos institucionales, 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 esta se inserta, como los logros y problemas de la misma administración.
- ✓ Comprometer a todos los actores institucionales
- ✓ Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece (p. 34).

1.2.2. Características de la gestión

Al conocer que la gestión es un proceso mediante el cual se plantea, dirige y controla las organizaciones de una institución. Algunos autores señalan diversas características de la gestión educativa.

Entre las características que señala Martínez (2001), la gestión educativa debe ser:

Flexible. Es la capacidad que deben tener los directivos y miembros de la institución para adaptarse al entorno donde se encuentra la institución.

Autónoma. La gestión educativa a más de ser autónoma debe ser autentica.

Tareas y gestiones compartidas. Dentro de la gestión educativa las tareas y las gestiones a realizarse, siempre se las debe elaborar de forma compartida, con el objetivo de que ayuden a detectar los problemas existentes en la institución (directivos, docentes, comunidad y familia).

Funciones definidas. Son aquellas funciones que el directivo de la institución designa a los miembros de la entidad educativa, para que se cumplan los objetivos y metas de la gestión educativa.

Relaciones con la comunidad. Son de vital importancia, con la ayuda de ellos se logra detectar los problemas exteriores de la institución, implementándolos dentro del proyecto de gestión.

Comunicación. Es un punto de transcendental importancia en todo gestión, con una buena comunicación se llega al consensó entre los miembros de la institución, con ella se logra detectar con mayor facilidad los problemas existentes y se da soluciones a los inconvenientes.

Según Martínez “la gestión educativa no debe basarse en uniformidades, ella reconoce la complejidad de las organizaciones y el carácter singular y específico de cada uno de ellos, con un horizonte de compañerismo y organización” (p. 90).

En cambio para Fernández J. (2002), la característica que debe tener una gestión educativa, es que “sea de calidad, con lo cual se va contribuyendo a la creación de condiciones, para la satisfacción de necesidades y el cumplimiento de los objetivos trazados por los directivos de una institución” (p. 107).

Las características de la gestión son señaladas como un factor de importancia central en el logro de la eficiencia escolar. Es decir están relacionadas directamente a mejorar el nivel de organización y de educación en una institución (Murillo & Fabara, 2003).

Cabe mencionar que a más de las características descritas anteriormente, en una gestión educativa nunca debe faltar la sencillez, la veracidad, la simplicidad, buena comunicación e innovaciones, productividad, resistencia al cambio, buen clima de trabajo, integridad, eficiencia, coherencia, equidad, evaluación y liderazgo, con un objetivo y un fin establecido. Al aplicar estas características se logrará alcanzar las metas establecidas por los directivos de la institución, docentes y actores del aprendizaje.

1.2.3. Tipos de gestión

La práctica de gestión hoy en día va más allá de la mera ejecución de instrucciones que vienen del centro de la institución, las personas que tienen responsabilidades de conducción cada vez son más y tienen que planificar y ejecutar un plan de gestión en las diversas áreas de desempeño (Sánchez, 2011, p. 9).

La revista de educación de Pérez (1975) aporta con algunos tipos de gestión.

Gestión formal.- Aseguran que los objetivos se fijen a nivel institucional, ya que las personas que ocupan los cargos más importantes son quienes mejor pueden determinarlos, dando a que otros maestros los ejecuten.

Gestión democrática.- Es aquella en donde todos los miembros de la organización estén de acuerdo con los objetivos propuestos.

Gestión política.- Son aquellos que dan más importancia a los objetivos de los subgrupos o departamentos que a los objetivos institucionales.

Gestiones subjetivas.- Son aquellas gestiones que dan más importancia a los fines de los individuos que a los de las instituciones o grupos.

Gestiones ambiguas.- Consideran que los objetivos son en realidad problemáticos y mientras los otros modelos asumen que los objetivos son claros a nivel institucional, grupal o individual, este tipo dicen que estos son tan poco claros que pueden justificar diferentes comportamientos (pp. 187-188).

De igual manera Gallardo y Jiménez (2003) aportan dos tipos más de gestión, la directa e indirecta.

Gestión directa.- Es aquella que permite controlar de una forma muy estrecha las responsabilidades y obligaciones que tienen los miembros de la institución.

Gestión indirecta.- Es aquella gestión que brinda un poco de libertad a los miembros de la organización, dando la oportunidad a que adopten una nueva idea a los objetivos propuestos por los directivos (pp. 111 - 114).

En cambio Sánchez (2011), opina que existen tres tipos de gestiones:

Gestión directiva (DIRECCION).- Implica la asignación, la programación, implementación, control reorientaciones y evaluación de la acción implicando la responsabilidad de las decisiones y tienen un impacto institucional.

Gestión pedagógica (AULA).- La gestión pedagógica en los diferentes niveles de enseñanza adquieren vital importancia para solucionar los problemas que enfrenta el proceso docente educativo en la formación de los profesionales, tomando en consideración las tendencias actuales y el énfasis en la interpretación cada vez más creciente y activa de los estudiantes en su formación.

Gestión de la comunidad.- Es aquella que se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad, participación, convivencia, inclusión y prevención de riesgos (p. 9).

De los tipos de gestión se resaltan las que señala Sánchez (2011) porque ellas tienen que ver con la gobernabilidad y con nuevos balances e integraciones entre lo teórico y lo político en educación, de igual manera con la resolución de conflictos, donde los docentes y directivos son actores que toman decisiones, permanentemente, puesto que la gestión se relaciona con la incertidumbre, las tensiones, ambigüedades y los conflictos inevitables desde la dirección, la comunidad y en las aulas de clases. Donde se hace necesario encontrar soluciones para los problemas e impulsar y fortalecer las capacidades, habilidades y actitudes de los directivos y docentes de la institución. Con el objetivo de realizar mejores prácticas educativas y un desarrollo a la educación.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente

El concepto de ámbito tiene su origen en el vocablo latino *ambitus* y permite describir al contorno de un sitio, lugar, espacio o territorio, por lo tanto ámbito puede presentarse como aquello que se refiere al área que está comprendida dentro de ciertos límites.

El ámbito de la gestión docente es amplio, pues no se reduce en su propio espacio pedagógico y logístico, pues ocurre en todos los espacios o áreas de la comunidad educativa, institucional, local, regional y nacional, los mismos que pasan por los siguientes ámbitos:

1.2.4.1. Ámbito de la gestión Legal

Determina el nivel de conocimiento, que el docente tiene sobre el marco legal educativo que se maneja dentro de una nación, la frecuencia que el maestro aplica la ley de educación, y la importancia que da a la ley para poder desarrollar las capacidades, actitudes, habilidades de sus alumnos y la del él mismo.

Según el art. 27 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), La educación se centrará en ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia, será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez, impulsará la equidad de género, la justicia, solidaridad y la paz, estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura estética, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

El Ministerio de Educación, en noviembre del 2006, aprobó el plan decenal de educación, defendiendo entre una de sus políticas, “el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas. Revalorización de la profesión docente y el mejoramiento de la formación inicial, desarrollo potencial, condiciones de trabajo y calidad de vida” (Actualización y fortalecimiento curricular de la Educación Básica, 2010, p. 10).

Según la Ley orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General (2012), el nuevo marco 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 reconceptualiza la educación, que no puede ser el privilegio de unos cuantos, sino un derecho de las personas a lo largo de toda su vida, y por lo tanto un “deber ineludible e inexcusable del estado, y una prioridad de la política pública y de la inversión estatal (p. 11).

Bajo el antiguo marco legal educativo, la planta central del Ministerio de Educación emitía normativas que se debían ser transmitidas a los establecimientos para su cumplimiento, con resultados pocos exitosos, en el nuevo marco legal, pero en especial en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento, se definen mecanismos que permiten cambiar esa dinámica y lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio, con los siguientes mecanismos:

A la planta central del Ministerio de Educación le corresponde la responsabilidad de instituir estándares de calidad educativa, que son descripciones de los logros esperados.

A los establecimientos les corresponde autoevaluarse y crear planes de mejora para alcanzar los estándares de calidad educativa.

A los asesores les corresponde orientar la gestión institucional de cada establecimiento educativo hacia el cumplimiento de dichos estándares.

Y finalmente a los auditores les corresponde realizar una evaluación externa de la calidad y los niveles de logro alcanzados en relación con los estándares de calidad educativa por las instituciones educativas (p. 18).

A lo legal lo definimos como el conjunto de mandatos jurídicos que un estado establece a través de los organismos especialmente creados para ello, reconociendo los derechos de sus habitantes, limitándoles e imponiéndoles obligaciones.

Dentro de lo legal se encuentran todos los reglamentos y leyes que un estado aprueba en beneficio de la educación, la institución también realiza reglamentos basándose en las leyes de la educación, tomando en cuenta el entorno que se desenvuelve la entidad educativa, encomendando esos reglamentos en los docentes quienes son los responsables de cumplir con los objetivos y metas establecidos por el país y la institución.

En síntesis el ámbito de la gestión legal se considera las acciones que fortalecerán el conocimiento y desarrollo de la docencia, implementando la investigación pedagógica con el fin de verificar si el maestro cumple con los principios fundamentales en el marco legal y a la vez como los relaciona en su práctica profesional.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje

Se conoce que la realización de un “proceso de aprendizaje adecuado y satisfactorio por parte del alumnado constituye la finalidad de todo proceso de enseñanza y la razón de ser de la práctica docente” (Castillo y Cabrerizo, 2010, p. 135).

Castillo y Cabrerizo (2010), opinan que: “Evaluar el proceso de aprendizaje del alumnado supone conocer el nivel de logro conseguido, sus aprendizajes y sus progresos, se trata de evaluar los objetivos y el grado de adquisición de las competencias básicas” (p. 135).

El ámbito de la gestión del aprendizaje tiene como finalidad medir el grado de conocimiento y la importancia que el docente brinda a los contenidos y los objetivos del año con lo cual va a trabajar con sus estudiantes.

Para evaluar la gestión del aprendizaje el docente tiene que realizar una buena planificación, una buena conducción de la clase pedagógica, tomando en cuenta que el proceso de aprendizaje se produce en tres etapas.

Inicio. Conocida como la exploración de conocimientos previos, el docente hace un recuento del aprendizaje anterior para posteriormente relacionarlo con el nuevo conocimiento.

La fase de inicio conocida como la activación de conocimientos previos o esquemas conceptuales pertinentes con el contenido del texto “constituye uno de los factores más importantes para facilitar la comprensión de un contenido, se hace recuerdo a las palabras de Ausubel (1968), quien dice que de todos los factores que influyen en el aprendizaje el mas importantes es lo que el alumno ya sabe” (Castejón y Navas, 2011, p. 153).

En cambio Sanabria y Sánchez (2009), opinan que la fase de inicio son los esquemas de conocimiento que los alumnos tienen, están constituidos por las nociones organizadas que posee un estudiante acerca de la situación o tema que se está tratando, los conocimientos previos ayudan a anticipar el contenido y así construir un modelo mental de que tratará el tema y de lo que se espera encontrar.

Desarrollo. Es la parte central del proceso de aprendizaje, donde el maestro utiliza diversas metodologías, recursos para lograr un aprendizaje significativo para sus estudiantes.

Es la fase donde se descubre el nuevo conocimiento, al relacionarlo con las experiencias previas, con la metodología y lo recursos adecuados, logrando despertar en el alumno el interés por adquirirlo y asimilarlo.

Evaluación. Como su nombre indica es aquella fase donde se procede a evaluar el nivel de conocimiento que el alumno adquirió, una vez transcurrido las dos fases anteriores.

A la evaluación no se la debe confundir con medición. Medir es la acción de recoger información sobre el aprendizaje a través de un conjunto de técnicas, centrándose en el aspecto cuantitativo numérico, si bien la medición es una fase previa que proporciona objetividad a la evaluación, esto constituye un proceso más amplio donde la información obtenida se analiza de forma sistémica, con el fin de formular juicios de valor y tomar decisiones (Doménech, 1999, p. 134).

La evaluación ha pasado de ser una actividad marginal, desarrollada a tiempo parcial por académicos, a convertirse en una pequeña industria profesionalizada, Castillo y Cabrerizo (2010), señalan que la evaluación es un elemento fundamental en el proceso de aprendizaje-enseñanza, al que coordina, regula y orienta, es por ello que un proceso evaluador forma parte de cualquier planteamiento didáctico y es un elemento integrante del diseño curricular lo que supone tener un planteamiento más sistemático y científico de todos los elementos implicados en el proceso de enseñanza, profesor, alumnos, metodología, contextos etc.

Dentro de la evaluación se “requiere criterios, normas, procedimientos debidamente conocidos, ya que sus resultados son de gran importancia para la actuación docente y de gran relevancia personal para los estudiantes” (Castillo y Cabrerizo, 2010, p. 119).

En el ámbito de la gestión del aprendizaje la evaluación constituye el componente de mayor complejidad dentro del proceso educativo, pues es necesario valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos a través de la sistematización de las destrezas con criterio de desempeño, se requiere de una evaluación diagnóstica y continua que detecte a tiempo las insuficiencias y limitaciones de las alumnas y los alumnos, a fin de adoptar las medidas correctivas que requieran la enseñanza y el aprendizaje (Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica, 2010, p. 15).

La evaluación dentro del ámbito de aprendizaje en un docente es la manera como se maneja dentro del proceso de enseñanza aprendizaje. Donde se evidenciará si el maestro antes de comenzar la clase realiza una relación del tema que se va a tratar, con las experiencias previas que los estudiantes ya poseen, posteriormente como es su desarrollo en la construcción del nuevo conocimiento, observando si el maestro tiene dominio del contenido, utiliza adecuadamente los recursos, si tiene un carisma para llegar con los estudiantes, y si emplea la metodología que ayude a despertar interés en los estudiantes por el tema tratado, y por último se procederá a mirar con que técnicas e instrumentos el maestro evalúa el contenido y como es la relación de los mismo en la vida del estudiante.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación

En el ámbito de la gestión de planificación se evalúa el nivel de conocimiento, la frecuencia y la importancia que da el docente, para la construcción y la operatividad de la planificación institucional y curricular

La labor del docente implica diversas responsabilidades, es por ello que una de las tareas más relevantes es la planificación, la cual es esencial para que se logre una práctica eficiente y productiva en el desarrollo de las competencias básicas de sus alumnos y sus alumnas.

A la planificación se la considera como un proceso continuo y sistémico en el cual se aplican y coordinan los métodos de investigación social, principios y técnicas de la educación de la economía a fin de garantizar una educación adecuada a la población, con metas y etapas bien determinadas.

Mestre y García (1997), opinan que la planificación “trata de estudiar y analizar, de prever y ordenar todos los medios disponibles al servicio de una causa, evaluando simultáneamente los resultados, logrados o no, y la eficacia del proceso” (p. 16). Es decir es la elección de determinadas acciones que son necesarias tener presente, con la intención explícita de orientar el futuro en la dirección deseada.

La planificación institucional se refiere “por un lado a la estructura de la red de organizaciones por medio de la cual se han de llevar a cabo las actividades y la canalización de recursos, y por el otro, a las normas y reglas que rigen el comportamiento de las diferentes unidades que conforman la infraestructura institucional” (Segasti, 1973, p. 16).

La planificación institucional según Segasti está condicionada principalmente por limitaciones de carácter organizativo y por las posibilidades que existen para el desarrollo institucional.

La planificación institucional cobra sentido en tanto que permita una participación activa de todos los actores de la comunidad educativa, por lo que es necesario convocar a todos sus miembros, (directivos, profesor, padres, alumnos, exalumnos, personal de la docencia y organizaciones representativas), dentro de esta planificación institucional encontramos los siguientes elementos que un docente tiene que utilizar y participar en su construcción, con lo cual le ayudara a elaborar y desarrollar su práctica educativa, como son el Plan Educativo Institucional y el Plan Operativo Anual.

Mientras Venegas (2004), opina que: “La planificación institucional sustentada en la formulación de un proyecto del propio centro permite que el estudiante aprenda a ser, (a ser persona, a ser solidario, a ser conciliador, a ser compañero) aprenda a vivir con los demás, a conocer, y aprenda a prender” (p. 287).

Esto conduce a los miembros de la comunidad educativa pretendan autonomía en busca de decisiones propias con responsabilidad, con el propósito de tener una vida feliz como parte de la comunidad y aprende permanentemente con todos los miembros (Venegas, 2004).

Dentro de la planificación curricular se encuentran aspectos relevantes que ayudaran a observar cuales son los elementos que se evaluaran a un docente.

El currículo ha sido definido como “el ambiente en acción, que implica determinar objetivos, seleccionar materiales y actividades, organizar dichas actividades y materiales para la institución” (Cuellar y Chica, 2007, p. 25).

Según Antúnez (2010), dice que la ley lo define como “el conjunto de objetos, competencias básicas, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada una de las enseñanzas reguladas en la presente ley” (p. 65).

El currículo es un componente que ayuda a determinar el qué (materia), el cómo (método) y el cuándo (orden) se forman a las personas dentro de una aula, en la escuela y en la sociedad, en el currículo se relacionan todos los elementos desde el plan educativo institucional, hasta el más simple el plan de clase, también se podría definir al currículo como el conjunto de elementos que constituye el proceso de aprendizaje (los propósitos, las enseñanzas secuenciales, la evaluación, el proceso didáctico y los recursos), por lo cual es un elemento de suma importancia dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La planificación curricular es el orden secuencial y jerárquico de todos los elementos que constituyen los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Para Barriga (2011), la planificación curricular es “el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables para los estudiantes” (p. 14).

Según esta autora la planificación curricular es un proceso estratégico, sistemático, flexible y comparativo que ayuda a explicar los alcances que tienen los docentes y a otros en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Mientras Fernández A. (2004), opina que “la planificación curricular es un proceso que en su conformación metodológica se enmarca en el análisis de sistemas, planificación educativa y en la tecnología educativa” (p. 83).

Dentro de la planificación curricular se encuentran dos elementos, el Plan Anual de Asignatura, y el Plan de Clase.

La evaluación de la planificación a los docentes se la realiza según la participación que han realizado para elaborar las diferentes planificaciones que rigen en la Ley Orgánica de

Educación, la actualización y fortalecimiento curricular, y la forma de como las relacionan en el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación

Al hablar de liderazgo y comunicación, la evaluación se la realizara con el objetivo de medir el grado de conocimiento y la importancia que el docente da a la interacción con el alumno, con sus compañeros, con su institución y con la sociedad, es decir con todos los actores del aprendizaje.

Comenzare definiendo al liderazgo “como la relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual, las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten” (Daft, 2006, p. 5).

En el ámbito educativo el liderazgo ha ido adquiriendo mayor relevancia, el mismo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una misión y una visión compartidas, orientando el desempeño y guiando con el ejemplo (Aguilera y Gálvez, 2004, p. 44).

Para Tejedor y Rodríguez (1996), entienden que el liderazgo es la capacidad de impulsar un proyecto colectivo, de persuadir a toda la organización de su validez y de comprometer a todos en la consecución, es decir de transmitir y contagiar el entusiasmo por las metas.

El liderazgo “es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales” (Agüera, 2004, p. 24).

Según Agüera, no se puede entender un liderazgo sin comprender su naturaleza sus implicaciones y razones de ser en el grupo donde actúa y, viceversa, una sociedad no puede entenderse sin comprometer el carácter de sus liderazgos.

El liderazgo educativo es un proceso donde se ejerce una influencia mayor que lo que permita la estructura de dirección u organización de la institución educativa, hasta lograr que sus estudiantes se conviertan también en líderes.

El liderazgo educativo “supone romper con el esquema de las verdades “petrificadas”. Para ello se pondría a los estudiantes en situaciones de tener que enfrentarse con paradojas, con

posiciones filosóficas antagónicas y con las repercusiones que se derivan de sus propias creencias y comportamientos” (Sánchez, 2011, p. 12).

Al tener conocimiento de lo que es liderazgo, este será de mucha importancia porque el docente tiene que ser un líder dentro del aula, conduciendo a sus estudiantes a los objetivos establecidos, se evaluará como es su liderazgo ante sus dirigidos, ante sus compañeros y con todos los agentes del proceso de aprendizaje.

La comunicación es el proceso que el ser humano realiza para interactuar entre dos o más personas, con el objetivo de intercambiar ideas, pensamientos, sentimientos, actitudes e información que le ayudan a irse desarrollando como un ser social.

Genéricamente la comunicación “es la facultad que tiene todo ser vivo de transmitir a otro, u otros, informaciones, sentimientos y vivencias. Más concretamente la comunicación es la transferencia de un mensaje de un emisor a un receptor” (Vértice, 2007, p. 2).

Podemos decir que la comunicación es un atributo del ser humano (entendiendo por esto la comunicación de: ideas, conceptos, valores, actitudes, etc.) y el que el hombre, de una u otra manera, se encuentra siempre envuelto, en una o varias formas del proceso de comunicación con sus semejantes y el medio que lo rodea (Molestina, 1977, p. 1).

Es decir que para que exista el proceso de enseñanza-aprendizaje tiene que existir primero una buena comunicación entre maestro-alumno y viceversa. Entendiendo a la comunicación educativa como:

De acuerdo a las habilidades por parte del docente López (2005), la entiende como la “capacidad que tienen los docentes de transmitir e interpretar los mensajes, teniendo en cuenta el código y utilizando el canal idóneo para evitar el ruido que pueda bloquear la comunicación” (p. 195).

En cambio Brenes y Porras (1994), opinan que la comunicación educativa “es una comunicación cualitativa, en la que la participación, la donación y las demás características son específicas y especialmente aplicadas” (p. 367).

En la comunicación educativa “han de relacionarse el educando y el educador entre sí, al confluir ambos en un proceso que potencie y optimice la relación de uno y otro con sus

respectivos contextos particulares y de ello resulte, efectivamente la educación” (García, 1989, p. 259).

En cuanto a la evaluación del docente se procederá a observar como es el liderazgo dentro de su aula, y a la vez como es su forma de interactuar con sus estudiantes, se evidenciará si en el aula hay un compromiso por practicar los valores y los derechos humanos, normas y reglas que rigen dentro de la institución y el compromiso por alcanzar los objetivos propuestos.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias

La primera vez que se llegó, a hablar de estrategia fue en un contexto militar, con lo cual, el concepto de estrategia es muy antiguo, este término proviene del griego, *strategeia*, que significa el arte o la ciencia de ser general. “El concepto de estrategia significa algo más que lidiar batallas, puesto que incluye tanto un componente de planificación, como un componente de toma de decisiones o de acción” (Finch, Freeman y Gilbert, 1996, p. 292).

Al conocer que el término estrategia era inicialmente conocido en el ámbito militar, “con el paso de los años ha ido adquiriendo un sentido más extenso y popular, se habla de una estrategia dentro de la empresa, pero también lo hacemos en cualquier disciplina, la estrategia puede plantearse un (cómo) unas direcciones encaminadas hacia la acción para conseguir un (qué) objetivo final” (Sainz, 2001, p. 296).

Se puede decir que una estrategia es un conjunto de procedimientos dirigidos a un objetivo determinado, es consciente e intencional, para su ejecución requiere de una planificación y una evaluación permanente, con la ayuda de una estrategia se logra seleccionar los recursos y las técnicas adecuadas para realizar una actividad o una acción.

A una estrategia según Hax y Majluf (2004), se la puede considerar como “un concepto multidimensional que abarca todas las actividades fundamentales de la firma, otorgándole un sentido de unidad, orientación y propósito, facilitando al mismo tiempo las modificaciones necesarias inducidas por su medio” (p. 24).

Al conocer el significado de estrategia hacemos hincapié el concepto de estrategia en el campo educativo:

La palabra estrategia aplicada al ámbito didáctico se refiere a aquella secuenciación ordenada y sistematizada de actividades y recursos que los profesores utilizan en la práctica educativa, es decir determina un modo de actuar propio y tiene como principal objetivo facilitar el aprendizaje de los alumnos.

Una estrategia de aprendizaje se puede considerar como “un procedimiento o conjunto de pasos o habilidades que adquiere una persona y emplea de forma intencional como instrumento flexible para aprender significativamente y solucionar los problemas existentes” (Picado, 2001, p. 78).

En 1995, Boix aporta mencionando que una estrategia didáctica se basa en:

Unos principios metodológicos como señas de identidad de una actuación educativa, diciendo que son acciones que les caracterizan y les permiten diferenciarse de otro tipo de actuaciones, dependen del momento en que se encuentra el proceso de enseñanza-aprendizaje, del grupo-clase al que van dirigidas y de la naturaleza de los aprendizajes (p. 55)

Una estrategia pedagógica se la define como:

Aquellos elementos, acciones o formas de proceder que el profesor diseña y prepara en la fase estratégica de la programación, para ello tienen que tener en cuenta una serie de variables del contexto en el que se desenvuelve la acción didáctica y generalmente diferentes en cada circunstancia (Díaz, 1993, p. 120).

En resumen las estrategias son acciones programadas que se utilizan en el acto pedagógico con el fin de conducir y dinamizar la clase, para lograr los objetivos y los contenidos propuestos.

Dentro de esta investigación las estrategias son aquellos elementos, acciones y procesos que van a ayudar, para medir el nivel de conocimiento, la frecuencia y la importancia que el maestro brinda a todos los procesos que intervienen dentro del acto de enseñanza-aprendizaje, de esa manera se observara el desempeño docente dentro del aula, de la institución y la sociedad.

1.3.2. Tipos de estrategias

En cuanto a los tipos de estrategias que intervienen, para observar el nivel de desempeño de un docente tenemos:

1.3.2.1. En la gestión legal

Se entiende por legal a todo aquello que está permitido realizar dentro de una nación, en términos más generales la palabra legal es utilizada y aplicada en todo aquello que se encuentra relacionado con la ley, el derecho y la justicia.

Lo legal viene de las leyes, ejemplo cuando una persona cumple con las leyes, está haciendo las cosas legalmente, de lo contrario se diría que está actuando ilegalmente. Por su parte la gestión legal está encargada de organizar, guiar y administrar de la mejor manera todas las leyes, reglamentos y normativas para su ejecución eficaz.

La función docente en el nuevo marco legal es colocada como un facilitador del aprendizaje, lo que implica asignarle un papel más complejo del que lo concibe como trasmisor de conocimientos, este cambio exige una mayor apertura para entender las necesidades de otros, ofreciendo diversas opciones didácticas, así como una constante actualización, con un compromiso decidido a la educación.

En la actualidad la educación se encuentra en un momento de cambio, donde lo más importante es que el alumno aprenda. Para esta condición se ha diseñado una serie de estrategias que buscan dotar a los alumnos y docentes de herramientas necesarias para lograr un aprendizaje significativo, fomentando una serie de actitudes, valores y habilidades.

A continuación presento algunas estrategias:

Estrategia de socialización: Es la capacidad de relacionarse con los demás para interiorizar valores, pautas, normas, reglamentos, leyes y costumbres, gracias a ellas una persona actúa de forma correcta.

Según Fernández y De Lama (1992), definen a la socialización como:

Un proceso interactivo donde el comportamiento de una persona se modifica en función de las expectativas que tienen los miembros del grupo social al cual pertenece. En definitiva se puede definir a la socialización como el proceso por el cual la persona aprende a interiorizar en el transcurso de su vida los elementos socioculturales de su medio ambiente, los integra en la estructura de su personalidad, bajo la influencia de sus

propias experiencias y agentes sociales significativos, adoptándose así al entorno sociocultural donde va a vivir (p. 117).

Por medio de esta estrategia se difunde a todos los actores de una entidad educativa, sus normativas legales que sirven para el correcto desarrollo de la educación dentro de una institución.

Estrategia informativa: Es una serie de acciones programadas y planificadas diseñadas para articular acciones comunicativas, que contribuyan a consolidar procesos institucionales, esta estrategia debe promover el empoderamiento comunitario de las iniciativas gubernamentales, el diseño y la implementación de campañas cívicas y educativas y el posicionamiento de la imagen institucional.

Una estrategia informativa “se centra en la puesta en marcha de mecanismos que permiten al aprendiz efectuar una comunicación con éxito superando los problemas que puedan surgir en el transcurso de la misma” (Cabañas, 2008, p. 51).

En esta estrategia se utiliza todos los mecanismos convencionales e inclusive los de última tecnología, para mantener informada a todos los miembros de la comunidad educativa sobre los reglamentos, leyes y políticas nacionales e internas de una institución educativa.

Estrategia de capacitación: Es un proceso continuo, mediante el cual se desarrolla habilidades y destrezas que permiten un mejor desempeño en las actividades laborales habituales, tiene la finalidad de ofrecer a los educadores la oportunidad de estudiar juntos los documentos curriculares y no curriculares, cuestionándolos, adecuarlos a la realidad y formulando sugerencias al diseño curricular.

Según Silíceo (2006), define a la palabra capacitación como: “Una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (p. 25).

A través de esta estrategia se podrá dar a conocer con ejemplos claros y precisos la forma correcta y precisa de cómo aplicar todas las normativas anteriormente difundidas, así también cuando existirán excepciones en la aplicación de las mismas.

Estrategia evaluadora: Se la define como un plan en el cual se especifica la manera en que se recolectara la información con el objetivo de determinar el nivel de logro de aprendizaje,

tomando en cuenta las actividades e instrumentos que se aplican en los diferentes momentos para medir los indicadores de evaluación.

En un sentido más amplio la evaluación se “vincula estrechamente con el hecho de juzgar el valor de algo: características de las personas, procesos, cosas, fenómenos, sistemas, ideas, situaciones, etc., y de atribuirle o negarle grados de mérito y de calidad” (Ciuseppa, 2007, p.7).

Con esta estrategia se aplicaran diversos cuestionarios, en diferentes tiempos, para saber si están siendo aplicadas todas estas normativas de forma correcta, como también se mantendrán diálogos con los miembros de la comunicación educativa para fortalecer los resultados del cuestionario.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

Todo proceso sistémico requiere de una planificación, en este caso la educación al ser un proceso social, no está ajeno a dicha característica, el proceso educativo requiere de una previsión, realización y control de los diversos componentes que intervienen en el proceso.

La planificación al ser un proceso mental, debe plasmarse en un papel los alcances u objetivos que se desea conseguir en el proyecto planteado, tomando en consideración las políticas educativas nacionales y la situación de la institución.

El objetivo de la planificación institucional y curricular es alejarse lo más posible de toda improvisación, organizando en todo lo posible el proceso de preparación, para mejorar la planificación es necesario tener presente las siguientes estrategias:

Estrategia integral. Es un plan de acción, que comprende todas las opciones y ángulos posibles, dicho de otra manera esta estrategia abarca todos los componentes (estado, institución, docentes, alumnos, padres de familia, sociedad, etc.) que se involucran para desarrollar una planificación y llegar a conseguir los objetivos establecidos.

Estrategia participativa. “Puede ser definida como un proceso general global, consistente en crear en todos los miembros un comportamiento actor-diseñador, que contribuye a la mejora del funcionamiento de una institución” (Arata y Furlanetto, 2005, p. 90). Con esta estrategia se proporciona a los miembros de la institución las condiciones para actuar con eficacia y con autonomía.

Estrategia permanente. Puesto que la planificación institucional y curricular no son ocasionales, ni estáticas, si no que se realizan de forma continua, con objeto de mejorar las cualidades, los conocimientos y las capacidades.

Estrategia de organización. “Es como el armazón de una institución sobre la que se construyen y articulan el conjunto de relaciones y actividades de una organización” (Aramburu y Olga, 2008, p. 27).

Dentro del proceso de planificación la organización es importante puesto que nos ayuda a definir y alcanzar los objetivos, metas, a designar funciones, tareas, responsabilidades y coordinar las actividades de la planificación.

Estrategia flexible. Es la capacidad de adaptación a los cambios del entorno, a las situaciones favorables o desfavorables que se pueden presentar. Una planificación flexible permite desarrollar al máximo las potencialidades creativas de los miembros de la institución, no obligándoles a seguir un único camino, sino permitiéndonos explorar varias alternativas y escogiendo la más eficaz para desarrollar adecuadamente una planificación sea esta institucional o curricular.

Estrategia de constante evaluación. Para Valero (1975), la evaluación es entendida como:

Un proceso integral, sistémico, gradual y continuo que valora los cambios producidos en la conducta del educando, la eficacia de las técnicas empleadas, la capacidad científica y pedagógica del educador, la calidad del plan de estudios y todo cuanto converge en la realización del hecho educativo (p.46).

Al evaluar permanente a la planificación institucional y curricular se logra que las personas que las elaboran muestren más compromiso, responsabilidad por los objetivos y las metas que se pretenden alcanzar.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

Dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje el docente debe preguntarse ¿Cómo aprenderán mejor mis estudiantes? ¿Qué acciones pueden realizar? ¿Qué productos deben lograr? Con ello tendrá presente que el alumno es la parte central de la enseñanza y su planificación lo hará pensando en las y los estudiantes, donde se distinguen diferentes tipos de estrategias:

Para Carrascal y Sierra (2011), existen dos tipos de estrategias que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje:

Las “macroestrategias” *genérica*. Son aquellas que están relacionadas con factores emocionales y motivacionales, influenciadas por las diferencias individuales como estilo e inteligencia.

Las “microestrategias”. Son aquellas que están orientadas a tareas específicas, relacionadas con el conocimiento y las habilidades concretas, cercanas al desempeño (p. 21).

Mientras Beltrán y Bueno (1995), manifiestan que en el aprendizaje se involucran cuatro estrategias:

La estrategia de apoyo: Estas estrategias están al servicio de la sensibilización del estudiante, hacia la tarea del aprendizaje. La sensibilización hacia el aprendizaje tiene tres ámbitos.

La motivación. Es la voluntad del estudiante de aprender significativamente produciéndole curiosidad e interés por un aprendizaje. La motivación es una de las grandes condiciones para el aprendizaje significativo.

Las actitudes. Apuntan para la existencia de un buen clima de aprendizaje, un sentimiento de seguridad y satisfacción personal.

Lo afectivo. Ayudan a mejorar la dimensión del aprendizaje, tiene que ver con el control emocional, especialmente con la ansiedad, ya que esta puede bloquear cualquier aprendizaje significativo.

La estrategia de procesamiento. Están directamente dirigidas a la codificación, comprensión, retención y reproducción de los materiales de información, en la utilización de esta estrategia reside la calidad del aprendizaje.

La estrategia de personalización. Están relacionadas, sobre todo con la creatividad el pensamiento crítico y el transfer. El pensamiento crítico ayuda a ser reflexivos, razonables, a decidir qué hacer y qué creer.

La estrategia metacognitiva. Son aquellas que planifican y supervisan la acción de las estrategias cognitivas. Siendo las estrategias cognitivas todas aquellas conductas y procedimientos secuenciales, planeados y orientados por reglas, que le facilitan a una persona a aprender, a pensar y a ser creativo, con el fin de tomar decisiones y resolver problemas (pp. 314 - 320).

A más de las aportaciones de los autores también encontramos otras estrategias que intervienen en la gestión del aprendizaje dirigidas hacia las y los estudiantes.

Estrategias de ensayo. Se basa principalmente en la repetición de contenidos sea estos escritos o hablados, permite utilizar la táctica de repetición como base para el recuerdo de un aprendizaje

Estrategias de elaboración. “Se refieren a la transferencia de información nueva a los conocimientos previos, al contexto ajeno al centro escolar y a las experiencias personales” (OECD, 2011, p. 49).

Estrategias de organización. “Consiste en agrupar información para que sea más sencilla estudiarla y comprenderla, utiliza técnicas como el subrayado, resumen, esquemas etc.” (Gargallo y Ferreras, 2000, p. 18).

Estrategias de comprensión. Supervisan la acción y el pensamiento del alumno y se caracterizan por el alto nivel de conciencia que requiere.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

Al ser un docente un líder dentro del aula, él tiene que conservar esa posición, para ello utiliza diversas herramientas, pero a veces no son útiles para llevar a buen puerto su misión y continuar influyendo positivamente a sus alumnos.

Conociendo que un líder debe tener la cabeza fría en cualquier situación para tomar decisiones acertadas. Surge la necesidad de buscar nuevas estrategias para ir mejorando su liderazgo, entre ellas tenemos:

Planeación. “Es un proceso retroalimentado mediante el cual un problema se detecta, define y valora su relevancia, así como el diseño de fines deseados (factibles o no en el presupuesto y el

tiempo), políticas o estrategias adecuadas a la solución, organización y evaluación de todo el comportamiento” (Mercado, 1991, p. 65).

Actuar con actitud positiva. Ayuda hacer que las cosas sucedan no que lleguen, mayor oportunidades, potencia el optimismo del grupo y se llega más pronto al éxito.

Trabajo en equipo. Es dejar a un lado los intereses particulares para poner prioridad a los intereses de la institución. Al trabajar en equipo según Baráibar (2005), existen ventajas evidentes “en términos cuantitativos, la productividad de un equipo es superior a la de la suma de sus componentes” y en “términos cualitativos permite el aprovechamiento de la diversidad personal y proporciona a sus miembros una gratificación afectiva” (p. 76).

Administrar la información. Ayuda a fomentar fluidez de los datos y mayores aportaciones de ideas, las que son analizadas, implementadas, reconocidas, llegando a información oportuna y de calidad.

Establecer metas. Si no se establece metas sería imposible vivir, no sabremos donde estamos y hacia donde nos dirigimos, sin ellas es difícil darnos cuenta de cuál es la dirección más apropiada que debemos tomar. (González, 1998, p. 135).

Fijar prioridades. Brinda la posibilidad de trabajar solo con términos importantes, urgentes y los que son precisos, logrando alcanzar fácilmente los objetivos previsto.

Manejar conflictos. Al saber manejar las situaciones de manera adecuada evitamos los malos entendidos y somos más asertivos en las decisiones.

Motivación. Es una estrategia que un líder tiene que saber usarla adecuadamente, puesto que con ella generará que cualquier individuo, realice esfuerzos extraordinarios para lograr un determinado objetivo en un momento dado.

Para formular las estrategias de comunicación no solo basta con preguntarse ¿Qué quiero decir?, sino que es necesario hacernos preguntas referentes a las personas que van a recibir la información como ¿Qué quieren escuchar? ¿Qué es lo que les puede interesar?, puesto que en la comunicación no se trata de lanzar simplemente un mensaje, el objetivo es que el mensaje llegue de forma eficaz.

Para mejorar la comunicación dentro de la institución y de la clase un docente debe practicar las siguientes estrategias:

Crear una atmósfera abierta. Con esta estrategia se logra crear un ambiente agradable de comunicación, donde participen activamente todos los miembros del proceso de comunicación.

Dar el mensaje claridad. Según Urcola J. (2010), “Al ser la comunicación un proceso por el cual transmitimos y compartimos información, ideas y sentimientos” (317). Se hace necesario que el mensaje que deseamos enviar llegue de forma clara y precisa.

Ser un oyente activo. “Es hacer saber a las demás personas que las estas escuchando, y a la vez te estas involucrando en la conversación, emitiendo frases claras y planeando preguntas, obteniendo más información para resolver ágilmente los inconvenientes” (Belker, 2007, p. 23).

Controlar emociones. Según Fernández y Laín (1991), definen a las emociones como “un proceso neural que determina qué clase de estímulo, procedente del ambiente externo o interno, son deseables para el organismo” el dominio de las mismas ayudan a mejorar la relación entre los miembros de una institución (p. 3).

No criticar. La crítica es un obstáculo para tener buenas relaciones humanas. Por medio de esta estrategia se logra mayor unión del grupo y genera ideas positivas para solucionar conflictos.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación tiene como finalidad dar a conocer que personas son estudiadas, dónde, cuándo y en qué circunstancias, con el objetivo de proporcionar resultados que puedan ser considerados como válidos.

La investigación que se propone es de tipo cuantitativo por cuanto los resultados de la investigación se presentan a través de cuadros estadísticas, es exploratorio por que se realizó un estudio para conocer cuál es el nivel de desempeño docente y es descriptivo porque se indagó diversas variables para determinar el desempeño docente, esto facilitó, explicó y caracterizó la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que se hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características: transversal, exploratorio y descriptivo (Andrade, Iriarte, Herrera, Unda, Guamán y Quezada, 2013, p. 16).

2.2. Contexto

La Unidad Educativa Yatuví ha tenido diversos cambios con el transcurrir del tiempo, de las cuales hago referencia las más relevantes, en el año 1912, cuando un grupo de moradores del recinto Yatuví deciden organizarse y solicitar la creación de una escuela en donde educar a sus hijos, uno de los moradores el Sr. Emiliano López decide donar una cuadra de terreno para la construcción de la escuela, al principio su estructura era de madera que empezó a funcionar como una escuela con una docente particular pagada por los padres de familia, en julio de 1913 siendo Supervisor Provincial de Educación el Lic. Amable Arauz, logra gestionar la fiscalización que posteriormente llevaría su nombre.

En lo que se refiere a la institución secundaria empezó a funcionar como Colegio Particular Yatuví desde 1991, siendo su rector un señor de apellido Cabezas. En 1996 se logra la fiscalización funcionando en un terreno también donado por el Sr. Emiliano López.

En 19 de marzo del 2012 con la resolución N° 012DPEHB-DP la Dr. Mery Gavilánez Betancur Directora Provincial de Educación de Bolívar previo diálogo y consenso de las autoridades Institucionales, fusionan los dos planteles creando una nueva institución denominada a su inicio como Unidad Educativa Amable Arauz, que posteriormente cambia de denominación como Unidad Educativa Yatuví, ofertando la naciente unidad educativa desde inicial 2, de primero a décimo año de educación Básica y de primero a tercero de bachillerato en contabilidad y

administración, quedando como encargado el Lic. Guthberto Duche, durante el presente año lectivo la institución educativa cuenta con 146 estudiantes, 10 docentes fiscales y 4 contratados, 2 administrativas y 1 de servicio.

El recinto Yatuví tiene un clima cálido por estar ubicado en la región costa, sus habitantes se dedican al cultivo de cacao, naranja, plátano, etc. su economía es relativamente aceptable tienen diversas tradiciones, participan en todos los eventos culturales del cantón Caluma.

La Unidad educativa Yatuví se encuentra ubicada en la zona rural, en el recinto Yatuví, parroquia Central, cantón Caluma y provincia Bolívar, al margen izquierdo de la vía Pita Echeandia, es de tipo pública, mixta, su modalidad de trabajo es presencial con una jornada matutina y vespertina.

2.3. Participantes

La investigación se realizó por completo en la Unidad Educativa Yatuví, cuyos participantes del proceso investigativo fueron 5 docentes, en donde una docente es mujer y cuatro docentes son hombres, su promedio de edad está en un intervalo de 28 a 54 años, los docentes investigados cuentan con una experiencia que se encuentra dentro de una escala de 7 a 18 años.

De los cinco docentes investigados, tres de ellos cuentan con un título relacionado con la docencia, y los 2 restantes no. De igual manera su nivel de estudio es, dos de ellos poseen título en cuarto nivel, dos poseen un tercer nivel, y uno es profesor, a más de esto, tres trabajan en el nivel básico y bachillerato y los otros dos se desempeñan como docentes en nivel de bachillerato.

De los docentes que fueron partícipes del proceso investigativo tres de ellos están bajo el modo de contrato y dos tienen nombramiento. Las observaciones realizadas se desarrollaron en el nivel de bachillerato de primero a tercero, en primero de bachillerato existen 8 estudiantes los mismos que fueron observados con una frecuencia del 35%, mientras que en segundo bachillerato cuenta con 13 estudiantes a los cuales se los observó con una frecuencia de 25 %, y por último tercero de bachillerato cuenta con 6 estudiantes correspondiendo al 40%.

A los docentes se les observó en diferentes áreas como: la matemática, física, física química, computación, módulo de comunicación y archivo, lengua y literatura, inglés, economía, gestión

administrativa de compra y venta, módulo de contabilidad y contabilidad, las mismas que cuentan con sus respectivas destrezas a trabajar.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

El método es el camino para llegar a un lugar determinado, didácticamente el método es el camino para alcanzar los objetivos propuestos en el plan de enseñanza. Es decir es la manera de conducir los pensamientos y acciones para lograr las metas preestablecidas.

Analítico sintético

Facilita la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, este método se aplicó descomponiendo los elementos que conforman la unidad educativa, en este caso los docentes que fueron partícipes de la investigación, para luego revisar detenidamente a cada uno por separado sus opiniones, respuestas e inquietudes. Y una vez realizado el análisis de los elementos de estudio se logró dar una opinión general sobre el desempeño docente en proceso enseñanza aprendizaje.

Inductivo deductivo

Permite configurar el conocimiento y a generalizarlo en forma lógica, mediante este método se realizó la observación particular de cada uno de los docentes y de sus opiniones, que posteriormente con el conocimiento obtenido se pudo llegar a una conclusión general del nivel de desempeño docente en el aula y en los ámbitos de estudio.

Descriptivo

Consiste en explicar y analizar el objeto de estudio de la investigación, este método permitió clasificar y ordenar los datos conseguidos para realizar su interpretación y análisis. Ayudo a conocer las costumbres, situaciones y actitudes, a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

Hermenéutico

Este método fue de gran ayuda para la construcción del marco teórico, el mismo que me sirvió para analizar e interpretar las ideas de los diferentes autores en relación a este importante tema

como es el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Me ayudo a fortalecer los conceptos, ideas y pensamientos para posteriormente emitir mi propio criterio o realizar un resumen respetando el derecho de autor.

Estadístico

Gracias a este método se pudo realizar las tabulaciones respectivas de los instrumentos utilizadas en el proceso de investigación, el mismo que me arrojó resultados que sirvieron para realizar un análisis e interpretación de los datos, permitiendo valorar puntos positivos y negativos que están inmersos en el desempeño docente en el proceso didáctico.

2.4.2. Técnicas

Una técnica es un conjunto de procedimientos reglamentos y pautas que se utilizan como un medio para lograr algún fin. De las cuales se han utilizado para la elaboración del marco teórico las siguientes:

La lectura

Se la define como un conjunto de herramientas, fundamentales lógicas, que ayudan a mejorar el rendimiento y facilitan el proceso de memorización y estudio, por medio de esta técnica se logró que el proceso de recolección se realizara con un objetivo de conocer, analizar y seleccionar la información necesaria para la elaboración del marco teórico.

Organizadores gráficos

Son técnicas activas del aprendizaje con las que se presentan los conceptos en esquemas visuales, los organizadores gráficos que utilice en el proceso de recolección de la información teórica son: Cadena de secuencias, rueda de atributos, lluvia de ideas, mapas conceptuales.

Estas técnicas permitieron obtener gran cantidad de información resaltando las ideas más importantes, para posteriormente realizar un resumen del tema que se estaba investigando.

Resumen

Es una técnica de estudio que consiste en reducir un texto, expresando con las mismas palabras del autor las ideas principales vinculadas unas con otras sin perder la claridad expositiva. Esta técnica permitió recopilar la información con gran veracidad con la ayuda de los

organizadores gráficos, mediante esta técnica se logró sintetizar la información no dejando atrás la idea principal del autor.

Dentro de las técnicas que se han utilizado para la investigación de campo son:

Entrevista

Mediante la entrevista yo logre acercarme hacia la Unidad Educativa de investigación, donde mediante un dialogo con la autoridad puede llegar a un acuerdo en el que el rector muy gentilmente me permitió realizar la investigación, a más de esto me ayudó para dialogar con los docentes de la unidad educativa mencionándoles los objetivos y propósitos de la investigación.

Encuesta

La encuesta es una técnica de recolección de información por medio de preguntas escritas organizadas en un cuestionario impreso, y a la vez una de las técnicas principales en mi investigación la misma que me ayudó de manera determinante, mediante la elaboración del cuestionario se permite una aplicación masiva para conocer las opiniones y valoraciones sobre la práctica pedagógica y el desempeño docente en relación a los ámbitos de la gestión: Legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, la encuesta también proporcionó respuestas precisas, para realizar el respectivo tratamiento informático así como su interpretación y análisis estadístico.

Observación

Esta técnica suministró datos observables en el proceso investigativo. Esta observación fue sistematizada y directa, requiriendo por tal una metodología y registros para su ejecución, la observación dentro de esta investigación sirvió para obtener información necesaria sobre la práctica docente en el aula logrando diagnosticar el desempeño docente en el proceso de didáctico, a más de esto esta técnica permitió:

Lograr los objetivos propuestos en el proyecto investigativo, recopilar de forma planificada y coherente todos los datos y a relacionar sistemáticamente una observación efectuada con otra.

2.4.3. Instrumentos

Los instrumentos utilizados para esta investigación fueron los cuestionarios proporcionados por la Universidad Técnica Particular de Loja, entre ellos. El cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión y el registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

Cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño docente en los ámbitos:

Legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

El cuestionario fue elaborado por el equipo de investigación, tomando como fundamentó los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de Educación de la UTPL.

El objetivo del cuestionario es identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: Legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes.

La primera está relacionada con los datos de identificación de los centros educativos y de los docentes, y la segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de ellos serán evaluados tomando en cuentas los siguientes aspectos:

Frecuencia: 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 su gestión.

Nivel de conocimiento: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de gestión.

Los ámbitos que se evalúan en el cuestionario son:

La gestión legal: Evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional.

La gestión de planificación institucional y curricular: Evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional curricular.

La gestión de aprendizaje: Evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.

La gestión de liderazgo y comunicación: Evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo.

Registro de observación del proceso didáctico de los docentes en el aula.

El registro de observación fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de Educación de la UTPL.

El objetivo del registro de observaciones 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. Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

2.5. Recursos

2.5.1. Humanos

En cuanto a los recursos humanos que se utilizó dentro de la investigación fueron: el investigador, el rector de la Unidad Educativa, los docentes de la Unidad Educativa, los estudiantes de bachillerato y el equipo planificador de la UTPL.

2.5.2. Materiales

Los materiales que se utilizó para esta investigación, fueron las copias de los cuestionarios, tanto para encuestar y observar a los profesores, de igual manera se utilizó una cámara digital con el fin de capturar imágenes de los docentes y de la Unidad Educativa.

2.5.3. Institucionales

La investigación se realizó en el Ecuador, en la Unidad Educativa Yatuví, ubicada en el recinto Yatuví, parroquia central, cantón Caluma y provincia Bolívar.

2.5.4. Económicos

Como todo proceso investigativo demanda de diversos recursos económicos, no fue de excepción esta investigación, cuyos gastos concernientes, a pasajes, alimentación, materiales de oficina y demás complementos de la investigación, se realizó en una gestión de autofinanciamiento, puesto que es mi deber como investigador responder por todos los gastos que se presenten en la continuidad del proceso investigativo.

El costo se detalla de la siguiente manera:

ASPECTOS	VALOR (\$)
Pasajes	\$ 60
Alimentación	\$ 80
Materiales de oficina	\$ 20
Complementos de la investigación	\$ 10
Total	\$ 170

2.6. Procedimiento

Conocido el tema de investigación, se procedió a elaborar el fundamentó teórico para lo cual se realizó investigaciones en las bibliotecas que existen en el cantón San Miguel, también se utilizó el internet (paginas oficiales), con el objetivo de recopilar mayor cantidad de información que posteriormente sirvió para seguir con la construcción del informe investigativo.

Luego para seguir con el proceso de investigación se buscó un centro educativo en el cual me permitieran desarrollar la investigación, en la búsqueda tuve la oportunidad de conocer a la Unidad Educativa Yatuví, institución prestigiosa que cuenta con los niveles de bachillerato a investigar.

Ya con el lugar elegido para la investigación, me dirigí donde la autoridad competente en este caso el rector de la institución quien muy cordialmente me recibió, y después de que se sostuvo un dialogo en el cual se le dio a conocer los objetivos de la investigación, el señor rector me

abrió las puertas de la institución, el mismo que reunió a los docentes del bachillerato pidiéndoles de la manera más comedida que me colaboraran con la investigación, donde aproveche para ponerme de acuerdo con los docentes en las fechas que disponían para aplicar los instrumentos de investigación.

Una vez programadas las fechas, me desplazé al centro de investigación, con las encuestas y con los registros de observación para poder aplicar a los docentes, Cabe mencionar que en esta investigación tanto como directivo, profesores y estudiantes mostraron un gran espíritu de colaboración, ya con los dos instrumentos completados ingrese esa información en la Matriz Excel facilitada por la UTPL, la misma que me arrojó muy satisfactoriamente los datos en tablas y gráficos estadísticos.

Al tener los datos expresados estadísticamente se realizó el análisis y discusión de los resultados, descubriendo el nivel de desempeño de los docentes del plantel investigado.

CAPITULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

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

3.1.1. 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	8.80	88%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8.20	82%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8.00	80%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	7.80	78%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7.40	74%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8.20	82%
1.7	Organiza las actividades docentes	8.40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8.40	84%
TOTAL		65.20	
PROMEDIO		8.15	82%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

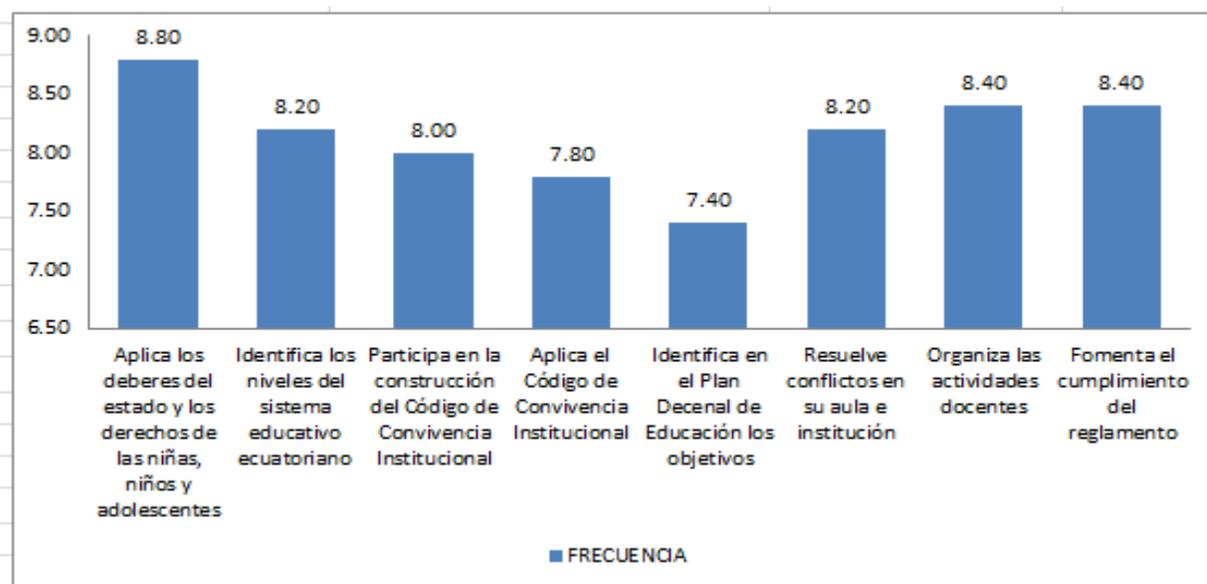


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Los resultados obtenidos según la aplicación del instrumento de investigación a los docentes, y realizado el análisis comparativo se logró evidenciar que el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) tiene un porcentaje de 74%, mientras el literal 1.4 (Aplica el Código de Convivencia Institucional) está con un 78%, se presentan bajos en relación a los otros indicadores. Se considera que los docentes apliquen estos instrumentos que ayudarán para mejorar su desempeño, al conocer que el desempeño docente es el eje que moviliza a mejorar la educación como menciona Montenegro (2003) “El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones, que se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p.18), para ello los docentes tienen que empaparse de los diferentes cambios en la educación y como implementarlos en su práctica didáctica, con el objetivo de alcanzar las metas que persigue la institución y la nación.

3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño profesional.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8.80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8.60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7.80	78%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8.80	88%
1.7	Organiza las actividades docentes	8.40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8.40	84%
	TOTAL	69.20	
	PROMEDIO	8.65	87%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

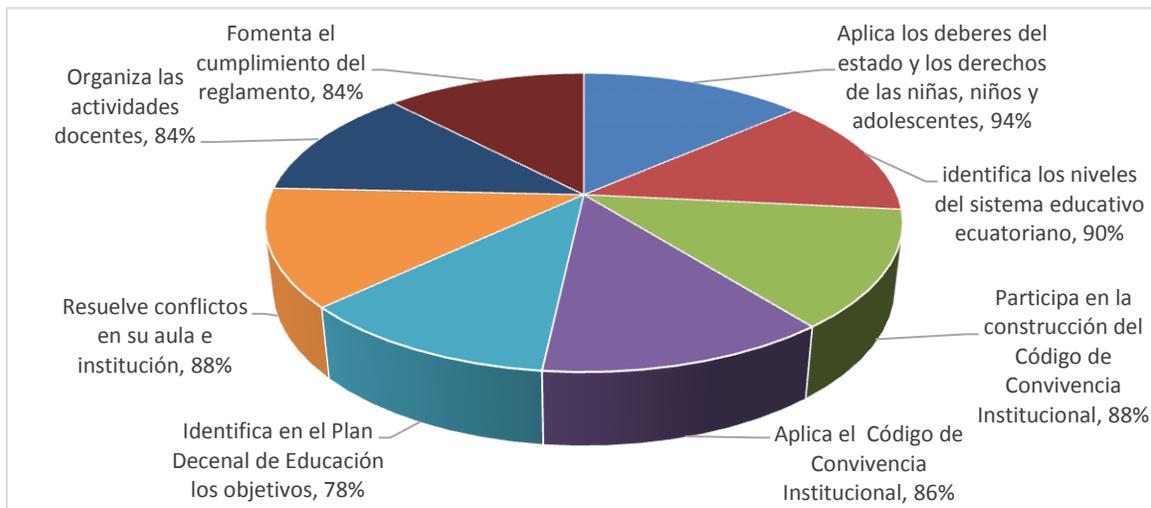


Figura 2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño profesional
Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Con los resultados de la investigación se logró determinar que los docentes dan la respectiva importancia a todos los reglamentos impuestos en beneficio de la educación, donde se deduce que el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) es el de menor porcentaje con un 78%, frente a lo expuesto se concluye que el Plan Decenal de Educación ayuda al “mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación” (Actualización y fortalecimiento curricular de la Educación Básica, 2010, p. 10), por ello los docentes deben conocer más de este indicador, pues el plan decenal permite visualizar y determinar el tipo de ciudadano que se quiere formar, también ayudará a dar continuidad a un proceso o programa que se tracen los directivos en cuatro años.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8.60	86%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8.40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8.20	82%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8.00	80%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7.60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8.00	80%
1.7	Organiza las actividades docentes	8.40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8.20	82%
TOTAL		65.40	
PROMEDIO		8.18	82%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

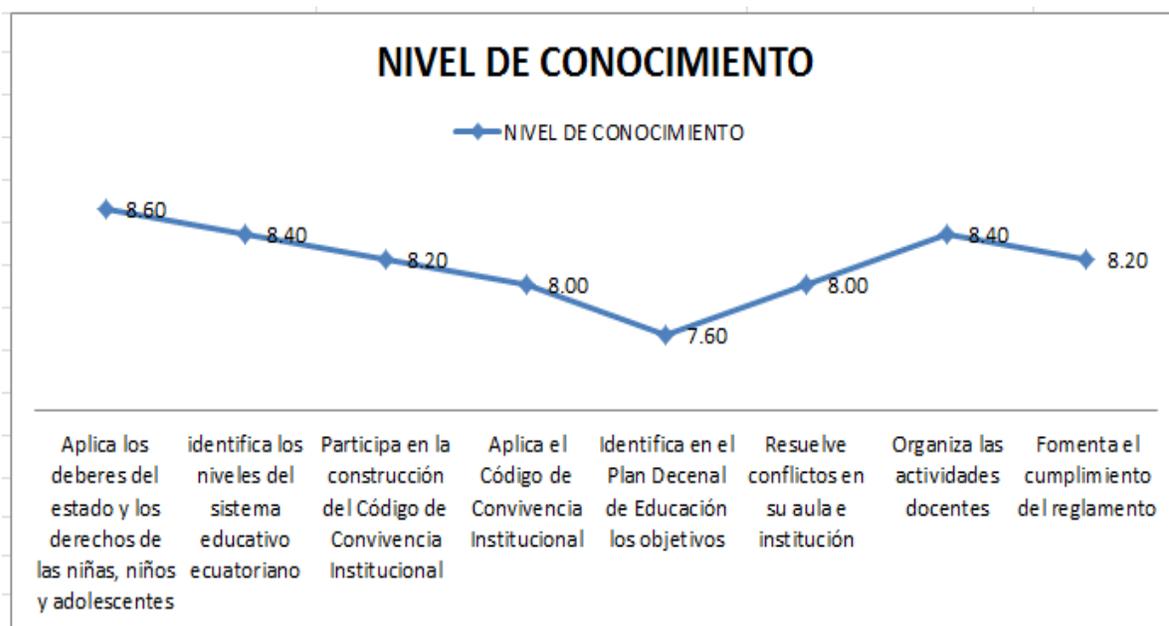


Figura 3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Con los datos obtenidos se reitera que el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) es el de menor porcentaje con un 76% y los demás indicadores se encuentran en una escala superior al 80%, por lo que se deduce que los docentes conocen que

al aplicar los reglamentos se logrará mejores resultados en un proceso de enseñanza aprendizaje. Más aún si es el Plan Decenal de Educación, el cual se considera como referencia donde los programas y proyectos se visualizan, tal como se indica el Art. 27 de la Constitución del Ecuador (2008) La educación se centrará en ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia, será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa.

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

3.2.1. 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	8.60	86%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8.40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7.80	78%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7.80	78%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8.00	80%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8.60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8.20	82%
2.8	Utiliza el PAA	8.80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	8.40	84%
2.10	Planifica la clase	8.40	84%
2.11	Utiliza el PEI	8.80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8.40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8.40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7.00	70%
2.15	Incorpora el PAA	8.00	80%
	TOTAL	123.60	
	PROMEDIO	8.24	82%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

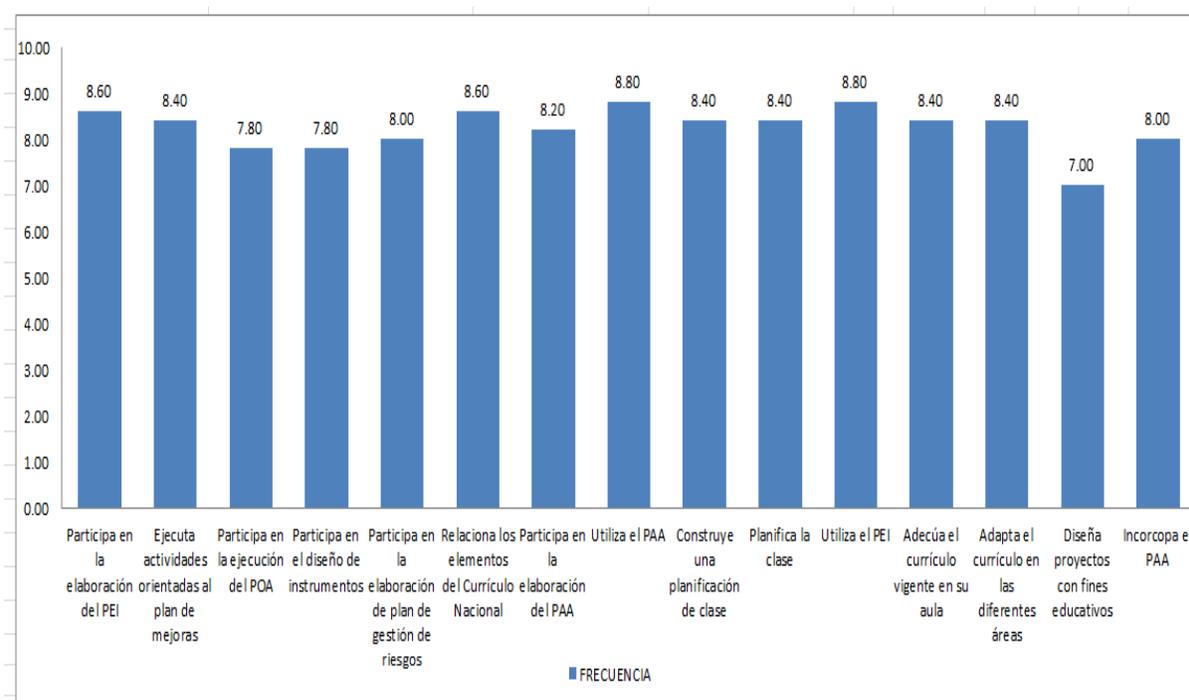


Figura 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

De los resultados obtenidos se observó que el literal 2.3 (Participa en la ejecución del POA) y 2.4 (Participa en el diseño de instrumentos) están con un porcentaje del 78%, mientras el literal 2.14 (Diseña proyectos con fines educativos) logró un 70%, porcentajes bajos en relación a los demás, tomando en cuenta que los docentes no aplican con frecuencia estos literales. A la planificación Segasti (1973) la define “como una estructura de la red de organizaciones por medio de lo cual se han de llevar a cabo las actividades y la canalización de recursos” p.16, es por ello que los docentes deben involucrarse en las diferentes planificaciones y relacionarlas de manera adecuada con los contenidos y la enseñanza, con el fin de lograr un buen proceso didáctico.

3.2.2. 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	8.40	84%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8.40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8.00	80%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8.20	82%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8.60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8.60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8.60	86%
2.8	Utiliza el PAA	9.20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	8.80	88%
2.10	Planifica la clase	8.40	84%
2.11	Utiliza el PEI	8.80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8.40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8.60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8.40	84%
2.15	Incorpora el PAA	8.00	80%
TOTAL		127.40	
PROMEDIO		8.49	85%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

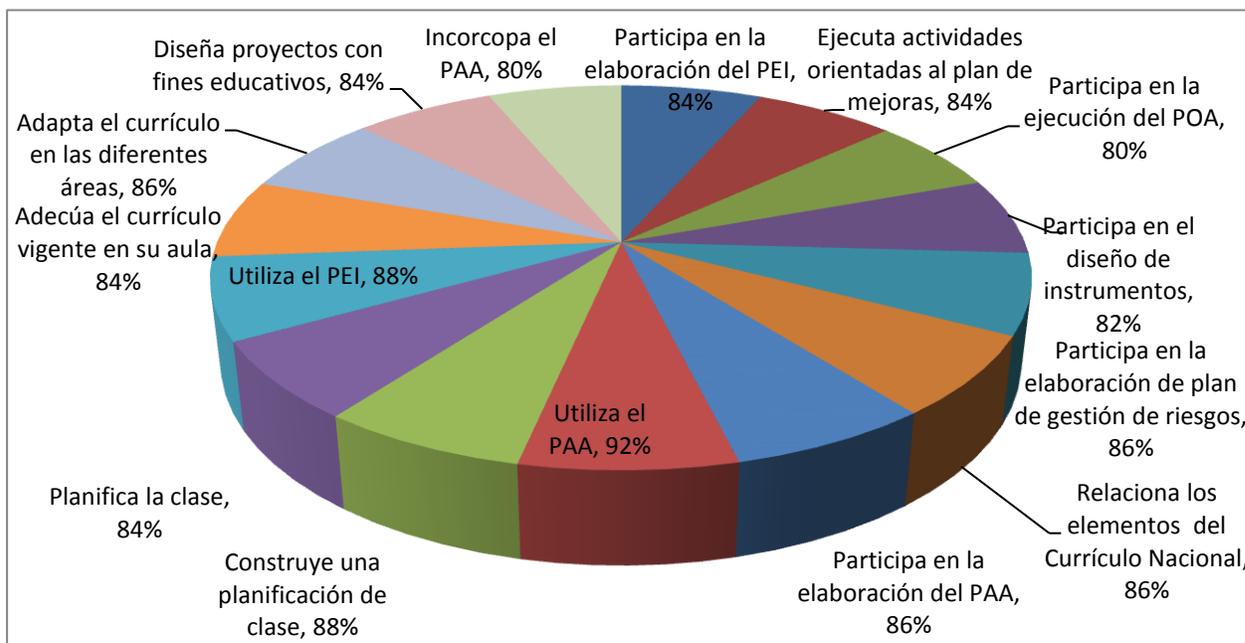


Figura 5. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Con los datos obtenidos se logró determinar que los docentes dan la importancia necesaria a la planificación, debido a que los indicadores de estudio se encuentran con un porcentaje superior al 80%, se conoce que para cumplir cualquier actividad, es necesario realizar una planificación con el motivo de que su aplicación sea efectiva. Cabe resaltar que la planificación “trata de estudiar y analizar, de prever y ordenar todos los medios disponibles al servicio de una causa, evaluando simultáneamente los resultados, logrados o no, y la eficacia del proceso” (Mestre y García, 1997, p. 16), es por ello que la planificación tanto a nivel institucional y curricular es importante para desarrollar un buen proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.2.3. 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 para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7.80	78%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8.20	82%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8.00	80%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7.80	78%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8.20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8.60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8.60	86%
2.8	Utiliza el PAA	9.00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	8.20	82%
2.10	Planifica la clase	8.20	82%
2.11	Utiliza el PEI	8.40	84%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8.40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8.60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8.20	82%
2.15	Incorpora el PAA	8.20	82%
TOTAL		124.40	
PROMEDIO		8.29	83%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

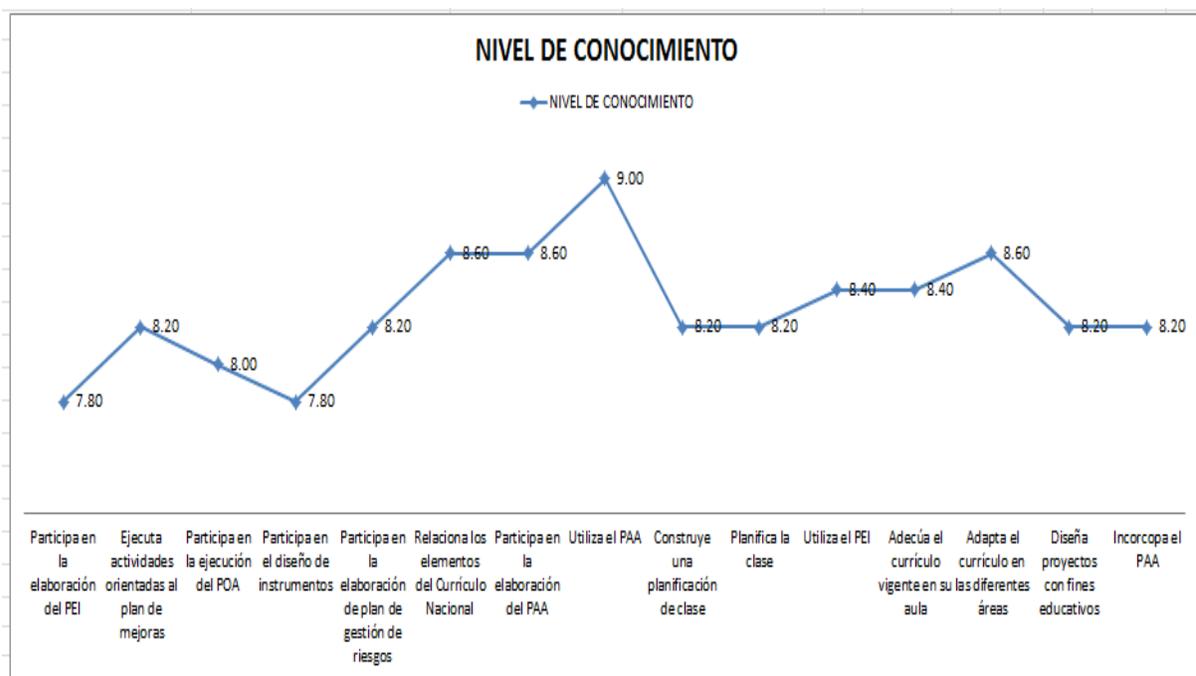


Figura 6. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Según los resultados alcanzados se evidenció que el literal 2.1 (Participa en la elaboración del PEI) y el literal 2.4 (Participa en el diseño de instrumentos) tienen una proporción del 78%, convirtiéndose en los de menor porcentaje, frente a ello se concluye que los docentes no tienen mucho conocimiento en la elaboración del PEI y en la construcción de los instrumentos que le ayudarán para el desarrollo de su práctica diaria. Barriga (2011) opina que la planificación “es un proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables para los estudiantes” (p. 14), se debe considerar que el docente participe en la elaboración de todos los instrumentos de la institución, con ello tendrán presente cuales son los inconvenientes en la institución, con el objetivo de buscar soluciones prácticas en beneficio de la institución y la educación.

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

3.3.1. Planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

3.3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.

Tabla 7. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8.60	86%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8.60	86%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8.60	86%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8.60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8.80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8.80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8.60	86%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8.20	82%
TOTAL		86.80	
PROMEDIO		8.68	87%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

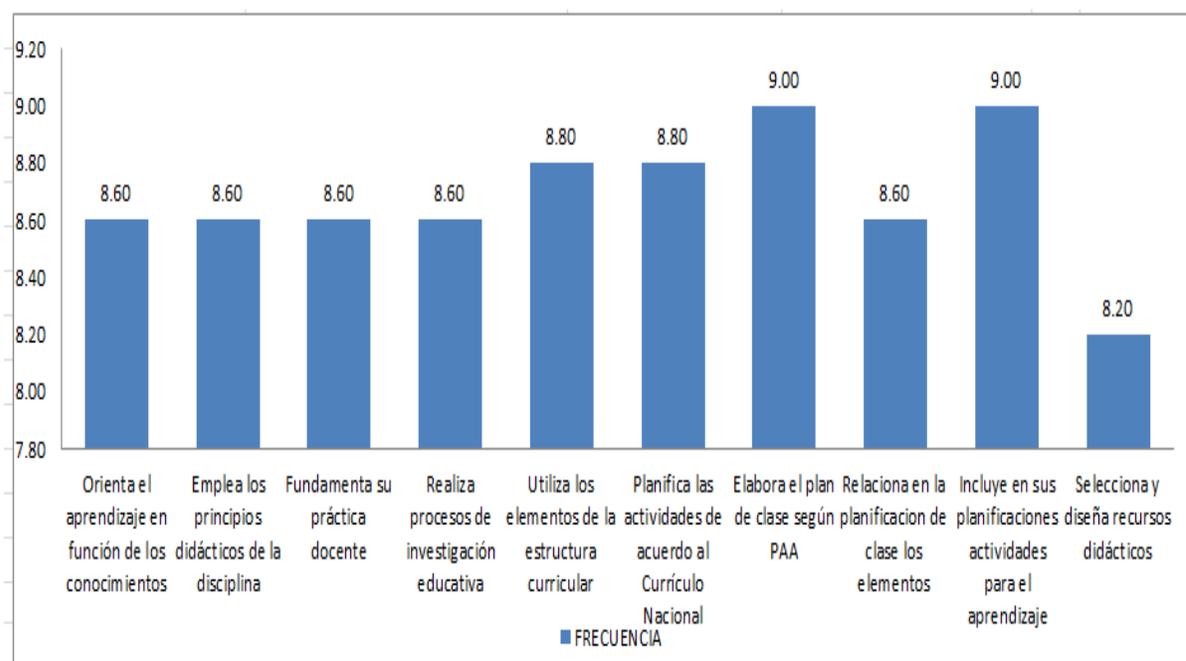


Figura 7. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

De acuerdo a la investigación y una vez comparado los resultados se logró determinar que los docentes investigados aplican con frecuencia los diferentes indicadores, encontrándose en una escala porcentual del (80% al 90%) equivalente a una calificación buena, siendo el aprendizaje un aspecto central para el proceso enseñanza aprendizaje, considerando que todo proceso de aprendizaje debe ser evaluado como lo resalta Castillo y Cabrerizo (2010), Evaluar un proceso de aprendizaje supone conocer el nivel de logro conseguido, sus aprendizajes y sus progresos, se trata de evaluar los objetivos y el grado de adquisición de las competencias básicas (p. 135).

3.3.1.2. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.

Tabla 8. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8.60	86%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8.80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8.60	86%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8.80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8.80	88%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8.80	88%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8.80	88%
	TOTAL	88.60	
	PROMEDIO	8.86	89%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

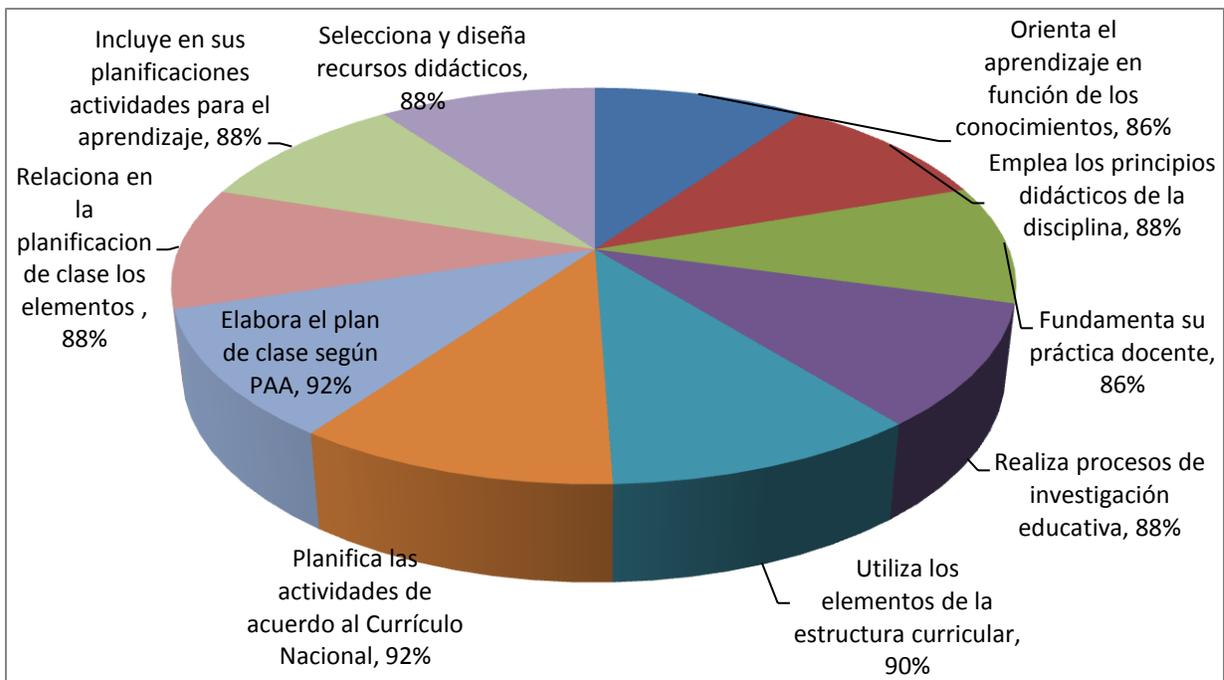


Figura 8. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

De acuerdo a los resultados obtenidos se observó que los docentes dan mucha importancia al proceso de enseñanza aprendizaje, debido a que los indicadores de estudio se encuentran en un rango muy bueno, con un puntaje superior al 80%, frente a esto se deduce que los docentes saben lo importante que es manejar todos los parámetros para desarrollar una buena práctica didáctica, puesto que un “proceso de aprendizaje adecuado y satisfactorio por parte del alumnado constituye la finalidad de todo proceso de enseñanza y la razón de ser de la práctica docente” (Castillo y Cabrerizo, 2010, p. 135).

3.3.1.3. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.

Tabla 9. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8.80	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8.80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8.40	84%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8.80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8.80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8.80	88%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8.80	88%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8.40	84%
TOTAL		87.80	
PROMEDIO		8.78	88%

Fuente. Cuestionario autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

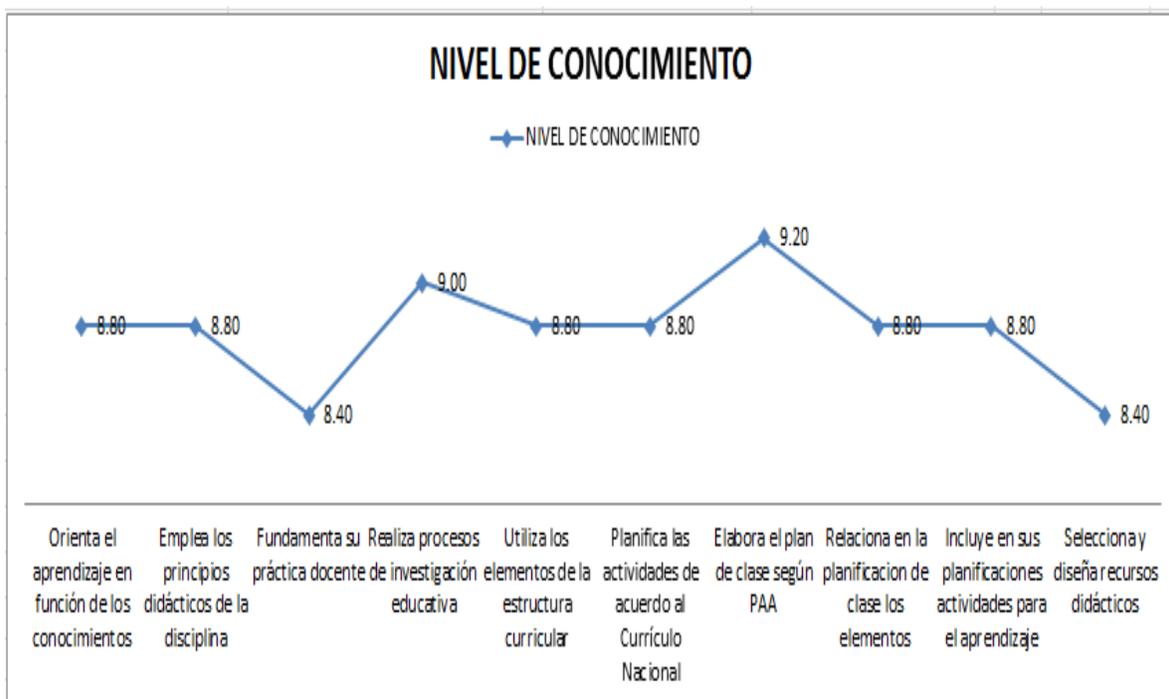


Figura 9. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Al igual que la frecuencia y la importancia, los docentes investigados tienen buen conocimiento acerca del proceso de enseñanza aprendizaje, pues los literales investigados se encuentran con una calificación buena y con un porcentaje superior al 84%, esto se debe a las diversas capacitaciones que los docentes han realizado para ir mejorando su desempeño, con los constantes cambios que se están dando en el sistema educativo “surge una demanda por parte de los docentes de realizar una capacitación en la cual se desarrolle una nueva concepción de los contenidos curriculares y su ordenamiento para la planificación” (Segastizabal, 2004), gracias a una planificación adecuada y paralela a los diferentes factores que rodean a una institución se puede lograr que un ciclo de aprendizaje se convierta en algo agradable y eficaz.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Inicio

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8.20	7.13	82%	71%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8.40	7.13	84%	71%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8.80	7.25	88%	73%
	TOTAL	25.40	21.50		
	PROMEDIO	8.47	7.17	85%	72%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación y la ficha de observación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

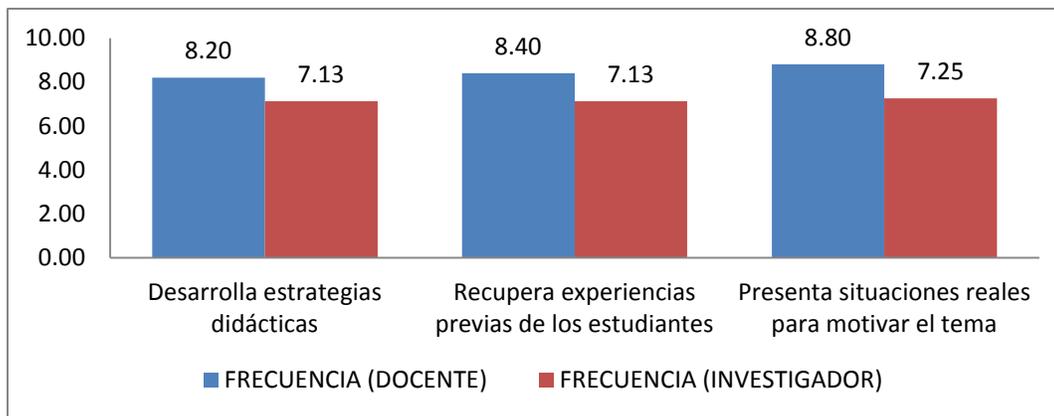


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador
 Fuente. Cuestionario de autoevaluación y la ficha de observación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Con los resultados obtenidos se determinó que la frecuencia del docente está con un porcentaje del (82% al 88%) y según la frecuencia investigada es de (71% al 73%) considerando como más bajos los indicadores 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) y 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes) cada uno con un porcentaje del 71%, en general el docente aplica de manera positiva todas las alternativas en beneficio del desarrollo de un proceso educativo, siendo la fase inicial una de las principales para construcción de un nuevo conocimiento, como menciona Castejón y Navas (2011) la fase de inicio se constituye uno de los factores más importantes para facilitar la comprensión de un contenido, hacemos recuerdo a las palabras de Ausubel (1968), quien dice que de todos los factores que influyen en el aprendizaje el mas importantes es lo que el alumno ya sabe p. 153, gracias a las experiencias previas y las estrategias didácticas adecuadas el docente puede lograr consolidar el nuevo conocimiento, logrando que el alumno capte el conocimiento y sea duradero y útil para su diario vivir.

Desarrollo

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8.60	7.25	86%	73%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8.20	7.38	82%	74%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8.00	7.13	80%	71%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8.80	7.13	88%	71%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8.80	7.00	88%	70%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8.40	6.88	84%	69%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8.40	7.25	84%	73%
TOTAL		59.20	50.00		
PROMEDIO		8.46	7.14	85%	71%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación y la ficha de observación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

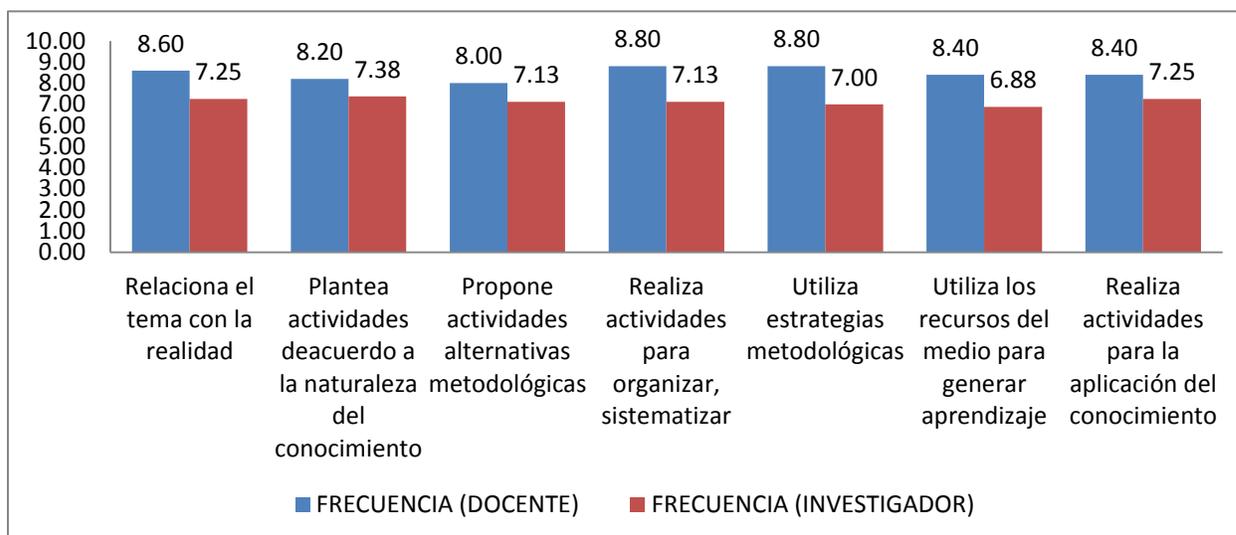


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente. Cuestionario de autoevaluación y la ficha de observación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Al realizar una comparación entre los indicadores se deduce que el indicador 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) tiene un porcentaje del 69% correspondiendo al de menor calificación, en cuando a los recursos del medio son aquellos que ayudan a la

motivación de los alumnos para asimilar con agrado el nuevo contenido pues todo aprendizaje se adquiere jugando y practicando, Bermejo (2005) considera que los recursos son sumamente importantes por su funcionalidad didáctica, pues ellos son los mediadores entre la realidad y la persona que aprende p. 109, por ello los docentes deben aplicar frecuentemente los recursos con el objetivo de mantener un proceso didáctico entretenido.

Evaluación

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8.20	6.88	82%	69%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8.40	6.63	84%	66%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7.60	6.63	76%	66%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.00	6.50	80%	65%
	TOTAL	32.20	26.63		
	PROMEDIO	8.05	6.66	81%	67%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación y la ficha de observación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

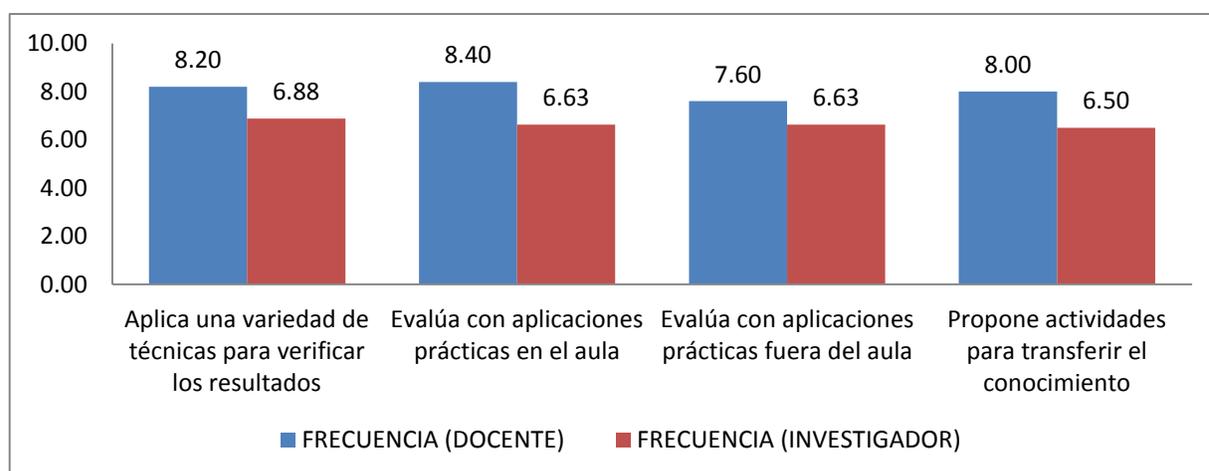


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente. Cuestionario de autoevaluación y la ficha de observación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Con los resultados obtenidos se llegó a la comparación de los indicadores investigados, según el cuestionario los docentes de la unidad educativa aplican con frecuencia los parámetros dentro del proceso de evaluación, pero de acuerdo al registro de observación existe un indicador que esta con un puntaje relativamente bajo, así el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) con una porcentaje del 65%, considerando necesario que los contenidos nuevos deben ser puestos en práctica con aplicaciones prácticas proponiendo actividades acordes para la consolidación del conocimiento, puesto que la evaluación es un “elemento fundamental en el proceso de aprendizaje-enseñanza, al que coordina, regula y orienta, es por ello que un proceso evaluador forma parte de cualquier planteamiento didáctico” (Castillo y Cabrerizo, 2010, p. 119).

Visión global

Tabla 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8.47	7.17	85%	72%
3.12	DESARROLLO	8.46	7.14	85%	71%
3.13	EVALUACIÓN	8.05	6.66	81%	67%
	TOTAL	24.97	20.97		
	PROMEDIO	8.32	6.99	83%	70%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación y la ficha de observación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

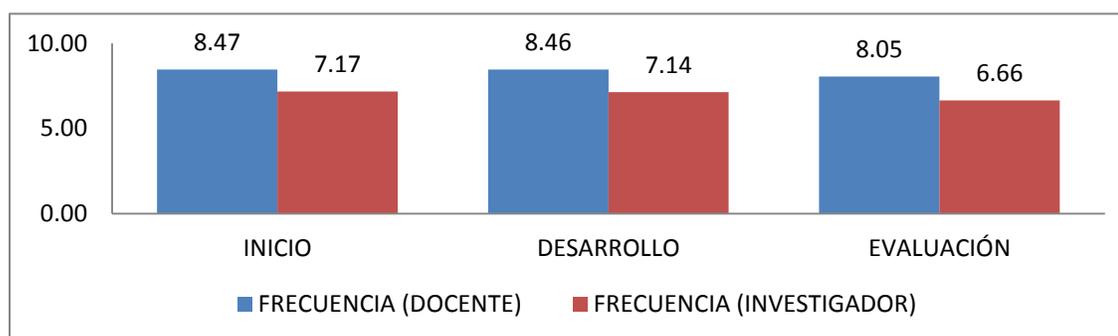


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación y la ficha de observación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Con el cuestionario de autoevaluación de desempeño se logró determinar que los docentes aplican con frecuencia los diferentes indicadores encontrándose en las tres fases del proceso enseñanza-aprendizaje con un porcentaje del (80% al 85%) teniendo un rango positivo, y con el registro de observación se determinó que el indicador de evaluación están con una puntuación un poco baja correspondiente al 67%, cabe mencionar que la evaluación es un proceso que paso de ser un objeto de medición sino más bien es un proceso de análisis y de formulación de juicios como aporta el autor, Castillo y Cabrerizo (2010) “La evaluación ha pasado de ser una actividad marginal, desarrollada a tiempo parcial por académicos, a convertirse en una pequeña industria profesionalizada” p. 119, por lo tanto los docentes deben ser buenos observadores para lograr evaluar a los alumnos sin la necesidad de realizar los aportes, pues se conoce de antemano que evaluar es un proceso que nos ayuda a determinar cómo asimilan los nuevos conocimientos los estudiantes.

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

Inicio

Tabla 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8.40	84%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8.80	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.00	90%
	TOTAL	26.20	
	PROMEDIO	8.73	87%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.



Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Los resultados de los indicadores son positivos para la investigación puesto que ellos se encuentran con un porcentaje del (84%. al 90%), con lo cual puedo argumentar que los docentes dan la importancia necesaria a los diferentes indicadores que se involucran en un proceso de enseñanza aprendizaje, resaltando el indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) con el 90%, pues un aprendizaje resulta motivante cuando se presenta con ejemplos reales, y mezclado con las experiencias previas se logra un aprendizaje duradero, la fase de inicio es una de las etapas más importante dentro del aprendizaje, gracias a ella se logra que los alumnos despierten interés por los contenidos, según Sanabria y Sánchez (2009), los conocimientos previos ayudan a anticipar el contenido y así construir un modelo mental de que tratará el tema y de lo que se espera encontrar.

Desarrollo

Tabla 15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8.80	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8.60	86%
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	8.80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8.60	86%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8.80	88%
TOTAL		61.20	
PROMEDIO		8.74	87%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.



Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Con los resultados de la investigación se logró deducir que la fase de desarrollo es de trascendental importancia, pues con ella se construye el nuevo conocimiento al relacionarlo con las experiencias previas y los recursos necesarios. Los indicadores de esta fase se encuentran en un intervalo positivo, los mismos que cuentan con una proporción mayor al 85%, frente a

esto se concluye que los docentes dan la importancia necesaria a la fase de desarrollo pues dentro de esta etapa los estudiantes asimilan los nuevos contenidos, es considerada como la parte central de todo proceso de aprendizaje, donde el maestro utiliza diversa metodología, estrategias y recursos para lograr un aprendizaje significativo para sus estudiantes, según la opinión de Álvarez (2000), “cuando se habla de la construcción del conocimiento es necesario referirse a la forma en que se producen los saberes necesarios para esos procesos y a las aplicaciones que tienen en la vida social” p. 221.

Evaluación

Tabla 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8.40	84%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8.60	86%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.20	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.20	82%
TOTAL		33.40	
PROMEDIO		8.35	84%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.



Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Según la aplicación del instrumento de investigación a los docentes, se deduce que los resultados se muestran positivos en cada uno de los indicadores, encontrándose con un porcentaje del (82% al 86%), frente a lo expuesto se concluye que los docentes investigados también brindan la importancia necesaria a la fase de evaluación, donde el docente inspecciona las reacciones de los alumnos en relación al nuevo conocimiento, su forma de analizar y como emiten la formulación de juicios, según Castillo y Cabrerizo (2010) dentro de una evaluación se “requiere criterios, normas, procedimientos debidamente conocidos, ya que sus resultados son de gran importancia para la actuación docente y de gran relevancia personal para los estudiantes” p. 119.

Visión global

Tabla 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	8.73	87%
3.12	DESARROLLO	8.74	87%
3.13	EVALUACIÓN	8.35	84%
TOTAL		25.83	
PROMEDIO		8.61	86%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví

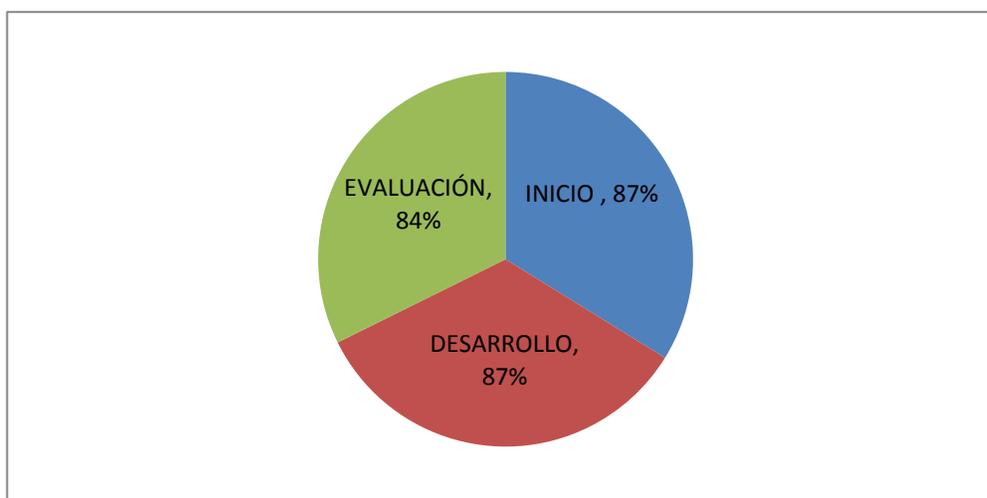


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Los resultados que arrojó la investigación en las tres fases de aprendizaje según la importancia que da el docente al proceso de enseñanza aprendizaje, son positivos pero cabe mencionar que la etapa de evaluación tiene un porcentaje del 84%, considera baja en relación a las dos etapas primeras, de acuerdo a la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica (2010), la evaluación constituye el componente de mayor complejidad dentro del proceso educativo, ya que es necesario valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos a través de la sistematización de las destrezas con criterio de desempeño, se requiere de una evaluación diagnóstica y continua que detecte a tiempo las insuficiencias y limitaciones de las alumnas y los alumnos, a fin de adoptar las medidas correctivas que requieran la enseñanza y el aprendizaje p. 15, el porcentaje de la evaluación no es bajo, todo lo contrario es aceptable, esto se debe a que los docentes de la institución están al tanto de las actualizaciones que se están dando a la educación.

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

Inicio

Tabla 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8.40	84%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8.60	86%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8.80	88%
	TOTAL	25.80	
	PROMEDIO	8.60	86%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví

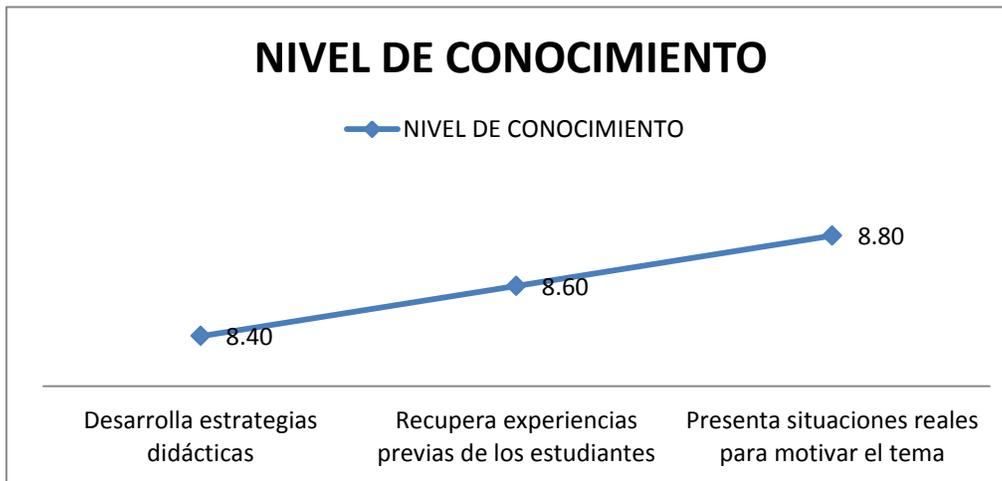


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Según los datos obtenidos con la investigación que se realizó a los docentes, se logró determinar que tienen un buen conocimiento de las fases de un proceso didáctico, no obstante los resultados de la fase de inicio, en donde sus indicadores se encuentran con un porcentaje superior al 84%, considerando un aspecto positivo para el proceso de enseñanza-aprendizaje, se deduce que los docentes investigados tienen un conocimiento aceptable en la fase de inicio, como nos aporta Espot (2006) para mejorar la calidad de educación es necesario tener un profesorado bien preparado, satisfecho con su trabajo, con una buena promoción profesional, con estabilidad y preparado para dar respuestas a las múltiples situaciones complejas que se presentan en las aulas y en el ejercicio de la profesión docente. p. 129. Para ello los docentes deben estar en constante actualización según los adelantos de la educación y la tecnología.

Desarrollo

Tabla 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8.80	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8.40	84%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8.40	84%
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	8.80	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8.60	86%
TOTAL		60.80	
PROMEDIO		8.69	87%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

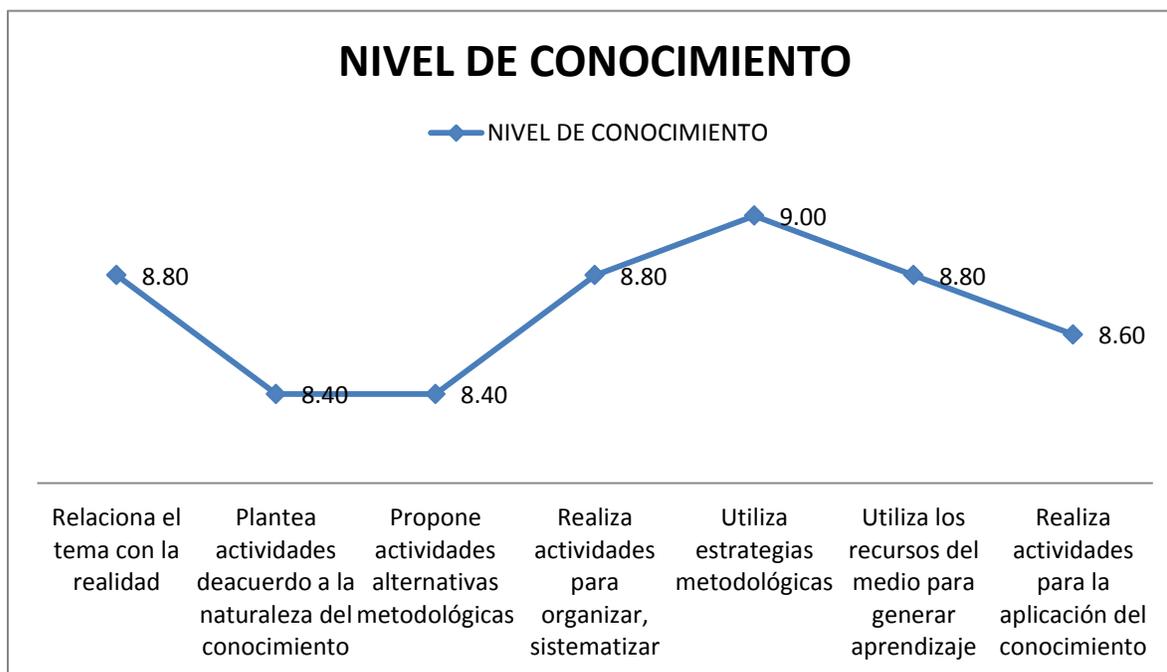


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

Fuente. Cuestionario autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Los resultados de la investigación que se realizó a los docentes, se muestran satisfactorios donde sus indicadores están puntuados dentro de un porcentaje del (84% al 90%) considerados como buenos, según los parámetros de puntuación que se realizan hoy en la actualidad, al realizar una comparación de los indicadores se deduce que el literal 3.12.5 (Utiliza estrategias

metodológicas) obtuvo un mejor porcentaje con el 90%, correspondiendo a un fortalecimiento para los docentes y para la educación, pues los docentes saben la importancia de utilizar de manera correcta las estrategias metodológicas y su impacto que causan en el proceso didáctico, tal como opina Delgado y otros (2000) las estrategias metodológicas se utilizan a partir del punto de vista del alumno, a su campo perceptivo y vivencial, sin olvidar su importancia que ayuda a potenciar la participación del alumno y mejora la motivación en el aula p. 141, es por ello que es necesario conocer cuál es la estrategia necesaria e idónea para poder despertar el interés del alumno, en la construcción del nuevo conocimiento.

Evaluación

Tabla 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8.20	82%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8.40	84%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.20	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.20	82%
TOTAL		33.00	
PROMEDIO		8.25	83%

Fuente. Cuestionario autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

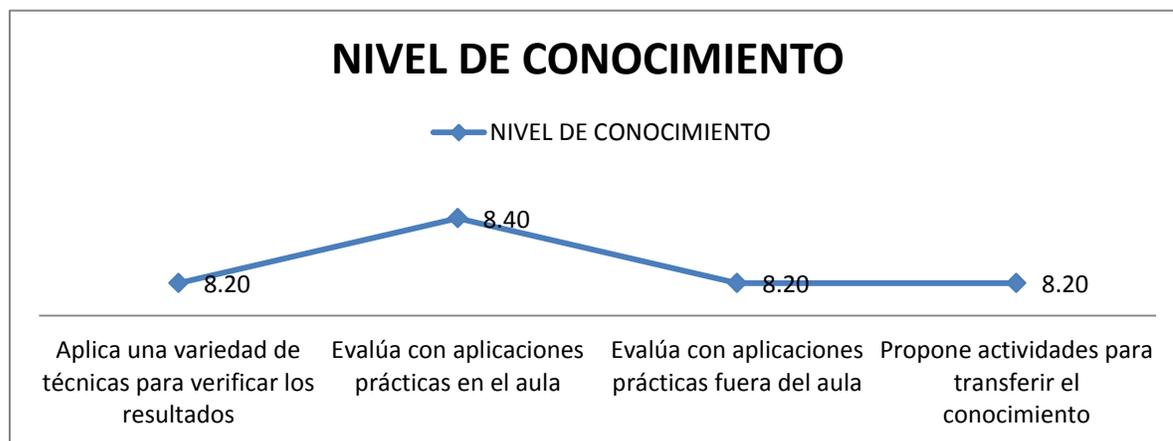


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

En la etapa de nivel de conocimiento que tiene el docente, se logró evidenciar que los indicadores investigados se muestran positivos, al realizar el comparativo jerárquico se deduce que tres indicadores se encuentran con un mismo porcentaje de 82% y uno con 84%, de donde se concluye que los docentes se encuentran con un nivel aceptable de conocimiento, lo cual es beneficioso para la educación, para el alumno y para el docente, con una práctica docente considerablemente buena, según Cuenca R. et al, opina que una práctica docente es “el trabajo que el profesor desarrolla cotidianamente en determinadas y concretas condiciones sociales, históricas e institucionales. Trabajo que involucra una compleja red de actividades y relaciones que incluyen lo social, lo institucional y el proceso que se lleva a cabo en el contexto del aula” (p. 43), por ello los docentes tienen que tener un buen conocimiento de las diferentes etapas que se produce un aprendizaje y los diversos cambios que se dan a la educación.

Visión global

Tabla 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8.20	82%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8.40	84%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.20	82%
	TOTAL	24.80	
	PROMEDIO	8.27	83%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

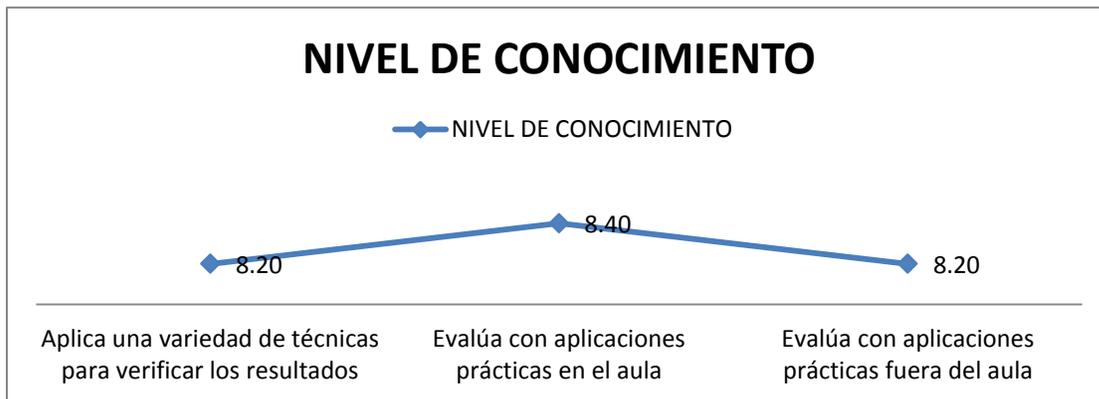


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente.

Fuente. Cuestionario autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Según los resultados de la investigación realizada a los docentes de la unidad educativa Yatuví, se logró observar que los literales investigados son satisfactorios, no obstante al realizar una comparación entre sus indicadores, se deduce que los literales se encuentran dentro de un porcentaje del (82% al 84%) resaltando como positivo el literal 3.12 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) con un puntaje del 84%, frente a lo exhibido se concluye que todo aprendizaje tiene que ser relacionado y a la vez evaluado con aplicaciones prácticas no solo dentro de una salón de clases si no en el compartir cotidiano, con esto se evidencia que los docentes aplican diversas estrategias en beneficio de la educación, según Picado (2001), una estrategia de aprendizaje es “un procedimiento o conjunto de pasos o habilidades que adquiere una persona y emplea de forma intencional como instrumento flexible para aprender significativamente y solucionar los problemas existentes” (p. 78).

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

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8.80	7.38	88%	74%
4.2	Vincula a los actores educativos	7.60	7.38	76%	74%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7.80	7.25	78%	73%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8.20	6.75	82%	68%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8.80	6.88	88%	69%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8.60	8.25	86%	83%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8.60	7.38	86%	74%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8.80	7.25	88%	73%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8.60	7.50	86%	75%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8.40	7.38	84%	74%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8.60	7.25	86%	73%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8.40	7.25	84%	73%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	8.40	7.00	84%	70%
	TOTAL	109.60	94.88		
	PROMEDIO	8.43	7.30	84%	73%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación y ficha de observación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

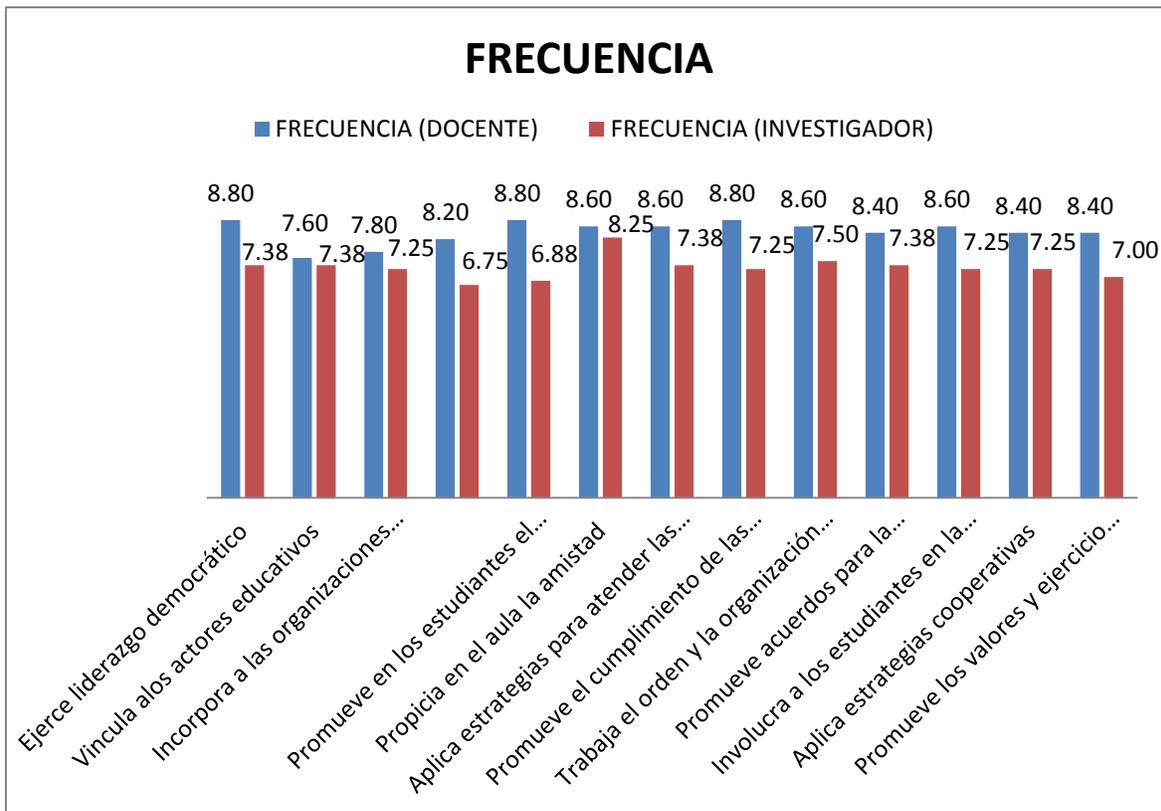


Figura 22. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción docente y la observación del investigador.
 Fuente. Cuestionario de autoevaluación y ficha de observación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Los resultados de la investigación son satisfactorios, pero al realizar una comparación de sus indicadores, desde la perspectiva docente y la observada se llegó a determinar que según la percepción docente el literal de menor porcentaje fue el 4.2 (Vincula a los actores educativos) con un equivalente al 76%, en cambio según la observación se notó que los indicadores 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio) con el 68%, el 4.5 (Promueve en los estudiantes el interés) con un 69%, y el 4.13 (Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos) con el 70%, son porcentajes bajos en relación a los demás indicadores, frente a lo expuesto, se concluye que los docentes deben considerar que todo proceso de aprendizaje es una organización donde se planifica utilizando diversas estrategias para despertar el interés de los estudiantes y así mejorar su funcionamiento, promoviendo en sus integrantes los valores y los derechos humanos, con esto tendremos una dirección y una buena marcha institucional, teniendo en cuenta que cada actor tiene diferentes deberes y obligación dentro del proceso

didáctico, es por ello que se necesita que sus actores se conviertan en líderes fomentando una buena comunicación, ya que un buen líder es la guía para conseguir un fin, según Agüera (2004), la acción de liderazgo “es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales” (p. 24), todo esto se logrará si los docentes involucran seguidamente a todos agentes del proceso de didáctico, dejando ver que todo su esfuerzo aplicado comienza a dar frutos.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8.20	82%
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	9.00	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.00	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8.60	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8.80	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8.60	86%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8.60	86%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8.80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8.60	86%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.00	90%
	TOTAL	113.00	
	PROMEDIO	8.69	87%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

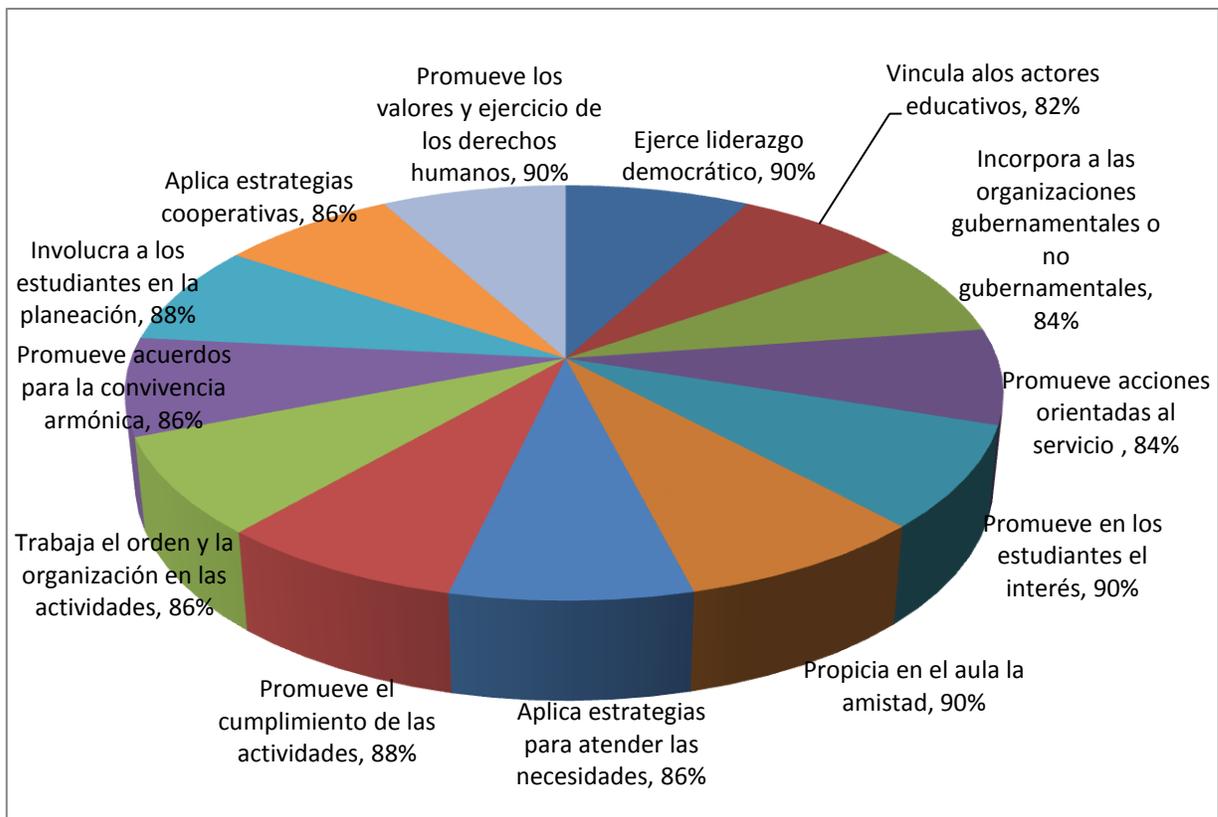


Figura 23. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Según los datos que arrojó la investigación, en cuanto a la importancia del liderazgo y la comunicación en el desempeño docente, al realizar un análisis comparativo entre sus indicadores se determinó que se encuentran con una calificación satisfactoria la misma que está en un intervalo porcentual del (82% al 90%), con lo cual se evidencia que los docentes brindan la importancia debida a los diversos parámetros que se investigaron, su impactó que tienen en el proceso didáctico y a la vez su influencia en su desempeño. Así también con los resultados se puede decir que al estar los indicadores con una puntuación buena, los docentes son conocedores de la importancia de impartir liderazgo en el acto de la enseñanza, que al aplicarle una comunicación buena se obtiene los objetivos que se persigue con mayor facilidad, como nos menciona Tejedor y Rodríguez (1996), el liderazgo es la capacidad de impulsar un proyecto colectivo, es decir de transmitir y contagiar el entusiasmo por las metas, y a la comunicación se la considera como “la facultad que tiene todo ser vivo de transmitir a otro, u otros, informaciones, sentimientos y vivencias”. (Vértice, 2007, p. 2). Es por ello que en todos los

centros educativos se deben practicar con frecuencia el liderazgo y la comunicación con la finalidad de ir mejorando la calidad de la educación institucional.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8.80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	8.20	82%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8.20	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8.60	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8.80	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.00	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8.60	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8.80	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8.60	86%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8.60	86%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8.80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8.60	86%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	8.60	86%
	TOTAL	112.20	
	PROMEDIO	8.63	86%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

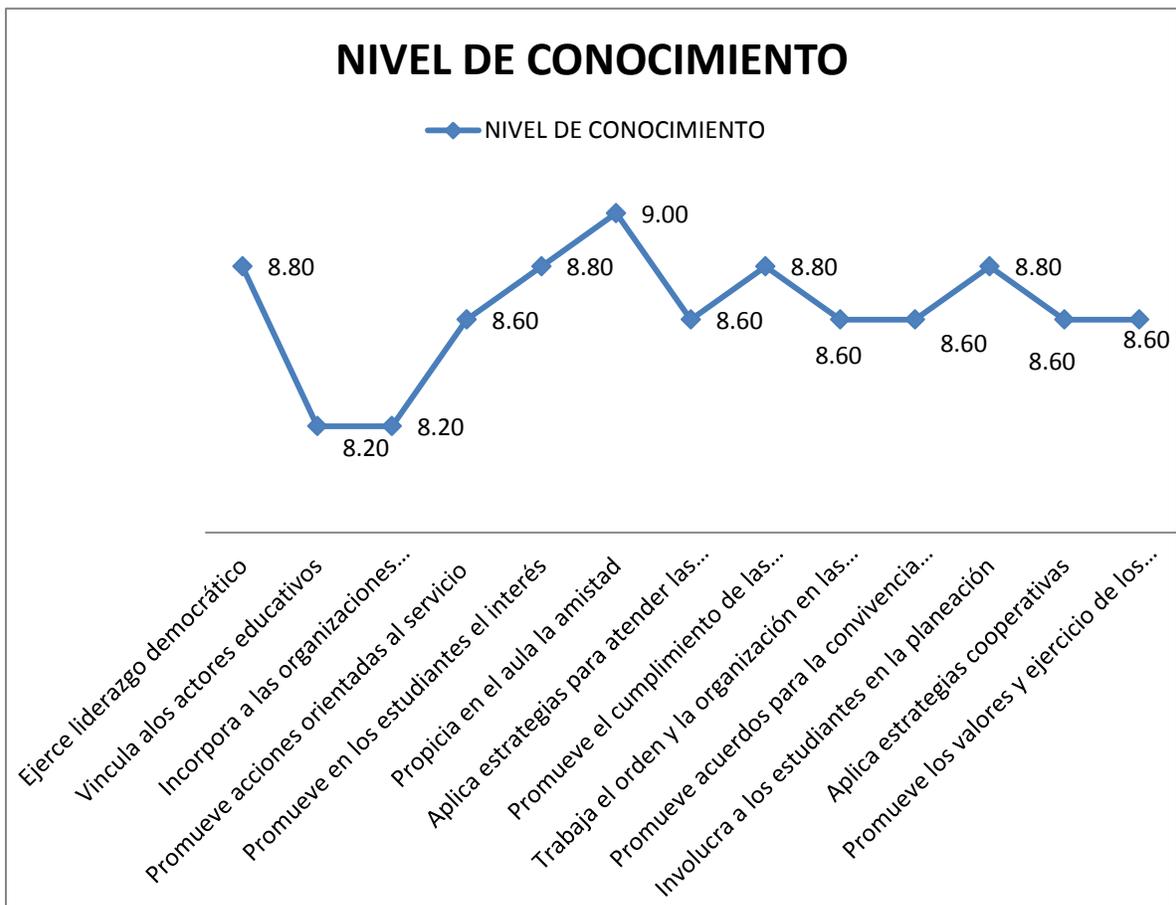


Figura 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Al hablar de liderazgo esto implica una relación con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una misión y una visión compartidas (Aguilera y Gálvez, 2004, p. 44). Mientras la comunicación es la capacidad que tienen los docentes de transmitir e interpretar los mensajes (López 2005, p. 195). Cuando se realizó la comparación entre los indicadores de investigación se notó que los resultados son satisfactorios, no obstante se observó que el indicador 4.2 (Vincula a los actores educativos) y el indicador 4.3 (incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales), se encuentran con una proporción del 82% cada uno, se consideran bajos en relación a los demás, pero con ello no se quiere decir que sean malos pues todo lo contrario, todos los indicadores sobrepasan la puntuación del 80%, considerada buena, por ello se deduce los docentes son buenos conocedores de estos indicadores y su finalidad en la educación, llegando a concluir que su desempeño es aceptable.

3.5. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Tabla 25. Desempeño profesional del docente (análisis global).

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8.15	8.65	8.18
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8.24	8.49	8.29
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8.68	8.86	8.78
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8.32	8.61	8.27
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8.43	8.69	8.63

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

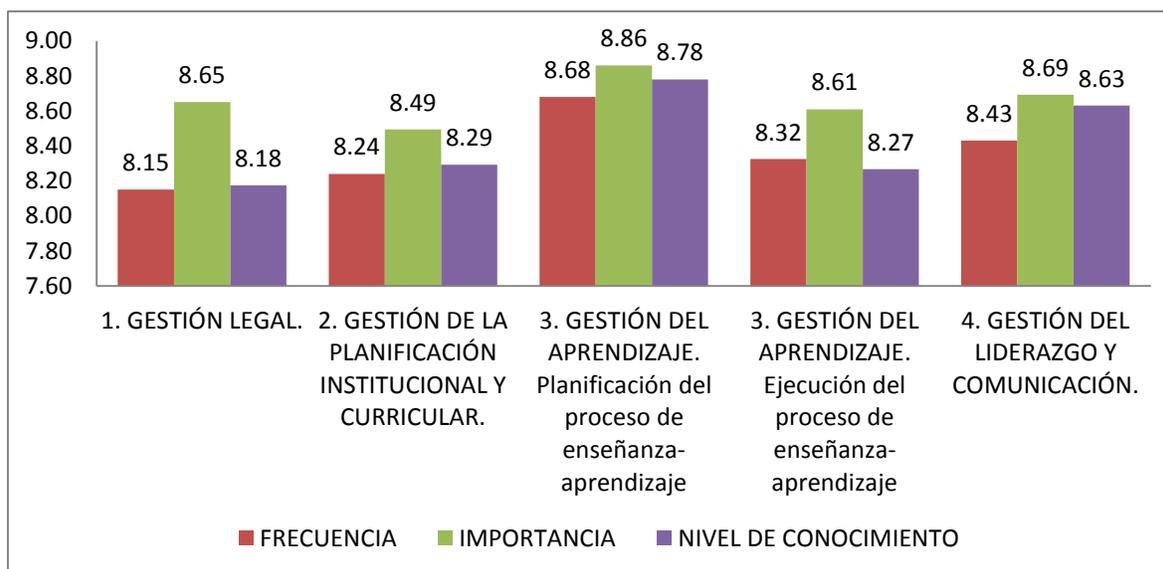


Figura 25. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de investigación realizada a los docentes, se muestran aceptablemente satisfactorios en cada uno de sus indicadores, donde se notó que los literales de la gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular , gestión del aprendizaje y la gestión de liderazgo y comunicación se encuentran dentro de un rango de (8.00 a 8.90), por lo cual se deduce que los docentes son conocedores de todas las gestiones que se investigaron, gracias a ello se puede mencionar que su desempeño es considerablemente bueno, pues con docentes bien capacitados y apasionados por la enseñanza, se logrará mejorar la educación de los alumnos, de la institución y del país en general, tal como se mencionó en el apartado del marco teórico un docente hoy en la actualidad tiene que mejorar e ir incrementado su conocimiento según los adelantos de la educación, es por ello que la capacitación se ha ido convirtiendo en algo sumamente sustancial, por la necesidad que se van incrementando nuevos modelos, y la tecnología se va desarrollando, la cual es un herramienta para que los docentes vayan fortaleciendo, innovando y enriqueciendo sus conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y destrezas para luego ponerlas en práctica en beneficio de la enseñanza.

(Transpuesto) resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 26. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	8.47	8.73	8.60
Desarrollo	8.46	8.74	8.69
Evaluación	8.05	8.35	8.25

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

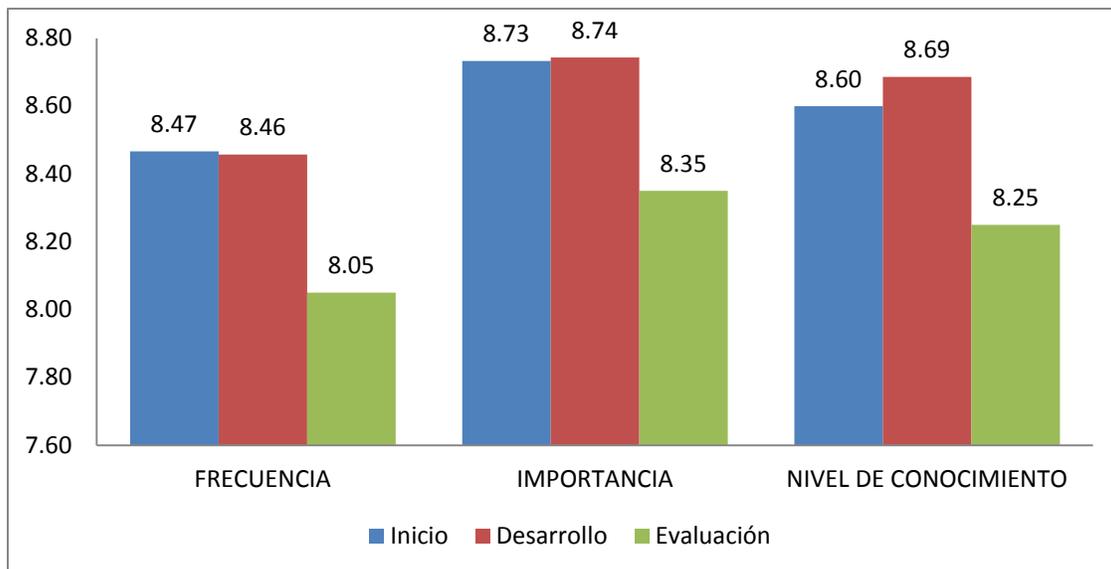


Figura 26. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Una vez obtenidos los resultados y realizado las comparación entre los indicadores se pudo observar que sus puntuaciones son buenas, encontrando las calificaciones más bajas en la fase de evaluación, englobando a la frecuencia, la importancia y el nivel de conocimiento, frente a este se deduce que el docente tienen dudas referente a estos temas, donde debe considerar que todo proceso educativo necesita de una evaluación para observar su avance y la relación de los contenidos con la realidad, para ello se debe considerar los parámetros, adelante de la evaluación que tenemos hoy en la actualidad, las condiciones y los actores a los que vamos a evaluar, tal como nos menciona Preval, Lica y Fida, 2002 (2002) una evaluación es un proceso encaminado a determinar sistemática y objetivamente la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de todas las actividades a la luz de sus objetivos (p. 31), por ello que la evaluación en la educación es un proceso organizativo, que tiene como objetivo mejorar las actividades que están en marcha, ayudando a la planificación y a las decisiones futuras, recomendado que se ponga en ejecución todos los lineamientos para mejorar un proceso didáctico.

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

Tabla 27. Comparación de cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	8.47	7.17
	Desarrollo	8.46	7.14
	Evaluación	8.05	6.66
	Visión Global	8.32	6.99
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8.43	7.30

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

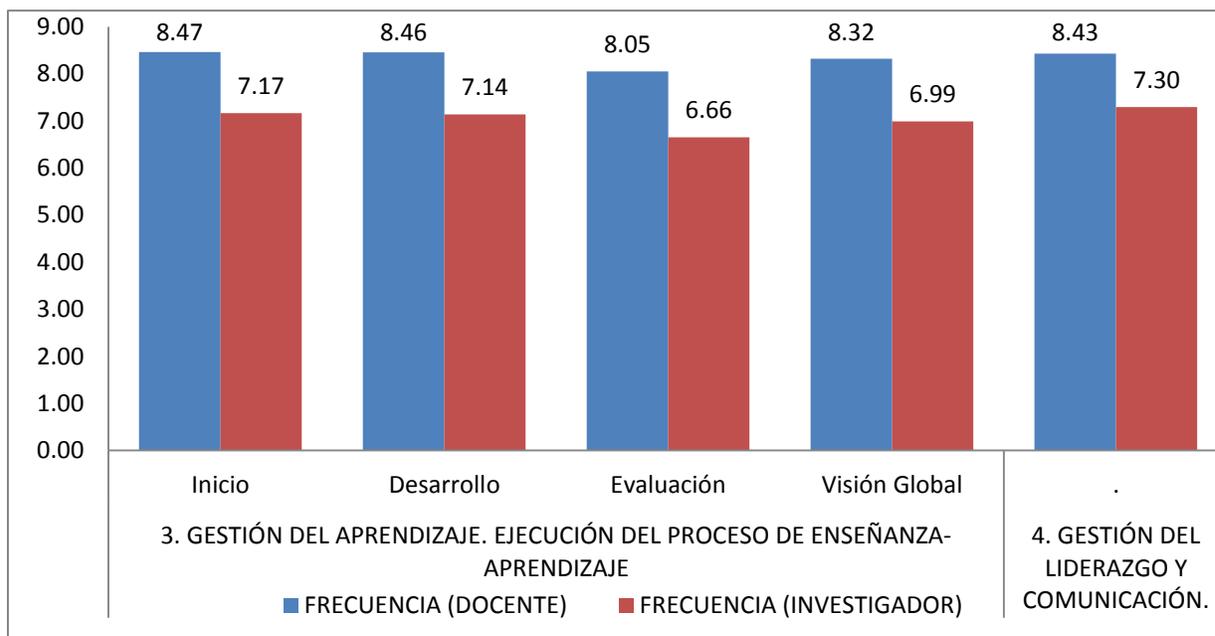


Figura 27. Comparación de cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Yatuví.

Según los resultados que se obtuvieron con la aplicación de los instrumentos de investigación a los docentes, se muestran medianamente satisfactorios en todos sus indicadores, pero al

realizar una comparación entre percepción del docente y del investigador, se deduce que los docentes siguen manteniendo dificultad en la fase de evaluación con un puntaje de 6.66, pues hoy en la actualidad la evaluación ha adquirido mayor importancia, por ello que para ubicar el nivel de la educación de un centro educativo se hace indispensable practicarla con sus diferentes parámetros y aplicaciones, no obstante todos los resultados según la percepción del investigador son ligeramente bajos en relación a las del docente, considerando que los docentes deben realizar buenas prácticas educativas en donde involucren el liderazgo y la comunicación con el fin de encontrar un equilibrio, y a la vez ir mejorando la educación institucional y su nivel de desempeño sea acorde a las exigencias que reclama la sociedad actual. Tal como nos menciona el Colectivo de autores del ICCP (2007) el desempeño es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador.

CAPITULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

Una vez culminado el trabajo de investigación y realizado el análisis correspondiente de los datos que constan en las tablas y gráficos, se establecen las siguientes conclusiones:

- ✓ Se logró determinar el nivel de desempeño docente de los profesionales en ciencias de la educación considerando los ámbitos de la gestión: legal, planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación.
- ✓ Se determinó cómo influye el ámbito de la gestión legal dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, así también cómo los docentes logran involucrar las normativas y los reglamentos que una nación y una institución crean en beneficio de la educación. Mencionando que el nivel de desempeño docente de los profesionales investigados según este ámbito es considerablemente aceptable.
- ✓ Se comprobó que los docentes participantes de la investigación tiene una idea clara de lo trascendental que resulta la planificación tanto a nivel institucional como curricular, es por ello que se relacionan de buena manera para conseguir un buen proceso didáctico y así ir mejorando su desempeño.
- ✓ Según la percepción docente y la observación del investigador se logró conocer diferentes aspectos que intervienen en un proceso de enseñanza-aprendizaje, evidenciando que los profesionales cumplen con el proceso que demanda una clase, encontrando una corta diferencia entre las dos percepciones. Los docentes que se involucraron en la investigación se desenvuelven de manera adecuada dentro de un proceso de enseñanza aprendizaje.
- ✓ Se pudo establecer que los docentes tienen una concepción clara del beneficio que se obtiene al aplicar un buen liderazgo y una comunicación adecuada dentro de la educación. Encontrando una corta diferencia en los niveles de acuerdo a la percepción del docente y la observación del investigador.
- ✓ De manera general se logró determinar cómo los docentes se desenvuelven dentro y fuera de un proceso didáctico, si utilizan las diversas planificaciones, metodologías, procesos y avances en beneficio de la educación, de su institución, de sus alumnos y compañeros docentes, con el objetivo de llegar a un desempeño docente positivo. Cabe recalcar que en los diferentes ámbitos de gestión que se investigaron se pudo observar que los docentes se

encuentran con una buena puntuación, colocándoles en un nivel de desempeño docente considerablemente bueno.

4.2. RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones expuestas anteriormente se recomienda:

- ✓ Seguir manteniendo la investigación y esa necesidad de seguirse preparando constantemente con el objetivo de mantener su nivel de desempeño.
- ✓ Fortalecer a los docentes en el ámbito legal, para ello se recomienda que investiguen más sobre los beneficios que tiene la gestión legal dentro de la educación.
- ✓ Dentro de la planificación institucional y curricular se hace necesario que los docentes den importancia a la planeación para que eleven su desempeño docente y a la vez exploten todo su potencial en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- ✓ En cuanto al ámbito del aprendizaje es necesario que los docentes se sigan empapando de los contenidos que van cambiando con el transcurrir del tiempo, se recomienda que se utilice con mayor frecuencia la tecnología con lo que ganarán mayor desarrollo e interés por el aprendizaje.
- ✓ En el liderazgo y la comunicación se recomienda que se siga manteniendo esa actitud con lo cual se obtendrá buenos resultados en el aula y en la institución, sin embargo los docentes deben seguir preparándose constantemente.
- ✓ En general se recomienda que los docentes no pierdan el interés por seguir preparándose permanentemente, pues con ello ganarán tener mayor conocimiento que a la vez se convertirá un aspecto relevante para mejorar su desempeño. En cuanto a los ámbitos se necesita que se mantenga o si es posible que puedan incrementar su conocimiento, para que la educación de la unidad educativa tenga buenos profesionales para mejorar la educación y ganar un prestigio institucional.

BIBLIOGRAFIA

- Agüera, R. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. México: BUAP. p . 24
- Aguilera, J. C., & Gálvez, L. (2004). *La gestión educativa desde una perspectiva humanística*. Santiago-Chile: RII Editores. p. 44.
- Alvarez, J. (2000). *Educación dominicana y construcción del conocimiento*. Santo Domingo: Buho - INTEC. p. 221.
- Andrade, I., Iriarte, M., Herrera, M., Unda, M., Guamán, M., & Quezada, E. (2013). *Programa Nacional de Investigación; Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje*. Loja: EDILOJA. p. 16
- Angeletti, M., & Gracia, M. (2008). *Familia escuela construyendo juntos una relacion equilibrada*. Buenos Aires-Argentina: Editorial Bonun. pp. 14-15.
- Antúnez, S. (2010). *Procesos y contexto educativos: enseñar en las instituciones de educación secundaria*. España: Graó. p. 65.
- Aramburu, N., & Olga, R. (2008). *Organización de empresas*. Bilbao: Universidad de Deusto. p. 27.
- Arata, A., & Furlanetto, L. (2005). *Organización liviana y gestión participativa*. Santiago de Chile: RIL Editores. p. 90.
- Azzerboni, D., & Harf, R. (2003). *Conduciendo la escuela: manual de gestion directiva y evaluación institucional*. Buenos Aires-Argentina: Noveduc Libros. p. 34.
- Baráibar, J. (2005). *Inmigración, familias y escuela en educación infantil*. Madrid-España.: Los Libros de la Catarata. p. 76.
- Barriga, C. (2011). *Planificación curricular I*. Quito-Ecuador: Publicaciones UTE. p. 13.
- Barrio, E., & Rubio Prado, R. (2003). *Psicopedagogía volumen II*. España: Editorial Mad. S.I. p. 619.
- Belker, L. (2007). *Gerente por Primera Vez*. Nueva Yok: Thomas Nelson Inc. p. 23.

- Beltrán, J., & Bueno, J. (1995). *Psicología de la educación*. Barcelona-España: Marcombo,S.A. pp. 314 - 320.
- Bermejo, L. (2005). *Gerentología educativa*. Madrid-España: Medica Panamericana. p. 109.
- Boix, R. (1995). *Estrategias y recursos didácticos en la escuela rural*. Barcelona-España: Grao. p. 55.
- Brenes, E., & Porras, M. (1994). *Teoría de la educación*. San José-Costa Rica: EUNED. p. 367.
- Cabanas, M. J. (2008). *La enseñanza español a inmigrantes en contextos escolares*. España: Ministerio de Educacion de España. p. 51.
- Cabrera, C. A., & Espinosa, B. (2008). *Desafíos de la educación en el Ecuador: calidad y equidad*. Quito-Ecuador: Flacso, Sede Ecuador. p. 30.
- Carda, R. M., & Larrosa, M. F. (2007). *La organización del centro educativo: manual para meastros*. Editorial Club Universitario. pp. 17 - 54.
- Carrascal, N., & Sierra, I. (2011). *Contextos de enseñanza y calidad del aprendizaje. Factores críticos en educación superior*. Montería-Colombia: Fondo Editorial Universidad de Córdoba. p. 21.
- Castejón, J., & Navas, L. (2011). *Dificultades y transtornos del aprendizaje y del desarrollo infantil y primaria*. San Vicente: Editorial club Universitario. p. 153.
- Castillo, S., & Cabrerizo, J. (2010). *Evaluacion educativa de aprendizajes y competencias*. Madrid-España: Pearson Educación. p. 135.
- Ciuseppa, D. (2007). *Aspectos teóricos de la evaluación educacional: una orientación para su propuesta en práctica en la enseñanza primaria*. Costa Rica: EUNED.
- Colectivo de autores de ICCP. (2007). *modelo de la escuela secundaria*. proyecto.
- Comellas, J. (2009). *Familia y escuela comparten la educación*. Barcelona-España: Editorial GRÁo de IRIF, S.L. p. 60.
- Cuéllar, F., & Chica, F. (2007). *Ideas para construir un currículo creativo ambiental a partir de la acción comunitria*. Bogotá-Colombia: Universidad Santo Tomas. p. 25.

- Cuenca, R., Nucinkis, N., & Zavala Virginia. (2007). *Nuevos maestros para america latina*. Madrid-España: Ediciones Morata S.L. p. 43.
- Daft, R. L. (2006). *La experiencia del liderzgo*. México: Cengage Learning Editores. p. 5.
- Delgado, E., Gavidia, V., Balaguer, N., Pujol, R., Yus, R., Lacasa, N., . . . Nieves, M. (2000). *Valores y temas transversales en el currículum*. España: Grao. p. 140.
- Díaz, A. T., & Guzmán, B. M. (2010). *Universidad y cultura, reflexiones sobre las políticas culturales: memorias del foro ¿Por qué una Política Cultural en las Universidades?* Bogotá-Colombia: Universidad del Rosario. p. 32.
- Díaz, J. (1993). *Unidades didácticas para secundaria:I. De las habilidades básicas a las habilidades específicas*. Barcelona-España: INDE. p. 120.
- Doménech, F. (1999). *El proceso de enseñanza-aprendizaje universitario: aspectos teóricos y prácticos*. Castello de la Plana: Universitat Jaumw. p. 134.
- Esport, M. (2006). *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere*. España: Praxis, grupo wolters kluwer. p. 129.
- Fernández, A. (2004). *Universidad y currículo en Venezuela: hacia el tercer milenio*. Caracas-Venezuela: Fondo Editorial Humanidades. p. 82.
- Fernández, A., & Laín, P. (1991). *El camino cerebral de la emoció*. Madrid-España: Real Academia Nac. Medicina. p. 3.
- Fernández, J. (2002). *La educación en la Republica Dominicana: retos y perspectivas*. Republica Dominicana: Intec. pp. 105 - 107.
- Fernández, J., & De Lama, G. (1992). *Manual de puericultura*. Oviedo: Universidad de Oviedo. pp. 21 - 117.
- Finch, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Pearson Educación. p. 292.
- Gallardo, L., & Jiménez, A. (2004). *La gestion de los servicios deportivos; vias para la excelencia*. Barcelona-Epaña: INDE. pp. 111 - 114.

- García, C., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente ¿cómo se aprende a enseñar?* Madrid-España: Narcea S. A Ediciones. p. 49.
- García, V. (1989). *El concepto de persona*. Madrid-España: Ediciones Rialp. p. 259.
- Gargallo, B., & Ferreras, A. (2000). *Estrategias de aprendizaje: un programa de intervención para ESO y EPA*. Madrid-España: Ministerio de Educación. p. 18.
- Glaserfeld, V. (1993). *El aprendizaje desde el constructivismo*. Cartagena: D.T. p. 22.
- González, R. (1998). *Guía para la formación y crecimiento personal del joven*. México: UCOL. p. 135.
- Hax, A., & Majluf, N. (2004). *Estrategias para el liderazgo competitivo: de la visión a los resultados*. Santiago-Chile: Ediciones Granica de Chile.S.A. p. 24.
- Hernández, K. (2012). *Propuesta de guía de administración educacional del ejercicio jurídico de los estudiantes de derecho de la Universidad de Cienfuegos*. Cuba: Fundamentación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso. pp. 1 - 4.
- Imbernón, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Barcelona-España: Graó. p. 45.
- Labrador, C., Díez, A., Martínez, J., & De la Punte, F. (2002). *La pedagogía de los jesuitas, ayer y hoy*. Madrid-España: Universidad Pontificia Comillas de Madrid. p. 342.
- Ley constitucional del Ecuador. (2008). *ley constitucional del Ecuador*. Quito-Ecuador. p. 11.
- López, J. (2005). *Manual para elaborar el proyecto educativo de la institución*. Barcelona-España: Plaza y Valdes. p. 195.
- Luna, E. G. (2006). *El docente presencial*. Barcelona-España: Plaza y Valdes.
- Manenti, A. (1983). *Vivir en comunidad*. Bologna-Italia: Sal Terrae. p. 8.
- Martínez, N. (2001). *El nuevo modelo de gestión, una propuesta a partir del análisis*. Río Cuarto-Argentina: Univ Nacional de Río Cuarto. p. 90.
- Mercado, E. (1991). *Calidad integral empresarial e institucional: Capacitación gerencial*. México: Editorial Limusa. p. 65.

- Mestre, J., & Garcia, E. (1997). *La gestión del deporte municipal*. Barcelona-España: INDE. p. 16.
- Millan, E. A. (1989). *El concepto de modelo institucional*. San José-Costa Rica: IICA (Biblioteca de Venezuela). p. 12.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). *actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica*. Quito-Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador. pp. 10-15.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Ley organica de educacion intercultural y reglamento general*. Quito-Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador. pp. 11 - 18.
- Molestina, C. (1977). *Elementos de comunicación interinstitucional*. San José-Costa Rica: IICA. p. 1.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente; fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá - Colombia: Coop.Editorial Magister. p. 18.
- Murillo, F., & Fabara, E. (2003). *La investigación sobre eficacia escolar en iberoamérica; revisión internacional del estado del arte*. Bogotá-Colombia: Convenio Andrés Bello, Centro de Investigación y Documentación Educativa. p. 222.
- Nerici, I. G. (1985). *Hacia una didáctica general dinámica*. Buenos Aires - Argentina: Kapelusz. pp. 107 - 109.
- OECD. (2011). *Informe PISA 2009: Aprendiendo a aprender implicación, estrategias y prácticas de los estudiantes*. España: OECD Publishing. p. 49.
- Parga, L. (2004). *Una mirada al aula: la práctica docente de las maestras de la escuela primaria*. México: Plaza y Valdes.
- Perez, A. (1975). *Revista de educación, . Revista Cuatrimestral*, pp. 187-188.
- Picado, F. M. (2001). *Didáctica general. Una perspectiva integradora*. Costa Rica: EUNED. p. 76.
- Preval, Lica, & Fida. (2002). *Lineamientos metodológicos para la incorporación del enfoque de género en la evaluación de proyectos*. Costa Rica: IICA, PREVAL, FIDA. p. 31.

- Quintasi, M. (2006). *Visión educativa de la "Nación" Qanchi "mas allin mejor kanankuta munanku"*. La Paz-Bolivia: Plural Editores, p. 52.
- Rodríguez, A. (1999). *Los orígenes de la teoría pedagógica en México, elementos para una construcción didáctica*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. p. 197.
- Sahili, L. F. (2010). *Psicología para el docente: condiciones sobre los riesgos y desafíos para la práctica magistral*. Guanajuato-México: Universidad de Guanajuato. pp. 291 - 292.
- Sainz, J. M. (2001). *La Distribución comercial: opciones estratégicas*. Madrid-España: ESIC Editorial. p. 296.
- Sanabria, D., & Sánchez, C. (2009). *Comprensión textual: primera infancia y educación básica primaria*. Bogotá-Colombia: ECOE Ediciones. p. 81.
- Sánchez, C. (2011). *Gestión liderazgo y valores en la administración de colegio "Ángel Polibio Chávez"*. Loja: (Tesis de maestría) Universidad Técnica Particular de Loja. pp. 3 - 12.
- Segasti, F. (1973). *Desarrollo rural en las Américas*. Venezuela: IICA. p. 16.
- Segastizabal, M. A. (2004). *Diversidad cultural y fracaso escolar, educación intercultural de la teoría a la práctica*. Buenos Aires-Argentina: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico. p. 140.
- Silíceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial Limusa. p. 25.
- Tejedor, F., & Rodríguez, J. (1996). *Evaluación educativa. II. evaluación institucional, fundamentos teóricos y aplicaciones prácticas*. Salamanca-España: Universidad de Salamanca. p. 76.
- Urcola, J. (2010). *Dirigir personas: fondo y formas*. Madrid España: ESIC Editorial. p. 317.
- Urcola, J. L. (2008). *La motivación empieza en uno mismo: aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse a sí mismo*. Madrid-España: ESIC Editorial. pp. 58 - 63.
- Vaello, J. (2008). *El profesor emocionalmente competente: un puente sobre "aulas" turbulentas*. Barcelona-España: GRAO. p. 194.
- Valero, J. (1975). *Educación personalizada*. México: Editorial Progreso. p. 46

Venegas, P. (2004). *Planificación educativa bases metodológicas para su desarrollo en el siglo XXI*. Costa Rica: EUNED. p. 287.

Vértice, E. (2007). *Comunicación interna*. Malaga-España: Editorial Vértice. p. 2.

Vieira, H. (2007). *La comunicación en el aula: Relación profesor-alumno segun el análisis transaccional*. Madrid-España: NARCEA, S.A. de Ediciones. p. 19.

PROPUESTA

ÁMBITO	LEGAL <input checked="" type="checkbox"/>		
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/>		
	APRENDIZAJE <input type="checkbox"/>		
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>		
PROBLEMA IDENTIFICADO			
La poca aplicabilidad de los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades del plan decenal de educación afecta en el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA			
Plan de capacitación docente para incentivar la utilización de los diferentes objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades del plan decenal de educación en el ámbito de la gestión legal.			
OBJETIVO			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incrementar el nivel de conocimiento y la aplicación en el ámbito de la gestión legal del plan decenal de educación mediante un plan de capacitación docente en la unidad educativa Yatuví durante el periodo 2013-2014. ✓ Diagnosticar el cumplimiento de las políticas a través de diálogos que contribuyan al fortalecimiento del plan decenal de educación. ✓ Evaluar la aplicabilidad del plan decenal de educación en el ámbito de la gestión legal. 			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Diseñar un plan de capacitación para los docentes donde se incentive a la aplicabilidad de los diferentes objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y	Formular un plan de capacitación donde se impulse a la aplicabilidad de los objetivos, políticas y metas del plan decenal de educación.	Computadora Infocus Internet Carteles Pizarra	Autoevaluaciones incluidas en el folleto del plan de capacitación.

<p>actividades del plan decenal de educación.</p>		<p>Papel boom</p>	<p>Aplicar cuestionarios a los docentes</p>
<p>Entregar a los docentes un folleto del plan decenal de educación.</p>	<p>Suministrar a los docentes de la unidad educativa un folleto del plan decenal de educación.</p>	<p>Esferos</p> <p>Marcadores</p>	<p>acerca de la aplicabilidad de los diferentes objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades del plan decenal de del plan decenal.</p>
<p>Crear grupos de trabajo con el fin de sociabilizar los diferentes objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades del plan decenal de educación.</p>	<p>Formar grupos de trabajo.</p> <p>Leer e identificar aspectos positivos y negativos sobre la aplicación de los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades del plan decenal de educación.</p> <p>Presentar videos, día positivas, carteles, fichas a acerca del plan decenal de educación.</p>		
<p>Explicar la aplicabilidad e importancia del plan decenal de educación.</p>	<p>Socializar el problema planteado para dar solución a diferentes inquietudes.</p> <p>Realizar diferentes preguntas sobre el PDE.</p> <p>Explicar lo más relevante del plan decenal de</p>		

<p>Utilizar Dinámicas de motivación donde se evidencie los objetivos, políticas y metas del plan decenal de educación.</p> <p>Realizar un seguimiento y evaluación.</p>	<p>educación y su importancia.</p> <p>Realizar comparaciones entre los diferentes objetivos, políticas y metas del PDE.</p> <p>Dramatizar el problema planteado con los grupos para incentivar el cumplimiento del plan decenal de educación.</p> <p>Ejemplificar los diferentes problemas en el ámbito legal presentados en los estudiantes.</p> <p>Realizar las diferentes autoevaluaciones que existen en el folleto.</p>		
BIBLIOGRAFÍA.			
<p>Del Pilar, M., & Cuadros, J. (2007). <i>Plan Nacional decenal de educación para el sector de la economía solidaria: "solidaridad con educación, estrategia hacia la competitividad"</i>. Colombia: U. Cooperativa de Colombia.</p> <p>Educacion, M. d. (2006). <i>Plan Decenal de Educacion del Ecuador</i>. Quito-Ecuador: Ministerio de Educacion.</p>			

ANEXOS



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

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, enero del 2014

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



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

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 15 julio 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 a realizarse en los centros educativos del Ecuador.

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

**Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.
CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. **Tipo de Institución:**

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

3. **Ubicación geográfica:**

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

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

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

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

7. **Modalidad de trabajo:**

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

8. **Relación laboral:**

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

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

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

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

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

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

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

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

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

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

Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.
UNIDAD EDUCATIVA YATUVÍ



ALUMNOS Y DOCENTES

