



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Estudio realizado en Educación General Básica del Centro Educativo Julio Lorenzo Betancourt Caillagua de la ciudad de Santa Rosa, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014”

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Peña Zapata, Sandra Judith

DIRECTOR: Cabrera Ojeda, Juan Carlos, Lcdo.

CENTRO UNIVERSITARIO SANTA ROSA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciado

Juan Carlos Cabrera Ojeda

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio efectuado en el Centro de Educación Básica “Julio Lorenzo Betancourt Caillagua” año lectivo 2013-2014 realizado por Peña Zapata Sandra Judith, ha sido orientado y revisado, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, noviembre de 2014

f) _____

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Peña Zapata Sandra Judith, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el Centro de Educación Básica “Julio Lorenzo Betancourt Caillagua” año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo el Licenciado Juan Carlos Cabrera Ojeda Director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del 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 grados que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f). _____

Autora: Peña Zapata Sandra Judith

Cédula: 0704501212

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico con mucha alegría a mis padres unos seres increíbles y maravillosos que son mi guía, ejemplo e inspiración y me impulsaron para que progrese día a día.

De manera especial a mi adorado esposo que estuvo en todo momento llenándome de confianza y apoyo para alcanzar un objetivo más en mi vida.

Y a los chiquitines de la casa que son mis sobrinitos para que ellos también sigan el ejemplo de prepararse y esforzarse para ser unos buenos profesionales en la vida.

AGRADECIMIENTO

Lo más hermoso y noble en las personas es la gratitud, por eso desde lo más profundo de mi corazón mi agradecimiento para el creador mi Dios y mi Churonita que me han dado la oportunidad de vivir, la sabiduría y la fortaleza espiritual necesaria para poder realizar este trabajo.

A mi esposo que siempre estuvo a mi lado sin limitar tiempo ni espacio.

A mis padres, hermanas y sobrinos que estuvieron animándome para que logre un triunfo más en mi vida.

A mis compañeros y amigos que sembraron la esperanza y fuerza para que todos mis conocimientos y servicios sean a favor de la sociedad.

De la misma manera agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, a sus autoridades y maestros por haberme permitido cursar y concluir mis estudios con éxito.

A mi director de tesis Juan Carlos Cabrera, por compartir conmigo sus conocimientos, corrigiéndome y enriqueciendo mi nivel intelectual para lograr obtener mi título de licenciada.

Y a la institución Julio Lorenzo Betancourt que fueron muy cordiales y estuvieron dispuestos a colaborar de buena voluntad.

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Desempeño docente	
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.	6
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.	8
1.1.2.2. Motivación.	8
1.1.2.3. Relación profesor estudiantes.	9
1.1.2.4. Relación familia escuela.	10
1.1.2.5. Organización institucional.	11
1.1.2.6 Políticas educativas.	12
1.1.3. Características del desempeño docente.	13
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.	14
1.1.4.1. Desarrollo profesional.	15
1.1.4.2. Relación familia - escuela – comunidad.	17
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.	17
1.2. Gestión Educativa.	18
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.	19
1.2.2. Características de la gestión.	20
1.2.3. Tipos de gestión.	21
1.2.4. Ámbitos de gestión docente.	22
1.2.4.1. Ámbito de la Gestión Legal.	23
1.2.4.2. Ámbito de la Gestión del aprendizaje.	24
1.2.4.3. Ámbito de la Gestión de planificación.	25
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.	25

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.	27
1.3.1. Definiciones de estrategias.	27
1.3.2. Tipos de estrategias.	28
1.3.2.1. En la gestión legal.	31
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.	31
1.3.2.3. En la gestión de aprendizaje.	32
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.	33
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.	35
2.1. Diseño de investigación.	36
2.2. Contexto.	36
2.3. Participantes.	38
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	39
2.4.1. Métodos.	39
2.4.2. Técnicas.	40
2.4.3. Instrumentos.	40
2.5. Recursos.	
2.5.1. Talento Humano.	40
2.5.2. Institucionales.	41
2.5.3. Materiales.	41
2.5.4. Económicos.	41
2.6. Procedimiento.	41
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.	43
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	44
3.1.1 Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	44
3.1.2 Nivel de Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.	45
3.1.3. Nivel de Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	47
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular	
3.2.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.	48
3.2.2 Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.	50
3.2.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.	51
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión	
3.3.1 Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.	53

3.3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.	53
3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.	54
3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.	55
3.3.2 Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.	57
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.	57
3.3.2.2 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.	58
3.3.2.3 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.	59
3.3.2.4 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.	60
3.3.2.5 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.	61
3.3.2.6 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.	63
3.3.2.7 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.	64
3.3.2.8 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.	65
3.3.2.9 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.	66
3.3.2.10 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.	67
3.3.2.11 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN.	69

3.3.2.12 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISION GLOBAL.	70
3.3.2.13 Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.	71
3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	
3.4.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador. .	72
3.4.2 Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.	73
3.4.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	75
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.	76
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).	77
(TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la gestión de aprendizaje.	78
CONCLUSIONES.	81
RECOMENDACIONES.	82
BIBLIOGRAFIA.	83
PROPUESTA.	85

ANEXOS

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

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.

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

RESUMEN

La educación tiene como objetivo principal garantizar el acceso y calidad de la enseñanza de nuestro país. Se ha remodelado planes, programas, evaluaciones y capacitaciones a docentes para lograr la excelencia, pero aún no se logra en su totalidad. Por eso se realizó este trabajo de investigación, cuyo objetivo es conocer el desempeño de los docentes en los ámbitos de gestión: legal, planificación institucional, aprendizaje y liderazgo.

El trabajo se realizó en la Escuela "Julio Betancourt" de la provincia de El Oro, cantón Santa Rosa, en el periodo lectivo 2013- 2014. La información se recopiló con ayuda de encuestas y observaciones de clase. Se utilizaron los métodos: científico, experimental, descriptivo, estadístico, hermenéutico; las técnicas de la encuesta, lectura. Se tomaron muestras a cinco docentes y en base al análisis global de los resultados de las muestras, se pudo notar que el más bajo porcentaje está en la Gestión de la Planificación Institucional y Curricular.

En conclusión, según lo analizado se debe realizar proyectos educativos, y en base a los problemas de la institución, se diseñó al final la propuesta.

PALABRAS CLAVES: Docentes, desempeño docente, ámbitos de gestión.

ABSTRAC

The education aims at ensuring access to and quality of education in our country. It has remodeled plans, programs, assessments and training to teachers to achieve excellence, but even it is not achieved in its entirety. Why was this study, whose objective is to know the performance of teachers in the fields of management: legal, institutional planning, learning and leadership.

The work was carried out at the school "Julio Betancourt" of the province of El Oro, Santa Rosa canton, in the academic year 2013-2014. The information was gathered with the help of surveys and observations of class. Used methods: scientific, experimental, descriptive, statistical, hermeneutic; the survey techniques, reading. Samples were taken to five teachers and based on the overall analysis of the results of the samples, you might notice that the lowest percentage is in the management of institutional and Curricular planning.

In conclusion, according to analyte must be educational projects, and based on the problems of the institution was designed to end the proposal.

KEY words: Teachers, teaching performance, areas of management.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación consiste en conocer el desempeño docente en el establecimiento educativo, “Julio Betancourt Caillagua” en el barrio Mi Rosita, parroquia Santa Rosa, Cantón Santa Rosa, durante el periodo lectivo 2013-2014. Este problema nace a partir de la necesidad de conocer como es el trabajo de un docente, las actividades que realiza, y a partir de esto ir mejorando en su desempeño dentro de una institución, para nosotros como nuevos docentes irnos familiarizando con toda la responsabilidad que debemos cumplir.

A nivel nacional todavía existe analfabetismo, son varias las causas entre ellas la labor del maestro. Por eso es importante conocer cómo se desempeña el docente dentro de una institución educativa, palpar la realidad, el ambiente, las condiciones en que trabaja para saber si esta es una causa.

Sabemos que se necesita profesionales capacitados en el área educativa, el gobierno brinda la oportunidad de capacitarse gratuitamente a todos los docentes que deseen prepararse con nuevas metodologías, se está evaluando constantemente y se dan incentivos para los que se esfuercen más.

Esta investigación pretende dar un aporte a la escuela fiscal “Julio Betancourt Caillagua” en el desempeño de sus docentes. Además les servirá a muchas personas que trabajen en instituciones educativas y deseen fortalecer sus conocimientos de todo lo que un docente debe cumplir.

Se hizo posible la factibilidad de este proyecto porque se contó con la colaboración del equipo planificador de la UTPL, de la directora de la institución educativa Julio Betancourt Caillagua y al grupo de docentes que me permitieron encuestarlos y observar sus clases con los estudiantes.

Los objetivos fueron conocer el desempeño docente mediante la observación directa de sus actividades para fortalecer los conocimientos adquiridos dentro de un proceso educativo. Investigar sobre los cuatro ámbitos y todo lo referente teórico para el análisis e interpretación de la información de campo. Se cumplió con los objetivos planteados cuando me permitieron realizar esta investigación en este plantel educativo, encuesté y observe cual es el trabajo de un docente. Además investigue todo el marco teórico con ayuda de periódicos, libros revistas, internet etc. sustento teórico.

Este proyecto encierra un sin número de conceptos en su Primer Capítulo, todo lo referente al marco teórico: En el tema uno se encuentran las definiciones, factores positivos y negativos que influyen en el trabajo del maestro, tener una buena formación inicial, capacitarse constantemente, su motivación, la relación profesor- estudiante- familia, la organización institucional y las políticas educativas. En el tema dos se detallan las definiciones de gestión educativa, características, tipos, ámbitos de gestión docente como: legal, del aprendizaje, de planificación, del liderazgo y comunicación. En el tema tres se hallan los conceptos, tipos de estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente en cada uno de los ámbitos, para que el docente pueda opinar, discutir, analizar, e interpretarse y sea un buen líder dentro de su comunidad debe mejorar y usar diferentes estrategias que le ayuden cada día para ser un excelente profesional.

También en el Segundo Capítulo la Metodología que se da a conocer una breve historia de cómo fue creada la escuela fiscal “Julio Betancourt Caillagua”, quienes fueron sus fundadores en fin varios aspectos de su formación. La participación y análisis de las respuestas según las encuestas que se hicieron a los docentes de esta institución. Los diferentes métodos y técnicas e instrumentos que utilice para realizar este trabajo investigativo.

En el Tercer Capítulo es de resultados, análisis y discusión en cada una de los ámbitos según las respuestas de las encuestas tomadas a los maestros de la institución.

Por último están las conclusiones, recomendaciones y al final con toda la información recopilada se diseñó una propuesta de mejoramiento para los docentes de esta institución, que consiste en capacitarse sobre la importancia de diseñar proyectos educativos para dar solución a los problemas que tiene la institución y así se pueda mejorar la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

En conclusión felicitar a los docentes de esta institución por formar un buen equipo de trabajo y recomendarles que pongan en práctica la propuesta formulada para mejorar su trabajo y el rendimiento de sus educandos.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1 Desempeño docente

1.1.1 Definiciones de desempeño docente.

Para iniciar el presente trabajo, partamos de la definición de Gutiérrez (2006), quien afirma que desempeño es “el fiel cumplimiento de un deber”. También expresa que “es una de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio en donde tiene que actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente”.

Se puede decir que **desempeño docente** es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal, en donde el docente tiene que tener una formación adecuada e investigar continuamente para que vaya tomando conciencia de su labor, se constituye en el principal factor de calidad del servicio educativo y pueda resolver los inconvenientes que se le presenten.

Progré (2006) sostiene que el desempeño docente es una práctica social compleja. Si bien es definida a partir del micro-espacio en el que se articulan docente-alumno-conocimiento, se desencadena modos de relación según la posición de cada uno de estos elementos, determinando el valor y el lugar de cada uno de los otros, en donde se inscriben otros espacios más amplios que condicionan y normativizan sus operaciones como son el centro educativo, el sistema educativo y la sociedad.

Se puede definir que el desempeño docente es el cumplimiento de la función laboral educativa, en donde se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, al alumno y al entorno. De la misma manera existen diferentes campos: Socio-cultural, entorno institucional, el ambiente de aula y la forma de enseñar el docente

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Existen diversos factores positivos y negativos que influyen en el desempeño docente. Entre los más relevantes y que serán analizados en los siguientes apartados tenemos:

FACTORES POSITIVOS	FACTORES NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none">➤ Los cursos de formación obligatorios y gratuitos.➤ Las evaluaciones a todos los docentes.	<ul style="list-style-type: none">➤ Para algunos madrugar para llegar a tiempo a la escuela.➤ Difícil acceso de transporte

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Los concursos de méritos y oposición. ➤ Por la tarde tiempo para planificar y preparar clases ➤ Algunos centros educativos con buena infraestructura. ➤ Asistencia médica del Seguro Social. ➤ Salarios al día 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pasar la semana lejos de su familia cuando su trabajo queda lejos. ➤ Material didáctico deficiente. ➤ Infraestructura inadecuada e inexistencia de laboratorios para una mejor enseñanza.
--	---

Para Ignacio Montenegro en su libro Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos (Pág. 19), manifiesta que existen cuatro factores asociados:

1. Formación Profesional;
2. Las condiciones de Salud;
3. El grado de motivación y
4. El compromiso con la labor.

Frederick Herzberg (1959) desarrolló una teoría que explica 10 factores o variables que están relacionados con la motivación, la satisfacción y la insatisfacción laboral. Estos se encuentran agrupados en dos conjuntos:

- 1) Factores que incluyen variables que facilitan la satisfacción laboral por lo que son denominados factores motivadores o internos;
- 2) Variables relacionadas con la insatisfacción laboral, por lo que se denominan factores higiénicos o externos.

SATISFACCION LABORAL (FACTORES MOTIVADORES O INTERNOS)	INSATISFAC. LABORAL (FACTORES HIGIÉNICOS O EXTERNOS).
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Logro ▪ Reconocimiento ▪ Trabajo en si ▪ Responsabilidad ▪ Crecimiento 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administración de la institución ▪ Supervisión ▪ Salario ▪ Relaciones interpersonales ▪ Condiciones de trabajo

1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente.

Los docentes han iniciado su formación con varias modificaciones, entre ellas podemos citar: la inclusión de las TIC; que han implicado un cambio complejo, y esto es un gran reto para todos los docentes.

Marques (1999) está consiente que el profesor debe poseer diferentes habilidades para saber desenvolverse y utilizar las principales herramientas de internet conocer las características básicas de los equipos e infraestructura informáticas para acceder a internet, diagnosticar cuando sea necesaria más información y saber encontrarla con agilidad.

Por esto se ha sugerido el argumento que los docentes sepan cómo integrar las TIC en los proceso de enseñanza - aprendizaje.

La capacitación docente es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente, en un proceso permanente, continuo que desarrolla un pensamiento crítico y un comportamiento ejemplar.

Estas capacitaciones las desarrolla el Ministerio de Educación, organismos seccionales, fundaciones, ONG, etc. sin embargo, no han sido primordiales para el cambio de pensamiento, actitud y no son llevadas a la práctica por los docentes, cuya única motivación es ascender en el escalafón.

Manuel Área (2006) sugiere considerar cuatro dimensiones para clasificar las competencias:

1. Instrumental
2. Cognitiva
3. Actitudinal
4. Axiológica.

Se debe realizar un diagnóstico para detectar los problemas y las necesidades de capacitación, investigar también que ámbito pedagógicos se debe mejorar y los aspectos positivos fortalecerlos y los negativos seguir mejorándolos.

1.1.2.2. Motivación.

La motivación está ligada al aprendizaje, para aprender es necesario encontrarse motivado e interesado. Se puede observar que todos los éxitos tienen una base común que es la motivación.

Silva,R. y Fraire (2005) Propuesta de un Modelo de Capacitación Docente mediado por TIC en Educación Superior. Santillana Argentina. Afirman que la motivación tiene tres impulsos básicos: necesidad de logro, poder y afiliación.

Se dice que de estos tres impulsos o necesidades el de más interés es la motivación de logro, porque nos referimos al aprendizaje significativo que le proporcionan al docente guías para concretar su trabajo, experiencias y materiales que le permitan despejar cualquier duda que se le presenten en el transcurso de su labor diario de enseñar. Sin motivación sería difícil poner en marcha estrategias que permitan resolver problemas de aprendizaje.

Fraire (2011) nos indica que una relación muy estrecha entre la eficacia de enseñar, aprender y los aspectos motivacionales del comportamiento humano.

La motivación es uno de los factores que ayudan a la inteligencia y al aprendizaje es un medio para que el alumno sea un sujeto activo y tenga una actitud positiva frente a la enseñanza de su maestro, ya sea de conocimiento y de comportamiento.

El docente debe motivar a los estudiantes en todo momento de sus actividades para que obtenga un buen rendimiento y una buena conducta.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

La relación que debe haber entre alumno–profesor y viceversa, es importantísima ya que es en el aula donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir a cabalidad con su labor que tiene como eje principal su buena relación humana con dinamismo, simpatía y amor para lograr los intereses de sus alumnos.

El trato y relación maestro-alumno debe realizarse en un marco de amistad. El maestro tiene que ser amigo y entender a los estudiantes y viceversa. Debe haber diálogo para llegar a acuerdos y no tener dificultades que alteren la relación maestro-alumno.

Edistie Cámara (2009) manifiesta que “el profesor debe ponerse al servicio de los fines particulares del alumno, debe entregarse y llegar a los alumnos para que ellos puedan comprender su enseñanza. En cambio los alumnos deben poner atención a las explicaciones de su maestro. Es decir que el docente “da” y alumno “recibe”. Para que esto exista debe haber la participación de todos los alumnos; y el profesor debe descubrir las capacidades y dificultades de sus discípulos”. (pág. 35)

De la misma manera el docente al ser el responsable del avance académico de sus alumnos, debe generar un apropiado clima de aula, que garantice la fluidez de las relaciones

interpersonales entre él y los estudiantes. Es el responsable del crecimiento o retraso en el proceso de enseñanza-aprendizaje y del control y manejo de la disciplina.

Para que exista un apropiado ambiente en el aula, vale recordar a García Morante (2007) donde afirma que “la profesión del docente viene condicionada por la ejemplaridad, porque sus enseñanzas sobre el educando no se cumplen si ellos descubren que el docente, tiene defectos o vicios que él predica”. En otras palabras debe llevar una vida correcta. Por ejemplo no puede decir que los alumnos sean puntuales si él siempre llega atrasado al aula de clase. (pág. 4)

Herbal da una percepción en donde declara que “cada estudiante tiene sus propios puntos de vista personales en torno a las cosas y a los acontecimientos; por eso es importante dictar reglas o leyes que sancionen el mal comportamiento tanto del docente como del estudiante”.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Las relaciones entre la escuela y la familia es un factor de gran importancia en la educación de los estudiantes, la formación dada en la familia es la primordial y luego se prolonga en la escuela.

Los padres de familia deben asistir no solo a reuniones, si no ha todas las actividades que organizan los docentes para crear una relación más estrecha, con respeto, confianza, con actitud activa y participativa, por un trabajo conjunto, con responsabilidad compartida y complementaria en desarrollar el autoconcepto, las habilidades sociales cognitivas, el desarrollo moral, la psicomotricidad la creatividad la tarea de educar a los hijos.

Garnegshi y Okma, (1996) nos da a entender que la escuela es el primer contacto directo y continuo del niño y del adolescente con relaciones sociales organizadas.

La educación es una tarea compartida entre los padres y docentes y el único objetivo es la formación integral del niño. El docente debe involucrar a los padres, hacerlos partícipes y darles toda la información necesaria para que estén unidos a la escuela, además es importante estar informado de los progresos educativos.

Freire Paulo (1996), indica que “la escuela es el lugar donde se hacen amigos. No es edificio salas, cuadros, programas, horarios, conceptos. Escuela es, sobre todo, gente. Gente que trabaja, que estudia, que se alegra, se conoce, se estima”. (pág. 73)

Además el mismo Freire Paulo dice que “la escuela es un lugar en donde el estudiante debe sentirse feliz, contento, y debe ser realmente una familia donde se comporta, como colega, amigo y hermanos”.

Para que exista una relación acogedora entre el padre y el docente debe mantener un ambiente cálido, acogedor en donde se compartan información y cualquier duda que tengan puedan ser despejadas, tanto en aprendizaje y en las actitudes negativas de los niños.

Engels (1884) dice que “la familia es la institución central de la sociedad porque contribuye a la concentración de la riqueza y reproducción de la estructura de clases”. (pág. 25)

Higuera (2008) hace ver que la educación familiar hace parte de la unidad familia-educación, es decir, la relación de la realidad educativa con la familia. La educación nace en el seno del ambiente natural, familiar y la relación de la familia con la escuela o comunidad educativa.

1.1.2.5. Organización institucional.

Las instituciones se han organizado para cumplir un fin o meta el de educar y transformar individuos para el desarrollo de nuestra patria.

En una organización un objetivo se transforma en una misión que está dirigida al cumplimiento de determinados fines. Estas instituciones desarrollan un clima y una cultura llena de valores con una actitud positiva respecto a la participación y al trabajo en equipo.

Hay que enfatizar cada una de las estrategias y actitudes y analizar la realidad de la institución. Investigar los conflictos que hay dentro de la misma, priorizar las necesidades que tiene el personal que desempeña la gran labor de educar a muchos individuos.

No hay duda de que muchos de los profesores que trabajan en las escuelas son escépticos con respecto a la planificación. Para una gran mayoría, la planificación consiste en recoger muchos datos y elaborar documentos voluminosos mientras que la vida de la organización sigue su propio ritmo. Lotto, Clark y Carroll. (1980)

Un aspecto importante para mejorar la eficacia organizacional es el esfuerzo reflexivo y consciente para ayudar a las personas a crecer y desarrollarse en el marco organizacional.

La estructura es algo muy significativo; para la organización refleja la mayor nitidez como son las personas y cómo actúan y conviven dentro de ella. La tecnología representa la metodología y recursos de la organización.

Los elementos necesarios para una organización es la presencia de un fin u objetivo común, un conjunto de esfuerzos de personas y medios que usen estrategias que representen el camino para alcanzar los objetivos propuestos de la organización en un plazo determinado.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Para iniciar vamos a definir lo que es política según algunos autores. En el siglo V a. c. Aristóteles ya daba un concepto en donde decía que “un Estado se forma con la asociación de varios pueblos, pero esta asociación acarrea otras necesidades de vida y tenían que ser satisfechas, entonces “alguien” tenía que hacer frente a este grupo para que no se haga un caos”. Desde allí apareció que se definan pequeñas reglas para poner orden en un determinado pueblo.

Más tarde Nicolás Maquiavelo, daba un concepto más claro: “Política es el arte de conseguir, ejercer y mantener el poder”

Adentrándonos en nuestro tema de política educativa, Pablo Imen asevera que “se trata de las acciones que el Estado ejecuta a favor de la educación”. Dicho de otra manera es el modo a través del cual el estado resuelve la producción, distribución y apropiación de conocimientos y reconocimientos.

Tagliabue (1996) también da un concepto y explica que “la Política Educativa es el conjunto de normas, leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones que conforman la doctrina pedagógica en un país y fijan así mismo los objetivos de esta y los procedimientos necesarios para alcanzar las metas”. (pág. 105)

Las políticas educativas deben servir para mejorar los logros académicos de los estudiantes. Se tiene que hacer en base a los siguientes aspectos:

- Descentralización de la educación
- Mejoramiento de la educación en términos de equidad y calidad.
- Incentivos a los profesores
- Creación de sistemas de evaluación
- Intervenciones a centros cuando hay problemas graves

Para que el Estado o Gobierno puedan delinear las políticas adecuadas para mejorar la calidad de educación, debe hacer un estudio minucioso de todos los aspectos que competen dentro de la comunidad educativa. Deben estar inmersos desde la autoridad más alta:

Ministro de Educación, rectores, directores, profesores, alumnos, padres de Familia, conserjes.

Debe revisar los diferentes programas que no han tenido resultados positivos y evaluarlos para ver en que se ha fallado. Y sobre todo analizar un aspecto importantísimo: el económico.

Estas políticas educativas son directrices generales que establecen los límites de las decisiones y acciones, especificando aquellas que pueden tomarse y excluyendo las que no permiten.

Son normas que dirigen a los directores y profesores hacia la consecución de objetivos y establecen lo que deben y no deben hacer. Estas políticas nos ayudan a resolver problemas de la mejor manera y todos por igual, a tener una claridad organizacional.

Generan la estructura administrativa, el funcionamiento de los diferentes comisiones la calidad del desempeño del personal que labora basándose en la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Son vitales para el funcionamiento de cualquier institución pero para que estas políticas sean eficientes y cumplan con su objetivo debe haber un sistema de comunicación claro y constante. Todo el personal que labora en la institución debe ser capacitado con la información oportuna para entender estas políticas que tienen cada institución y los cambios que haya en ella.

1.1.3 Características del desempeño docente.

Las características que un docente debe tener son varias:

- ❖ Orientación positiva a asumir riesgos.- Un docente debe tener siempre la mente positiva para resolver cualquier conflicto.
- ❖ Apertura al cambio.- Estar dispuesto a innovar los métodos, técnicas, para que el proceso de enseñanza-aprendizaje esté acorde con la tecnología actual.
- ❖ Deseo de experimentar en clase.- Preparar una clase utilizando materiales concretos y del entorno.
- ❖ Apertura a la crítica.- Aceptar y dar sugerencias constructivas en beneficio de la institución educativa.

- ❖ Conocimiento sólido de aspectos técnicos de la enseñanza.- Estar capacitándose continuamente y tener bien claro lo que va a enseñar a sus alumnos.

Casanova (1999) también delinea unas características de acuerdo al comportamiento del docente en las relaciones humanas, en el modo de enseñanza y la gestión de clase:

RELACIONES HUMANAS:

- Debe ayudar a los alumnos a construir autoconocimientos positivos.
- El docente debe tratar a los alumnos de una manera firme y justa.
- Mantener el debido respeto entre él con los alumnos y entre alumnos.
- Hacer que todos los estudiantes participen en clase y en actividades.

ENSEÑANZA.

- Organizar el tiempo, los recursos y el material para una enseñanza efectiva.
- Debe utilizar una variedad de estrategias de enseñanza para motivar a los alumnos.
- Impulsar la participación en clase mediante la interacción con los alumnos.
- Demostrar entusiasmo por la asignatura que está dictando.

GESTION DE CLASE.

- Mantener la disciplina en clase.
- Sobrellevar a los alumnos problemáticos con eficiencia.
- Tratar a los alumnos con equidad.
- Proporcionar un entorno propicio para el aprendizaje.
- Hacer que todos los alumnos participen a través de la retroalimentación y el contacto visual.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

La formación inicial y la superación permanente de los docentes es considerado uno de los factores que más inciden en la calidad de su trabajo. Ya se ha hecho algunos trabajos en aras de mejorar este problema, pero sin embargo en algunos países de América Latina aún persisten; por ello un estudio realizado por el Laboratorio Latinoamericano de la Calidad de la Educación de la UNESCO/OREAL (2002), presentaron algunos desafíos del desempeño del docente y su desarrollo profesional.

- ✓ Predominio de enfoques y modelos tradicionales en las instituciones formadoras de docentes.
- ✓ Déficit en la calidad de los formadores de formadores.
- ✓ Desarticulación entre formación inicial y formación permanente.
- ✓ Ausencia de espacios de coordinación entre responsables de la formación de los docentes.
- ✓ Reformas centradas en la capacitación tradicional.
- ✓ Capacitación entendida como la sucesión de eventos organizados desde la oferta y no desde la demanda.
- ✓ Asistencia a cursos de perfeccionamiento docente por el puntaje para el ascenso de categoría más allá de la utilidad para su función específica.
- ✓ Carencia de apoyo técnico, acompañamiento, monitoreo y evaluación al trabajo docente al interior de las propias instituciones educativas.
- ✓ Insatisfacción por los contenidos y la pertinencia de los procesos de formación.
- ✓ Débil incorporación de las tecnologías de la información y comunicación a la formación de maestros.
- ✓ Ausencia de mecanismos institucionalizados de evaluación a la calidad de la formación y en servicio de los docentes.

1.1.4.1. *Desarrollo profesional.*

El docente debe ir perfeccionándose continuamente hasta llegar a ser un experto en desarrollar las destrezas de sus estudiantes. Para formarse debe capacitarse y tener un conjunto de habilidades que día a día va adquiriendo con voluntad y compromiso moral para auto educarse y organizarse en las actividades que realiza todos los días con sus alumnos.

Christopher Day (citado por Bolam, 2004, p.34) manifiesta que:

“El desarrollo profesional consiste en la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y de aquellas actividades conscientes y planificadas dirigidas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, que contribuyen a la calidad de educación en el aula. Es el proceso mediante el cual, solo y con otros, los profesores revisan, renuevan y amplían su compromiso en cuanto agentes de

cambio, con los propósitos morales de la enseñanza y mediante el cual adquieren y desarrollan críticamente el conocimiento, las habilidades y la inteligencia emocional que son parte esencial de un estilo profesional de pensar, planificar y actuar con los niños, jóvenes y colegas en cada una de las etapas de su vida docente”

Entonces el desarrollo profesional es un proceso que parte de la voluntad del docente, de prepararse todos los días para mejorar su forma de enseñar y llegar a un verdadero aprendizaje.

Los componentes de un sistema de formación docente continua son:

- ✓ Evaluación docente
- ✓ Incentivos y carrera docente
- ✓ Actualización curricular.
- ✓ Criterios o Estándares de Desempeño
- ✓ Profesionalización e inducción

Para que el docente se capacite debe inscribirse a seminarios de SIPROFE y asistir puntualmente, esta es una oportunidad para prepararse continuamente y estos seminarios el ministerio los dicta cada vez.

Existen dos factores críticos o polos de tensión que el docente debe tener en cuenta para desarrollarse como profesional. El primero es el elemento PERSONAL que se centra en la voluntad de aprender y el compromiso moral con la enseñanza de sus estudiantes, el segundo es EXTERNO comprenden las actividades que usa el docente para formarse según las necesidades del sistema educativo.

Borko (2004) indica que el contexto donde se desarrolla profesionalmente cada docente es un factor que reúne estos dos polos de tensión y por esto ha recibido atención preferente en la literatura sobre el tema. Este reconocimiento deriva de los aportes de la psicología a la comprensión del proceso de aprender y específicamente, en este caso, del carácter “situado” del aprendizaje docente.

Una estrategia que el docente debe utilizar es autoformarse, buscar por sus propios medios de actualizarse y usar la tecnología más avanzada para su aprendizaje y el de sus estudiantes.

1.1.4.2. Relación familia - escuela - comunidad.

Son pilares fundamentales para la educación del niño. En la familia desde el vientre de su madre aprende, en sus primeros añitos absorbe todo lo bueno y malo que le enseñen mamá y papá y ellos son los responsables de la formación de la personalidad del niño.

Desarrollarse en un ambiente familiar adecuado, contribuirá para que el niño tenga un buen desempeño escolar, darle confianza, amor le ayudara a desarrollarse con un autoestima muy elevado y tendrá claro los objetivos que desee en su vida.

Luque, Palacios (1995) definen que la educación en valores y actitudes es fundamental y naturalmente, función de los progenitores, destacando que si bien la escuela puede participar de forma complementaria, nunca podrá desarrollar esta tarea por sí sola. La familia en este aspecto de la formación, un agente esencial e insustituible.

Lo principal en el niño son sus primeros añitos en donde se le debe dar todo el afecto, confianza, seguridad y, todos los valores se deben desarrollar con ejemplos de su familia y los que observe en su comunidad, esto le permitirá desarrollar sus capacidades de aprendizaje y obtener los conocimientos mediante la experimentación y refuerzos positivos.

Pino Juste y Domínguez Pérez (2001) estiman que los padres ceden cada vez mayores parcelas de responsabilidad a la escuela; pero, aun así la familia siempre se reservó todas aquellas cuestiones relativas a la efectividad, comportamiento, normas básicas de convivencia y transmisión de valores, papel de la escuela.

Cuando él va al pre-escolar se reflejan todas las enseñanzas, actitudes y valores que adquirió en su hogar, es aquí donde afinara su conducta, con sus amigos profesores y vecinos.

La relación escuela, familia y comunidad se caracteriza por:

- ❖ Buscar y llegar a un consenso acerca de qué, cómo y para qué se aprende.
- ❖ Establecer un pacto centrado en los procesos pedagógicos y aprendizajes.
- ❖ Asumir a la comunidad como un lugar de múltiples aprendizajes y formas de aprender.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

Son actividades complejas, espacios de análisis, reflexión y producción de conocimientos sobre la enseñanza que se realizan en diferentes instituciones. Se constituye como los

primeros pasos que da un docente para comprender cuál es su tarea, a que se va a enfrentar por múltiples conflictos y necesidades.

La práctica docente como su nombre lo indica es practicar, actuar, apropiarse del oficio del docente, para saber cómo iniciar, como perfeccionarse y actualizarse en la habilidad de enseñar.

Sacristán (2010) define que el fundamento de la práctica es la teoría, el docente tienen teorías inconexas, desarticuladas, inestables, formada a lo largo de su experiencia como ALUMNO, como profesor, como miembro de la cultura, son las que disponen para su práctica. Una parte es consiente otra son SUPUESTOS QUÉ NOSOTROS desde afuera, podemos indagar, extraer y esquematizar.

Las características de la acción del profesor deben ser:

- La enseñanza está orientada al logro de finalidades pedagógicas.
- También implica poner en práctica todas las actividades que se observan y se aprenden en diversos ámbitos,
- Los docentes disponen de importantes conocimientos, creencias y teorías personales a través de las cuales son transmitidas en las actividades diarias.
- Actitud y acciones de desarrollo profesional como una base.
- Una relación como saber colectivo culturalmente organizado entre maestros y alumnos.

1.2. Gestión educativa

La Gestión Educativa es muy necesaria para ejercer la dirección y liderazgo integral en las instituciones educativas para lograr el cumplimiento de sus objetivos y metas, especialmente en la formación integral de los alumnos que en lo posterior serán profesionales, y deben prepararse bien para que no tengan problemas para insertarse creativa y profesionalmente en el mundo laboral.

La ejecución de este proceso, debe buscar desarrollar un mayor liderazgo en los directivos, para que ejerzan una autoridad horizontal, que promueva la mayor participación de sus dirigidos en la toma de decisiones, también que desarrollen competencias con los actores educativos; promueva nuevas formas de interacción entre sus integrantes dentro y fuera de la organización.

Para que la gestión educativa en un establecimiento de enseñanza tenga el éxito deseado, debe existir una adecuada movilización de los recursos: humanos, tiempo, económico y material. Esto implica la planificación de las acciones, la distribución de tareas y responsabilidades; dirigir, coordinar y evaluar el proceso para dar a conocer los resultados de acuerdo a la realidad; tomar decisiones dentro del organismo; resolver los conflictos a través del diálogo y otros aspectos que estén bajo la responsabilidad exclusiva del personal administrativo del centro escolar.

La Gestión Educativa tiene unos componentes esenciales para su elaboración:

- ✓ Planificar cada una de las acciones
- ✓ Tomar decisiones de acuerdo a la planificación
- ✓ Formular las estrategias
- ✓ Especificar los resultados esperados
- ✓ Evaluar la calidad del proceso de gestión.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Para entender mejor esta definición, iniciemos viendo que es Gestión. Corominas (1995) afirma que Gestión proviene del Latín *gestión*, y significa realizar una acción con eficiencia y prontitud, utilizando medios adecuados. Heredia (1985) da a conocer un concepto más avanzado y argumenta que gestión “es la acción y efecto de realizar tareas con cuidado, esfuerzo y eficacia, que conduzcan a una finalidad”. En conclusión podemos decir que es el conjunto de procesos y acciones que se realizan sobre uno o más recursos, para el cumplimiento de la estrategia de una organización. Se relaciona directamente a las estrategias, la eficacia y los objetivos de un proyecto determinado.

Entrando al tema específico, anotamos que uno de los primeros autores que habló de Gestión Educativa fue Horcajo Sánchez (1979) quien se inspiró en Fayol y asoció la gestión con participación democrática, en donde se tiene que planificar, organizar, dirigir, coordinar, presupuestar, supervisar, evaluar y controlar para que el proceso tenga éxito.

Irazábal (2009) afirma que “la gestión educativa son los diferentes procesos orientados a fortalecer los proyectos educativos de las instituciones que ayudan a mantener la autonomía institucional en el marco de las políticas públicas, que enriquecen los procesos pedagógicos con el fin de responder las necesidades educativas locales o regionales”. (pág. 84)

Otro concepto que es interesante y se debe poner en práctica es el de Josefina Vázquez (2009) donde asevera que “es el arte de anticipar un cambio con el propósito de crear estrategias que nos permiten garantizar el futuro que deseamos, en donde ponemos todos los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.”

También tenemos la definición de una institución de ayuda social a nivel mundial como la UNESCO, y sostiene que Gestión educativa es el conjunto de procesos teóricos-prácticos, integrados y relacionados tanto horizontal como verticalmente, dentro de un sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación.

La definición que da Lya Sañudo (2006), de igual manera nos parece interesante y la define como “un proceso mediante el cual se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos que son los actores de los complejos procesos educativos y que construyen la institución educativa para lograr la formación de los individuos y de los colectivos.”

En síntesis podemos concluir que la Gestión Educativa es el conjunto de operaciones y actividades que nos llevan a la adquisición y manejo de los recursos educativos; es decir, deben interrelacionarse las situaciones físicas y humanas de la institución educativa que plantea la gestión educativa como herramienta para su desarrollo.

1.2.2. Características de la gestión.

Según un estudio realizado por el Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (2012), un grupo de 6 profesionales estudian y concluyen que la Gestión educativa tiene algunas características, entre ellas tenemos las siguientes:

- ❖ Simple: Obviarse procedimientos administrativos y trámites burocráticos.
- ❖ Flexible: Capacidad de adaptarse al entorno para responder a cualquier contingencia no prevista.
- ❖ Innovadora: Responder al mejoramiento de la calidad educativa para satisfacer necesidades básicas de aprendizaje.
- ❖ Comunicación Telemática: Usar tecnología informática para supervisar.
- ❖ Concurso de méritos: Seleccionar el recurso humano de acuerdo a su profesionalismo y filosofía de trabajo.
- ❖ Productiva: Aprovechar al máximo el tiempo en los centros educativos. Tomar decisiones acertadas para mejorar la educación.

- ❖ Líder: El Educador debe tener fuerza moral para exigir a los demás un buen comportamiento. Ser ejemplo para los que están a su alrededor.
- ❖ Cambiante: Analizar bien y llegar a acuerdos que todos deben estar involucrados en mejorar. No seguir con sistemas caducos.
- ❖ Excelente ambiente de trabajo: Generar un clima de trabajo adecuado, sobre todo con confianza y respeto entre todos. Los conflictos se solucionan mediante el diálogo fraterno.

Como podemos ver, para ejecutar una gestión en las aulas educativas según estas características, se debe tener en cuenta diferentes aspectos desde el directivo (director o rector), profesores, alumnos, Padres de familia y toda la comunidad, para que el proyecto de mejorar el nivel educativo no fracase.

1.2.3. Tipos de gestión.

Existen diferentes autores que dan distintos tipos de gestión educativa. Según lo analizado anotaremos los que propone Cassasus (2000) en donde los clasifica en siete modelos:

- Normativo
- Prospectivo
- Estratégico
- Estratégico Situacional
- Calidad Total
- Reingeniería
- Comunicacional

En cambio Mark Moore (2002) de la escuela Kennedy del Gobierno de la Universidad de Harvard, solo plantea 2 tipos de gestión:

1. Gestión Directiva: en lo que respecta a la dirección
2. Gestión Pedagógica: en lo que corresponde en el aula.

En la Gestión directiva se implica la responsabilidad de tomar las decisiones que corresponden a la institución y las autoridades. Dentro de este marco le corresponde: Planificación, asignación, programación, implementación, control, reorientación y evaluación de las acciones.

La Gestión Pedagógica se refiere a la responsabilidad de tomar decisiones en la formación y educación de los alumnos. Los aspectos que se debe tener en cuenta son: Planificación de la enseñanza, programación e implementación de enseñanza, reorientación y evaluación de los aprendizajes.

De acuerdo al estudio realizado por el Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (2012), sostiene que existen 4 tipos de Gestión:

1. Gestión Directiva.- Se refiere al como debe ser orientado el centro educativo. Ejerce el liderazgo y cuida que las áreas de la institución cumplan la Misión la Visión Institucional
2. Gestión Pedagógica y Académica.- Enfoca su acción para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias para su desempeño personal, social y profesional.
3. Gestión Administrativa y Financiera.- Se encarga del uso adecuado de los recursos del talento humano y el apoyo financiero y contable.
4. Gestión de la Comunidad.- Se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad. De la misma manera de la participación, convivencia, inclusión y prevención de riesgos.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.

En el ámbito o ambiente de trabajo del docente debe cumplir con diferentes parámetros en beneficio de sus alumnos, entre ellos tenemos:

- ❖ Recibir orientaciones y capacitaciones de cómo mantener un ambiente de calidad en su aula.
- ❖ Respetar todos los Derechos de los niños y niñas.
- ❖ Usar las nuevas tecnologías para informarse de los métodos y técnicas que puede poner en práctica en las clases diarias con sus alumnos.
- ❖ Planificar de acuerdo a la necesidad de los niños.
- ❖ Participar en la construcción de los reglamentos internos de la institución para que así pueda socializarlos y hacer cumplir con sus estudiantes.
- ❖ Debe apoyarse en cualquier documento para reforzar y tener en claro todos los contenidos conceptuales para dictar sus clases.

- ❖ Guiarlos en el buen uso de las TIC como bases de información y de obtener conocimiento y no para los juegos y vicios.

Una gestión involucra una serie de aspectos como: planificación, organización, dirección, coordinación y control. Es por eso que un docente requiere estar preparado para actuar de manera correcta y mucho más si va a ejercer un cargo como director debe estar actualizado, fortalecer sus capacidades y saber de todos estos ámbitos.

1.2.4.1. Ámbitos de gestión legal.

En este ámbito legal existe un conjunto de disposiciones educativas en especial estos últimos años, es decir, la legislación educativa se ha incrementado cuantitativamente de cierta complejidad a las direcciones educativas pero estos ayudan a dirigir y encaminar el proceso educativo de todos los centros.

El docente debe colaborar en todo momento dentro de la institución para realizar todos los instrumentos como:

- El Código de Convivencia
- Plan Educativo Institucional
- Plan Operativo Anual
- Plan de Gestión de riesgos

Participar y ayudar a ser cumplir cada uno de estos reglamentos e instrumentos que son las bases legales de la Institución. El código de convivencia es importante en una institución, es donde están las normas y los valores los derechos y responsabilidades que tienen los integrantes de la comunidad educativa por eso hay que ponerlo en práctica.

Moncayo, (2008) manifiesta que:

“Un código de convivencia enfatiza en la socialización de normas, condena a la falta y no a la persona, afianza la práctica de actitudes positivas como la confianza, la tolerancia y el respeto. Favorece las relaciones interpersonales, genera condiciones para un ambiente favorable, educa en la libertad y la responsabilidad, por lo que constituye un proceso reflexivo que lleva a la modificación de comportamientos y al reconocimiento de obligaciones y derechos, ya que no se basa en imposiciones sino en la responsabilidad conjunta.” (pág. 31)

Basándose en todo este ámbito legal, no habrán inconvenientes ni por parte de las autoridades superiores ni en el personal docente y así mejoraran las relaciones entre todo el personal que labora en la institución.

Es importante que los docentes en especial los directivos tengan conocimientos legislativos aunque sea lo básico para que puedan hablar, realizar algún reclamo con propiedad y para gestionar con eficacia su institución.

En la Ley General de Educación se establece que el director de la institución es la máxima autoridad y el representante legal de la misma. Él es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa teniendo en cuenta que debe lograr las mejores condiciones para que los docentes se desempeñen profesionalmente y alcancen aprendizajes significativos con sus alumnos.

Desde la perspectiva legal la gestión educativa se basa en un conjunto de normas, leyes, decretos, reglamentos dictados en muchos casos para fines comunes a todas las dependencias estatales. Entre las normas específicas que se encuentran en la Ley Orgánica están los presupuestos los fines y objetivos del sistema educativo, la ley del profesorado etc.

1.2.4.2. Ámbitos de gestión del aprendizaje.

Los docentes tienen una larga tarea de formar nuevos ambientes de aprendizaje donde le permitan al alumno desarrollar todas sus potencialidades para su formación.

Las nuevas tecnologías nos ayudaran en el diseño y creación de ambientes adecuados a las nuevas coordenadas espacio-temporales que permitirán tener acceso a los diferentes recursos para un mejor aprendizaje.

Es importante las aéreas, individuales y grupales que el estudiante tiene para ir a jugar y a la vez aprender, dejar materiales llamativos del entorno, que vayan de acuerdo con lo que el docente haya planificado en el bloque curricular.

Las TIC son consideradas como nuevos escenarios en donde implica nuevas concepciones en el proceso de enseñanza-aprendizaje, estas permiten el desarrollo de destrezas emocionales e intelectuales en distintos niveles para la preparación de alumnos activos pero se debe controlar la información que puede ser capaz de utilizar y medir los intención y el interés en el uso de estas nuevas tecnologías porque de esto depende del éxito o fracaso de su vida.

1.2.4.3. Ámbitos de gestión de planificación.

La planificación es un proceso continuo que los docentes deben realizar para alcanzar los objetivos deseados en sus estudiantes, pero esta se la debe realizar tomando en cuenta la situación actual, el medio en que se encuentra y las necesidades de sus alumnos.

Todas las personas que interactúan en la escuela tales como; los miembros de la comunidad, directivos, docentes, estudiantes, administrativos y de servicio deben participar de las diferentes planificaciones que debe tener la institución por ejemplo: el Código de Convivencia, (PEI), (POA), (PAA) entre otros.

También la planificación tiene como propósito organizar lo que voy a enseñar paso a paso, implementar los contenidos según las necesidades de los estudiantes, sistematizar los aprendizajes que les van ayudar en su vida cotidiana, diseñar todas las actividades en secuencia para dar una hora de clase.

Quienes componen una planificación son:

Metodología.- es el momento de la planificación en donde se va a inducir los contenidos la etapa más importante y que se debe prestar más atención.

Los Contenidos.- son el conjunto de saberes que el alumno va asimilar tanto en los contenidos como en su disciplina que le ayudan para su formación.

Los Objetivos.- son aspiraciones concretas que se propone el docente para cada hora clase.

Los Recursos.- son los materiales que se van a utilizar ya sean reciclados, del medio y elaborados.

La Evaluación.- es otro componente importantísimo porque me permite saber el nivel de aprendizaje que los estudiantes lograron de dicha actividad o clase dada, si realmente fue de calidad el aprendizaje que obtuvieron o si fue deficiente.

Según Martínez Bonafé (1988) señala que “Quizás debemos partir de la base que el profesor no es únicamente un planificador de la enseñanza, sino que actúa en base a esa planificación y que se constituye en intermediario de un currículum o proyecto cultural que otros han definido previamente.” (pág. 92)

1.2.4.4. Ámbito de gestión del liderazgo y la comunicación.

Sacristán (1992) en un estudio realizado para la UNESCO nos hace entender que Liderazgo es el conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada

dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional, primordialmente por medios no coercitivos. El líder va adelante haciendo un trabajo para que el resto del equipo siga haciendo lo mismo o si es posible mejor.

Otro concepto nos lo propone Yukl (2002) menciona que “liderazgo implica un proceso de influencia social en el que una persona o un grupo, ejerce influencia intencional sobre otras personas o grupos para estructurar y ejecutar las actividades de una organización” (pág. 29)

Tiene que tener la capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar todos en un solo grupo y con un solo horizonte, para lograr cumplir las metas y objetivos.

El liderazgo construye una malla de trabajo, de desempeño, de sueños realizables, de calidades. Debe plantearse grandes desafíos a corto, mediano y largo plazos. Ser ambicioso y generar visiones futurísticas, trabajando colectivamente, con colegialidad, cohesión, integración, pero respetando la diversidad de los otros aportes.

No debe confundirse el liderazgo con autoridad. Hefetz (1997) se refiere a las prácticas de liderazgo a la transformación de nuestros mundos y los denomina adaptación social entendida como desarrollo de la capacidad organizacional y cultural para encarar con éxitos los problemas, en concordancia con los valores y propósitos.

En un trabajo preparado por el IIPE Buenos Aires para el Programa de Formación y Capacitación para el sector educativo, presenta que las prácticas de Liderazgo son un medio para:

- Generar aprendizaje organizacional y social,
- Resolver colectivamente problemas nuevos,
- Redefinir valores,
- Ajustar procesos de acción para alcanzar dichos valores,
- Estimular el desarrollo de otras formas de comprender y de actuar,
- Ampliar los procesos de mejora continua,
- Desarrollar y sostener círculos de aprendizaje profundo,
- Solventar procesos extendidos y continuos de formación para el fortalecimiento de competencias complejas, tanto individuales como colectivas.

En lo referente a la comunicación podemos decir que esto es la base para una ejecución de un plan de trabajo. Si no existe comunicación, los objetivos y metas no pueden lograrse de una manera eficaz. Se necesita de una buena comunicación para compartir ideas, ya sean imaginarias o reales, para tener claro hacia dónde vamos.

Se tiene que reconocer quienes van a ser los líderes impulsores que van a ir al frente de los grupos, o sea los que tienen las cualidades de explicar, convencer y nos den confianza que las ideas van a ser impartidas claramente. Deben ser multiplicadores de la información, en sentido bidireccional.

No solo se debe tener en cuenta al comunicador en una persona, sino también en instrumentos materiales tecnológicos como dispositivos, circuitos, redes de intercambio, los cuales permitirán generar una profunda y amplia comunicación. Además otra clase de instrumentos documentales para la comunicación sería los libros, folletos, revistas.

Senge (1994) argumenta que la comunicación es el arma fundamental para fomentar la capacidad de trabajar en equipo. Debe planificarse espacios para el diálogo donde se deje a un lado los criterios individualistas, para crear un pensamiento de conjunto.

Los diálogos deben ser en dirección de trabajar en equipo. Priorizar las acciones incluyentes, donde el uno sea el complemento del otro, y para lograr este propósito de debe:

- ❖ Facultar a todos para la acción, el compromiso y el aprendizaje,
- ❖ Fortalecer la participación mediante la cesión de poder,
- ❖ Fomentar la colaboración mediante metas corporativas,
- ❖ Desarrollar los procesos con claridad para acentuar la comunicación y el aprendizaje.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en un tiempo determinado para lograr un fin o misión. Estas estrategias permitirá el desarrollo de competencias por parte del docente y los estudiantes para que se puedan retroalimentarse mutuamente. Gómez (2003)

Una estrategia es una acción humana orientada a una meta intencional, consiente y de conducta controlada.

Según Matus (2001) hace referencia a un conjunto de actividades en el entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos esperados.

El docente debe adoptar diversas estrategias según las necesidades de sus estudiantes, debe acceder a diferentes estilos y ritmos de aprendizaje. Enseñarles a reflexionar la forma de aprender guiándoles para que tomen decisiones, que analicen para que mejoren los procesos cognitivos.

Monereo (1998) indica que actuar estratégicamente ante una actividad de enseñanza aprendizaje supone ser capaz de tomar decisiones “conscientes” para regular las condiciones que delimitan la actividad en cuestión y así lograr el objetivo perseguido.

Estrategia es una acumulación de procedimientos dirigidos a un fin determinado, en el ámbito educativo la meta es llegar a obtener el aprendizaje significativo en cada uno de los estudiantes pero para lograr esto se requiere de una buena planificación por parte del docente un debido control y poner en ejecución todas las técnicas métodos y recursos que estén a su alcance.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Existe una variada conceptualización sobre el tipo de estrategias. Fonseca J. y Valdez R. (2007) dan la siguiente clasificación de estrategias:

- a. Estrategias centradas en la individualización de la enseñanza.- Se refiere a la utilización de técnicas que se adaptan a las necesidades del estudiante, en donde el docente establece una relación directa con el alumno.
- b. Estrategias para la enseñanza en grupo, centradas en la presentación de información y la colaboración.- Esta parte de la construcción de conocimiento grupal a partir de información suministrada. Intervienen dos roles: el expositor que puede ser el docente o un estudiante y un grupo receptor de la información. Este grupo posterior a la recepción de la información se desintegrará y cada uno tendrá la responsabilidad de compartir los resultados del análisis, conclusiones y esquemas que hayan aprendido.
- c. Estrategias centradas en el trabajo colaborativo.- Al igual que el anterior intervienen dos roles, pero los resultados serán compartidos en grupo, en donde es fundamental la participación de todos los integrantes del grupo.

En cambio para Díaz y Rojas (1997) manifiestan que existen dos tipos de estrategias: de enseñanza y aprendizaje

ENSEÑANZA.- estas estrategias son experiencias, estilo que el docente adquiere para favorecer el aprendizaje del alumno.

Algunas estrategias de enseñanza que permitirán facilitar el aprendizaje de los estudiantes y pueden ser empleados en los momentos del proceso son las siguientes:

TIPOS DE ESTRATEGIAS	ENSEÑANZA
OBJETIVOS	➤ Plantearse objetivos de todo lo que va aprender.
RESÚMENES	➤ Realizar una síntesis o resúmenes para que se les facilite la comprensión de los contenidos.
ORGANIZACIÓN PREVIO	➤ Emplear un organizador previo en cada uno de los contenidos para que los estudiantes se familiaricen y elaboren una visión global y contextual de cada tema.
ILUSTRACIONES	➤ Utilizar ilustraciones como fotografías, esquemas, gráficos, dramatizaciones para facilitar
ANALOGÍAS	➤ Recibir la información y trasladarla a otros contextos.
PREGUNTAS INTERCALADAS	➤ Permiten ayudar a mantener activa la atención y se logra la retención de información relevante.
MAPAS CONCEPTUALES Y REDES SEMÁNTICAS	➤ Se usan para jerarquizar los contenidos.
USO DE ESTRUCTURAS TEXTUALES	➤ Facilita y recuerda lo más importante de un tema para comprender.

Fuente: Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, Editorial Ed. McGraw Hill.

APRENDIZAJE: son las diferentes acciones que el alumno alcanza de forma intencional para dar solución a las dificultades que se le presenten en el diario vivir. También Pozo (1990) presenta otro tipo de clasificación de estrategias de aprendizaje:

Tipo de aprendizaje (proceso)	Tipos de estrategia de Aprendizaje	Finalidad u objetivo	Técnica o habilidad
Por asociación (aprendizaje memorístico)	Repaso (recirculación de la información)	Repaso simple	Repetición simple y acumulativa
		Apoyo al repaso (seleccionar)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subrayar ▪ Destacar ▪ Copias
Por reestructuración (aprendizaje significativo)	Elaboración (integración y relación de la información)	Procesamiento Simple (significado externo)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Palabra clave ▪ Imágenes mentales ▪ Rimas y abreviaturas ▪ Códigos ▪ Parafraseo
		Procesamiento complejo (significado interno)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar analogías ▪ Leer textos ▪ Elaboración de inferencias ▪ Resumir ▪ Elaboración conceptual.
	Organización (reorganización constructiva de la organización).	Clasificación de la información. Jerarquización y organización de la información	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar redes de conceptos. ▪ Identificar y utilizar estructuras textuales. ▪ Hacer mapas conceptuales.
	Recuperación de la información.	Evocación de la información	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguir pistas. ▪ Búsqueda directa.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Las estrategias que deben utilizar los docentes en este ámbito son:

- Identificar todos los instrumentos basados en la Ley Orgánica de Educación.
- Aplicar los deberes y los derechos proclamados en la Constitución de la República.
- Ayudar a elaborar el Código de Convivencia basándose en la ley para que la institución priorice los problemas y les den solución, además en este código esta la vida institucional en donde el docente puede apoyarse para resolver conflictos con la comunidad educativa.
- Construir proyectos educativos donde los estudiantes participen colaboren.
- Planificar sus clases usando recursos del medio que los rodea.
- Resolver los conflictos dentro del aula basándose en las normas que hay en la institución.
- Socializando el reglamento interno de la institución a sus padres de familia y a sus estudiantes para que se cumpla.
- Organizando las actividades de acuerdo al reglamento de la ley.

En fin hay varias estrategias que el docente puede utilizar en este ámbito y es necesario que todos los docentes junto con la directora formen mesas redondas para que construyan, analicen y den cumplimiento a los principios legales.

En la cartelera de la institución deben permanecer los deberes y derechos de los niños y las obligaciones de los padres de familia según el reglamento interno de la escuela.

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

La planificación en una institución educativa es de mucha relevancia, porque a través de ella podemos diagnosticar la situación actual para ver que vamos hacer y como lo vamos hacer, es decir, planificar el futuro deseado.

Podemos decir que la planificación es el proceso por el cual los administradores educativos de forma sistemática y coordinada piensan sobre el futuro de la institución, establecen objetivos, proponen alternativas y definen programas a corto, mediano o largo plazo.

Para realizar una buena planificación debemos diagnosticar, analizar, reflexionar y tomar decisiones colectivas para involucrar a todo el personal de la institución, y de esta manera saber los caminos que debemos recorrer para adecuarse a los cambios y a las demandas que nos impone el entorno y lograr los beneficios deseados.

En la planificación estratégica se debe tener bien claro los objetivos y la forma o manera de lograrlos, analizando los costos y beneficios. También se tiene que definir de manera sistemática los lineamientos estratégicos, para que el trabajo a realizarse se pueda cumplir a cabalidad sin contratiempos.

En la planificación estratégica educativa requiere de una persona que sea líder, que permita la participación de todos, que haya consenso, escuchando y respetando las opiniones de los demás, que exista un modelo de organización para que todo sea ordenado y un modelo metodológico donde se realice lo que se tenga que hacer en el momento oportuno.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Iniciemos explicando algunos conceptos de estrategias de aprendizaje. Brandt (1998) manifiesta: son las actividades, técnicas, medios que el docente tiene en cuenta para planificar la forma de enseñar a los alumnos, y dichas estrategias deben servir para aprovechar al máximo el tiempo, las circunstancias, para que su explicación sea constructiva y eficiente. También debemos tener en cuenta que las técnicas de aprendizaje y los recursos varían de acuerdo con los objetivos, contenidos del estudio y aprendizaje, de la formación previa de los alumnos y de las capacidades y limitaciones personales de cada quien.

Monereo (1994) hace referencia que estrategia de aprendizaje es el proceso de toma de decisiones, consciente e intencional, donde el estudiante elige y recupera de manera coordinada, los conocimientos que necesita para complementar determinada demanda, dependiendo de las características de la situación educativa en que se produce la acción.

Rigney (1978) en cambio asevera que estrategias de aprendizaje son “conductas o pensamientos que facilitan el aprendizaje. Estas estrategias van desde simples habilidades de estudio, hasta los procesos de pensamiento complejo como usar las analogías para relacionar el conocimiento previo con la nueva información” (pág. 148)

Resumiendo podemos decir, que es el proceso que el docente planifica y el alumno elige, observa, piensa y aplica los procedimientos para conseguir un fin.

El profesor debe aplicar diferentes estrategias para llegar de una manera eficiente a los alumnos, y los alumnos también deben estar atentos para captar las explicaciones.

Las estrategias en la gestión del aprendizaje, tiene algunos componentes: Metaconocimiento, estrategias de apoyo, técnicas, destrezas, habilidades, procesos básicos y conocimientos conceptuales específicos.

Para que una estrategia produzca los frutos deseados, se requiere elaborar un listado de técnicas que se implementarán para conseguir un objetivo propuesto. Y son las encargadas de guiar, ayudar y establecer el modo de aprender.

1.3.3. *En la gestión del liderazgo y la comunicación.*

Es muy importante analizar este punto, por cuanto conoceremos las estrategias que debe implementar un docente para asumir el liderazgo y la comunicación, dentro del aula y del establecimiento educativo, como fuera en la comunidad.

Estas estrategias nos llevan a tener un clima de confianza, armonía entre compañeros y padres de familia, motivación y equidad sustentando en la comunicación interpersonal efectiva y de un liderazgo visible, caracterizado por aptitudes donde todos se comprometan a los cambios verdaderos para lograr una educación de calidad.

Ser líder significa guiar, conducir, dirigir las ideas con carácter humano, talento, voluntad y habilidades administrativas

Ribeiro (2002) asevera que la acción comunicativa en el ejercicio de un adecuado liderazgo representa un papel de suma importancia de todo docente, y tienen que estar en un permanente intercambio de ideas entre compañeros, estudiantes, padres de familia y comunidad.

Un líder debe asumir responsabilidades a todo nivel educativo, tener capacidad de cuidar los fines y la misión del trabajo.

La gestión estratégica de liderazgo tiene un componente conceptual y otro metodológico que requiere planificación.

El líder debe aplicar estrategias o modelos para que los demás puedan seguir sus ideas y cumplir los objetivos. Tiene que ser líderes transformadores y hacer más de lo que originalmente estaba planificado.

Las cualidades más comunes que un líder debe tener son:

- Don de supervisar y controlar,
- Habilidad para despertar entusiasmo,
- Carácter emprendedor y entusiasta,
- Disposición para asumir responsabilidades,
- Imaginación e iniciativa,
- Capacidad para expresarse con claridad,
- Disposición para trabajar en forma intensa y largas jornadas,
- Habilidad para apreciar oportunidades,
- Comprender a los demás,
- Trabajar en equipo,
- Capacidad para adaptarse a los cambios,
- Deseo de superación y perseverancia.

Los psicólogos Lewis, Likert, han demostrado que los líderes para ser tales deben poseer algunos rasgos y una serie de roles. Deben inspirar respeto, tener excelentes relaciones humanas, y sobre todo comunicación con todos, estar atento a los problemas de los demás. Entender y escuchar a los niños y jóvenes.

Con lo referente a la comunicación, se puede afirmar que se hace imprescindible para que el mensaje educativo cumpla los objetivos establecidos; es un paradigma que busca conformar dentro de la enseñanza-aprendizaje la promoción de diferentes temas, por medio de acciones que el docente debe planificar anticipadamente para llegar al cambio de la realidad.

El docente para transmitir sus conocimientos, se debe valer de medios, entre ellos los medios de comunicación que pueden ser instrumentos pedagógicos que promueven la implementación de ideas que enriquecen los planes de desarrollo educativos.

La aplicación de estos medios de comunicación permitirá la creación de nuevos patrones didácticos para mejorar el aprendizaje. Además permitirá que el maestro transforme su función dentro del proceso educativo, de ser un simple transmisor lineal de conocimientos, a ser un instructor o facilitador que oriente la autogestión de los alumnos.

CAPITULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

Este trabajo de investigación del desempeño docente es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera que se haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- Transversal: investigaciones que recopila datos en un momento único.
- Exploratorio: se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- Descriptivo: se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada

Recopilé información exploré e indagué los conocimientos que tienen 5 docentes de la escuela “Julio Lorenzo Betancourt”

2.2 Contexto

Este trabajo de investigación lo realicé gracias a la colaboración del centro de Educación Básica “Julio Lorenzo Betancourt” ubicado en el sector de Mi Rosita Parroquia Santa Rosa, cantón Santa Rosa, su creación fue el 28 de diciembre de 1982, se trabaja de 2do a 7mo de educación básica, es matutina, cuenta con 9 docentes 8 mujeres y 1 varón, 8 de ellos tienen nombramiento, hay 148 estudiante, tipo de educación: fiscal, Modalidad: Presencial.

A continuación una breve historia de cómo se creó la escuela y con qué años y alumnos empezó. Hace varios años que se fundó el barrio mi Rosita, que se encuentra ubicado al sur-este, los moradores de este floreciente sector del cantón Santa Rosa: tenían la necesidad de educar a sus hijos, y es así como la Dirección de Educación de El Oro siendo su titular el Lcdo. Wilson Rojas Báez y la U.N.E Provincial precedida por el sr. Lcdo. Luis Betancourt Valarezo concedores de la realidad educativa envía a fines del mes de diciembre de 1982 como educadores a los señores profesores: Julio Alvarado Betancourt, Romero Gilberto, Rodrigo Flores Aguilar, Gloria Marianita Coronel Betancourt, Inelda de Jesús Blacio Rivas.

Para el efecto este grupo de educadores entusiastas consiguieron el apoyo de los padres de familia. Solicitaron a la familia Vásquez Apolo, se les facilite su domicilio para poder hacer la primera reunión se procedió a formar el Pro-Comité escuela quedando conformado de la siguiente manera.

Presidenta	Sra. Mercedes Carrillo
Vice-Presidenta	Sra. Alba Gonzales
Secretaria	Sra. Prof. Inelda Blacio
Tesorero	Sr. Fernando Zapata

Realizada esta reunión se consiguió un galpón y se lo acondicionó para que funcione el primer Plantel del saber en esta barriada Coronel Manuel Pinzano: dicho galpón de propiedad del Sr. Fernando Zapata ubicado en la calle que conduce al río Santa Rosa. Como el local en el que funcionaba la escuela "Sin nombre" resultaba muy reducido, para esto los padres de familia arrendaron un chalet de propiedad del Sr. Leopoldo Masa, ubicado en las mismas calle que conduce al río. Luego el personal docente y varias madres de familia pidieron se les facilite el patio de propiedad de Luis Rodríguez para hacer un galpón ya que quedó inconcluso por falta de material.

Y es así como los señores profesores y padres de familia, se ponen de acuerdo para construir un local destinado para la escuela: el terreno aéreas verdes del Sr. Enríquez Alvarado.

Obteniendo el terreno se realizaron las gestiones ante la I. Municipalidad del cantón siendo su presidenta la Sra. Obst. Marlene Nieto de Espinoza, y a su vez aportando con el material indispensable para efectuar el trabajo de un aula con batería. El propulsor de esta obra fue el Sr. Prof. Julio Betancourt Romero, en reunión de los profesores y padres de familia.

Al ser concluida la primera aula seguían como maestros los señores Julio Betancourt, Rodrigo Flores, Gloria Coronel, Inelda Blacio, quienes laboraron con cuatro grados. Desde el año 1983 se comienza a laborar con los cuatro grados. La escuela terminó el año lectivo 1983-1984 el número de alumnos fue de 46: entre ellos 29 hombres y 17 mujeres.

Con el transcurso del tiempo, se dan las gestiones para conseguir aulas que ofrezcan las comodidades que requiere la pedagogía. Es así como el 12 de marzo de 1984, se inaugura la primera aula del plantel para orgullo del barrio Mi Rosita, hace la entrega en un acto sencillo y recordatorio la Sra. Presidenta del Municipio Obst. Marlene Nieto de Espinoza.

El 21 de diciembre de 1984 la escuela Sin Nombre, recibió por parte de la Sra. Lcda. Celia Valastegui Vasconez, supervisora Provincial de Educación, oficio N° 945 el 11 de diciembre suscrito por el Sr. Prof. Ernesto Nieto Valarezo, Director Provincial de Educación de El Oro en la que hace conocer que la escuela del barrio Mi Rosita, se denominara Julio Lorenzo Betancourt Caillagua

Con el acuerdo Ministerial n° 431, el 7 de junio de 1985 el Prof. Ernesto Nieto Valarezo Director Provincial de Educación de El Oro, y Presidente de la comisión Provincial de Estímulos y Sanciones:

Acuerda, designar, con el nombre de "JULIO LORENZO BETANCOURT CAILLAGUA" a la escuela "Sin Nombre", del Barrio Mi Rosita del Cantón Santa Rosa.

Con el transcurso de seis años de fecunda y ardua labor educativa desde el año 1983 hasta el año 1989: la escuela Julio Lorenzo Betancourt Caillagua, hace HISTORIA al dar a la

comunidad, LA PRIMERA PROMOCIÓN de los alumnos que terminan la INSTRUCCIÓN PRIMARIA entre ellos los mejores egresados del plantel son los alumnos.

- | | |
|-----------------------------------|-----------------|
| 1. José Ítalo Nivicela Amaya | Abanderado |
| 2. José Geovanny Zapata Eras | Primer Escolta |
| 3. Joaquín Darwin Siguenza Toledo | Segundo Escolta |

Después de haber transcurrido un determinado tiempo en el inicio de la construcción lamentablemente con los designios de Dios, no se puede, es así que se presenta el fenómeno del niño y arrasó lo habido y por haber antes ellos recibió el azote la nueva y funcional escuela ya que, fue inaugurado por el fenómeno natural, acontecido esto quedó en un total abandono y destrucción.

Luego de varios meses de lucha con actores en favor y en contra de la construcción, quienes laboramos como docentes, en la presencia de las autoridades funcionarios del FISE, ALCALDESA, el director recibe solemnemente la escuela con su obra complementaria, y queda escrita en las páginas de la historia en el barrio Mi Rosita la inauguración de la escuela Julio Lorenzo Betancourt Caillagua.

La institución sigue creciendo y aumentando tanto de docentes como de estudiantes.

En este periodo lectivo 2013-2014 se cuenta con 9 docentes, 8 de ellos son con nombramiento y con unas aulas en buenas condiciones y se terminó con 148 estudiantes.

2.3. Participantes

En el Barrio Mi Rosita de la parroquia de Santa Rosa, cantón Santa Rosa, Provincia de El Oro, se llevó a cabo la realización de este trabajo, se investigó a 5 docentes y se tuvo toda la colaboración por parte de ellos y de la señora directora como autoridad de la institución "Julio Lorenzo Betancourt" demostraron interés por colaborar en todo lo que se les solicitó en las encuestas y observaciones realizadas se detectó que:

- Este tipo de institución es pública
- Está ubicada en una zona urbana
- Que el 80% son mujeres y el 20 % son hombres
- Que el 40% se encuentran entre los 55 a 58 años de edad, el 20 % de 56% y están a punto de jubilarse, pero el 20% de docentes son jovencitos entre 26 y 37 años.
- Que el 100% tienen años de experiencia
- El 100% poseen un título relacionado con la docencia
- La mayoría tienen un título de tercer nivel de Lcdo.
- Aquí solo se trabaja con nivel Básica.

- La modalidad es presencial
- Un 100% tienen nombramiento indefinido.
- El número de niños es de 17 a 21 por aula se encuentra en un 17 a 22%
- Observé el 67% entre 4 periodos de clase y el 33% de tres periodos.
- Las áreas que observe fueron las generales matemáticas, lengua y literatura, ciencias naturales, estudios sociales, entorno natural y social. Entre las más observadas fueron ciencias naturales con un 39% y matemáticas 22%.
- En cada tema se desarrolla una destreza diferente.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

Los métodos y técnicas no significan lo mismo, método es el conjunto de pasos y etapas que se debe cumplir en una investigación y técnica es el conjunto de instrumentos en el que se efectúa el método, se utilizó varios métodos para realizar esta investigación entre ellos fueron:

Método científico: tiene como objetivo principal el descubrimiento de una verdad científica, se parte de hechos comprobados y llega al redescubrimiento de hechos o leyes.

Método experimental: se fundamenta en el método científico y tiene como finalidad reproducir un fenómeno en forma artificial para que los alumnos, en base a sus propias experiencias, puedan formular hipótesis que permitan, a través del proceso didáctico, hacer comparaciones que conduzcan a generalizaciones, comprobadas en hechos concretos de la vida diaria.

Método descriptivo: se encarga de describir los datos y características de la población. Me permitió adquirir datos precisos y sistemáticos que fueron usados en cálculos estadísticos cuando se realizó las barras con los datos.

Método inductivo: es aquel que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Me permitió distinguir pasos esenciales: como la observación, análisis y clasificación de los hechos que ocurrieron en la institución en donde pude registrar cada actividad realizada para realizar la justificación.

Método deductivo: este método me ayudo a estudiar el desempeño docente de manera general para poder establecer las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Método cualitativo: trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, este método va unido a la observación participante y es aquí donde se lo utilizó directamente en

la investigación porque se observó la calidad de métodos y técnicas que utilizan los docentes de nuestro país y se obtuvo una información real, rica y profunda.

Método estadístico: Es un proceso de obtención, análisis e interpretación de las características de una investigación. Permitió organizar y facilitar la información de una manera clara.

Método hermenéutico: permitió la selección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, facilitando el análisis de la información empírica.

2.4.2. Técnicas

La encuesta: es una de las técnicas más utilizadas en este tipo de investigaciones, permitió encuestar a los 5 docentes de la escuela “Julio Lorenza Betancourt” con preguntas concretas y obtener resultados precisos para realizar una rápida tabulación e interpretación de datos. Además se utilizó para registrarlos datos y para conocer el nivel de conocimiento que tienen los docentes en los diferentes ámbitos.

La lectura: fue una de las herramientas fundamentales en la realización de esta investigación, ayudó a dar aportes teóricos conceptuales y analizar los resultados de la mejor manera.

Observación de campo: es el recurso principal de la observación descriptiva. Se la utilizó para ir al lugar o institución y llenar las fichas de observación de cada clase, tuvo contacto directo con los docentes, estudiantes y comunidad educativa. Busque la verdad objetiva y confronte la teoría.

2.4.3. Instrumentos

- Se utilizó los instrumentos de autoevaluación para encuestas
- El registro de observación de clases.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento humano

- Profesores
- Directora
- Alumnos
- Padres de familia
- Investigador

2.5.2. Institucionales

- Escuela de educación básica “Julio Betancourt Caillagua”
- Equipo de la UTPL

2.5.3. Materiales

- Fichas de observación
- Encuestas
- Cuaderno de apuntes
- Lápiz
- Cámara fotográfica

2.5.4. Económicos

RUBROS	GASTOS
Copias de fichas para observación de clase y encuestas	2.00
Materiales (Cuaderno, lápiz, hojas)	5.00
5 días de remplazo	60.00
Viáticos	30.00
Alimentación	20.00
Revelado de fotos	12.00
TOTAL.....	129.00

2.6. Procedimiento

Con la capacitación que se recibió en la ciudad de Loja en el seminario de fin de carrera se empezó con una planificación, primero a buscar información para elaborar el marco teórico, en base de libros, revistas, periódicos y páginas del internet y esto ayudó a obtener conocimiento para poder explicar de la mejor manera a la directora y los docentes que se iba a encuestar.

A mediados del mes de diciembre me acerque a conversar con la directora de la escuela “Julio Lorenzo Betancourt” quien me dio la oportunidad de observar y realizar las encuestas

a los docentes. Aceptada la petición se entregó el oficio a la directora, quién indicó el nombres de los maestros que se iba a observar y a encuestar.

Gracias a la participación de los compañeros y la oportunidad de observar las clases en esta institución no se tuvo ningún inconveniente.

Se observó a la docente de cuarto año y fue una excelente clase, utilizó material acorde el tema y se expresó de la mejor manera.

Las actividades del docente de séptimo año fueron buenas, aunque utilizó poco material didáctico pero se expresó muy bien, aunque faltó un poco de dinamismo.

De la misma manera la compañera de quinto año, sus actividades fueron buenas, utilizó material como carteles y sus explicaciones fueron claras pero no hubo dinamismo ni orden en el aula.

Luego la compañera de sexto año lo hizo bien, utilizó recursos de la institución, realizó trabajos en grupo y se expresó bien.

Por último la compañera de segundo año trabajó con dinamismo, los pequeñitos estaban muy activos trabajando y hubo una muy buena motivación.

Fueron observaciones muy buenas las que ayudarán en el momento de dictar las clases con los estudiantes.

Seguidamente según los resultados se realizó el análisis de los cuadros y tablas, dando un alto porcentaje en la mayoría de los ámbitos de gestión, después de la interpretación de los datos se verificó que el ámbito de mejor puntaje es el de planificación Institucional y curricular y que los docentes tienen la debilidad en diseñar proyectos educativos para dar solución a los problemas que hay en la institución.

De acuerdo a este resultado se realizó la propuesta que es de capacitar a los docentes sobre la importancia de diseñar y ejecutar proyectos con los estudiantes y todos los miembros de la comunidad educativa.

CAPÍTULO III
RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

N° ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
TOTAL		73,60	
PROMEDIO		9,20	92%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

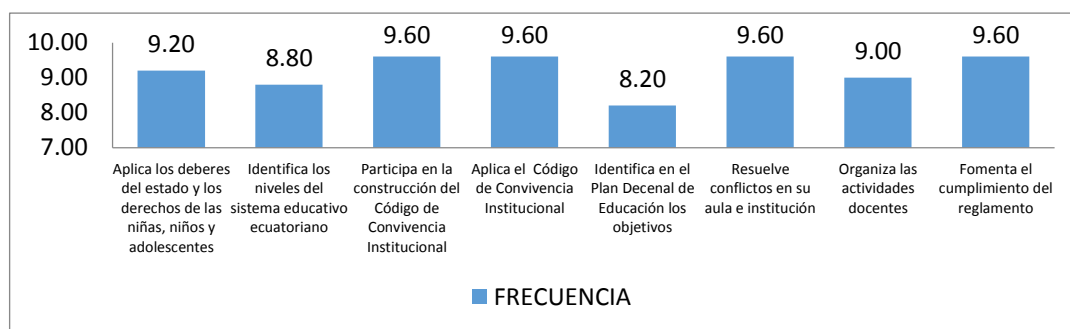


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión legal

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa" Julio Betancourt"

Frecuencia es el número de veces que se repite una acción determinada. En lo referente al nivel de frecuencia en el ámbito de gestión legal, el Ministerio de Educación en los estándares de calidad educativa dice que “el docente debe dar cumplimiento a las disposiciones estipuladas en los diferentes reglamentos como el código de convivencia, la Ley de Educación y su Reglamento y todos los acuerdos y resoluciones que se dictaren para este fin”.

Como se observa en las tablas y barras los niveles de frecuencia en el ámbito de gestión legal que los docentes aplican en sus clases tienen un promedio de 92% que va de muy bueno a excelente en el cumplimiento de los deberes y derechos de los niños, en la elaboración y aplicación del código de convivencia, Plan Decenal de Educación

Es importante un acuerdo de convivencia en todos los niveles y modalidades del sistema educativo que propicie cambios en la cultura escolar, con el desarrollo de conductas y actitudes inherentes al respeto de los derechos humanos de cada uno de los miembros de la

comunidad educativa, el buen trato, el desarrollo de ciudadanía, la resolución alternativa de conflictos y el mejoramiento de la calidad del aprendizaje.

La supervisión educativa, como parte fundamental del proceso educativo, suministra orientaciones precisas de orden pedagógico, metodológico, técnico, administrativo y legal, al personal en servicio. Así mismo, deberá propiciar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y estimular la supervisión profesional de los docentes, mediante su participación en el proceso educativo, tanto en lo administrativo como en lo académico, el cual se realiza a través de un proceso continuo, utilizando adecuadamente los recursos materiales y humanos, con la finalidad de alcanzar las metas concretas. Materán (1999)

Creo que es fundamental que los supervisores no solo sean para imponer, deben orientar, guiar y dar confianza a los profesores para que puedan cumplir con todo lo referente a la ley y su reglamento. Además puedan respetar y hacer cumplir los derechos de los niños y jóvenes y mantener un ambiente cálido en el aula basándonos en los instrumentos legales.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
TOTAL		75,60	
PROMEDIO		9,45	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

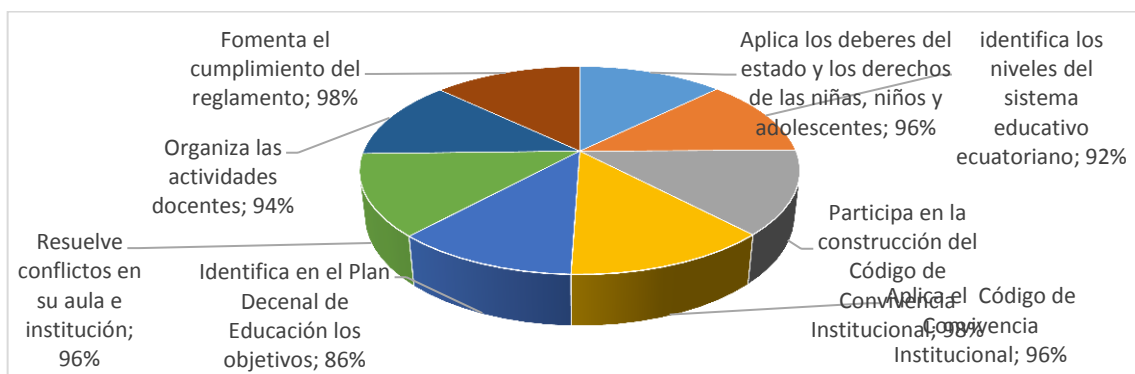


Figura 2. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión legal

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

El término importancia se refiere a la trascendencia de algo, o que tiene relevancia superior con respecto a otro. En lo referente a nuestro estudio, el nivel de importancia que da un docente al ámbito de la gestión legal se basa en que ellos deben tener claro que las diferentes leyes, reglamentos, códigos expedidos para este efecto, están por encima de cualquier situación secundaria. Siempre deben cumplir y hacerlas cumplir para el bien personal y de la institución a la cual pertenecen.

Según los resultados de la encuesta, el promedio de los 5 docentes de la escuela Julio Lorenzo Betancourt, sobre la importancia del ámbito de la gestión legal, es de 95% que equivale a casi excelente. El porcentaje más bajo en este aspecto es la identificación de los objetivos en el Plan Decenal de Educación que tiene un 86%. Esto significa que los docentes le dan una gran relevancia a la aplicación de los derechos de los niños, a la construcción del Código de Convivencia, a la Resolución de los conflictos en el aula e institución y al cumplimiento del Reglamento de la LOEI.

Se le da importancia a este ámbito pero en la realidad existen varios docentes que no tienen la LOEI, el reglamento ni el código de convivencia, ni los otros documentos que son la base de nuestra institución educativa, para poder cumplir y hacer cumplir la Ley y Reglamentos y no tener inconvenientes con las autoridades internas ni externas.

Moncayo, (2008) manifiesta que:

“Un código de convivencia enfatiza en la socialización de normas, condena a la falta y no a la persona, afianza la práctica de actitudes positivas como la confianza, la tolerancia y el respeto. Favorece las relaciones interpersonales, genera condiciones para un ambiente favorable, educa en la libertad y la responsabilidad, por lo que constituye un proceso reflexivo que lleva a la modificación de comportamientos y al reconocimiento de obligaciones y derechos, ya que no se basa en imposiciones sino en la responsabilidad conjunta.” (pág. 31)

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

Tabla 3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de gestión legal.

N° ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	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	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		71,80	
PROMEDIO		8,98	90%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

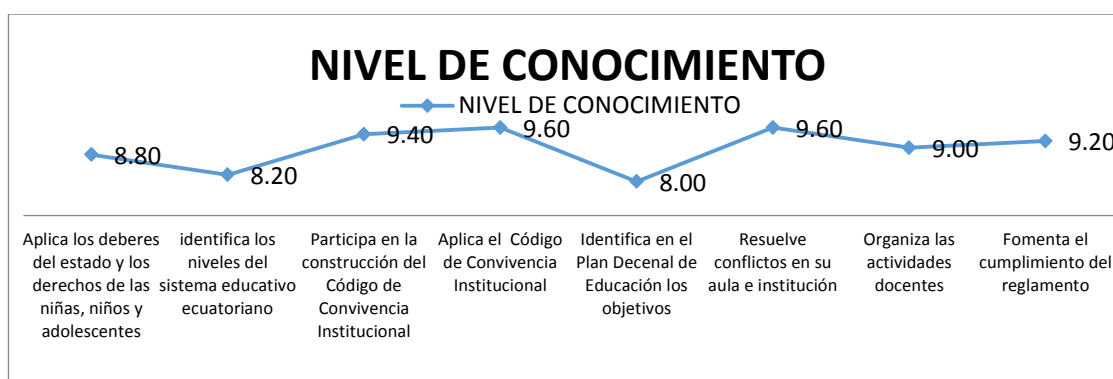


Figura 3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de gestión legal

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

El conocimiento es la capacidad del ser humano para comprender por medio de la razón, las cualidades y relaciones de las cosas, puestas dentro de un contexto y de una experiencia. También es el conjunto de datos e ideas que se conocen acerca de algo, especialmente de una materia o ciencia. En nuestro estudio se refiere al conocimiento que tiene los docentes encuestados, sobre los documentos que rigen los aspectos legales dentro de la institución educativa estudiada.

De acuerdo a los resultados de las encuestas, se puede ver que el conocimiento que tienen los docentes con respecto al desempeño profesional en el ámbito de gestión legal, es de un promedio 90 % que equivale a muy bueno. El porcentaje más bajo es de 80% y se refiere a la identificación de los objetivos en el Plan Decenal de Educación. El puntaje más alto 96 % en la aplicación del código de convivencia.

Pero este promedio me parece irreal, porque algunos compañeros no tienen los instrumentos como la ley y su reglamento, les falta conocer en detalle los artículos

analizarlos para que puedan aplicarlos correctamente, y esto se debe a la poca autoeducación y capacitación.

Peroza (2000) indica que el docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación.

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

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

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

N° ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,40	84%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	8,60	86%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	6,40	64%
2.15	Incorpora el PAA	7,40	74%
TOTAL		130,00	
PROMEDIO		8,67	87%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

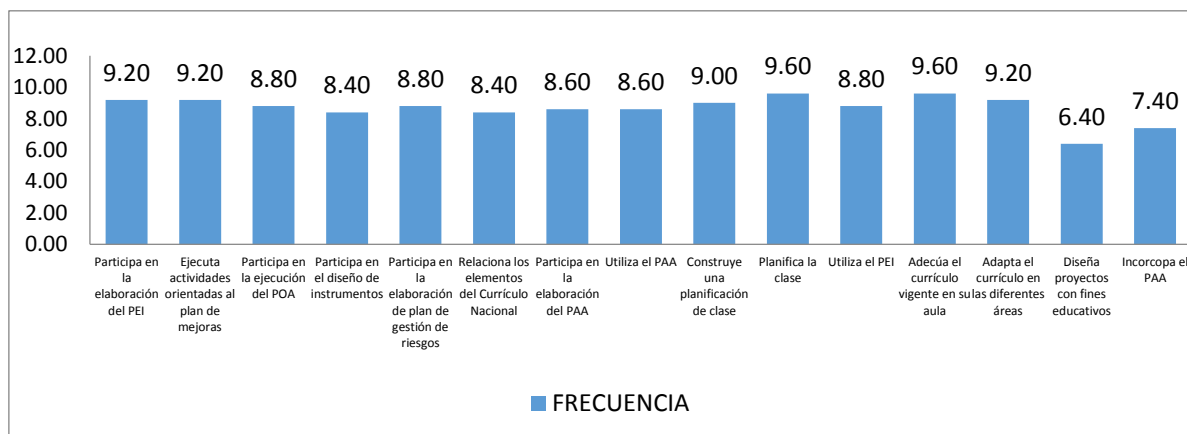


Figura 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de planificación.

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

Como se afirmó anteriormente, frecuencia es el número de veces que se repite una acción determinada. Ahora el desempeño profesional en el ámbito de planificación es ver el valor en tiempo, recursos e ideas que los docentes han aportado en la elaboración de los diferentes documentos como el Plan Estratégico Institucional; Plan Operativo Anual y otros.

En este ámbito se demuestra lo profesionales que los docentes encuestados de la escuela Julio Betancourt, conocen y participan de la elaboración y puesta en práctica de todos los instrumentos que tiene la institución. El menor puntaje es 6.4 que equivale a bueno y es que no diseñan proyectos con fines educativos. El promedio en este ámbito es de 87% que es muy bueno. Con relación al ámbito de gestión legal, en este aspecto tienen una baja de 5%, es decir que los profesores no han participado activamente en la elaboración de los planes que se ejecutan dentro de la escuela.

Este ámbito es fundamental para los docentes, porque deben ser los actores principales de la elaboración, ejecución de los documentos, programas que dan las directrices para la buena marcha de la institución. Todos estos conocimientos tienen que ponerlo en práctica en la vida profesional institucional; los documentos que tiene la institución son la base fundamental y nos ayudan a dar solución a los problemas que se pueden presentar dentro o fuera del aula.

Pero no solo los docentes deben participar en la elaboración de los planes, también se debe involucrar a los alumnos, Padres de Familia y si es posible algunos delegados de las instituciones del sector y los organismos gubernamentales para que aporten con ideas y de esta manera se llegue a tener un documento de acuerdo a la realidad de la institución.

El docente logrará sus objetivos una vez que planifique las actividades que va a realizar, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente. Graterol (2001)

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

Tabla 5. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de planificación.

N° ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,40	84%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,20	72%
2.15	Incorpora el PAA	7,60	76%
TOTAL		133,60	
PROMEDIO		8,91	89%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt".

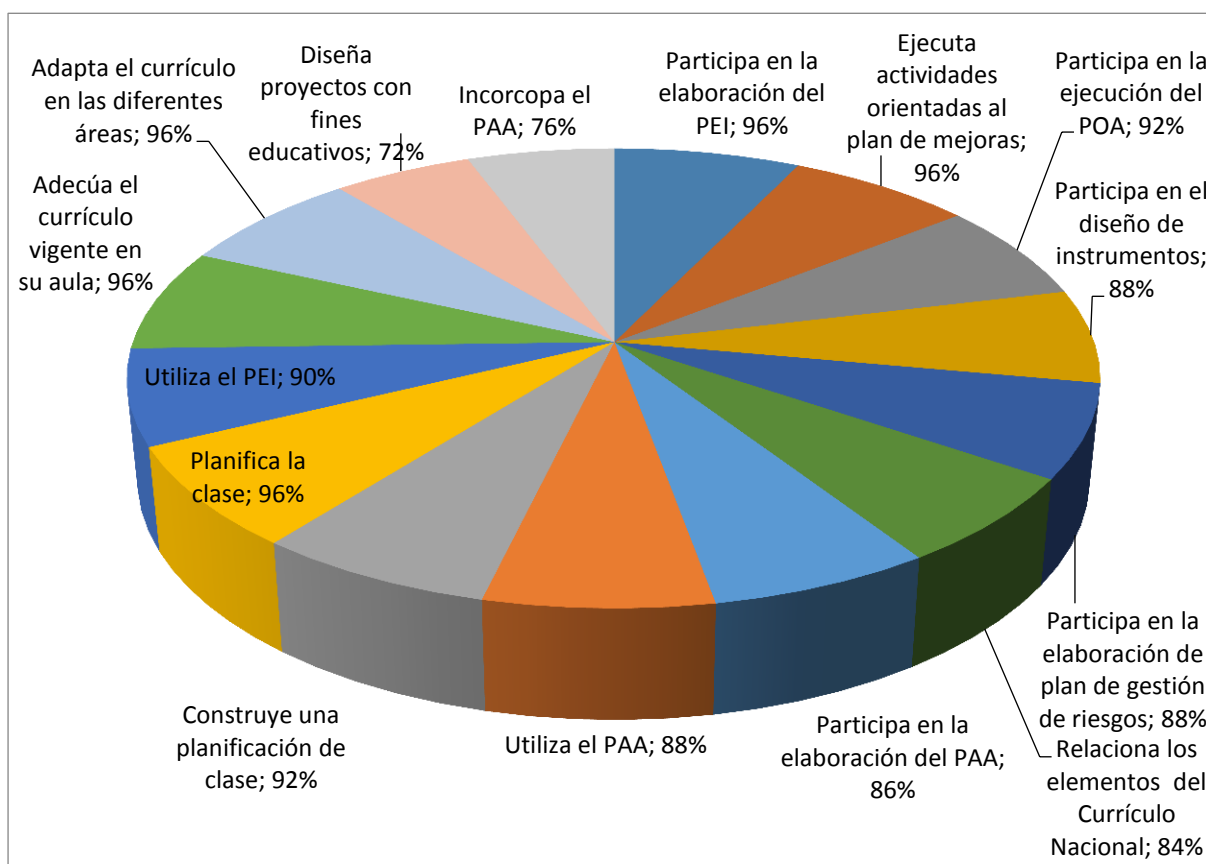


Figura 5. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de planificación.

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt".

En este ámbito la formación profesional es una actividad educativa que se orienta a propiciar los conocimientos, habilidades y destrezas que el docente debe desarrollar según la necesidad de los estudiantes con ayuda de las planificaciones para que no tengan inconvenientes para dictar una hora clase.

Analizando los gráficos en este ámbito, al igual que el anterior, los docentes encuestados no le dan mucha importancia al diseño de proyectos con fines educativos; a este aspecto le dan solo el 72%. Le dan mayor importancia a la participación en la elaboración del PEI, a las actividades orientadas al plan de mejoras, a la planificación de la clase, a la adecuación y adaptación del currículo en el aula con un porcentaje de 96%. El promedio en este ámbito es de 89% que equivale a muy bueno.

Los docentes encuestados están convencidos de que utilizando estas planificaciones se puede mejorar la calidad de educación, como todos estos planes van de la mano y ayudan a dar soluciones a las necesidades amenazas que tiene la institución. El término plan alude a un proyecto a realizar, en este proyecto escrito se suelen incluir de una forma sistemática y ordenada, toda una serie de elementos y disposiciones que permiten un mejor desarrollo y consecución de los objetivos fijados. Rotger (1980)

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

Tabla 6. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de planificación.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,20	82%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,40	84%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	8,60	86%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,00	70%
2.15	Incorpora el PAA	7,60	76%
	TOTAL	131,00	
	PROMEDIO	8,73	87%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

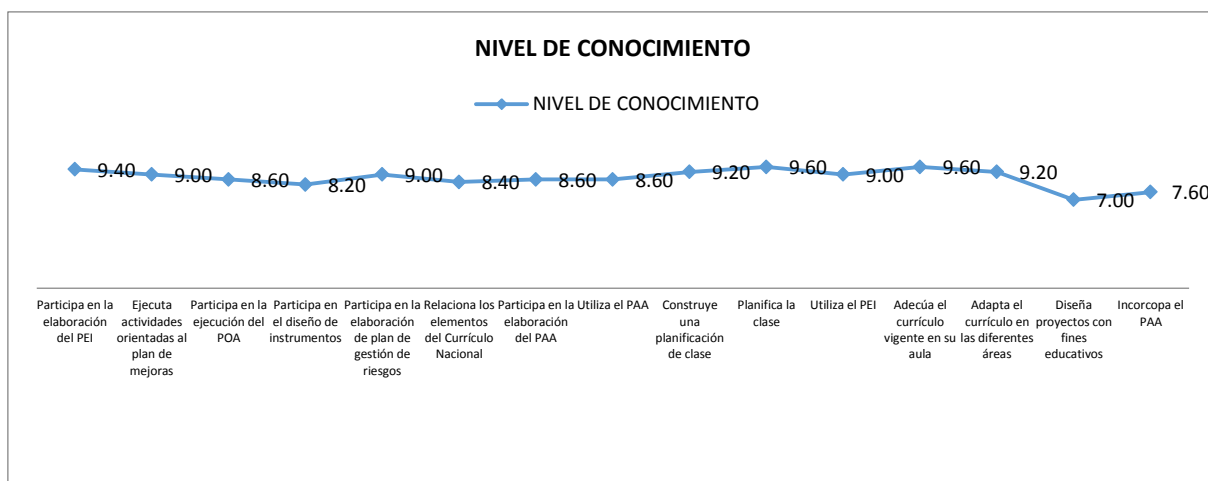


Figura 6. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de planificación.

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

Continuando con el análisis de los resultados, tenemos ahora el nivel de conocimiento en el ámbito de planificación. Los docentes deben conocer y comprender los métodos, objetivos, contenidos, recursos, materiales que están descritas en las planificaciones para que sean impartidas a los alumnos y por último evaluar al final para ver si la clase ha sido comprendida o no.

En lo referente al análisis de la tabla, el promedio es 87% que equivale a muy bueno. Se puede observar que el aspecto más bajo es 70% en el aspecto de diseño de proyectos con fines educativos que equivale a bueno. También podemos ver que los docentes no tienen mucho conocimiento sobre al PAA (Plan Anual de Asignatura). Los puntos más altos son la planificación de la clase y la adecuación del currículo en las diferentes áreas, con 96%.

Según los resultados de los docentes encuestados, les falta conocimiento sobre los instrumentos externos: currículo nacional, PAA, y proyectos con fines educativos. Me pude dar cuenta que en este ámbito hay una gran debilidad que surge porque no diseñan proyectos que ayuden a solucionar los problemas que se tiene en la institución.

Además es importante que los maestros sean guiados para elaborar una buena planificación donde exista un modelo para todos en general y tenga un mismo fin, el de mejorar cada día para obtener una enseñanza de calidad. Debe ser un compromiso efectivo y activo de todos los miembros de la comunidad educativa y es un factor determinante participar de la construcción de los instrumentos de una institución. Gairín (2007)

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla 7. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
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	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		91,80	
PROMEDIO		9,18	92%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

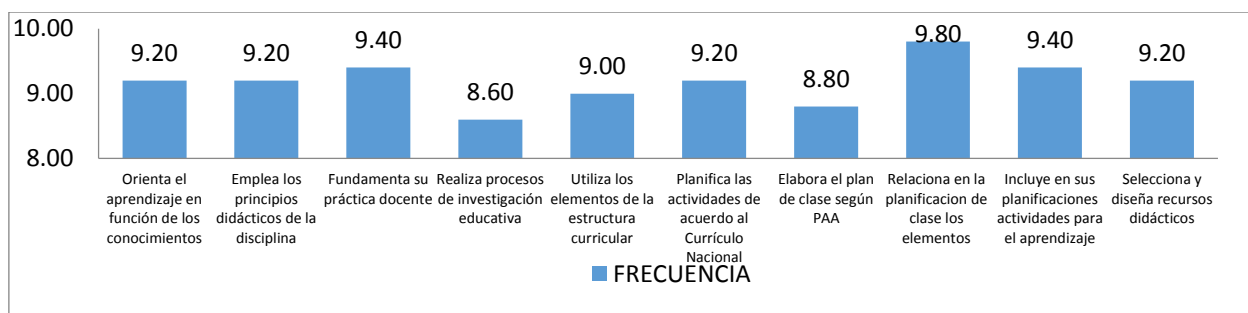


Figura 7. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión de aprendizaje.

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

De acuerdo a las nuevas tecnologías, los docentes tienen que adecuar ambientes de trabajo para que los alumnos puedan desarrollar sus habilidades. De la misma manera materiales que sean visualizados y manipulados por los educandos para que descubran un nuevo aprendizaje. En este ámbito de gestión de aprendizaje los maestros practican con frecuencia entre un 88% a 98% lo referente a la función de los conocimientos que imparte a sus estudiantes según la planificación que realiza para desarrollar la enseñanza aprendizaje. El promedio es 92%, esto significa que frecuentemente aplican, relacionan, elaboran, utilizan, planifican, los instrumentos internos y externos del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Este aspecto se puede ver que la periodicidad que los docentes planifican sus clases es alto. Lo que menos hacen es realizar procesos de investigación educativa y elaborar el plan de clase de según el PAA. Se tiene que trabajar en este aspecto para que los alumnos puedan tener mayores conocimientos actualizados.

El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique sus actividades que va a realizar con antelación, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente. Graterol (2010)

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

Tabla 8. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
TOTAL		94,00	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

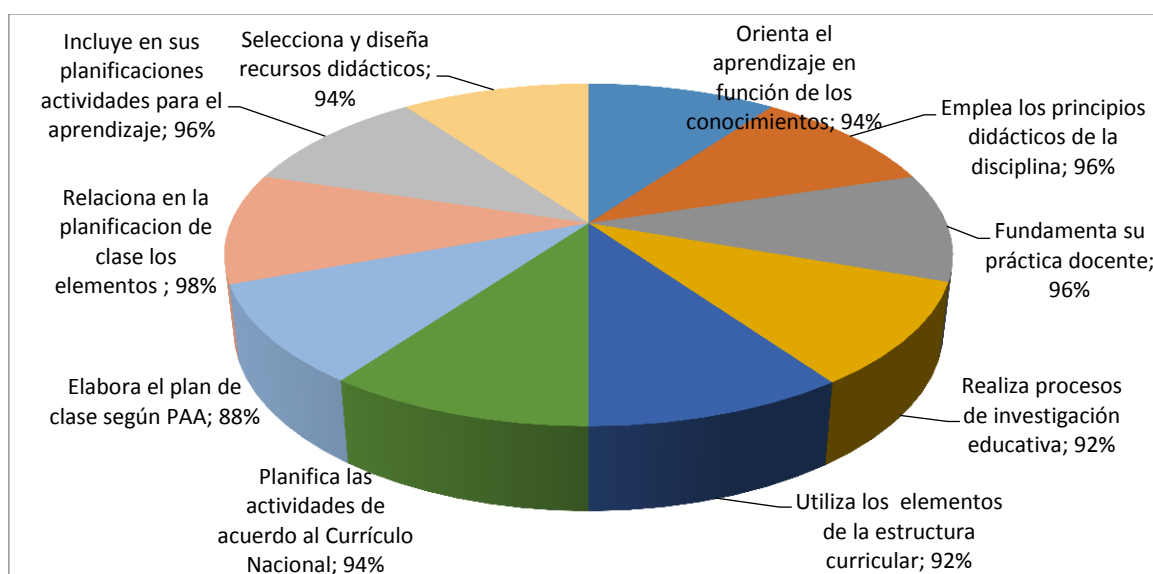


Figura 8. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de gestión de aprendizaje.

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

El aprendizaje se construye principalmente en los espacios intersubjetivos, es decir en el marco de las relaciones interpersonales que se establecen en el contexto de aprendizaje. Por lo tanto el aprendizaje se da cuando existe una buena comunicación entre (profesor-alumno) por el modo de cómo se implementan los contenidos con referencia a la realidad de la clase, como se tratan, los métodos de enseñanzas todo debe incluirlo dentro de su planificación para que pueda haber un aprendizaje significativo, Negrotto (2007).

Observando las tablas la importancia que le dan los docentes encuestados a este aspecto es excelente. La puntuación más baja de 8.8 y se repite en lo mismo de la tabla anterior, que no elaboran el plan de clase según el PAA. Y hasta ahora el porcentaje más elevado 98% donde dicen que si relacionan en la planificación de clase los elementos. Esto refleja que los de gran importancia los encuestados a realizar las planificaciones para enseñar de manera correcta los conocimientos que deben aprender los alumnos.

Saber cómo elaborar un plan de es fundamental en un maestro, porque permite prepararse y conocer que actividades va a realizar en el aula, no se puede improvisar, y debe tener claro qué quiere lograr con sus alumnos. La planificación es primordial porque esto permite estar orientados a los nuevos conocimientos que se van a impartir, realizar investigaciones sobre diferentes elementos que deben estar incluidos en un plan de clase, para que todos los estudiantes participen y se interesen por aprender el nuevo conocimiento.

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

Tabla 9 Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	TOTAL	92,80	
	PROMEDIO	9,28	93%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

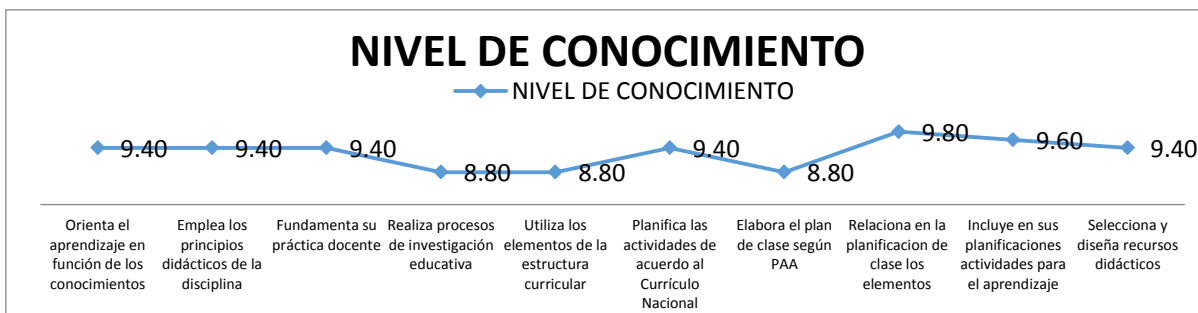


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de gestión de aprendizaje

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt".

La planificación es el proceso continuo que los docentes deben realizar para alcanzar los objetivos deseados. Deben enseñar, con principios pedagógicos y claro conocimiento según las necesidades de cada estudiante. Deben planificar paso a paso lo que van a enseñar, para que los alumnos puedan captar el nuevo conocimiento que es impartido por el docente.

Según la investigación el promedio de los docentes encuestados es de 93% que es equivalente a excelente en el nivel de conocimiento de desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje. De los 10 aspectos evaluados, 7 son satisfactorios, esto es bueno porque da a entender que estos profesionales conocen lo que deben de hacer antes de ejecutar una actividad con sus estudiantes.

Las planificaciones una vez elaboradas en lo posible, deben socializarse entre los demás compañeros del área, para que tengan más o menos las mismas ideas, y no existan desfases en el aprendizaje de los educandos.

Según Martínez Bonafé (1988) señala que *“Quizás debemos partir de la base que el profesor no es únicamente un planificador de la enseñanza, sino que actúa en base a esa planificación y que se constituye en intermediario de un currículum o proyecto cultural que otros han definido previamente.”*(pág.25)

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 precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

INICIO

Tabla 10. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	7,11	86%	71%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	7,67	96%	77%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	7,56	96%	76%
	TOTAL	27,80	22,33		
	PROMEDIO	9,27	7,44	93%	74%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

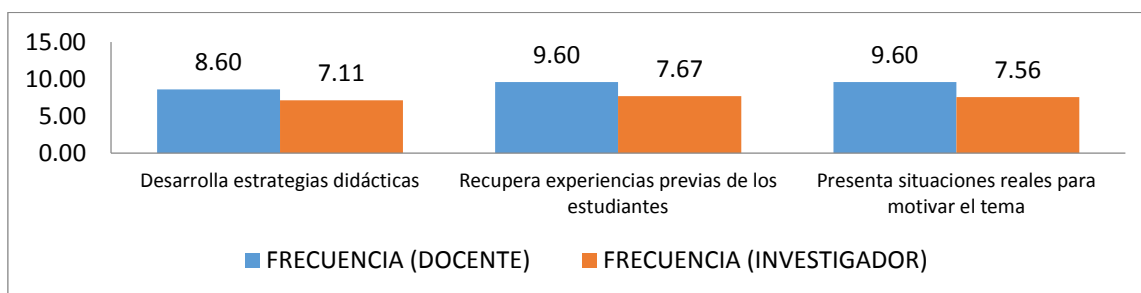


Figura 10. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión de aprendizaje

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

En el proceso de enseñanza-aprendizaje intervienen dos actores: el instructor (docente) y participantes (alumnos). El instructor asume la tarea de preparar, desarrollar y evaluar el conocimiento que ha impartido, en forma secuencial, segura y dinámica para alcanzar los objetivos y metas propuestas.

La motivación al inicio de una clase es uno de los factores que ayudan a la inteligencia del educando, existe una relación muy estrecha entre la eficacia de enseñar, aprender y los aspectos motivacionales Fraire (2011)

En este ámbito los docentes aplican con frecuencia entre un 93% pero según el investigador un 74% el proceso de enseñanza, en donde desarrollan estrategias didácticas para motivar a los estudiantes sobre el inicio de una clase. Existe una margen de 19%. La mayor diferencia es en el punto de partida para la nueva clase y las situaciones reales para el nuevo tema.

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

Tabla 11. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	7,78	98%	78%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	7,44	94%	74%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	7,22	86%	72%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	7,22	92%	72%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	7,44	88%	74%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,40	7,33	84%	73%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	7,56	92%	76%
TOTAL		63,40	52,00		
PROMEDIO		9,06	7,43	91%	74%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

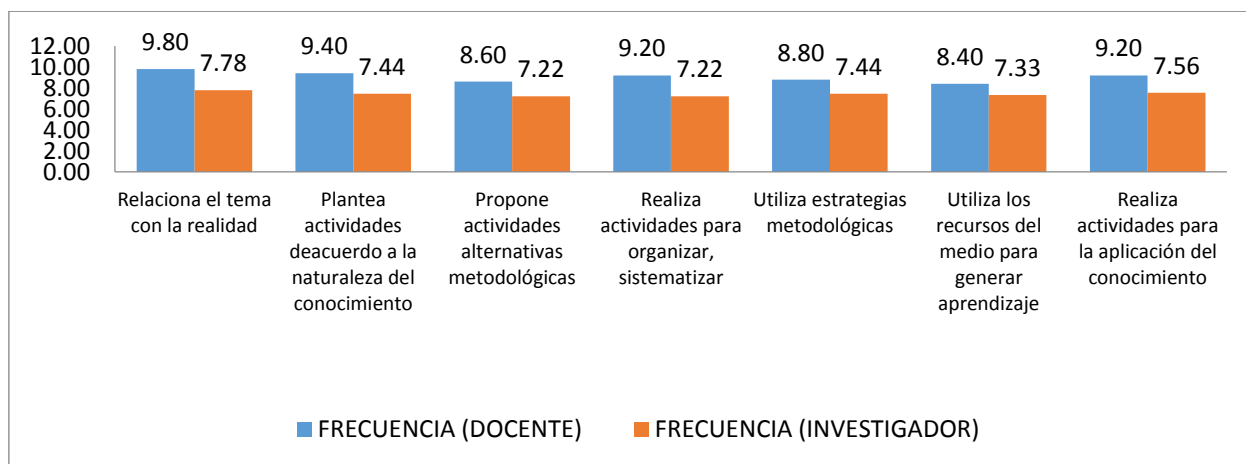


Figura 11. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión de aprendizaje

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

El nivel de frecuencia, es la periodicidad que los docentes realizan las actividades para que las clases impartidas tengan una secuencia en su desarrollo y de esta manera se obtendrá resultados magníficos.

Según los resultados de las encuestas el promedio es 91%. El aspecto menos trabajado es que no utilizan recursos del medio para generar aprendizaje 84%, y el que aplican con más

frecuencia es que relacionan el tema con la realidad 98%. En cambio los resultados del docente investigador el promedio es de 74%. La diferencia es de 17%.

Analizando los resultados podemos ver que los docentes aumentan un poco la puntuación, con respecto a los observados por el docente investigador. Esto es algo normal al tratarse estudios de este tipo. Aunque la diferencia no en mucho, se trata de acercarse a la realidad.

Ya lo dice Gutiérrez (2007) que las habilidades didácticas y pedagógicas forman parte de la gestión de planificación de las acciones y recursos psicopedagógicas y didáctico que realizan los docentes; es decir que deben tener dominio armonizado de habilidades para planificar e impartir su enseñanza.

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

EVALUACION

Tabla 12. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	6,89	86%	69%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,60	7,00	86%	70%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,40	6,89	74%	69%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	6,89	84%	69%
TOTAL		33,00	27,67		
PROMEDIO		8,25	6,92	83%	69%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

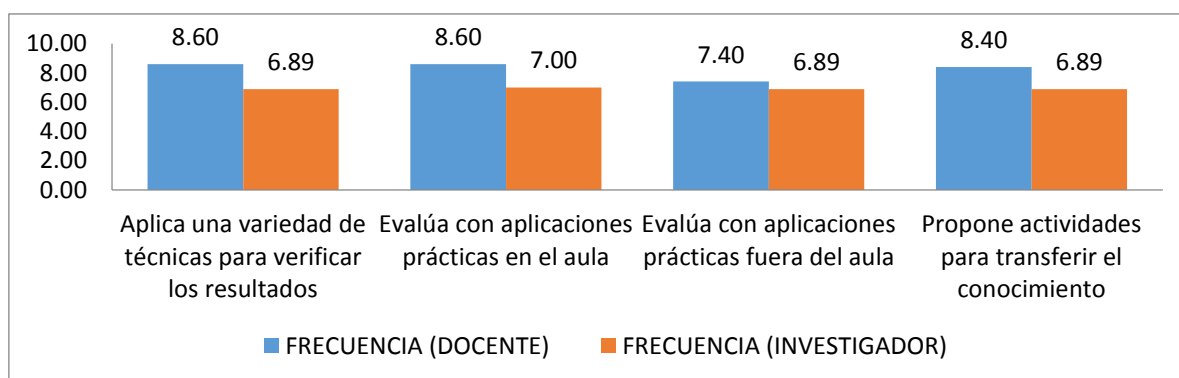


Figura 12. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión de aprendizaje
FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

La evaluación es uno de los elementos más importantes del currículum, ya que va a dar calidad a todo el proceso de enseñanza-aprendizaje y determina el grado en que se están logrando los objetivos del aprendizaje López e Hinojosa (2000)

Las valuaciones sirven para que los profesores analicen su forma de impartir las clases y tomar decisiones al respecto, por eso deben ser continuas y deben darse durante todo el proceso del desarrollo de la hora clase.

Los docentes en este aspecto, tienen un promedio de 83% que equivale a muy bueno. Comparando con los temas anteriores bajan un poco. El menor puntaje es que no evalúan con frecuencia las aplicaciones prácticas fuera de clase.

Los docentes le dan un 93% de frecuencia a la evaluación que es también un paso importantísimo en el momento de desarrollar una clase pero para el investigador un 69% observa que se cumple.

En este aspecto los estudiantes tienden a resumir el nuevo conocimiento, el maestro puede verificar los resultados del aprendizaje que impartió y a la vez retroalimentar con otra técnica si algo quedo sin comprender.

3.3.2.4 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

VISION GLOBAL

Tabla 13. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,27	7,44	93%	74%
3.12	DESARROLLO	9,06	7,43	91%	74%
3.13	EVALUACIÓN	8,25	6,92	83%	69%
	TOTAL	26,57	21,79		
	PROMEDIO	8,86	7,26	89%	73%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

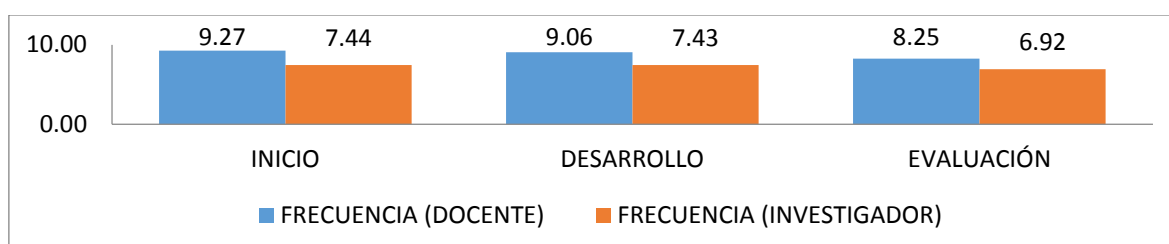


Figura 13. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión de aprendizaje

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt".

Para que exista una coordinación adecuada entre el nivel de frecuencia, de importancia y de conocimiento, los docentes deben asumir una visión de conjunto, porque cada nivel se enlaza con el otro. No se puede ir por separado porque el proceso de enseñanza-aprendizaje fracasaría. Este proceso se lo debe realizar con frecuencia porque es fundamental para conseguir desarrollar las destrezas de los estudiantes según la necesidad de cada uno, utilizando los recursos necesarios y adecuados para lograr un aprendizaje significativo.

Motivar, animar y reforzar a los alumnos para que se impliquen en el aprendizaje. Ayudar a los alumnos que piden o necesitan ayuda. Diagnosticar las dificultades de aprendizaje. Enseñar nuevos contenidos o reforzar contenidos anteriores. Determinar los recursos más adecuados para la consecución de los objetivos. Evaluar la consecución, de los objetivos de la unidad y tomar las medidas oportunas García (2005)

En la visión global se puede observar que los docentes encuestados tienen un muy buen promedio 89%, el aspecto que menos ponen en práctica es la evaluación. En lo que se refiere a la observación del investigador el promedio es 73% que equivale a bueno.

Se puede apreciar que si hay relación con los porcentajes entre los docentes encuestados y el docente investigador porque la calificación más baja es en la evaluación.

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

Tabla 14. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	TOTAL	28,40	
	PROMEDIO	9,47	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

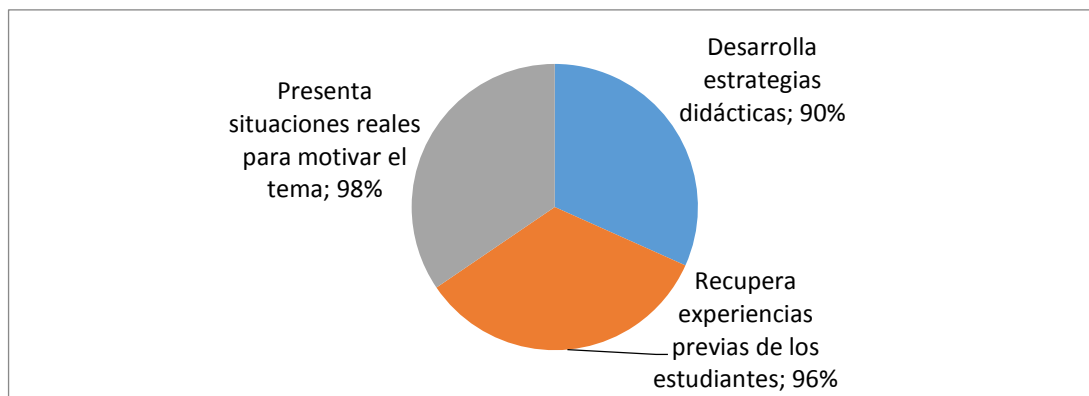


Figura 14. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de gestión de aprendizaje

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

El inicio de una clase es muy importante, por eso los profesores deben prepararla bien, porque de eso depende que los alumnos tengan interés por el tema a desarrollar.

Según el resultado de las encuestas, nos podemos dar cuenta que los docentes le dan una importancia muy significativa.

Nos podemos dar cuenta que los maestros le dan un 95% de importancia al inicio de una clase, creen que es trascendental iniciar con ejemplos reales de la vida cotidiana, además la clave para que el estudiante preste mucha atención depende de la motivación inicial.

Claro que es importante comenzar siempre dando confianza a sus alumnos, con algo llamativo, interesante que anime y motive al estudiante para que pueda estar dispuesto a recibir un nuevo conocimiento. Una relación muy estrecha entre la eficacia de enseñar, aprender y los aspectos motivacionales del comportamiento humano manifiesta Fraire (2011)

Los profesores aprendan a mantener los estados emocionales positivos y a reducir el impacto de los negativos puede verse reflejado en un mayor bienestar docente y en el menor ajuste de sus alumnos. Cabello (2010)

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

Tabla 15. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
TOTAL		66,80	
PROMEDIO		9,54	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

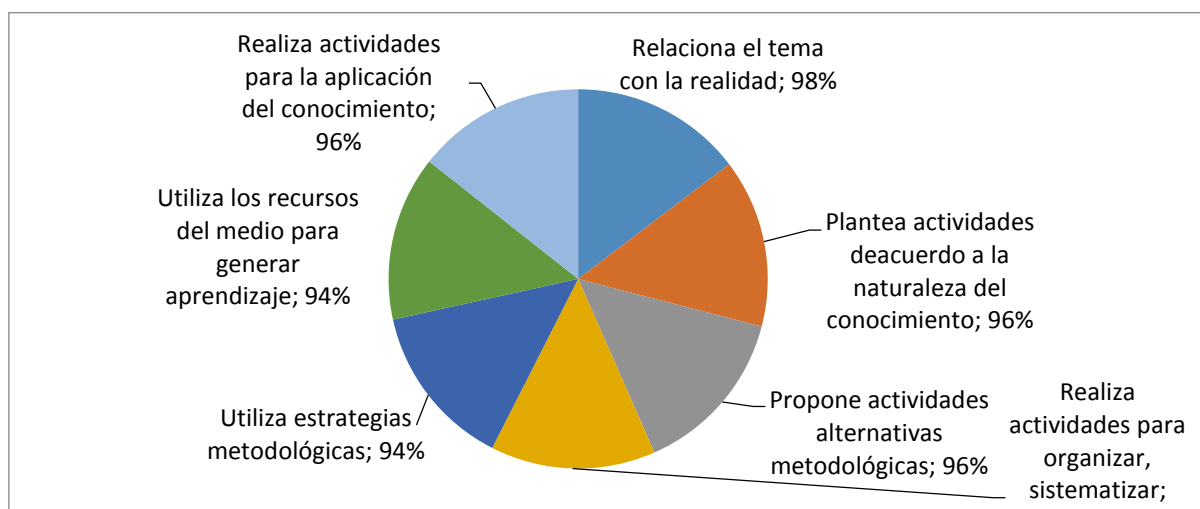


Figura 15. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de gestión de aprendizaje

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

Como se ha analizado anteriormente, el desarrollo es la parte medular de una clase, es donde el maestro demuestra su capacidad de transmitir el nuevo conocimiento. Tiene que hacer todo lo posible para que los alumnos comprendan el tema en estudio y quede comprendido en todo el ámbito. La tarea no se limita a la ejecución de planes y programas elaborados por otros, sino que deben dominar las habilidades, técnicas y recursos para un buen desarrollo y entendimiento del nuevo conocimiento. Barba y Varela (2007)

Según los encuestados en los 7 aspectos que se preguntan manifiestan que le dan mucha importancia al desarrollo de la clase. El promedio es de 95%, en donde le ponen más énfasis es que relacionan el tema con la realidad.

Aseguran que es importante al desarrollo de cada una de las actividades que se realizan para cumplir con el método y planificación de una clase, les parece interesante utilizar recursos del medio, para que sea fácil entender el aprendizaje. Así mismo deben usar técnicas innovadoras, donde los alumnos puedan interesarse por adquirir el nuevo conocimiento durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla 16. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

EVALUACION

Nº ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	84%
TOTAL		35,60	
PROMEDIO		8,90	89%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

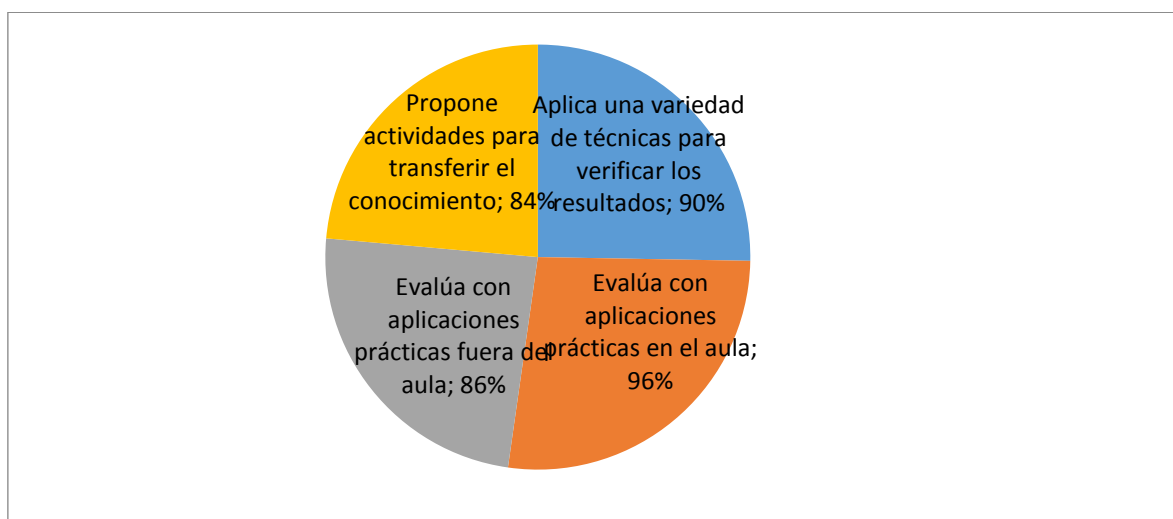


Figura 16. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de gestión de aprendizaje

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

La evaluación es muy importante, por cuanto es la forma de medir el grado de conocimiento de los educandos. A partir de la evaluación se analiza si se continúa con un nuevo tema de

estudio, se debe reforzar o se tiene que explicar nuevamente la clase dada, la evaluación es un proceso sistemático de reflexión sobre la práctica Rosales (1989).

El promedio general en este nivel de importancia es de 89%. De acuerdo al resultado, los profesores aplican muy bien las evaluaciones de las clases. El menor es que no proponen actividades para transferir el conocimiento y no realizan evaluaciones fuera del aula.

Con esto podemos ver que los docentes no cumplen con una excelente evaluación, deben darle más importancia para que puedan ver si los alumnos han quedado con vacíos del nuevo conocimiento o ya tiene claro el objetivo y la destreza planteado en cada clase.

La evaluación es un proceso sistemático y riguroso de recogida de datos, incorporando al proceso educativo desde su comienzo, de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y tomar las decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa mejorándola progresivamente Casanova (1995).

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

VISION GLOBAL

Tabla 17. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

Nº ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,47	95%
3.12	DESARROLLO	9,54	95%
3.13	EVALUACIÓN	8,90	89%
TOTAL		27,91	
PROMEDIO		9,30	93%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

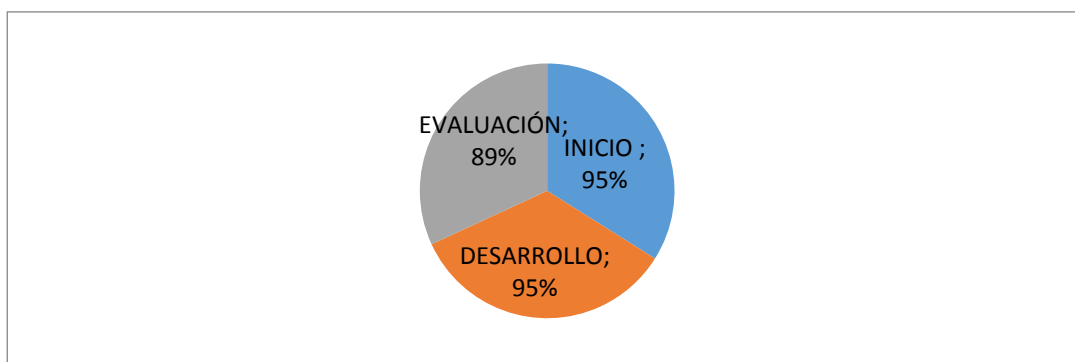


Figura 17. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de gestión de aprendizaje

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

Aquí se analiza el nivel de importancia que tienen los docentes encuestados en el ámbito de gestión del aprendizaje. Es bueno observar porque nos podemos dar cuenta en que momentos de una clase planificada, la ejecutan con más énfasis.

Analizando los resultados de las tablas de manera general los docentes dan mucha importancia al inicio y desarrollo de una clase con un 95%, es decir excelente; pero en lo referente a la evaluación piensan que es menos importante y solo aplican un 89%.

Creo que los tres momentos deben tener la misma importancia en la ejecución de una clase, porque ellos van de la mano si no se hizo un buen prerrequisito, los alumnos no van a estar prestos para el desarrollo de la clase en donde se analiza las etapas del método, y si no hace una evaluación como va a saber si se hizo comprender o no, pienso que los tres debemos darles la misma importancia. Las actividades, técnicas, medios que el docente tiene en cuenta para planificar la forma de enseñar a los alumnos, y dichas estrategias deben servir para aprovechar al máximo el tiempo, las circunstancias, para que su explicación sea constructiva y eficiente. Brandt (1998)

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

INICIO

Tabla 18. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

Nº ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
TOTAL		28,40	
PROMEDIO		9,47	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

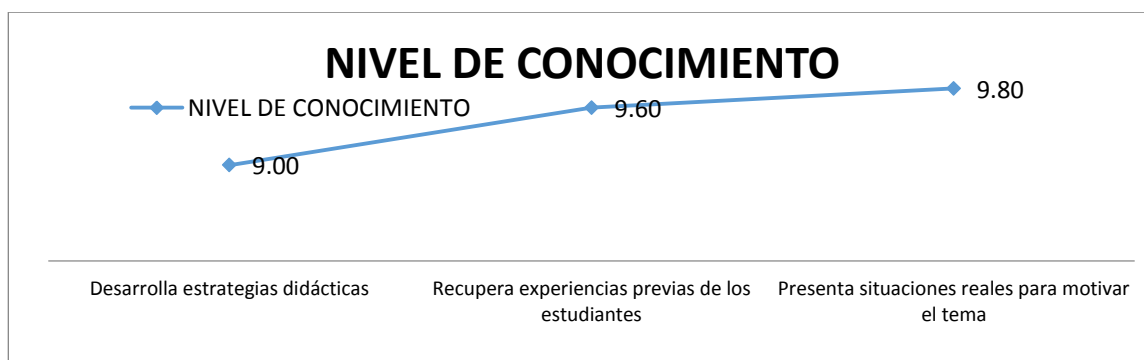


Figura 18. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de gestión de aprendizaje
FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

El conocimiento es lo que los docentes tienen en su cerebro y lo practican frecuentemente en la explicación de una clase determinada. Este puede ser empírico, científico o filosófico. Para que los alumnos le entiendan, el docente debe poseer varias características y deben saber expresar este conocimiento, más que todo analizar en qué momento y circunstancias deben iniciar con tal o cual tipo de conocimiento.

Según Ausubel, para que sea significativo el aprendizaje, el nuevo contenido debe tener una relación que sea sustancial y que no sea arbitraria, con lo que el estudiante ya conoce y depende dicho aprendizaje también de la motivación y actitud de quien debe aprender, siendo importante además la naturaleza de los materiales y contenidos Abarca (2001).

En la investigación que estamos efectuando, se puede ver que los maestros encuestados tienen un excelente nivel de conocimiento en los tres aspectos indagados, el promedio es 95%. El que menos desarrollan son las estrategias didácticas.

Como es una escuela pequeña, con pocos alumnos, se tiene la posibilidad de hacer exploraciones reales fuera del aula, por eso tiene un alto porcentaje en este tema. Empezar con experiencias, situaciones reales y anécdotas es muy bueno porque el estudiante se dispone a compartir una clase dinámica y se esté atento a adquirir el nuevo conocimiento.

El constructivismo propone que el ambiente de aprendizaje debe sostener múltiples perspectivas o interpretaciones de realidad, construcción de conocimiento, actividades basadas en experiencias ricas en contexto añade Hernández (2008).

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

Tabla 19. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	65,20	
	PROMEDIO	9,31	93%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

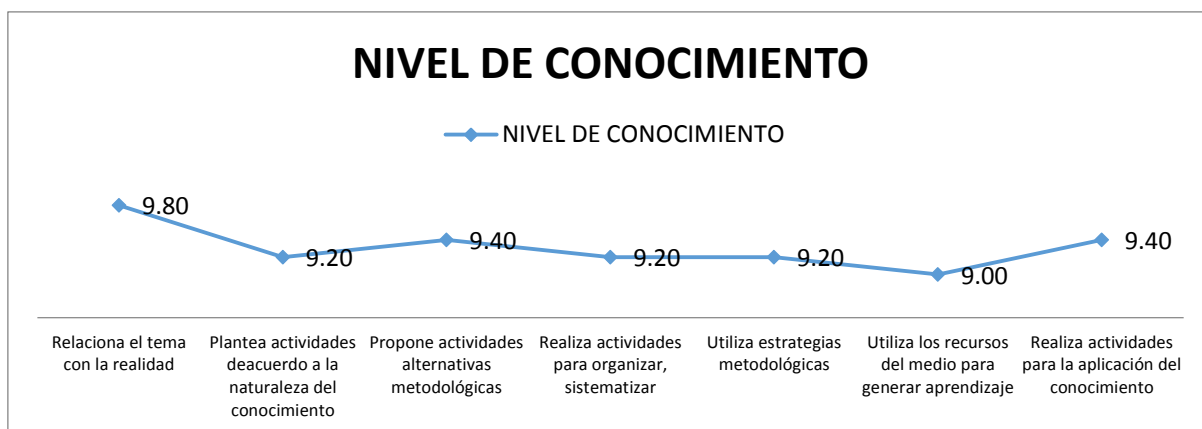


Figura 19. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de gestión de aprendizaje
FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

En el desarrollo de una clase, los docentes deben dominar el lenguaje para expresarse, tener las ideas analizadas y saber en qué momento cambiar de estrategias, para captar el interés de los alumnos. Deben tener claro el objetivo, el método y técnica del plan de clase, para no improvisar o dudar de algo que está enseñando. El docente debe incluir el interés de compartir con los estudiantes el entusiasmo que el siente por su materia, la facilidad de comunicarse con los estudiantes ubicándose a su nivel de capacidad para explicar los contenidos de manera sencilla y demostrando que todos los estudiantes importan, que los respeta y que se está en disposición de ayudarlos a la vez que se los anima a que sean independientes. Fernández (1999)

En la tabla de resultados de este tema, los cinco docentes encuestados, tienen un excelente nivel de conocimiento en el desarrollo de una hora pedagógica. El promedio de porcentaje es de 93%. El aspecto que menos aplican es en la utilización de recursos del medio para generar aprendizaje, y el que más emplean es que relacional el tema con la realidad.

Según los datos, estos profesionales conocen como deben desarrollar las actividades que van a realizar, para que el estudiante comprenda el nuevo conocimiento. También, que van a utilizar para conseguir que la destreza propuesta quede totalmente desarrollada, utilizando varias estrategias y recursos acorde con la enseñanza del nuevo aprendizaje.

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

Tabla 20. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	84%
	TOTAL	34,80	
	PROMEDIO	8,70	87%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

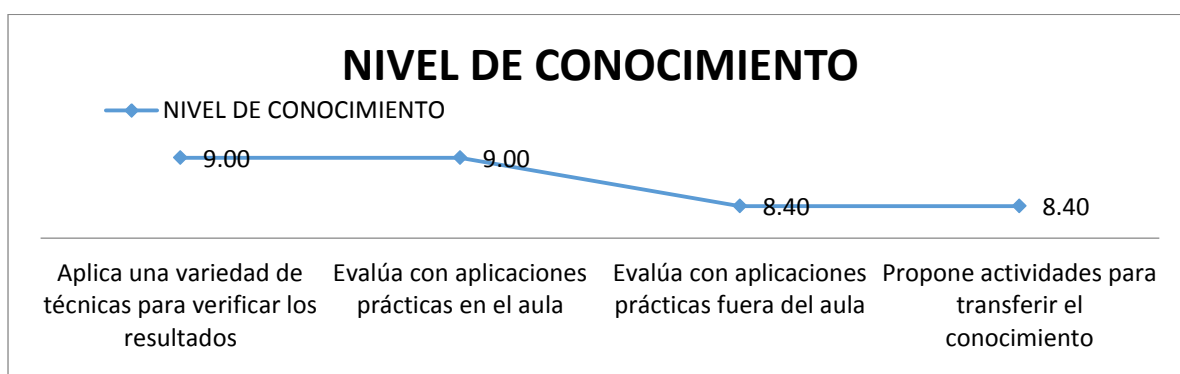


Figura 20. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de gestión de aprendizaje
FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

La evaluación es la reflexión sobre los componentes de un proceso en estudio, con el fin de saber cuáles han sido los resultados y según el eso, poder tomar decisiones adecuadas con el fin de mejorar la explicación. Según el esquema de las planificaciones, al final de cada clase se debe evaluar para ver si los alumnos han comprendido el nuevo conocimiento.

Mora (2004) señala que el nuevo modelo educativo deberá estar centrado en el aprendizaje; por tanto, más en los resultados de ese aprendizaje que en cómo se ha realizado el proceso. Si el objetivo del nuevo modelo educativo tuviera que ser la formación en competencias, lo importante sería valorar si tales competencias han sido adquiridas. Una evaluación centrada en los procesos, como ha sucedido hasta ahora, sería de algún modo

incompatible con la flexibilidad y con la diferenciación que propugnamos para el nuevo modelo educativo.

Los docentes encuestados, comparando el nivel de conocimiento del inicio y desarrollo, en el ámbito de la gestión del aprendizaje, tienen un bajo promedio de porcentaje con relación a la evaluación: 87% que equivale a satisfactorio. Esto significa que deben evaluar con más frecuencia a los alumnos después de cada clase, ya que sólo de esta manera se podrán dar cuenta si el nuevo conocimiento ha sido captado o no.

Analizando nos podemos dar cuenta que los encuestados no conocen mucho la importancia que tiene este aspecto, después de una enseñanza, y ese es uno de los grandes errores que cometen los docente que solo desarrollan una clase y no se dan cuenta si fue comprendida o no, porque no se evalúa a final de la hora clase.

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

VISION GLOBAL

Tabla 21. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
TOTAL		26,40	
PROMEDIO		8,80	88%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

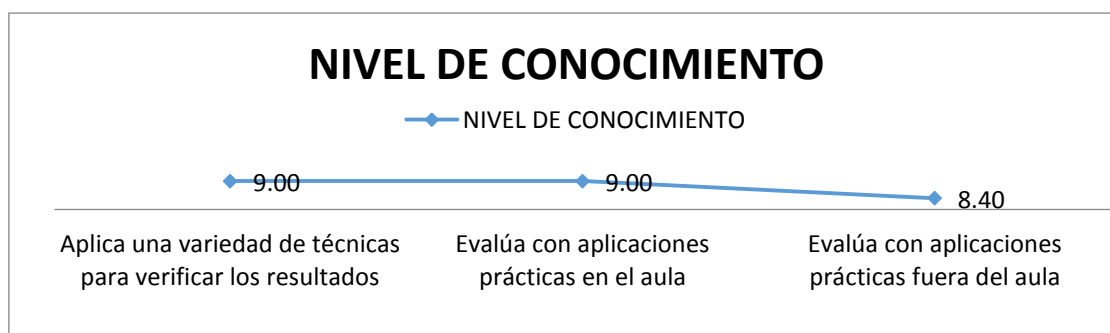


Figura 21: Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de gestión de aprendizaje
FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

En este condensado, podemos darnos cuenta que los docentes encuestados tienen un promedio satisfactorio en el nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje: 88%. Les falta evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula.

En general, se puede decir que los profesores encuestados, no se interesan mucho en evaluar las clases que han impartido. Los motivos pueden ser falta de tiempo, falta de materiales, o creen que han dado una “buena clase” y no necesitan evaluar porque están convencidos que los alumnos si le han entendido el nuevo conocimiento

3.3.2.13. Resultados desglosados de la Gestión del Aprendizaje.

Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

Tabla.22 Cuadro general del desarrollo profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,27	9,47	9,47
Desarrollo	9,06	9,54	9,31
Evaluación	8,25	8,90	8,70

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

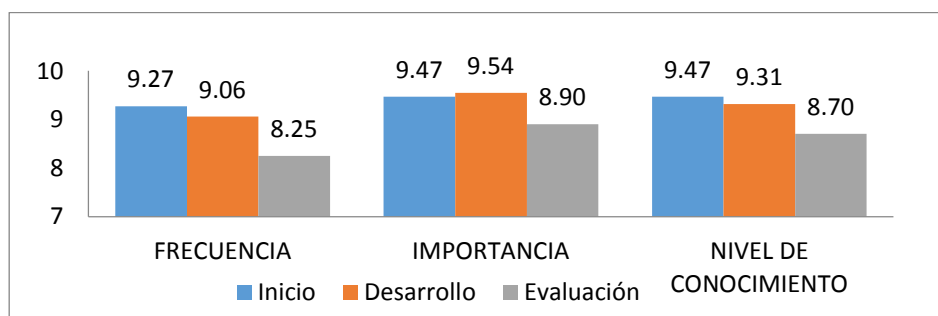


Figura 22: Cuadro general del desarrollo profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

Vázquez (2007) indica que nos fijemos propósitos a través de varias estrategias con esfuerzos y recursos para garantizar una educación de calidad.

Como podemos darnos cuenta en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, los docentes son excelentes al preparar con frecuencia e importancia al inicio y el desarrollo, de una hora pedagógica, eso es significativo porque siguen paso a paso cada una de las actividades de un plan de clase.

Una de las debilidades en el proceso de enseñanza aprendizaje es la falta de ejecutar la evaluación ya que en los tres momentos, no pasan de muy bueno; el más bajo es que no aplican con frecuencia la evaluación inicial.

3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla 23. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión, liderazgo y comunicación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	7,44	94%	74%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	7,00	82%	70%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	7,00	82%	70%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	6,89	80%	69%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	7,67	90%	77%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	8,67	98%	87%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	7,11	92%	71%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	7,22	96%	72%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	6,89	94%	69%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	7,44	94%	74%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,60	6,89	76%	69%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	7,78	96%	78%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	8,67	98%	87%
TOTAL		117,20	96,67		
PROMEDIO		9,02	7,44	90%	74%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

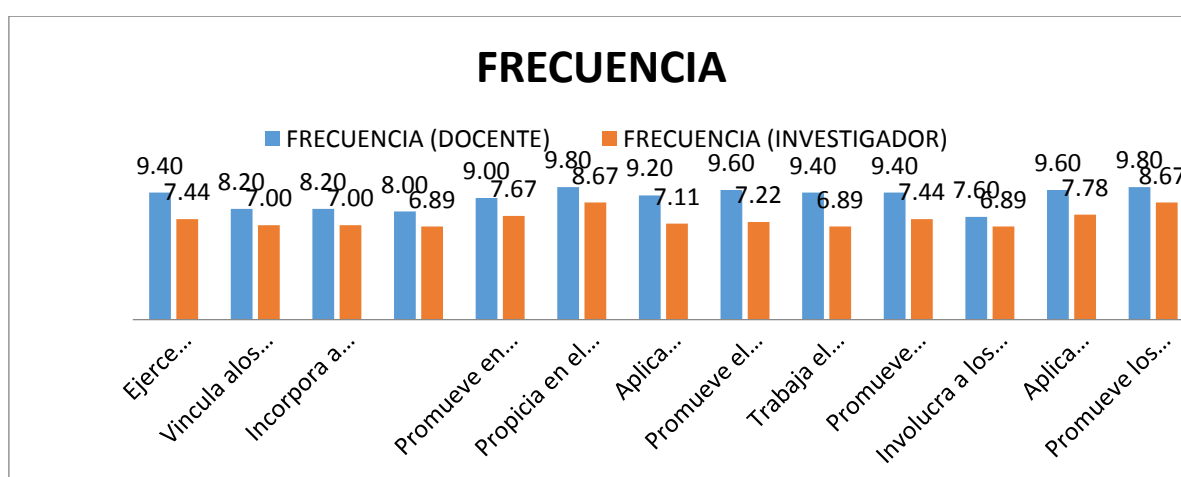


Figura 23: frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación.

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

El liderazgo implica un proceso de influencia social en el que una persona o un grupo ejercen influencia intencional sobre otras personas o grupos para estructurar y ejecutar las actividades de una organización Yukl (2002).

Con respecto a este ámbito en un 90% los docentes realizan con frecuencia las actividades del liderazgo y la comunicación, pero el docente investigador aprecia que solo el 74% lo aplican en su trabajo diario con los alumnos.

Se puede comprender que ser líder en una institución es importante para motivar, comprender, organizar y poner el orden dentro del aula, en la observación se pudo notar que en algunos de los casos hay docentes que no son líderes, que dejan que los estudiantes hagan y propicien la indisciplina.

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

Tabla 24. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de gestión de liderazgo y comunicación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
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	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,00	80%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		119,80	
PROMEDIO		9,22	92%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

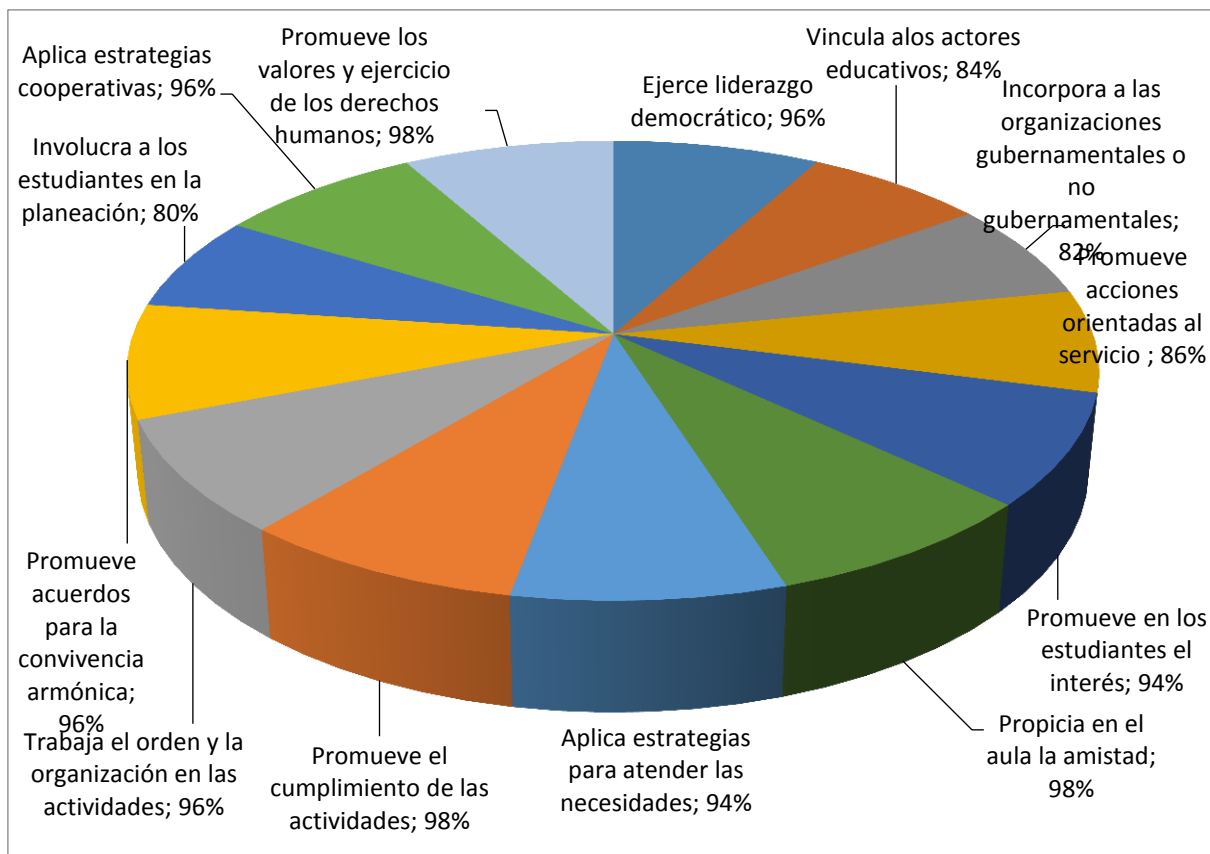


Figura 24: Importancia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

Senge (1994) argumenta que la comunicación es el arma fundamental para fomentar la capacidad de trabajar en equipo. Debe planificarse espacios para el dialogo donde se deje a un lado los criterios individualistas, para crear un pensamiento de conjunto. Ser un buen líder es saberse comunicar con todos los demás, y la comunicación es para que exista un buen ambiente dentro y fuera de la institución.

Los docentes encuestados tienden a darle un alto nivel de importancia al ámbito de liderazgo y comunicación: 92% y eso es bueno que están conscientes que ser líder es transcendental para dominar el grupo y participar dentro de la institución; pero les falta poner énfasis para que los estudiantes planifique, ya sean sus tareas, tiempo. Así mismo los profesores tienen que orientar hacia la solidaridad de sus alumnos y explicar sobre los roles que cumplen las organizaciones públicas y privadas.

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

Tabla 25. Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de gestión de liderazgo y comunicación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
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	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,60	76%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		118,60	
PROMEDIO		9,12	91%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

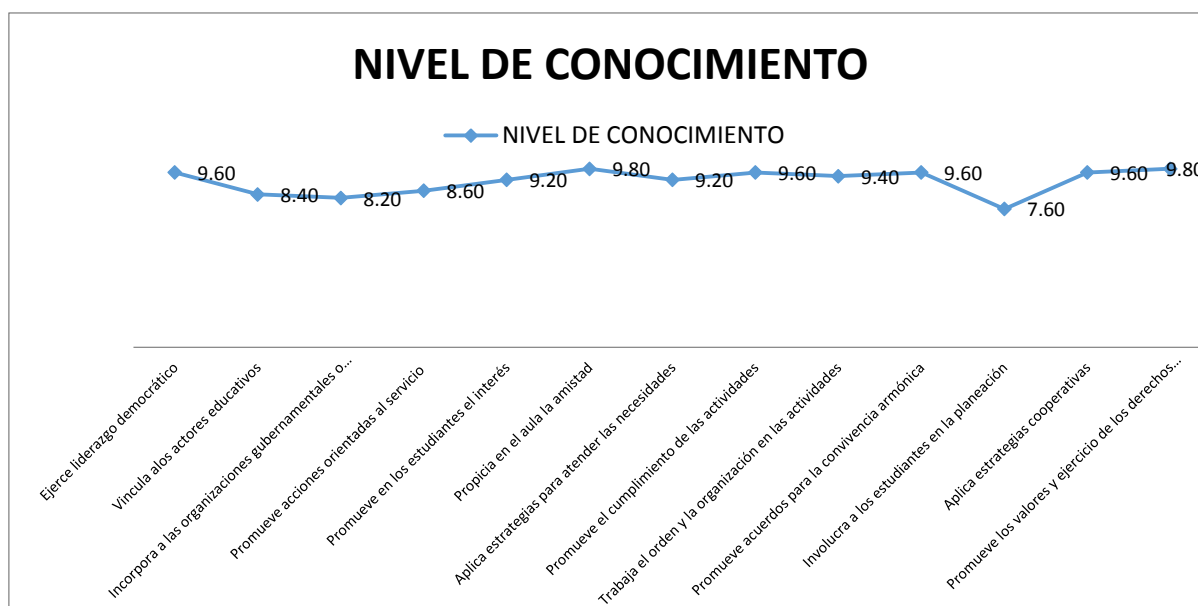


Figura 25: Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación
FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt".

Los docentes deben tener pleno conocimiento sobre los roles y funciones de un líder y más que todo saber comunicar y expresar sus ideas, planes, sugerencias para el mejoramiento de la institución donde presta sus servicios.

El resultado de las encuestas tiene un promedio de 91%, que equivale a excelente. La mayor valoración es que promueven que se respeten los derechos humanos: 98%, pero nos podemos dar cuenta que los docentes tiene un bajo nivel de conocimiento en inducir a los estudiantes en la planeación: 76%.

Este aspecto es muy bueno que los profesores tengan conocimiento en este ámbito, ya que les permite propiciar el liderazgo y la comunicación con sus estudiantes, compañeros de trabajo y toda la comunidad educativa.

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

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,27	7,44
	Desarrollo	9,06	7,43
	Evaluación	8,25	6,92
	Visión Global	8,86	7,26
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,02	7,44

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

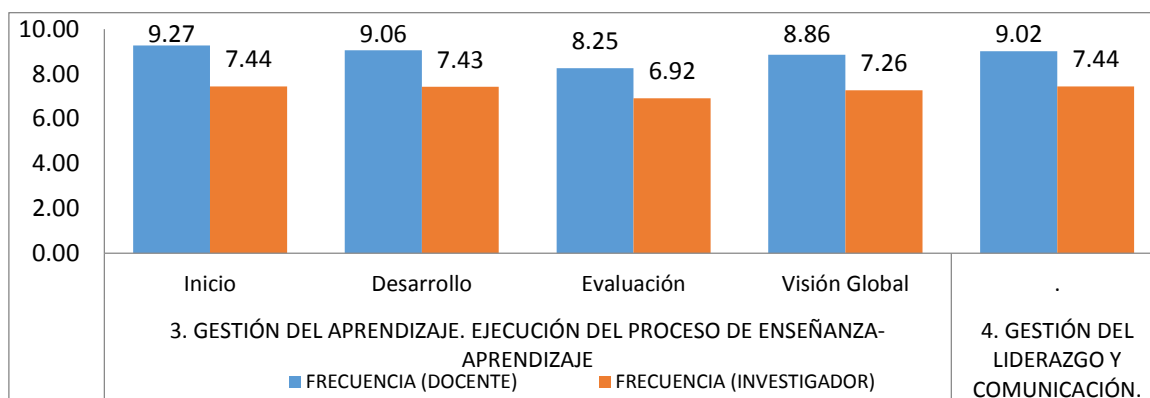


Figura 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

Este cuadro nos indica que las encuestas de los docentes tienen un nivel excelente (superan los 9 puntos), en el inicio y desarrollo de la gestión del aprendizaje y la gestión del liderazgo y comunicación. En cambio la evaluación y la visión global de la gestión del aprendizaje tienen una calificación de muy bueno.

En base a esta comparación nos podemos dar cuenta que los docentes encuestados no cumplen con las evaluaciones en sus clases diarias para reafirmar el nuevo conocimiento. Deberían capacitarse en seminarios sobre los tipos, técnicas y actividades de la evaluación para que utilicen a diario con sus estudiantes.

3.6 Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27 Análisis global del desarrollo profesional en todos los ámbitos.

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,20	9,45	8,98
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,67	8,91	8,73
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,18	9,40	9,28
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,86	9,30	8,80
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,02	9,22	9,12

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

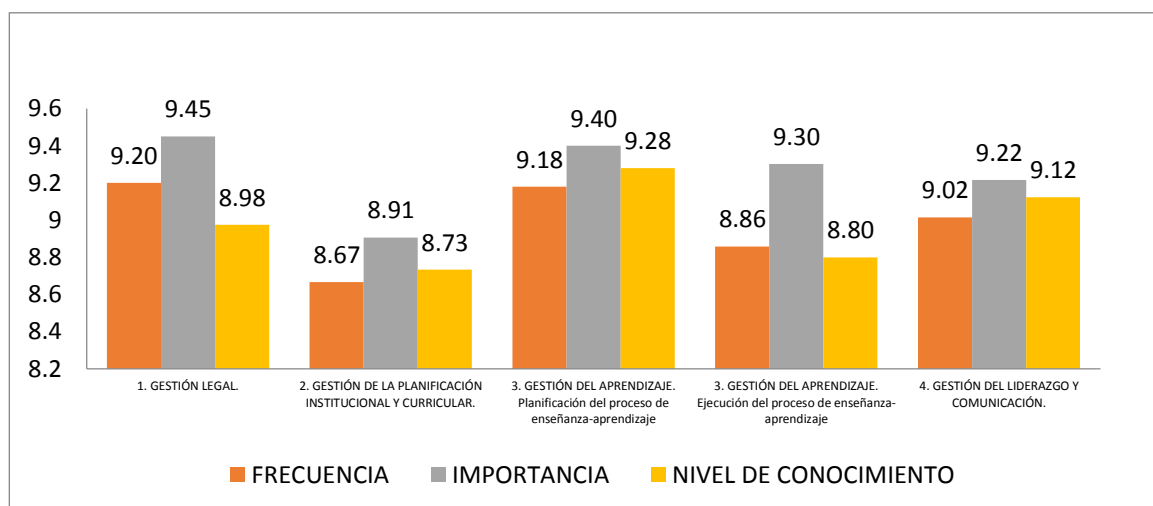


Figura 27: Análisis global del desempeño profesional en todos los ámbitos.

FUENTE: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt".

Los resultados generales de todos los ámbitos son muy buenos a excelentes (8.73 a 9.45) los docentes conocen, practican, les parece importante y tienen un alto nivel de

conocimiento. Estableciendo una comparación entre los ámbitos el que tiene mayor puntaje es el de gestión de aprendizaje; planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje. Pero el ámbito que obtiene menor promedio es el de gestión de la planificación institucional y curricular y del aprendizaje.

Es del ámbito de menor porcentaje donde se genera la debilidad que deben mejorar los educandos y en base a esta necesidad se realizó la propuesta.

(TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Tabla.28 Resultados generales del desarrollo profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,27	9,06	8,25
IMPORTANCIA	9,47	9,54	8,90
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,47	9,31	8,70

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

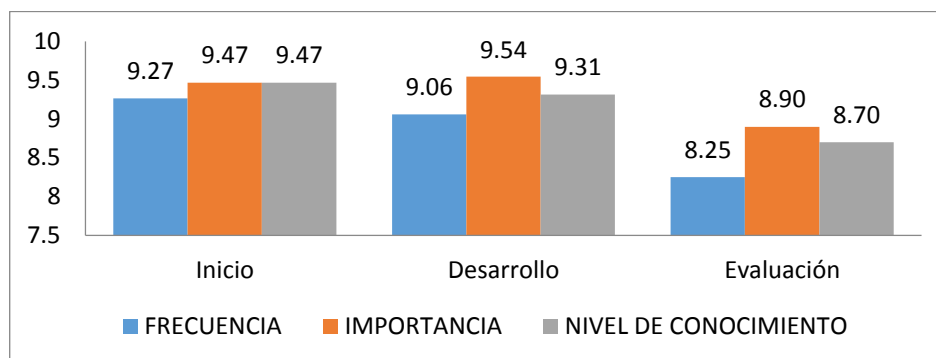


Figura 28: Resultados generales del desarrollo profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje. **FUENTE:** Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Institución Educativa " Julio Betancourt"

Después de analizar los resultados de los docentes encuestados en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en las tres fases, el de mayor promedio es el inicio (9.40), que equivale a excelente. La fase de desarrollo también la aplican excelentemente (9.30). Pero al proceso de evaluación tiene un menor puntaje (8.61) lo que significa que no toman en cuenta este paso importante en donde se dan cuenta si entendió o no el alumno, para continuar con los demás contenidos caso contrario volver a utilizar otro método para desarrollar el mismo contenido.

Para cumplir bien con la función de desempeñarse como un buen docente debe conocer y practicar en orden los tres grandes pasos de un plan de clase: el inicio, desarrollo y

evaluación para crear estudiantes motivados, analíticos, críticos, reflexivos etc... Pienso que si esto se cumpliera entonces si hubiera profesionales excelentes y se diera un cambio significativo a la educación se obtendría unos estudiantes de calidad.

La calidad que buscamos en las instituciones educativas como resultado de la educación debe entenderse claramente como su capacidad de propiciar a los estudiantes el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación democrática y ciudadana, en el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo, y el desarrollo de valores y actitudes acordes con una sociedad que desea una vida de calidad para todos sus habitantes. Miranda (2010)

CONCLUSIONES
RECOMENDACIONES
Y PROPUESTA.

CONCLUSIONES

Al finalizar este trabajo de investigación se establecen las siguientes conclusiones:

- Se pudo constatar que se cumplió con los objetivos planteados porque se conoció cómo es el desempeño docente mediante las observaciones y encuestas a los cinco docentes de la escuela “Julio Betancourt Caillagua” para reafirmar conocimientos.
- Para los docentes encuestados, los ámbitos de gestión son importantes, los utilizan con frecuencia y tienen un excelente conocimiento sobre ellos; así como se lo demuestra en los resultados obtenidos en las encuestas. Los ámbitos que menos aplican son los de planificación institucional que tienen un porcentaje de muy bueno (87.66%) al igual que en el de aprendizaje: ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje (89%) por lo que se considera mejorar estos ámbitos.
- Para que un docente se desempeñe de la mejor manera debe estar familiarizado con todos los documentos legales que tiene la institución, conocer sus derechos, obligaciones de él y de los miembros de la comunidad educativa, pero en los docentes investigados se evidenció que no tienen el suficiente conocimiento en detalle de los artículos de la Ley y su reglamento, el código de convivencia, etc.
- La participación para el diseño de instrumentos pedagógicos es fundamental en el docente pero se comprobó que una de las debilidades reflejadas en la investigación es la falta de diseñar proyectos educativos según los problemas que afectan a la comunidad educativa.
- Analizando los resultados se identificó que los encuestados no cumplen con el paso de evaluación al finalizar una clase, no verifican si el conocimiento quedó comprendido o no, lo cual dificulta tener un verdadero aprendizaje.
- De acuerdo a lo investigado se evidenció que a dos docentes les falta dominio y orden dentro del aula para poderse comunicar e interactuar con los estudiantes.
- En lo concerniente al análisis global del desempeño docente en esta institución, se apreció que hay un buen equipo de trabajo entre los docentes, tratan con cariño y respeto a los estudiantes pero deben mejorar el ambiente en el aula para que sigan desarrollando su creatividad.

RECOMENDACIONES.

De acuerdo a las conclusiones presentadas, podemos manifestar que es necesario:

- Se preocupen por mejorar los ámbitos que tienen menor puntaje, que planifiquen sus clases y cumplan con los pasos del proceso de enseñanza- aprendizaje.
- Se recomienda que todos los docentes se basen en los ámbitos de gestión y los complementen con la LOEI y su reglamento, los analicen y le den cumplimiento al código de convivencia, normas y reglas que imponen las autoridades distritales para mejorar sus labores diarias.
- Que diseñen proyectos educativos para resolver problemas y necesidades que afectan a la comunidad educativa.
- Desarrollar cada una de las etapas del proceso de enseñanza- aprendizaje; Que todas las clases que dicten, sean evaluadas con diferentes técnicas y actividades para confirmar la comprensión del nuevo aprendizaje.
- Que los maestros sean líderes dentro y fuera de su aula para que exista orden, disciplina y puedan tener una buena comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa.
- Implementar en sus aulas el trabajo cooperativo, y no realicen comparaciones, de tal manera que todos los alumnos se sientan motivados, al reconocerles sus esfuerzos de superación, crecimiento personal, confianza en sí mismos y autoestima.

BIBLIOGRAFIA

- Abarca, R (2001) Teorías de aprendizaje constructivista. Editorial Abedul
- Almendras, J. Mora, A. (2005). En torno a la definición de política.
- Ander, E. (2007). Introducción a la planificación estratégica. Editorial Humanitas. Tercera edición. Buenos Aires-Argentina.
- Arancibia, V., Herrera, P. y Strasser, K. (2010) Psicología de la Educación. Colombia: Editorial Universidad Católica de Chile
- Aranda, A. (2007). Planificación estratégica educativa, orientación metodológica. Ediciones Abya-Yala. Quito
- Barba, E, Negrotto, A. y Varela, M (2007) Enseñar a trabajar las competencias de los de los docentes que forman parte del trabajo.
- Borsotti, C (1984). Sociedad Rural, educación y escuela en américa Latina: Editorial Kapeluz. Buenos Aires-Argentina.
- Birkenbihl, M. (2008) Manual Práctico para Educadores: Formación de Formadores. Madrid, España. Editorial Española.
- Blanco, J. (2009) Relación familia y escuela: Agentes de Socialización.
- Cámere, E. (2009) La relación profesor alumno en el aula. Lima- Perú. Publicado por entreeducadores.
- Casanova, C. y Giroux, M. (1999). Manual de Evaluación Educativa. Barcelona – España. Editorial la Muralla. 5ta. Edición.
- Contreras, J. (1997). La autonomía del profesorado. España. Editorial Morata.
- Díaz Barriga, Frida y Hernández Rojas, Gerardo, (1997). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, Editorial Ed. McGraw Hill.
- Fandoso, M. y Gonzales, A. (2009) Estrategias de Aprendizaje ante las Nuevas Posibilidades Educativas de las TIC. UPN SUR, 097 Pedagogía.
- Fernández, J. (1999) Tutorías Virtuales. Espéculo. Revista de estudios literarios. España: Universidad Complutense de Madrid.
- Freire, P. (1996). Pedagogía de la autonomía. Saberes necesarios para la práctica educativa. Editorial Siglo XXI. México D. F.

- Gairín, J. (1999) La organización escolar: contexto y texto de actuación. Madrid. Editorial La Muralla.
- Gilbert, C (1997). Introducción a la Sociología. Editorial LOM. Santiago- Chile.
- Guerra, C. (2009) Factores motivacionales internos y externos relacionados con el desempeño docente. Quito. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Guevara, N. (1996). La relación Familia-escuela. El apoyo de los padres a la educación. México.
- Gutiérrez, T. B (2007) La gestión Pedagógica en el Año académico. Desde un modelo Integrador del Currículo y la Labor educativa Revista Institucional.
- Hernández, R (2008) El modelo constructivista con las nuevas tecnologías aplicado en el proceso de aprendizaje. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento.
- López Frías, B. e Hinojosa Kleen, E. (2000). Evaluación del aprendizaje. Alternativa y nuevos desarrollos. Editorial Trillas. México.
- Ministerio de Educación (2005). Plan decenal de Educación 2006-2015. Quito-Ecuador.
- Montenegro, A.I. (2003) Desempeño Docente.
- Montenegro, I. (2007) Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá, Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Mora, J (2004) La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. Revista Iberoamericana de Educación.
- Sacristán, G. (1992) La gestión pedagógica de la escuela. Unesco/orealc. Santiago-Chile.
- Stegmann, T. (2003) Antecedentes básicos de la Evaluación del Desempeño Docente. Santiago - Chile. Corporación Educacional Cerro Navia
- Vázquez, J. (2009). Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Secretaría de Educación Pública. México D.F.

PROPESTA

Según la investigación aplicada en la escuela “Julio Betancourt Caillagua” se ha podido constatar que entre las debilidades que surgen de mayor prioridad son: la falta de diseñar proyectos para incorporar las necesidades educativas.

ESTRATEGIA

AMBITO:	LEGAL	<input type="checkbox"/>	
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR		<input checked="" type="checkbox"/>
	APRENDIZAJE	<input type="checkbox"/>	
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	<input type="checkbox"/>	
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
<p>Según los resultados globales, en el ámbito de la gestión de planificación institucional y curricular se obtuvieron los valores más bajos de: frecuencia 87%; importancia 89% y nivel de conocimiento 87%. Es aquí donde se debe desarrollar varias estrategias para actualizar el conocimiento de los docentes de esta institución.</p>			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
<p>Capacitación a los docentes de la escuela “Julio Lorenzo Betancourt” para diseñar proyectos en el ámbito de planificación institucional y curricular, fomentando el interés para que puedan potenciar su desempeño y mejorar la calidad de educación.</p>			
OBJETIVO:			
<p>Fortalecer el conocimiento sobre el ámbito de planificación institucional y curricular mediante la ejecución de talleres de capacitación para mejorar el desempeño docente en la escuela “Julio Betancourt Caillagua.” en el periodo lectivo 2014-2015.</p>			

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Taller 1:</p> <p>Importancia de diseñar un proyecto educativo para mejorar la calidad de la educación.</p>	<p>Dinámica de motivación para sensibilizar a los docentes de esta institución. .</p> <p>En grupos de trabajo por áreas, analizar la importancia de diseñar un proyecto de acuerdo al plan de mejoras y a las necesidades educativas para el buen desempeño profesional de los docentes.</p> <p>Observar un video de un proyecto ejecutado en otra institución. Reflexionar sobre la necesidad de solucionar los problemas que afecta a la comunidad educativa.</p> <p>Plenario</p>	<p>Autoevaluación institucional</p> <p>Plan de mejoramiento por áreas</p> <p>Plan Educativo Institucional(PEI)</p> <p>Planes de clase</p> <p>Hojas</p> <p>Proyector</p> <p>Ejemplos de proyectos.</p> <p>Computadora</p> <p>Video</p> <p>Lapiceros</p> <p>Hojas individuales.</p>	<p>Conoce la importancia de elaborar proyectos educativos con la participación de toda la comunidad educativa.</p>
<p>Taller 2:</p> <p>Seminario-taller para conocer las partes de un proyecto, como elaborarlo y ejecutarlo en la práctica diaria con toda la comunidad educativa.</p>	<p>Mediante proyector reconocer los pasos a seguir para dar solución a una problemática.</p> <p>Conformación de grupos de trabajos para analizar un problema que afecte a estudiantes, profesores y comunidad.</p> <p>Elaborar paso a paso un proyecto con una necesidad que prevalezca en la institución.</p> <p>Delegar responsables para que ayuden a solucionar esta problemática educativa.</p>	<p>Marcadores</p> <p>Invitaciones</p> <p>Copias</p> <p>Refrigerios</p> <p>Aguas</p>	<p>Selecciona y diseñan un proyecto priorizando el problema que afecta a la institución.</p> <p>Establece la solución de un problema determinado según el plan de mejoras.</p>

BIBLIOGRAFÍA

Alonso, J. (2005). Manual para elaborar Proyectos Educativos en Instituciones escolares. Editorial Plaza y Valdés. México

Barbosa, E., Guimarães, D. (2013). Proyectos Educativos y Sociales: planificación, gestión, seguimiento. Ediciones Narcea. Madrid.

Álvarez, M. (1993). El Proyecto Educativo de Centro. Madrid. Consejería de Educación y Cultura. Comunidad de Madrid.

ANEXOS

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja Diciembre del 2013

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

Anexo 2

Loja,..... del 2014

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador a través del Departamento y Titulación de Ciencias de la Educación, en esta oportunidad se ha propuesto como proyecto de investigación el tema: **“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”**. Estudio 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 4: FOTOGRAFIAS

Escuela Fiscal Mixta “Julio Betancourt Caillagua”



Personal docente de la Escuela “Julio Betancourt Caillagua”











