



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 el nivel de educación básica del centro educativo “Gabriel Noroña” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Ango Cuichán, Luz Marcela

DIRECTOR: Paladines Balcázar Bélgica, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO SAN RAFAEL

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.
Bélgica Paladines Balcázar
DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: **Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje** realizado por Ango Cuichan Luz Marcela, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Mg. Bélgica Paladines Balcázar, certifica que el presente trabajo de fin de titulación, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la impresión y presentación del mismo.

Loja, Junio del 2014

.....
Mgs. Bélgica Paladines Balcazar
DIRECTORA DE TESIS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Ango Cuichan Luz Marcela declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Paladines Balcázar Bélgica director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Ango Cuichan Luz Marcela

Cédula: 1714801691

DEDICATORIA

Con todo mi amor y mi cariño este trabajo lo dedico a mi esposo y a mis hijos quienes fueron las personas que siempre estuvieron en esos momentos difíciles de mi vida, motivándome día a día y dándome la fortaleza necesaria para que pudiera cumplir con mis aspiraciones y sueños propuestos, a ustedes que fueron las personas que me extendieron la mano cuando pensaba que no podía les ofrezco mi eterno agradecimiento y gratitud, quizá mis palabras no alcanzarán para agradecerles por el espíritu de lucha que me brindaron para alcanzar una meta de superación.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo quisiera primeramente darle gracias a Dios por haber guiado mi camino e iluminado mi mente para poder cumplir con una meta propuesta.

También quiero darle gracias a la Universidad Particular de Loja, por permitir y dar la facilidad de seguir estudiando para poder obtener un título universitario.

Seguidamente quiero agradecer infinitamente a todos mis maestros que me guiaron durante todo mi trayectoria de estudio, hasta llegar a la culminación, gracias por todos los aprendizajes brindados, los cuáles me servirán de mucho en la práctica.

A mi tutora la Magister Bélgica Paladines quiero manifestarle mi eterno agradecimiento por dedicarme su tiempo, sus conocimientos y su dedicación para guiar el trabajo encomendado.

No podría olvidarme de aquellas personas que siempre me estaban apoyando para que se cumpliera con la meta, mis hijos quienes a pesar de su corta edad estuvieron apoyándome siempre durante toda la trayectoria profesional, a ellos y a todas las personas que hicieron posible cumplir con un sueño anhelado mis más infinitas gracias.

Verdaderamente son muchas las personas que me gustaría agradecerles por su amistad, sus consejos, su ayuda, su motivación, su compañía en los momentos difíciles de mi vida estudiantil, quienes me brindaron lo más valioso de los seres humanos, a ustedes los llevaré siempre en mi corazón, que Dios los bendiga siempre a cada uno.

INDICE

CARATULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	v
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I MARCO TEÓRICO	7
1.1 Desempeño docente.....	8
1.1.1. Definición de desempeño docente.	8
1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.1.1. Formación docente.	10
1.1.2.1.2. Modelos de formación docente.	11
1.1.2.1.3 Capacitación docente.....	11
1.1.2.2 Motivación.....	12
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	12
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5 Organización institucional.	15
1.1.2.6. Políticas educativas.	16
1.1.3. Características del desempeño docente.	17
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.	19
1.1.4.1. Desarrollo profesional.	20
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad	22
1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.....	23
1.2. Gestión Educativa.....	24

1.2.1. Definición de gestión educativa.....	24
1.2.2. Características de la gestión.	25
1.2.3. Tipos de gestión.....	26
1.2.4 Ámbitos de la gestión docente.	28
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.	28
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	30
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.	31
1.2.4.3.1. La importancia de la planificación al enseñar.	34
1.2.4.4. Ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación.	35
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.	38
1.3.1. Definición de estrategias.....	38
1.3.2. Tipos de estrategias.....	40
1.3.2.1. En la gestión legal.....	40
1.3.2.2. En la gestión de la planificación Institucional y Curricular.....	44
1.3.2.2.1. Planificación Institucional.	44
1.3.2.2.2. Planificación Curricular.....	48
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.	50
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.	54
1.3.2.4.1. Estilos de liderazgo.	56
1.3.2.4.2. Características de un líder.	57
1.3.2.4.3. Estrategias para el manejo de un buen liderazgo.....	58
CAPITULO II METODOLOGÍA	
2.1. Diseño de investigación	60
2.2. Contexto.	60
2.3. Participantes.	61
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	62
2.4.1. Métodos.....	62
2.4.2. Técnicas.	63
2.4.2.1. Técnicas de investigación bibliográfica.	63

2.4.2.2. Técnicas de investigación de campo.....	63
2.4.3. Instrumentos	64
2.5. Recursos.....	65
2.5.1. Humanos.	65
2.5.2. Materiales institucionales.	65
2.5.3. Económicos.	65
2.6. Procedimiento.....	66

CAPITULO III RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de gestión legal.	69
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	69
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	70
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente	71
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.	72
3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de planificación	72
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	73
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	74
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.	75
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	75
3.3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.	75
3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	76
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.....	77
3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje	78
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 enseñanza-aprendizaje INICIO.....	78

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 enseñanza-aprendizaje durante el DESARROLLO.....	79
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 enseñanza-aprendizaje durante la EVALUACIÓN	80
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 enseñanza-aprendizaje durante la VISIÓN GLOBAL.....	81
3.3.2.5. Nivel de la importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje INICIO.....	82
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 en el DESARROLLO.	83
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 en la EVALUACIÓN.	84
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 en la evaluación VISIÓN GLOBAL	85
3.3.2.9 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje. Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO	86
3.3.2.10 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en el DESARROLLO	87
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en la EVALUACIÓN.	88
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en la VISIÓNGLOBAL.	89
3.3.2.13. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	90
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	92
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.....	92
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	93

3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	94
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.	95
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)	96
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	100
BIBLIOGRAFÍA.....	102
PROPUESTA	108
ANEXOS	109
ANEXO 1. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL	114
ANEXO 2. CARTA DE ENTREGA RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	
ANEXO 3. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	
ANEXO 4. REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES	
ANEXO 5. FOTOS DE LOS DOCENTES INVESTIGADOS	

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación necesita determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación de los centros educativos del país, considerando los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y Curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

Para esto se eligió como población a cinco docentes de la Unidad Educativa Gabriel Noroña perteneciente a la parroquia Píntag, cantón Quito, Provincia Pichincha, durante el periodo lectivo 2013-2014.

En esta exploración se utilizaron como métodos: el descriptivo, analítico, Inductivo-deductivo, estadístico y hermenéutico; como técnicas la observación y la encuesta; como instrumentos dos cuestionarios diseñados por el equipo del Programa Nacional de Investigación de la Universidad Técnica Particular Loja.

Del Diagnóstico realizado se puede concluir que los docentes en su mayoría realizan el proceso enseñanza aprendizaje a satisfacción, sin embargo se ha podido detectar que algunos docentes tienen debilidades en la gestión legal y del aprendizaje.

PALABRAS CLAVE: DESEMPEÑO DOCENTE, GESTIÓN, EDUCACIÓN

ABSTRAC

This research needs to determine teacher performance professionals Sciences Education schools in the country, considering the areas of legal management, corporate planning and Curriculum, learning, leadership and communication dela characterization and analysis.

To this five teachers of the Education Unit Gabriel Noronha Píntag belonging to the parish, Canton Quito, Pichincha Province was chosen as population, during the 2013-2014 academi year.

In this exploration were used as methods: descriptive, analytical, inductive – deductive, statistical and hermeneutic; techniques such as observation and survey; two questionnaires as instruments designed by the team at the National Research Program Technical University of Loja.

Diagnosis can be made to conclude that most teachers do the teaching-learning process to the satisfaction, however it was detected that some teachers have weaknesses in the legal management and learning.

KEYWORDS: TEACHER PERFORMANCE, MANAGEMENT, EDUCATION

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como finalidad investigar el desempeño docentes en los centros educativos del país para conocer ¿Con qué frecuencia los docentes en Ciencias de la Educación aplican los conocimientos en su practica educativa? ¿Qué importancia otorgan los docentes a los diferentes ámbitos de la gestión educativa? y ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para su desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje dentro de las instituciones educativas?.

El punto de partida de esta investigación se asienta en el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje desde los diferentes ámbitos de gestión como son: legal, de planificación, liderazgo y comunicación y aprendizaje que fue planteada a cinco docentes de la institución educativa Gabriel Noroña durante el año lectivo 2013-2014.

Debido a que en la actualidad, se habla que la calidad de educación ha disminuido, que los docentes no cumplen a cabalidad sus funciones y que los resultados académicos obtenidos por los estudiantes no son satisfactorios, el trabajo de investigación, está dirigido a cinco docentes que laboran en la escuela Gabriel Noroña para en base de un modelo de evaluación del desempeño docente, poder conocer las fortalezas y debilidades en el trabajo diario y de esta manera corregir los errores existentes, con el único propósito de mejorar los resultados académicos de los estudiantes y elevar la calidad de educación.

Centralmente el marco teórico se refiere a las definiciones de cada uno de los ámbitos de gestión dentro del proceso enseñanza aprendizaje los cuales están enunciados de la siguiente manera:

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2010, pág, 5) El desempeño docente se trata del trabajo que el maestro realiza día a día dentro del salón de clases mediante la utilización de diferentes estrategias que servirán para el desarrollo de un aprendizaje significativo, para esto el docente debe estar bien capacitado.

La preparación inicial del docente debe ser aplicada dentro de las universidades, tanto de forma teórica como práctica y la capacitación debe ser permanente, para que el maestro este siempre con nuevas ideas para aplicar dentro del aula y logre un aprendizaje de calidad en sus educandos.

Garden (2013) manifiesta que dentro de todo establecimiento es tan importante la relación entre todos los entes de la comunidad educativa, para que la institución funcione y desarrolle de buena manera.

Rodriguez, E. (2012) La organización de la institución se lo realiza todos los años escolares ya que siempre hay algo que modificar o hay nuevas propuestas innovadoras en beneficio de todos los miembros de la comunidad educativa.

García, L. (2013) revela que la gestión educativa se refiere a generar y sostener una institución dentro de todos los campos sean estos administrativos o pedagógicos de manera que todos los procesos internos de la institución se realicen de forma democrática, equitativa y eficiente. La encargada de un buen desarrollo en la gestión educativa es la autoridad, debe llevar una buena comunicación para desarrollar el trabajo a través de la flexibilidad, autonomía, tareas compartidas entre todos los miembros de la comunidad educativa.

La gestión legal son cada una de las políticas educativas que brindan a través del Ministerio de educación para mejorar la calidad de la educación como es el macro currículo, la LOEI. El marco legal busca reducir la desigualdad social y mejorar la calidad de vida de la sociedad.

En la gestión de aprendizaje se habla de la manera y estrategias que el docente utiliza para lograr un aprendizaje de calidad, de esta manera desarrollar entes analíticos, reflexivos que sirvan a la humanidad. También la gestión de planificación curricular va conjuntamente con la del aprendizaje ya que el docente para lograr un aprendizaje primeramente tiene que planificar.

Para que todos los ámbitos de gestión se desarrollen no debe faltar el liderazgo y la comunicación por parte del docente.

Todos los ámbitos de gestión como son: de planificación, de aprendizaje, legal y de comunicación y liderazgo tienen sus propias estrategias que el docente debe utilizarlo para desarrollar un buen desempeño en el proceso enseñanza aprendizaje.

Esta investigación es importante para conocer el desempeño de los docentes en el proceso enseñanza aprendizaje, la cual servirá para jugar un papel importante como es orientar y fortalecer a los docentes en las debilidades encontradas en dicha investigación, para mejorar su desempeño dentro de las aulas.

Al realizar el análisis de cada uno de los ámbitos de la gestión, se pudo observar que los docentes no están desempeñando bien su proceso en el ámbito de la gestión legal y del aprendizaje.

Para realizar esta tarea de investigación, primeramente hubo la facilidad de contar con el centro educativo para investigar, el cual su autoridad siempre estuvo presta a colaborar con todo lo referente a la institución, pero si se presentó un inconveniente al momento de realizar el marco teórico, el cual requería de mucha información respecto a los diferentes ámbitos de gestión.

Como resultado de la argumentación y de la reflexión, del desempeño docente en el proceso de aprendizaje, se encuentra al desempeño como una plataforma para desarrollar la capacidad de conocer, de interrogar, de interpretar y representarnos la realidad, pero también para desarrollar el juicio profesional y experiencial de cada docente. Se piensa entonces que el desempeño docente dentro del aula es fundamental para lograr una calidad educativa ya que los maestros son los pilares fundamentales en un buen desarrollo de la educación.

Los objetivos planteados dentro de esta investigación es analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través de los contrastes de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases, el cual se logró en un 100% gracias a la colaboración del centro educativo Gabriel Noroña, tutor de la Universidad Particular de Loja y a los docentes investigados quienes hicieron posible el cumplimiento de este trabajo.

Se puede decir que se cumplió con las metas propuestas, gracias a la observación y la autoevaluación realizada a los docentes que muy gentilmente colaboraron con la información necesaria para poder verificar los resultados.

A través de una matriz de resultados se pudo verificar que los docentes de la escuela Gabriel Noroña tienen dificultades en la aplicación de los instrumentos de evaluación al estudiante, por lo que deberían capacitarse en instrumentos de la evaluación, también se puede observar que no aplican en su totalidad las bases legales.

En esta investigación existen siete capítulos distribuidos de la siguiente manera:

En el capítulo primero se hace referencia al Marco Teórico donde se fundamenta lo científico y lo filosófico de la investigación, con temas relacionados al desempeño docente, formación, motivación, relación profesor estudiante, organización institucional, políticas educativas, gestión educativa, gestión de planificación, estrategias para mejorar el desempeño docente.

El Segundo capítulo está destinado a la Metodología aplicada en la investigación como: modalidad, tipo, población, muestras, variables y los instrumentos de autoevaluación y observación realizadas a los cinco docentes de la escuela Gabriel Noroña de la parroquia de Píntag..

El Tercer capítulo trata del Análisis e Interpretación de resultados que se obtuvieron de la aplicación de los instrumentos de autoevaluación y observación a los docentes.

El cuarto capítulo corresponde a Conclusiones y Recomendaciones que se las realizan luego de la investigación y recolección de datos.

En el quinto capítulo se refiere a las referencias bibliográficas que se utilizaron dentro de la investigación.

El sexto capítulo se encuentra a la propuesta que se plantea en mejora del desempeño docente.

En el séptimo capítulo se encuentran los anexos como fuente de respaldo de la investigación.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Desempeño docente

1.1.1. Definición de desempeño docente.

Según el autor de la revista PRELAC Miller et.al (2005). El desempeño docente, desde una visión renovable e integral, puede entenderse como el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación del alumno; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales para promover en el estudiante aprendizajes , desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

Dentro de ese marco de ideas, el desempeño laboral del docente es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, integrado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo. Para Corona (2000) el desempeño laboral “se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización.

Se califica como desempeño docente al quehacer del maestro dentro del aula, que estrategias utiliza para llegar con el conocimiento al alumno y lograr un aprendizaje significativo, claro está que para esto tiene que desarrollar una serie de métodos que le ayudaran a tener un aprendizaje de calidad. Tomado de Mora, G (2012).

Miller, et.al (2005) y Corona, T. (2000), manifiesta que el desempeño docente es todas las actividades, habilidades, conocimientos que utiliza el maestro dentro del aula para lograr en el estudiante un aprendizaje de calidad y esto lo debe hacer a través de sus planificación, preparación de material didáctico, actualización constante e investigando métodos y técnicas para la comprensión del estudiante.

Monja, M. (2012) hace un publicado manifestando que Cronbach (en Casanova, 1999) define al desempeño docente como: “La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la

educación al emplearla como elemento retroalimentado del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

El desempeño docente es el trabajo que desarrolla día a día el maestro dentro del aula, la manera como prepara las diferentes estrategias para llegar con los conocimientos y adquirir un aprendizaje significativo en sus educandos.

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

El diario el Comercio (2009) manifiesta que es evidente que en la medida que los docentes reciban una excelente formación inicial y continua, realizarán mejores prácticas y elevarán la calidad de la educación. Pero un asunto debe quedar claro: la capacitación, por buena que sea, no suplirá la deficiente formación inicial.

La UNICEF (2012) en un encuentro regional sugiere que la formación del docente (futuro guía, orientador y educador de niños y niñas) junto con la capacitación, perfeccionamiento y especialización de aquellos que ya se encuentran ofreciendo sus servicios en los centros educativos, constituyen estrategias de cambio cuando pensamos en el derecho a una educación con equidad, calidad y pertinencia.

Villagómez, M (2012) manifiesta que es indiscutible la relación entre formación inicial y el desempeño profesional, así como también es indiscutible la relación entre desempeño docente y calidad de los aprendizajes. Por lo tanto, elevar la calidad de la formación docente es indispensable y a la par también es indispensable la revalorización del rol social del docente y la generación de políticas de desarrollo profesional tomado de la cita de Angus (1999).

UNICEF (2009) dice que para el caso de programas de formación docente, resulta indispensable identificar los posicionamientos filosóficos del currículo en dos ejes claves: lenguaje y cultura. Así, el currículo de formación debe mostrar posturas sobre los procesos socio-lingüísticos o sobre las posiciones en torno al enfoque de interculturalidad en educación.

Vaillant, D (2007) sugiere que la formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo. Sirve la oferta disponible para atraer a los mejores candidatos para los sistemas educativos latinoamericanos. La impresión general que deja

los estudios, investigaciones e informes que hemos examinado a lo largo de estos últimos años, es que la formación inicial ha tenido resultados relativos a pesar de que se le reconoce un papel clave en las reformas educativas. Ese déficit se ve agravado por la mala calidad de la educación escolar básica y media que muchos de los aspirantes a maestros reciben antes de ingresar a estudiar en una universidad o instituto de formación. Surge así una fuerte preocupación por mejorar la calidad de la formación y de la práctica docente en América latina.

1.1.2.1.1. Formación docente.

El diario el Comercio (2009) declara que es el espacio fundamental para cualquier proyecto de transformación educativa. Lastimosamente, en el Ecuador, esta formación, tanto en el IPED como en las universidades, presenta una insuficiente formación pedagógica-didáctica y una pobre preparación en los contenidos de las ciencias que se van a enseñar. Por otro lado, los centros superiores ecuatorianos prácticamente no hacen investigación educativa, de esta manera, un aspirante a maestro no participa en los procesos de producción de conocimiento pedagógico.

Vidal, G. (2010) dice en un foro ofrecido por el Distrito Metropolitano de Quito que la Formación Docente Inicial constituye el comienzo de un proceso para identificar experiencias exitosas de formación docente inicial en otros países de la región y del mundo y para traducir en perfiles de salida de carreras docente y en estándares curriculares, aquello que señala la investigación como características de los programas de formación docente que gradúan maestros que desde sus primeras experiencias laborales, logran alto impacto en el aprendizaje de sus estudiantes. Esperamos que esto a su vez desafíe al sistema de educación superior, a mejorar la calidad académica de sus programas de formación docente.

UNICEF (2009) revela que en Ecuador, Bolivia y Perú las modalidades de formación docente que sobresalen son la presencial y semipresencial, éstas son utilizadas tanto por las propuestas de formación inicial que desarrollan los institutos pedagógicos, como por los programas de capacitación docente en ejercicio y las propuestas que atiende a nivel superior. Estas modalidades se evidencian en el programa que interviene tanto en la región amazónica como en la sierra.

1.1.2.1.2. Modelos de formación docente.

Proa, N. (2012) modelo es una representación de un objeto, sistema o idea, de forma diferente a la entidad misma, el propósito del modelo es ayudarnos a explicar, entender o mejorar un sistema.

Dentro de estos modelos de formación docente puede estar:

Práctico Artesanal.- Propone al docente que imite modelos que transmita la cultura, el pensar, decir y hacer como nuestros mayores.

Academista ilustrado.- Ubica al docente como transmisor de las verdaderas certezas que proporcionan los últimos contenidos científicos de la academia. Que domina los conocimientos.

Actor Social.- Aquí los docentes deben estar comprometidos en proyectos colectivos.

Tecnista.- Sueña con el docente de la racionalidad técnica, que planifique los previsible pasos del proceso de enseñanza y aprendizaje y bajo el paquete de instrucciones con términos seguros para garantizar el logro eficiente de los objetivos.

Reflexivo Hermenéutico.- Pretende formar un docente comprometido con sólidos valores y con competencias apropiadas, o sea un docente abierto al cambio.

1.1.2.1.3 Capacitación docente.

El diario el Comercio (2009) expone que es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente. Es desarrollada por el Ministerio de Educación, organismos seccionales, fundaciones, ONG e incluso editoriales. La formación docente continua es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor.

La capacitación docente debe ser permanente en los docentes, ya que día a día va cambiando los conocimientos dentro del mundo entero y va asomando nuevas estrategias, métodos de trabajo para con los niños y el docente debe estar actualizado en los nuevos conocimientos que salen.

Herdoiza, M. (2012) opina que en el marco de la Reforma Educativa, la capacitación se inscribe como un componente necesario que habilita a los docentes para lograr del mejoramiento de la calidad de la educación, como mecanismo para que los beneficiados de los servicios educativos puedan alcanzar mejores condiciones de vida.

La preparación inicial del docente debe ser aplicada dentro de las universidades, tanto de forma teórica como práctica y la capacitación debe ser permanente, para que el maestro esté siempre con nuevas ideas para aplicar dentro del aula y logre un aprendizaje de calidad en sus educandos.

1.1.2.2 Motivación.

Alves, L.(2007) Motivar es despertar el interés y la atención de los alumnos por los valores contenidos en la materia, excitando en ellos el interés de aprenderla, el gusto de estudiarla y la satisfacción de cumplir las tareas que exige.

Zapata, M (2012) indica que el profesor debe “saber motivar a los alumnos; crear un clima propicio en el aula, para el aprendizaje; dominar bien los contenidos, para enseñarlos adecuadamente y conocer la didáctica de las áreas para poder llegar con mejor criterio a los alumnos.

Lorza, G (2013) La motivación puede influir directamente en los resultados individuales de las personas y a su vez en los resultados de una organización. Se trata de un factor crítico en la gestión de los recursos humanos de una organización.

De acuerdo con las opiniones vertidas por Alves y Zapata, la motivación por parte del docente hacia sus estudiantes tiene que ser de manera dinámica, comunicativa, fugaz, para lograr un buen aprendizaje en ellos.

La motivación es un elemento primordial en el desempeño docente, es la parte en donde el maestro al motivar al alumno le brinda confianza y eleva su espíritu de concentración para que pueda tener un mejor rendimiento académico.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Morales, P. (2002) dice que la educación desde el primer día de clase es comunicación y relación con los alumnos. Las distancias hay que aprovecharlas para ayudar a los alumnos y es cómo les vemos, es la comunicación con ellos la que puede poner estas distancias al

servicio de su aprendizaje, transmitiendo confianza en su capacidad, creando situaciones de éxito, subrayando éxitos parciales, la iniciativa debe ser nuestra, de los profesores, pero desde nuestra convicción de que ellos pueden, tenemos que partir de la fe en nuestros alumnos.

Martinez, R. (2007) manifiesta que importante es la relación entre el profesor y el alumno, por eso es tan importante contar con verdaderos maestros en todo el sentido de la palabra y que los que estudian para ser docentes se den cuenta que su preparación deberá ser integral ya que aquí no bastarán sus conocimientos científicos, sino morales y sociales para poder servir de buen ejemplo y referencia a los alumnos que pasen por su vida. Se requiere que el maestro pase por la vida de los alumnos no solo para enseñarles una determinada disciplina, sino para que deje una marca en ellos como guía en sus vidas, para bien.

Cameré, E. (2009) El aula es, sin duda, el medio fundamental donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor, que tiene como eje medular la relación con el alumno. Y como toda relación humana, posee unas características implícitas y explícitas que le imprimen un sello y dinámica particular. No obstante, la relación profesor-alumno en el aula presenta algunas configuraciones que la hacen especialmente diferente de cualquier otra interpersonal.

En el trato y la relación maestro-alumno, se realiza el esquema de la amistad, aquél busca en el discípulo al individuo concreto y determinado. El hecho de que la clase sea colectiva no menoscaba la individuación concreta, porque el esfuerzo radical del profesor se encamina a descubrir, bajo lo común y general, lo propio y particular de cada educando.

En cambio, la relación del discípulo con el maestro, no realiza el esquema de amistad puesto que el alumno no busca esencialmente el hombre concreto que hay debajo del maestro. La actitud del alumno, por el contrario, tiende a mantener con el docente un tipo de relación puramente profesional y externa.

La relación entre maestro y alumno dentro del aula debe apoyarse en los valores humanos y formadores para trabajar. El profesor debe brindar un clima cálido, afectivo y sobre todo de confianza para que el estudiante logre un aprendizaje de calidad y significativo. Además dicha relación debe estar cimentada siempre en la comunicación para que haya un buen trato entre las partes.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Sanz, J. (2013) A pesar de que la familia es el primer agente socializador durante la niñez, actualmente ésta ya no desempeña el rol socializador totalizante, pues otros agentes han asumido muchas de sus funciones. Uno de estos agentes es la escuela.

La relación entre la familia y la escuela aparece claramente reflejada en la legislación y en la Ley Orgánica de Educación (LOE) actual manifiesta que para contribuir a conseguir una educación que combine equidad y calidad se debe favorecer: “La participación de la comunidad educativa y el esfuerzo compartido que deben realzar los alumnos y alumnas, las familias, el profesorado, los centros, las administraciones, las instituciones y la sociedad en su conjunto constituyen el complemento necesario para asegurar una educación de calidad con equidad”. Establecer una buena relación entre familia y escuela es una cuestión de actitudes y pensamiento sistémico. La mayor responsabilidad de construir estas buenas relaciones siempre recae en la parte profesional, la escuela y el profesorado. Sin embargo la familia también debe trabajar con las expectativas y actitudes que presenta hacia la escuela y la educación y trabajar con sus propios sentimientos y emociones. Una perspectiva sistémica a través de estrategias globales desde la escuela”, parece ser más efectiva que estrategias individuales.

El efecto de una relación de igualdad estará acorde con los intereses del docente y de la familia y favorecerá teniendo:

- Éxitos académicos.
- Alto autoestima.
- Salud psicológica.
- Motivación escolar de los estudiantes.
- Ajuste escolar
- . •A largo plazo, consecución de las metas establecidas y planificación futura.
- Satisfacción escolar de los estudiantes.

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

Una buena interacción entre la escuela y la familia, ofrece al niño/a una imagen de acercamiento y relación entre la persona que se ocupa de su cuidado y concede al ámbito escolar un carácter de familiaridad y seguridad. Familia y escuela deben actuar unidos para

satisfacer las necesidades que expresa y manifiesta el pequeño/a y, paulatinamente, introducir y potenciar el desarrollo de la adquisición de hábitos hacia la progresiva autonomía personal Dadu, Garden (2013).

La relación que debe haber entre escuela y familia es fundamental para el buen desarrollo del aprendizaje del niño, ya que la familia es uno de los pilares encargados en la formación del niño, unidos familia y escuela se puede trabajar conjuntamente en bienestar del aprendizaje del estudiante.

1.1.2.5 Organización institucional.

Harf, R.et.al (2012) Frente a cada comienzo de año se renuevan las ideas, surgen propuestas para organizar mejor la tarea, aparecen nuevos integrantes en la institución nuevos alumnos, otros padres, otros maestros que aportan sus propias historias y sus inquietudes.

Quien asume la tarea de coordinación, asume también el desafío de articular puntos de vista, de proponer y aceptar propuestas, de sostener aquello que caracteriza a la institución y con lo cual ha alcanzado logros, de adaptarse a los tiempos sin perder identidad. No se trata de una tarea fácil para una institución.

Una institución que ha modificado algunas de sus funciones y sobre la cual han variado en los últimos años algunas demandas. Ha reunido una serie de propuestas que abordan aspectos puntuales de la organización y que seguramente aportará ideas y reflexiones.

Rodríguez, E. (2012) introduce a la organización institucional como una estrategia que permite al directivo e incluso a otros actores involucrados en la situación educativa- realizar un análisis de probables ejes conflictivos o generadores de conflictos en una institución.

Azzerboni, Delia (2012) analiza las funciones de la observación sistemática, activa e intencional, y aporta nuevas conceptualizaciones o nuevos modos de proceder educativos para una nueva interpretación de la práctica. ¿Qué sucede "puertas adentro" de la sala? Sobre la gestión grupal, las técnicas y la coordinación.

Desde la dirección hasta las actividades que una maestra propone, en un ida y vuelta cotidiano, se van tejiendo los hilos de una red en la que, fundamentalmente, habrá que contener a los alumnos.

Carda, Rosa y Larrosa, F, (2007) opina que en definitiva la organización institucional es

ciencia porque reúne las características del campo científico, ya que tiene que organizar a toda la comunidad educativa para que exista un buen funcionamiento institucional.

La organización institucional es el lugar donde la cabeza directiva guía a los docentes, padres de familia, alumnado a encaminarse por el mejor camino para lograr el buen funcionamiento de la institución tanto pedagógica como comportamental.

Cuando hablamos de organización institucional, hablamos de una visión y una misión que tiene cada institución para poder encaminar al maestro dentro del aula, También nos referimos a todas las estrategias que debe buscar el cuerpo directivo en bienestar del buen funcionamiento de la institución.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Rodríguez, R (2010) define como políticas educativas como acción del estado sobre la educación sistemática que atraviesa la totalidad social, también es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones que conforma la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de esta y los procedimientos necesarios para alcanzarlos.

La política educacional es la teoría y la práctica del estado en el campo de la educación Pública, por una parte, determina la actualización del estado con el objeto de preparar por la educación a las nuevas generaciones para el uso de los bienes culturales de la humanidad, y para promover el desarrollo de la personalidad individual y colectiva del pueblo según las leyes, institucionales, aspiraciones o ideales históricos de la Nación y por otra parte crea y regula la organización de los establecimientos escolares para la realización de los fines (Tabliabue).

Embajada del Ecuador (2013) informa que el Ecuador viene realizando continuos esfuerzos desde 2006 para mejorar la cobertura y la calidad de la educación, concebida como servicio público, a través del desarrollo de programas y proyectos orientados a resolver problemas estructurales del sector, en cumplimiento del Plan Decenal de Educación 2006-2015, así como del Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013. Para lograr todo esto, el actual gobierno ecuatoriano declaró que mejorar la calidad del servicio educativo es una prioridad estratégica nacional, y entre 2006 y 2012 casi triplicó la inversión en el sector.

Ministerio de Educación (2012) comenta que se está realizando grandes esfuerzos dirigidos a reformar el marco legal, a reorganizar la oferta educativa pública, a universalizar el acceso

a la Educación Inicial y a la Educación General Básica e incrementar la cobertura del Bachillerato reduciendo la inequidad social, a mejorar la calidad del desempeño docente, a reformar todos los currículos, a prescribir estándares de calidad educativa y a establecer un sistema de evaluación integral. El nuevo sistema de evaluación no sólo monitorea los aprendizajes de los estudiantes, sino también los desempeños profesionales de docentes y directivos, así como la gestión de las escuelas y colegios, lo cual hace más fácil identificar y corregir áreas problemáticas.

Las políticas educativas recaen más en la exigencia al docente, ya que piden que se desarrolle proyectos educativos, de planes y programas de estudio, puestos en práctica a través de la actualización tecnológica y basada en las intervenciones de los dominios sociales. Feldbery, M.A.D. (2008).

Las políticas educativas se refieren a la regularización de la Ley Orgánica de Educación por parte del estado, a través de reglamentos que deben acatar los docentes para el buen desarrollo de la educación. Estas políticas son las encargadas de realizar el macro- currículo que servirá de guía para la aplicación de los procesos pedagógicos dentro del aula y los docentes puedan realizar un buen desempeño. Además buscan mejorar la calidad de la educación a nivel nacional.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Montenejo, T. (2013) dice que el profesor debe tener entusiasmo, creer en lo que realiza, vive, de manera que transmita el entusiasmo y la pasión a sus estudiantes, debe tener un optimismo pedagógico ante la posibilidad de mejorar a sus estudiantes, ser líder ante el grupo que se encuentra guiando. Debe brindar afecto no por lo que hacen sino por lo que son. Debe dar confianza y seguridad que impulse a los estudiantes a demostrar su capacidad.

Tomado de Calleja, J.(2007) El profesional debe tener las siguientes características:

-Ser profesor extraordinario que conozca su materia extremadamente bien. Pero no sea simple sabio. Utilice su conocimiento para ir al fondo de los asuntos, a los principios fundamentales y a los conceptos básicos, sea capaz de simplificar lo complejo de manera que motive el aprendizaje. Tenga además una comprensión intuitiva del aprendizaje humano.

-Brinde una gran importancia a su tarea docente, tanta como a su investigación. Al

programar sus lecciones (seminarios, prácticas, tutorías), se plantee los objetivos del aprendizaje.

- Ser exigente con sus alumnos, esperen mucho de ellos. Pero plantee objetivos ligados a las salidas profesionales de sus estudiantes y a la formación que estos necesiten a lo largo de su vida.

- Tiene que crear un entorno para el aprendizaje crítico natural, en el que los estudiantes se enfrenten con su propia educación, trabajen en colaboración con otros, confíen en la valoración de sus tareas.

- Brindar confianza en sus alumnos, ser francos y abiertos con ellos, y siempre ser amables.

- Evalúe el resultado de su tarea y rectifique cuando es necesario. Califique a los estudiantes según objetivos de aprendizaje básicos.

- El amor y la dedicación a su tarea son mucho más importantes dentro del desempeño como docente.

Universia (2012) Otras características para un buen desempeño del docente debe tener:

Una mente abierta el aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia te traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debes ser capaz de adaptarte y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de tu carrera.

Flexibilidad y paciencia es importante no sólo para que tengas estable tu nivel de estrés, sino también para que puedas controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a tu cargo.

Dedicación es necesario que aprendas nuevas habilidades y que por ejemplo asistas a seminarios de enseñanza, durante este período de descanso.

Actitud positiva Le ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.

Altas expectativas debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.

Las características que debe tener un docente para su buen desempeño dentro del aula, tiene que estar basada específicamente en valores éticos y profesionales, Además como maestro tiene que ser bastante comunicativo con sus educandos para lograr una buena relación positiva.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Los desafíos para la formación docente se ubican ya no únicamente desde la perspectiva del docente como ejecutor de un currículo sino como actor fundamental del proceso educativo. Es necesario repensar la formación docente desde y para reflexión crítica y la investigación para la reflexión sobre el currículo y sobre sus propias prácticas y la pertinencia de éstas en relación a los contextos donde se desarrolla. La pregunta en qué medida el desplazamiento de las demandas de profesionalización a un modelo que propone el desarrollo profesional, supone nuevas formas de concebir e implementar las políticas en materia de formación. En la que los docentes dejan de ser el objeto de la política para transformarse en sujetos centrales en su construcción” (Angus, 1999).

Triana, C. (2012) comenta que el papel del docente en la actualidad radica en afrontar y encarar los retos que la sociedad del conocimiento le ha heredado. Hoy, a diferencia de hace algunas décadas, el estudiante tiene acceso a la información de manera rápida , excesiva y multimedia, lo cual hace que se genere incertidumbre y duda frente al conocimiento, puesto que dada la diversidad de fuentes, aquel docente que en otro tiempo era visto como el poseedor de la verdad absoluta hoy se enfrenta a la relatividad del conocimiento que cambia y se reordena todo el tiempo.

Gómez, L. (2000) dice que los desafíos que debe asumir el profesorado del siglo XXI son variados en cuanto a su naturaleza, numerosos y complejos en cuanto a su configuración, determinación y posible acuerdos. Entre los retos y desafíos que tienen los profesores ante sí, podríamos señalar, a modo de somero inventario, los siguientes:

- adecuar la práctica docente a las demandas y expectativas crecientes de la sociedad con respecto a las tareas de los profesores.

- la exigencia de dar respuesta inmediata al alumnado en el proceso mismo de enseñanza-aprendizaje

- actualizar y adecuar sus conocimientos científicos, técnicos y didácticos a las propuestas curriculares que el nuevo marco legal señala para los distintos niveles, ciclos y etapas del sistema educativo
- La necesidad de establecer proyectos de actuación común, junto al resto de sus compañeros.
- El dominio de las nuevas tecnologías aplicadas al hecho educativo.
- La adquisición de unas cualidades de madurez personal acordes con la labor docente.
- la actualización permanente de los enseñantes como un elemento básico de su profesionalidad.

Casanobas, L. (2006) aclara en el diario la nación que los mayores desafíos para muchos docentes plantean la necesidad de nuevos roles. "Hoy no puede haber sólo maestros, sino que hay que ampliar el concepto de trabajadores de la educación. Se requieren especialistas como psicopedagogos, mediadores culturales, dietólogos.

Es verdad que en la actualidad el docente debe estar preparado para cualquier desafío que se presente dentro del aula, porque se podría manifestar que con el avance de la tecnología los estudiantes traen nuevas expectativas en donde es un desafío para el docente, pero no debe caer en la ignorancia ya que un maestro siempre debe estar actualizándose.

Al hablar de desafío docente estamos hablando del reto que se le ha implantado al maestro por parte del gobierno y por parte de los educandos, pero el mayor reto que tiene el docente es el avance constante de las tecnologías, sin embargo para un docente que tiene el entusiasmo de defender su carrera ningún reto por más difícil que este sea lo detendrá y logrará sobresalir de cualquier dificultad que se le presente, esto lo puede lograr actualizándose constantemente.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Libedinsky, M. et.al. (Agosto del 2011). Mediante un artículo informativo dice que el éxito del desarrollo profesional depende de que los maestros logren la compleja tarea de aprender las habilidades y actitudes planteadas por los nuevos enfoques y al mismo tiempo

desaprendan las prácticas de enseñanza y modifiquen las expectativas sobre los estudiantes que hasta ahora han dominado sus vidas profesionales. Sin embargo, todavía se ofrecen pocas oportunidades y el apoyo que se brinda es insuficiente para que este desarrollo profesional exista en el escenario de la docencia.

Un desarrollo profesional efectivo implica que los maestros experimenten tanto el rol de estudiantes como de profesores, de manera que esto les permita enfrentar las dificultades que cada uno de estos conlleva.

Castañeda, L. y Adell, J. (2011) El desarrollo profesional docente es un concepto amplio y complejo que engloba múltiples significados, procesos y perspectivas. Podríamos definirlo como el intento de analizar y comprender cómo los docentes en el ejercicio de su profesión siguen aprendiendo, aprenden a aprender y transforman sus conocimientos en mejoras en sus prácticas con el objetivo de optimizar los resultados de aprendizaje de los estudiantes. La palabra “desarrollo profesional” no tiene un significado uniforme. Así, Heideman (1990) se lo ha relacionado con el cambio en la enseñanza para el rendimiento de los alumnos, así como a necesidades personales, profesionales y organizativas.

Lea, F.(2009) argumenta que la formación continua del docente debe ser pensada desde las concepciones del aprendizaje situado, es decir que ocurre en contextos y escenarios particulares, locales, afectados por problemas generales, pero también específicos, que asumen rasgos determinados en función de una escuela, una materia, un colectivo docente, o grupo de niñas y niños en particular.

El concepto de enseñanza como práctica reflexiva Schön (1998), describe como la capacidad y habilidad de emitir juicios razonables en situaciones interactivas e inciertas, muestra la idea de profesionalismo desde esta perspectiva práctica. El énfasis puesto en la reflexión de los profesores, en el compartirlas y hacerlas explícitas se sitúa como el argumento principal de la profesionalización desde esta orientación. Esta visión práctica y reflexiva de la docencia, desafía la idea de un profesionalismo basado en la posesión del conocimiento académico. Docentes con temas más amplios de igualdad y justicia social.

Desarrollo profesional, la palabra misma lo está manifestando como el avance que debe tener el docente para el desempeño dentro del aula, el educador debe estar constantemente preparándose para mejorar su desempeño y la calidad de la educación.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

MINEDU (2012) manifiesta que hay un nuevo pacto escuela-comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelven oportunidades de aprendizaje en el aula y la escuela, los maestros comunitarios (sabios y sabias) participan de los procesos de aprendizaje. Las diversas familias conocen y comprenden los tipos de aprendizajes que deben promover hoy las escuelas, con la orientación de las autoridades del sector, y proponen otros que consideran necesarios para sus hijos, así como la forma apropiada de lograrlos.

Garreta, J. (2007) Las relaciones entre la escuela y la comunidad son contempladas actualmente como un factor de gran importancia en la educación del alumnado. La educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, así como la representación de éste en la vida escolar.

Estos principios, inspiradores de numerosas intervenciones, tienen como una de sus concreciones más importantes favorecer la participación de los padres en la vida escolar.

Torio, S. (2004) manifiesta que uno de los grandes desafíos actuales consiste en afrontar los temas de educación y formación sin responsabilizar únicamente de ello al sistema educativo. Ante una sociedad en cambio como la actual es necesaria reflexionar sobre el nuevo cometido de las dos instituciones educativas tradicionales. La familia y la escuela, la educación necesita "el diálogo" entre ambas instituciones para buscar puntos de convergencia a la vez que delimitar competencias y buscar cauces de comunicación e interrelación. A lo largo de las presentes páginas recorreremos las demandas mutuas de ambas instituciones con el fin de lograr metas conjuntas. Se impone buscar formas de relación entre la familia y la escuela, que permitan una comunicación fluida, una información bidireccional y una colaboración de los padres en el contexto educativo.

Lourdes I.et.al (2013) expresa que cuando existe una relación efectiva de mutuo respeto, cooperación, colaboración y buena comunicación, se promueve el desarrollo emocional y social saludable de los menores y se minimiza el abuso y la negligencia.

La relación entre la familia, escuela y comunidad debe ser una fortaleza que debe tener cada institución educativa, ya que las tres van encaminadas al mismo objetivo, que los educandos tengan un buen aprendizaje y para que esto suceda debe haber una buena comunicación entre las partes.

1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.

I.S.G. (2013) opina que desde los aspectos curriculares de la formación docente, la *práctica* se constituye como eje vertebrador, de ahí que se considere propicio y esencial que dicho espacio se contextualice a partir de un abordaje formativo, donde Teoría y Práctica encuentren su integración y posicionamiento frente al hacer educativo, y permitan construir el rol docente desde los diferentes aportes que el alumno recibe de todas las perspectivas y espacios de su formación.

I.S.G.(2013) también dice que la Práctica Docente, se propicia una formación centrada en aspectos pedagógicos y didácticos basados en una relación, en la cual, el docente, el alumno, el problema y los contenidos, interactúan de forma dinámica y estratégica a fin de establecer relaciones significativas entre los contenidos, los materiales y la organización áulica, siendo intención de este espacio la formación de un docente que desarrolle un posicionamiento respecto al planeamiento, a la transferencia de los aprendizajes y a su rol de mediador, como protagonista activo y que permita la transformación y la participación de sus alumnos.

Asimismo se destaca la importancia de conformar la práctica docente a partir de marcos teóricos que la sustenten favoreciendo la formación de un docente abierto a la reflexión y a la revisión de su hacer en el aula, resultando valioso poner en análisis aquellas ideas y prácticas que se fueron asimilando a lo largo de la historia y que actúan como estructuras de las formas de sentir, pensar y hacer de cada sujeto

Lanatti, A.(2010) Preocuparse en una efectiva práctica pedagógica involucra reflexionar, rescatar, la participación, la disciplina y el arrojo como cuatro grandes ejes en los que se debe agrupar dicha práctica integrando lo cognitivo, lo afectivo y la acción; educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierto a todo nuevo camino y el diálogo con todos, respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones y educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental.

Portilla, M.(2004) enseña que entre los Fundamentos de la Práctica Docente tenemos:

*Al conocimiento de las otras Ciencias de la Educación: Pedagogía, Filosofía de la Educación, Psicología Evolutiva y del Aprendizaje, Sociología de la Educación, Antropología, etc.

*Relación intrínseca de la Didáctica con la Pedagogía entendiendo a la Pedagogía como reflexión sistemática sobre la educación. Ésta le da a la Didáctica su encuadre ético, qué es educar, porqué y para qué educar, qué sociedad queremos contribuir a formar, qué nos proponemos conservar y qué nos proponemos transformar.

*Carácter estético del trabajo pedagógico - didáctico: construcción de un mundo sensible, construcción de lo social y de la subjetividad.

*Conocimientos de Psicología y Psicología del Aprendizaje, sin realizar transferencias mecánicas desde las teorías del aprendizaje a la práctica educativa.

La práctica docente es un factor muy importante en la vida del docente, a través de la práctica el docente desarrolla todas sus habilidades dentro del aula y adquiere mayor experiencia en el proceso enseñanza aprendizaje, aquí aplica todo lo que aprendió de manera teórica y desarrolla sus propias estrategias en el proceso de enseñanza.

1.2. Gestión Educativa

1.2.1. Definición de gestión educativa.

Educando(2009) manifiesta que la gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

García, L. (2013) dice que la Gestión Educativa, debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo.

Alvariño et al, (2009) argumenta a la gestión educativa como un elemento determinante de la calidad del desempeño de las escuelas, sobre todo en la medida que se incrementa la

descentralización de los procesos de decisión en los sistemas educacionales. En efecto, la reciente literatura sobre escuelas efectivas subraya la importancia de una buena gestión para el éxito de los establecimientos. Ella incide en el clima organizacional, en las formas de liderazgo y conducción institucionales, en el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y del tiempo, en la planificación de tareas y la distribución del trabajo y su productividad, en la eficiencia de la administración y el rendimiento de los recursos materiales y por cada uno de esos conceptos, en la calidad de los procesos educacionales.

Resolución Ministerial 168 (2002) indica que la gestión educativa es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo.

La gestión educativa son los objetivos planteados para el bien de la comunidad educativa, estos puede ser tanto en la parte pedagógica, de planificación como en la parte administrativa para que exista un buen funcionamiento en la institución.

1.2.2. Características de la gestión.

Martinez, N. et. al (2001) Cuando se habla de características se refiere a un conjunto de particularidades propias, las cuales comprenden un orden de prioridades, estas deben estar en estrecha relación con el orden funcional y da la idea de la estructura de autoridad, y de la comunicación que gira alrededor de la institución.

Entre las características que pueden llegar a desempeñar una buena gestión tenemos: la flexibilidad, autonomía, tareas compartidas, gestión compartida, funciones más definidas, relación con la comunidad y la comunicación.

El Ministerio de Educación del Salvador (1997) menciona que las características que debe tener la gestión educativa se encuentra basada con toda la comunidad educativa y cuenta con las siguientes particularidades:

Integral.- La integralidad de la gestión educativa debe verse desde dos perspectivas:

Desde todos los ámbitos y dimensiones que están relacionados con el acto educativo pedagógico, curricular, administrativo financiero, organizativo y comunitario.

Desde el educando, quien es la razón de ser del acto educativo, por ello debe buscar el desarrollo de conocimientos, destrezas, habilidades, hábitos y valores.

Medio que tiene como principio y fin al ser humano, busca su formación integral, promueve la formación de un sistema de valores positivos y propone un desarrollo científico y tecnológico al servicio del ser humano y de la sociedad.

Democrática.-Logrando que la gestión educativa sea tarea y responsabilidad de toda la comunidad educativa-va, garantizando que todos/as tengan las mismas posibilidades y oportunidades de participar en la toma de decisiones relacionadas con todos los ámbitos de la gestión educativa en cada centro educativo.

Transparente.-Poniendo a disposición pública de todos/as los/as miembros de la comunidad educativa y fuera de ella, toda la documentación técnica, estadística, administrativa y financiera relacionada con la gestión del centro educativo, con la finalidad de que todos estén suficientemente informados y puedan opinar sobre la misma.(pág.16)

Una gestión eficaz es aquella que tiene como centro de su quehacer al ser humano, una buena gestión hoy tiene que ver con personas que interpreten diferentes papeles. Todas las instituciones que muestran una gestión organizada enfocada en las personas permiten a estas sobresalir de las demás. Aguilera, J. y Galvez, L. (2004).

Las características que debe tener una gestión educativa más que nada debe estar basada en la comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa para que haya un buen funcionamiento institucional, También el rol del docente debe ser de una persona que está dispuesto a cumplir con todo lo que se proponga la institución en bienestar de la comunidad.

1.2.3. Tipos de gestión.

Siempre que la administración deba presentar una organización de carácter público suele aparecer la disyuntiva de cuál es el mejor sistema de hacerlo si la gestión directa o indirecta, y casi por lo general se lanza por la gestión directa que es la que permite a la

administración controlar de forma muy estrecha la prestación del servicio, ya que es su propio personal encargado de prestar su servicio, y depende mucho del gestor para llevar a cabo las actividades programadas para brindar un servicio de calidad. Gallardo, L. y Jiménez, A. (2004).

Al hablar de tipos de gestión debe darse cuenta que la palabra en si nos encamina a hablar de varios tipos de gestión dentro del ambiente social.

Nohora, O.(2012) Cuando se habla de tipos de gestión lógicamente va encaminada a todos los beneficios en bien de la comunidad educativa y de la institución para que tenga un buen funcionamiento, entre esos tipos de gestión que se debe realizar dentro de una institución está:

Gestión de Proyectos.- Se finca en la realización de los recursos humanos, los apoyos financieros, y la calidad de los servicios educativos.

Podemos también decir que la gestión de proyectos suma áreas tan distintas como la incorporación del proyecto, la gestión de costos, la gestión de calidad, la gestión del tiempo, la gestión de recursos humanos o la gestión de la comunicación (entre los miembros y el exterior). Así. La gestión de proyectos forma un ciclo dinámico que transcurre desde planteamiento a La ejecución y control. Nunes, P. (2008)

Gestión Administrativa.- Es producto de un proyecto institucional que responde a las necesidades específicas de la sociedad que atiende. Conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Partiendo de los conceptos antes señalados podemos decir que gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.

Gestión de aprendizaje.- Son los aspectos didácticos relacionados con los aspectos académicos para que los docentes enseñen y el estudiante aprenda.

Barreda, H. (2012) Estos modelos de gestión “educativa”, responden a la adaptación de diferentes paradigmas de gestión. Los cuales corresponden al proceso de evolución, de las teorías de la administración de las Organizaciones Institucionales.

Dentro de una institución educativa se puede desarrollar diferentes tipos de gestiones que irán en beneficio de todos los miembros de la comunidad escolar y en el buen desarrollo de una institución, a través de las diferentes gestiones se puede fortalecer las debilidades existentes en aprendizaje, administración, procesos didácticos, proyectos educativos para alcanzar mejores logros.

1.2.4 Ámbitos de la gestión docente.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

En el Ecuador el sistema educativo a regulado muchos aspectos con relación a la jornada de la normativa dirigida a apuntar planes y programas educativos, los cuales han llevado a un reconocimiento por parte de la sociedad ecuatoriana al ver el papel tan importante que cumplen los docentes a la hora de aplicar su desempeño. Andrade, L. et.al. (2013).

El Ministerio de Educación y Cultura (2010) P-9 liderando la construcción de una sociedad que aprende permanentemente, con intervención de todos los sujetos, tanto en ámbitos escolarizados como en el resto de espacios colectivos, con el fin de responder a las demandas de conocimiento y transformación nacional, fomentando la equidad, la valoración de la diversidad cultural y el desarrollo humano, entendido en un sentido amplio e integrador, a través de una gestión eficiente y descentralizada y de la articulación de todos los niveles y modalidades educativas en el marco de procesos permanentes de actualización e innovación pedagógica ha iniciado procesos de fortalecimiento institucional con la una nueva organización, estructura y gestión del sistema educativo.

Se puede decir que en el ámbito legal se han creado muchos reglamentos y cada uno de estos con sus respectivos artículos, así tenemos.

- Reglamento de Educación Especial. Acuerdo N° 499 de 18 de diciembre del 2001.
- Reglamento Especial de Concurso de Merecimientos y Oposición para Directores, Subdirectores y Profesores de las Redes Escolares.
- Reglamento para el Programa de Capacitación Docente en Informática Aplicada a la Educación (Maestros.com). Acuerdo 4511 de 29 de enero del 2002.
- Creación de las Direcciones Cantonales e Intercantonales de Educación en las jurisdicciones con más de cien mil habitantes. etc.

Consejo Nacional de Educación (2012) El Sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país, realiza un proyecto a largo plazo para que mejore la calidad en la educación.

El Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico.

Embajada del Ecuador (2012) Ecuador ha implementado su Plan Decenal de Educación 2006-2015 y su Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2012, iniciativas que buscan mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia, para de esta manera, reducir la desigualdad social. Adicionalmente, estas reformas se enfocan en los diferentes procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también, en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas.

LOEI(2011) el artículo 2 de la Ley Orgánica De Educación, determina como principios de la actividad educativa: la "*Educación para la democracia*" y la "Cultura de paz y solución de conflictos"; que respectivamente consisten en que, los establecimientos educativos son espacios democráticos de ejercicio de los derechos humanos y promotores de la cultura de paz y promotores de la convivencia social, y en que el ejercicio del derecho a la educación debe orientarse a construir una cultura de paz y no violencia, para la prevención, tratamiento y resolución pacífica de conflictos, en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social.

Se puede decir que el ámbito de la gestión legal, se preocupa día a día en mejorar la calidad de la educación, para que exista una equidad entre todos los miembros de la sociedad, es un trabajo que lo vienen desarrollando mediante un plan decenal, y el reglamento de la LOEI.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

El aprendizaje es un gesto interior, un hábito individual, una capacidad de hacer comprensibles las cosas para uno mismo. Los métodos de aprendizaje han sido múltiples y siempre con el objetivo de engordar la capacidad de acción de las personas, su autonomía. Distinto es el caso de la enseñanza donde otros deciden que es bueno para uno y, por tanto, cuales han de ser los valores, conductas y gestos que uno ha de hacer mientras ellos se benefician. El aprendizaje es libre de elegir las cosas, las miradas y los registros. Es plural y en nada automático. Otra cosa es adquirir habilidades concretas, mecanizar gestos y sensaciones. Fernández, J. (2008)

La gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, independientemente del diseño, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas. Valenzuela, R (2013)

Minakata, A.(2009) Las escuelas, tal como existen actualmente están envueltas en dinámicas de cambios sociales en las que la generación de los bienes y satisfactores humanos dependen cada vez más de las capacidades de generar, distribuir y usar conocimientos asociadas a capacidades de aprender de manera flexible, continua y colaborativa; en las que el aprendizaje, no la enseñanza, se constituye en el centro de gravedad y en el eje de la dinámica del desarrollo de las organizaciones de los grupos y de las personas.

La gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica, reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente. El aprendizaje es hoy algo que está en estrecha vinculación con la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, a partir de la visión total que se requiere para poder mirar los fenómenos desde una óptica más global que nos permita ver el proceso ante nosotros como una complejidad justo en la medida de lo que es. La gestión del aprendizaje es lo que se requiere para lograr estos propósitos y tener un aprendizaje de calidad. Caballero, S. (2008).

El verdadero aprendizaje está en la preparación de un docente, en el dominio de los temas, en los métodos de enseñanza y sus didácticas. Si un docente no está nutrido

pedagógicamente y no sabe cómo hacerles entender a los estudiantes por más rutas tengan documentado a sus superiores, la educación siempre estará así como está. El estado debe preocuparse en hacer seminarios con los docentes y hacer más filosófico los temas de todas las áreas. Saber bien los términos, nos ayudaría mejorar la educación. Humani, R. (2013)

Se puede manifestar que para el ámbito de la gestión del aprendizaje el pilar fundamental es el docente ya que es la persona encargada de transmitir los conocimientos a los educandos, para que brinde un buen aprendizaje el docente debe estar bien preparado en pedagogía, en valores, para que logre formar entes productivos para la sociedad.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

Cuando se habla de planificación debemos partir desde lo más recordable posible, quizá comenzando desde nuestros antepasados, es decir desde cuando el hombre era nómada, a pesar de que ellos no tenían lo necesario para aprender, sentían la necesidad de cambiar y trataban de solucionar cada problema que se les presentaba, ellos planificaban cada una de sus actividades para mejorar su calidad de vida, esta planificación lo hacían a través de su razón e imaginación propia. Venegas, P. (2006)

La planificación de la educación debe ser parte de un contexto, de manera que pueda satisfacer las necesidades propiamente educativas, como parte de un todo que constituye un país entero ,para poder realizar esta planificación debe estar relacionada con lo económico, político, social generando así una estrecha relación entre todos los actores que conlleven un cambio en la educación.

Educando (2008) Muchas veces no comprendemos el significado de planificar antes de ir a clases, porque se tiende a asumir esta tarea como una “suerte de trámite con el que hay que cumplir frente a la Dirección del Centro Educativo” y frente a los diversos estamentos de supervisión educativa, sean estos de tipo distrital, regional o nacional.

Desde este enfoque, la planificación se transforma en una actividad más bien mecánica, que no coincide del todo con el desarrollo de las clases en la práctica.

Sin embargo, planificar es una tarea fundamental en la práctica docente, pues permite unir una teoría pedagógica determinada con la práctica. Es lo que posibilita pensar de manera coherente la secuencia de aprendizajes que se quiere lograr con los estudiantes.

Ministerio de Educación de Panamá (2010) La planificación educativa es una técnica constituida por una serie de conocimientos, métodos y procedimientos, técnicas de observación, experimentación, administración que conjugan entrelazar objetivos prácticos, pero para esto la planificación educativa debe venir siguiendo un orden.

Primero la planificación educativa debe ser realizada a nivel constitucional (gobierno), quien es el encargado de plasmar el derecho de los ciudadanos a la educación.

Segundo la planificación educativa pasara a manos Institucionales a través del Ministerio de Educación quien es el que se encarga de hacer conocer el currículo con estrategias y políticas educativas.

Y por último la planificación educativa se lo hace en el sector escolar en donde se realiza las planificaciones didácticas dentro del aula y los docentes son los encargados de cumplir con las metas propuestas.

Filosofo (2009) Llamamos planificación al instrumento con el que los docentes organizan su práctica educativa articulando el conjunto de contenidos, opciones metodológicas, estrategias educativas, textos y materiales para secuenciar las actividades que se han de realizar.

La planificación educativa, es un proceso de previsión, realización y evaluación de las acciones orientadas hacia el logro de los objetivos educacionales previstos. Todo proceso de planeamiento educacional se realiza en función de una realidad concreta, se inscribe en el marco geográfico, social, económico y cultural de una comunidad local y nacional.

La necesidad de comprender y aplicar la planificación en el aula es porque el docente debe plantearse lo siguiente:

QUÉ ENSEÑAR: Para definir qué enseñar tomaremos en cuenta 2 aspectos: los objetivos y los contenidos.

En los objetivos subyace nuestra idea de cómo aprenden los alumnos, del rol del docente y de las características del contenido que queremos que el alumno aprenda.

En la escuela tradicional se priorizaba el contenido, y el alumno era visto como un receptor pasivo. (Modelo normativo).

Los contenidos pueden ser:

Conceptuales se transmite información, procedimentales desarrollo de capacidades y destrezas que queremos que el alumno adquiera y Actitudinales discusión, confrontación y transformación de actitudes y valores.

2) CÓMO Y CUANDO ENSEÑAR: El proceso de aprendizaje de conceptos se desarrolla a través de la necesidad de resolver problemas o responder preguntas. El docente debe prestar atención a las respuestas, para evaluar y reformular permanentemente sus propias propuestas.

El proceso de aprendizaje de actitudes se basa en la confrontación y discusión grupal.

3) QUÉ, CUÁNDO Y CÓMO EVALUAR: hay 3 momentos de evaluación: Evaluación inicial: permite averiguar cuáles son los conocimientos previos de los alumnos, sus actitudes, capacidades y potencialidades.

Evaluación formativa: Se realiza durante el proceso de enseñanza, para detectar los éxitos y los obstáculos que se encuentra. Es corregible, su función es reformular las propuestas del mismo docente a partir de los resultados.

Evaluación sumativa: Atiende al grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Se refiere a la significatividad y funcionalidad (capacidad de uso) de los aprendizajes logrados, y no sólo a verificar que se acrediten.

Google (2013) La planificación educativa se encarga de especificar los fines, objetivos y metas de la educación. Gracias a este tipo de planificación, es posible definir qué hacer y con qué recursos y estrategias realizarlo.

La planificación educativa implica la interacción de diversas dimensiones. Por ejemplo, desde el aspecto social, hay que tener en cuenta que la escuela forma parte de una sociedad y, como tal, los cambios que experimente la trascenderán.

De acuerdo a la dimensión técnica, la planificación educativa debe considerar el uso de la tecnología en la pedagogía, mientras que en cuanto a su dimensión política, debe atender a los marcos normativos existentes.

Por otra parte, la planificación educativa se desarrolla en una serie de pasos. La primera etapa es el diagnóstico, donde se vinculan las necesidades educativas, las condiciones de aprendizaje y los factores externos que afectan al proceso educativo.

El paso siguiente es el análisis de la naturaleza del problema, que supone la comprensión integral de la complejidad de la realidad educativa.

La planificación continúa con el diseño y la evaluación de las opciones de acción. Lo que hace la planificación es tratar de anticipar el resultado de las posibilidades consideradas, a fin de seleccionar la más acorde para el cumplimiento de los objetivos.

Una vez elegida la acción o las acciones a seguir, llega el momento de implantación, que es la puesta en marcha del planeamiento educativo. Finalmente, es el turno de la evaluación, donde se establecen balances para analizar el éxito del proceso y sus resultados.

La planificación es un instrumento primordial que debe realizar el docente para realizar un buen proceso dentro del aula, a través de la planificación el docente puede hacerse una visión de qué, cómo y para qué va enseñar un tema y de esta manera logrará transmitir un buen aprendizaje a sus educandos.

1.2.4.3.1. La importancia de la planificación al enseñar.

Es importante señalar que la planificación es una de las herramientas fundamentales en la organización del trabajo docente, pues permite establecer los objetivos que se desea alcanzar a la hora de aplicar las actividades que se han diseñado para el o los educandos. El resultado de una buena planeación educativa es un desarrollo integral y una eficaz transmisión de los aprendizajes funcionales para que cada niño pueda enfrentarse a su vida futura.

Para realizar una correcta organización del trabajo es necesario previamente dedicar un tiempo para la comprensión de los alumnos, cuáles son sus cualidades, de qué forma se acercan a la educación, qué actividades podrían favorecer un desempeño eficaz del aprendizaje, etc.

Algunos docentes por temor a resultar poco espontáneos o interesantes a la hora de impartir sus conocimientos, tienden a planear sus discursos en tiempo real, sin prestar atención al programa y olvidando plantearse los objetivos de cada clase, de este modo terminan ofreciendo una educación desordenada y deficiente que sólo lleva a que los alumnos se confundan y a que no consigan comprender lo esencial del tema que están aprendiendo.

Si se tiene en cuenta que el objetivo de la planeación es el poder decidir con antelación el futuro que se desea alcanzar, para poner en práctica una enseñanza equilibrada y organizada, podemos decir que un docente que no se organiza en base a una planeación ofrecerá una educación sumamente ineficaz, que sembrará más dudas que respuestas en el alumnado.

Para ser llevada a la práctica, la planificación educativa se ayuda de la didáctica, es decir, del conjunto de técnicas que se emplean en la enseñanza basadas en una serie de principios y procedimientos aplicables en cualquier disciplina. Esta rama de la pedagogía no sólo se preocupa por analizar lo que va a ser enseñado sino, y más atentamente, sobre cómo va a ser enseñado.

La presencia de la didáctica en la planificación educativa es fundamental porque ayuda a comprender que es tan importante el contenido que se ofrecerá como el medio en el que será impartido; se analiza a los estudiantes y el entorno en el que se desarrollan sus vidas, tanto el físico como el afectivo, el cultural y el social. Gracias a la didáctica, el profesor puede realizar adecuadamente su trabajo, consiguiendo que el aprendizaje sea eficiente.

La planificación por parte de los docentes es muy importante, porque a base de la planificación el maestro propone todo lo que quiere que su educando aprenda y se ingenia todas las estrategias posibles para llegar con el conocimiento hacia sus estudiantes.

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

Gómez, G. (2010) Líder es una persona que mira al largo plazo, que marca unos objetivos muy ambiciosos para la organización y que consigue ilusionar a su equipo en la búsqueda de los mismos. No obstante, el líder no tiene por qué ser un especialista en la materia, pero si tendrá que tener una formación sólida e integral, que le permita tener ideas muy claras y un conocimiento global de la actividad que desarrolla.

Considerando que el liderazgo y la comunicación del docente dentro del aula es fundamental para mantener favorable clima laboral en el interior del aula, un docente competente en esta área tiene mejores oportunidades de resolver conflictos al interior de esta, ya que además los estudiantes se sentirán seguros con el aprendizaje que les brinda.

Los talentos humanos protagonistas en cualquier nivel educativo son el docente y el estudiante, donde juegan un papel importante el de la comunicación y el liderazgo. El docente tiene que ser un líder ante el estudiante de este último y el liderazgo del primero, el

objetivo es que dentro del aula siempre haya comunicación entre maestro alumno, el docente tiene que ser en todo momento del trabajo un líder ante los ojos del estudiante.

Vergara, J. (20013) El líder educativo debe ser también, un visionario que sueña solo y con otros, un pragmatista que evalúa con cuidado las consecuencias de sus acciones. Debe tener un hábito indagador, investigador, debe ser un constante estudioso de la escolarización, de la enseñanza y del aprendizaje, con un espíritu aventurero y una actitud humilde. Un líder educativo en el nuevo milenio es, en esencia, un practicante sofisticado.

Un buen liderazgo demanda la creación de condiciones que aseguren una participación amplia, constante y prolongada. Esto incluye respeto, escuchar, intercambio, posibilidad de que todos enuncien sus perspectivas eliminando lo más posible las diferencias que surgen por razones de edad, de género, de nivel educativo, de cultura, de etnia, de habilidad, entre otros aspectos.

El docente no solo forma la sociedad del mañana, sino también a quien ha de dirigirla, por lo tanto, es de vital importancia que nuestra práctica pedagógica considere los aspectos anteriores, que haga ser mejores modelos académicos y de vida. Recordemos que al optar por un estilo de liderazgo optamos por un estilo de sociedad, por un tipo de futuro ciudadano, por una forma futura de decidir y solucionar los problemas, por una forma de cambio, por el compromiso y solidaridad. Por ello nuestra función como líderes educativos es mucho más trascendental que la de cualquier otro líder organizacional.

Salanova, E. (2013) En la relación cultural, social o de orientación y animación entre personas, no es tanto lo que se enseña, o lo que se logra, sino la comunicación que se crea entre el profesor y el resto de las personas, o la misma relación de los integrantes del grupo. Si la comunicación es de dependencia, es decir si se modifican cosas por la fuerza del animador, siempre se mantendrá la dependencia, y no será posible el cambio más que cuando desde arriba se produzca. En los niños, en su primera edad, se da una gran dependencia de parte de los adultos, pero en los adultos, la dependencia debe transformarse en cooperación, en creatividad o en participación.

Como requisito previo, imprescindible en un profesional de la educación, ha de considerarse una especial inclinación, amor y confianza en la tarea trascendente de educar, de transmitir parte importante de sí mismo a los demás con fines de servicio. Se trata en suma de lo que muchos entienden por vocación, aunque este término se preste a distintos reflejos. Es imprescindible que el profesor posea cualidades específicas de su profesión.

Gran confianza en la educación, en su trabajo concreto. Sin fe auténtica en los frutos del proceso que él dirige, difícilmente será capaz de vivirlo con ilusión y entusiasmo y mucho menos transmitirlos a sus estudiantes. La educación, adecuada a los comportamientos sociales de un grupo humano o socialización, se transmite de generación en generación y es en su mayoría inconsciente. La transmisión se realiza normalmente por modelos humanos y por contagio.

Respeto hacia los alumnos, que ha de manifestarse en actitudes de comprensión, ayuda, simpatía, justicia, tendrá sociabilidad y comunicabilidad como actitudes que favorecen procesos de interacción psicológica y social en que inevitablemente ha de basarse el proceso formativo. El profesor debe ser capaz de abrirse a los demás y ofrecer sus conocimientos, sus ideas y su amistad.

Arrien, J. (2008) Todos somos líderes y toda nuestra vida está llena de oportunidades de liderazgo, casi siempre en cosas pequeñas y de manera natural. Vivimos innumerables encuentros en el hogar, en el trabajo educativo, en la calle donde dejamos un mensaje. Esos momentos suman gran parte de nuestra vida. La cotidianidad en la familia, el aula, la escuela, la comunidad, la relación con la gente, constituyen el espacio real del liderazgo educativo. Todo maestro tiene un potencial de liderazgo y comunicación con la permanente oportunidad de abrir ese potencial a los demás, a sus colegas, estudiantes, padres y madres de familia. Esto supone afianzar la propia personalidad, comunicación, la autoafirmación y la autoestima, que viene a ser algo clave en el liderazgo educativo y en la enseñanza.

El liderazgo educativo y la comunicación están vinculados al trabajo. Liderazgo y comunicación, comunicación y liderazgo van juntos. El líder indica el sitio al que ir, señala el camino, nos convence y produce cambios de comportamiento y sentimiento yendo él a la cabeza en una actitud de servicio; sintetiza, proyecta los sentimientos, necesidades, aspiraciones y esperanzas de la gente. Esto hace el maestro todos los días.

El maestro tiene en sus manos algo que la gente necesita, reclama, aspira, es la educación. El maestro es quien incita a activar las capacidades de los estudiantes, la adquisición de conocimientos, destrezas, valores para la vida individual y social. Los padres y madres ven al maestro como el centro, el manantial del que poco a poco fluye el desarrollo de sus hijos, confían en el maestro (a), esperan mucho de él. Los propios estudiantes lo animan e incluso a través de la comunicación logran vencer las dificultades presentadas dentro del aula.

El líder maestro inspira y crea un ambiente de confianza. Hace que los estudiantes trabajen porque antes ha logrado que quieran trabajar, puesto que los ha motivado para trabajar.

El éxito de un líder social, de un educador, es el resultado de un servicio de calidad, porque liderar es poner al servicio de los demás la propia capacidad, la propia vida en momentos sucesivos pero haciendo suyos los momentos, circunstancias y condiciones de sus estudiantes. De ahí que el liderazgo del maestro se nutra de una realidad social, humana, económica y cultural, la que comparte en su propia vida.

Cantero, F.et.al (2011) Desde este punto de vista, presentamos dos de las posibles formas de entender el aula como espacio donde el liderazgo educativo adquiere cuerpo. Como espacio físico, concibiendo el aula como un contenedor, donde actúan el profesor y los alumnos, liderando la mayor parte de las veces el primero el proceso, pero siendo conscientes de los numerosos movimientos que los alumnos también pueden efectuar. Como espacio educativo, físico pero también social, con capacidad de ejercer el liderazgo y la comunicación precisamente por su capacidad de interrelación con las personas, no solo como mero recipiente, contenedor, escenario, sino también como agente educativo. La una, adherida a un modelo más tecnológico (Augustowsky, 2003); la otra, a un modelo crítico y semántico, de meta comunicación educativa (Colom, 2005).

La comunicación es la base que lleva al líder a la posibilidad del manejo y comprensión de sí mismo y del entorno, desarrolla, apropia y fortalece valores en su vida. Debe entenderse que un buen líder tiene la capacidad de comunicar a su grupo para lograr las metas planteadas, la comunicación que brinde éste guiará a sus seguidores al trabajo fructífero y enriquecedor que la sociedad necesita.

El liderazgo y la comunicación son factores que van agarrado de la mano ya que el docente tiene que ser un buen líder en todo el sentido de la palabra, pero para esto debe saber llegar a sus educandos a través de la comunicación para poder realizar un buen desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje.

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

1.3.1. Definición de estrategias.

Silberman, M. (1998) Las estrategias, son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de los estudiantes, los objetivos que se

buscan y la naturaleza de los conocimientos, con la finalidad de hacer efectivo el proceso de aprendizaje.

González, V. (2001) Entendemos por estrategias aquellas acciones que realiza el maestro con el propósito de facilitar la formación y el aprendizaje de las disciplinas en los estudiantes. Para que no se reduzcan a simples técnicas y recetas deben apoyarse en una rica formación teórica de los maestros, pues en la teoría habita la creatividad requerida para acompañar la complejidad del proceso de enseñanza - aprendizaje.

Las estrategias son las encargadas de guiar, de ayudar, de establecer el modo de aprender, y las técnicas de estudio son las encargadas de realizar estas estrategias mediante procedimientos concretos para cada una. Estas deben de completarse de una forma lo más individual posible para ajustarnos a cada caso de cada alumno. Valorando sobretodo su propia expresión de aprendizaje unida a las nuevas técnicas y estrategias que irá aprendiendo de las que ya poseía. El esfuerzo como siempre será determinante por ambas partes.

Stigliano, D. (2008). La estrategia procede del ámbito militar y significa literalmente el arte de dirigir las operaciones militares, así, los pasos o elementos de una estrategia son variados como las tácticas, las técnicas, la logística, los recursos económicos, los recursos de inteligencia, entre muchos otros y requiere de la intervención de la inteligencia y decisiones de muchas personas y por consecuencia, es muy compleja. Regresando al campo de la educación y con el desarrollo del paradigma cognitivo, así como del constructivismo, el concepto de estrategia ha sido transferido, por supuesto creativamente al ámbito de la educación en el marco de las propuestas de enseñar a pensar y de aprender a aprender. Una estrategia diseñada por un docente para que el alumno aprenda a aprender y a desempeñarse integralmente como persona, no puede ser una técnica ni una actividad, ni un método, ni un ejercicio, es algo más complejo, más organizado y bien apoyado en la teoría, pero que debe ser operativo y congruente con los nuevos paradigmas de este siglo.

Pujolás, M. (2001). Con el desarrollo del paradigma cognitivo, así como el constructivismo el concepto de estrategia ha sido transferido al ámbito de la educación en el marco de las propuestas de enseñar a pensar y de aprender a aprender, partiendo de este enfoque la estrategia ha sido definida como un sistema de actividades que permite con economía de esfuerzos y recursos, la realización de una tarea con calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Monereo, C. y A. Castelló (1997) Estrategia es perfeccionar el proceso de enseñanza aprendizaje que en el ámbito educacional se traduce a desarrollar las potencialidades de los docentes a través de un proceso donde los alumnos aprendan a pensar, a participar activa, reflexiva y creadoramente.

Poner en práctica una estrategia dentro del aula involucra buscar el mejor método, técnica que facilite al estudiante su aprendizaje.

Verdaderamente que la estrategia es la manera, la forma, la creatividad con la que el docente va a transmitir el conocimiento a sus estudiantes, el docente es el encargado de buscar la mejor estrategia para desarrollar un buen trabajo dentro del aula.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Al hablar de tipos de estrategias quiere decir buscar las distintas maneras de ampliar, las estrategias de aprendizaje que nos lleven a conductas o pensamientos que facilitan el aprendizaje, de este modo estudiaremos los tipos de estrategias desde las diferentes gestiones.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Consejo Nacional de Educación (2010) Los nuevos escenarios globales inciden directamente en todas las organizaciones sociales y las obligan a emprender rápidas transformaciones. La educación no es ajena a este fenómeno y por esta razón, el sistema educativo enfrenta importantes desafíos para dar respuestas oportunas y pertinentes a las nuevas necesidades de formación de los ciudadanos y en especial atiende a la formación docente para el siglo XXI que brinden una buena educación, para esto ha tomado estrategias que ayuden al docente a estar actualizado en las nuevas reformas educativas. Este reto fue ampliamente reconocido durante los debates realizados por las mesas de trabajo y las deliberaciones de la asamblea del Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016. De allí resultaron cinco líneas de acción en el campo de la gestión:

- 1.-El fortalecimiento de la gestión y el liderazgo del sistema educativo.
- 2.- El fortalecimiento de la articulación entra e intersectorial en los ámbitos nacional, departamental, municipal e institucional.
- 3.- El fortalecimiento de la efectividad y la transparencia del sistema educativo.

4.- La implementación de mecanismos adecuados de inducción, selección, formación y evaluación del desempeño de los responsables de la educación.

5.- El desarrollo de una cultura de evaluación para conocer, realizar y controlar la gestión del sector y de las instituciones educativas.

Embajada del Ecuador (2013) El Ecuador a través del Plan Decenal de Educación 2006-2015, así como del Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013. Desea mejorar la calidad de la educación, en este plan estratégico se destacan esfuerzos dirigidos a reformar el marco legal, a reorganizar la oferta educativa pública, a universalizar el acceso a la Educación Inicial y a la Educación General Básica e incrementar la cobertura del Bachillerato reduciendo la inequidad social, a mejorar la calidad del desempeño docente, a reformar todos los currículos, a prescribir estándares de calidad educativa y a establecer un sistema de evaluación integral. El nuevo sistema de evaluación no sólo monitorea los aprendizajes de los estudiantes, sino también los desempeños profesionales de docentes y directivos, así como la gestión de las escuelas y colegios, lo cual hace más fácil identificar y corregir áreas problemáticas.

Los resultados parciales, cinco años después de haber aplicado estas políticas ininterrumpidamente, indican que las estrategias para aumentar la cobertura del servicio educativo han sido exitosas y han tenido como consecuencia un acceso mucho más equitativo a la educación, y que las estrategias para mejorar la calidad han plantado bases sólidas para lograr un cambio cualitativo en el futuro.

Ministerio de Educación (2010) El sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, quiere satisfacer las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país.

Hernández, A. (1999) se refiere a tres estrategias de carácter didáctico, para la formación de docentes, que pueden considerarse innovadores y complementarias entre sí: la investigación de la práctica docente, la integración de equipos de investigación y el uso de nuevos medios tecnológicos para la enseñanza.

En los últimos años se ha abogado por considerar a la práctica docente como un referente muy importante en los procesos de formación, capacitación y perfeccionamiento de los profesores. Pero qué entendemos por práctica docente o práctica educativa. En una primera aproximación puedo afirmar que es un proceso, integrado por un conjunto de actos, que tiene como propósito enseñar. Implica un conjunto de interrelaciones entre sujetos, que enseñan y/o aprenden. Estas interrelaciones implican encuentros entre personas que tienen diferentes referentes socioculturales y experiencias de vida. Esta condición no solo conlleva la necesidad de conocer las características particulares y socioculturales de los estudiantes y de que éstas sean respetadas por todos los participantes, sino además de comprender que ellos tienen diferentes marcos de referencia para interpretar las situaciones que observan y viven.

De ahí la necesidad de fomentar el sentido ético y de responsabilidad en los docentes y la constante revisión y reflexión del trabajo que realizan. A esto se debe agregar el compromiso político que contiene la labor educativa, en su cotidianidad, derivado de la intención que poseen las prácticas docentes, se busca el logro de ciertos objetivos, se contribuye a formar ciudadanos con determinados valores, se contribuye a mantener, reforzar o transformar una sociedad. El educador debe comprender que trabaja en esta línea y tener claridad acerca de cómo participa al respecto.

Acero, I (2013) Dentro de las habilidades legales se puede manifestar que el estado a través del Ministerio de Educación ha realizado estrategias para mejorar el proceso de los maestros dentro del aula y de esta manera mejorar la calidad en la educación estas estrategias son:

Capacitación docente Un maestro/a socialmente comprometido, debidamente capacitado, dotado de las herramientas didácticas y pedagógicas adecuadas, es un factor clave en el aula, marca la diferencia en la comunidad educativa. En ese sentido apostar a la capacitación, como una inversión en el talento humano docente, procura los mejores resultados al sistema educativo, sea este, público o privado. Los primeros beneficiarios, de estos comportamientos gerenciales orientados a la calidad, innovación en definitiva a la excelencia, son indudablemente la comunidad educativa en su conjunto: estudiantes, padres de familia y los propios maestros, cuyos desafíos profesionales se acrecientan en un proceso de mejoramiento continuo. Es por eso que el Ministerio de Educación a través del programa Si Profe realiza capacitaciones en Lectura Crítica, Inclusión Educativa, Desarrollo del Pensamiento, Educación para la Democracia, Didáctica de Lenguaje, de Matemática y otros vinculados con el desarrollo social y psicológico.

Evaluación docente La evaluación del desempeño docente es una actividad obligatoria, que tiene por propósito el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño académico. Deberá realizarse dentro de los parámetros establecidos en el presente reglamento y de conformidad con la ley. Es independiente de los procesos de evaluación institucional con fines de autorregulación, y acreditación institucional.

Los maestros que cuentan con perfil del Programa para el Mejoramiento del Profesorado deben renovar su permanencia en el programa periódicamente por medio de una evaluación, esto demuestra la productividad y capacidad del magisterio. Por lo tanto, la decisión de evaluar a los docentes de nivel básico es un beneficio para la educación, ya que llevará a tener maestros de educación básica actualizados.

En un primer momento se espera que estén técnicamente y pedagógicamente capacitados para tener un dominio de los contenidos programáticos de los planes de estudio, que además están recientemente renovados, de tal forma que se logre contar con un conocimiento sobre los nuevos enfoques pedagógicos que está manejando el plan de educación básica, así como las herramientas didácticas que implican estos cambios.

Correa, R.et.al (2010) manifiesta también que el Ministerio de educación dota a los docentes el Documento de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, con todas las orientaciones, guías y lineamientos para la aplicación de esta "Nueva Reforma".

El Ministerio de Educación del Ecuador ha puesto a disposición de los docentes una serie de documentos para la actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica. Con lo cual pretende familiarizar a los docentes con la actualización y reorganización que se hizo al currículo de educación básica, a fin de darle coherencia, continuidad y hacerlo aplicable al salón de clases. Interesa orientar a los docentes sobre cómo planificar y evaluar a base de la actualización curricular.

A partir de este documento, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa, una de las estrategias se refiere a la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación Básica y de Bachillerato y a la construcción del currículo de Educación Inicial, así como a la elaboración de textos escolares y guías para docentes que permitan una correcta implementación del currículo.

Las estrategias tomadas desde el ámbito legal han sido encaminadas directamente a mejorar la calidad de la educación, para esto se han propuesto varios proyectos de trabajo que van en beneficio de toda la sociedad. Las metas que se han propuesto a través del Ministerio de Educación son estrategias que utilizan para el mejoramiento de la educación a nivel nacional.

El gobierno trata incansablemente de mejorar todos los nivel educativos, para esto ha sectorizado la educación, de esta manera será más fácil controlar el cumplimiento de los docentes.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación Institucional y Curricular.

1.3.2.2.1. *Planificación Institucional.*

Ander, E. (1993) Como la misma expresión lo indica, es el proyecto que cada institución educativa elabora teniendo en cuenta las exigencias de la legislación educativa, adecuado al entorno y circunstancia en la que se va a realizar la tarea educativa. En otras palabras, es el esfuerzo de adaptar las propuestas educativas generales, a la realidad concreta en la que funciona cada centro educativo. Su elaboración tiene tres propósitos fundamentales:

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

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

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

Lafalla, A. et. al. (1996) Garantizar una actuación coherente, progresiva y coordinada de los docentes, a lo largo del trayecto escolar, para todos y cada grupo de alumnos que circulan por la institución, asegurando el máximo nivel de calidad en los conocimientos básicos y atendiendo a la vez a la diversidad, constituye el gran desafío que debe enfrentar cada equipo docente de una escuela, al concretar su tarea de planificación. La planificación tanto institucional como didáctica es planteada aquí a partir del trabajo en equipo, en el ámbito de cada ciclo. Es en este contexto donde los docentes intercambian experiencias, analizan

problemas y establecen prioridades pedagógicas. Del trabajo en cada ciclo surgirán las metas comunes y las estrategias de acción colectivas que se expresarán en el proyecto educativo que identifica a cada escuela. Sus problemas, sus líneas de acción, sus opciones pedagógico-didácticas, sus formas de organización y sus modos de gestionar las distintas dimensiones curriculares, comunitarias, administrativas se plasmarán en el Plan Institucional como herramienta de transformación. También es en el ciclo donde cada docente encuentra las seguridades de su actuación personal y la posibilidad de ejercer su autonomía profesional, su arte educativo por la experiencia grupal y el saber construido entre todos, Plan Anual, Plan Periódico.

Planificar la institución constituye un proceso de reflexión compartido entre todos los actores que conforman la comunidad educativa, tendiente a detectar los problemas específicos de la escuela tanto referidos a la organización y gestión institucional, como a las prácticas docentes y a la relación con la comunidad y las alternativas de solución posibles, orientadas a ofrecer una mejor educación a los alumnos.

Otra concepción de la planificación Institucional corresponde con determinados discursos y prácticas. Es que, como plantea Zoppi, A (2008) pág. 55 el planeamiento condiciona e instala, desde su propio ámbito de producción, concepciones, situaciones y prácticas socio-educativas que, en sí mismas, generan en todos sus participantes particulares aprendizajes. Prescripciones, capacitaciones, prácticas, normativas y propuestas fueron marcando en distintos momentos históricos la construcción de diversidad de sentidos que, aunque en algunos casos resultan contradictorios, conviven en la cotidianeidad de las instituciones. Si bien este trabajo no pretende realizar un recorrido exhaustivo por las perspectivas que asumió el planeamiento educativo, consideramos que resulta fundamental destacar, desde el comienzo de este trabajo, algunas cuestiones centrales.

En primer lugar, resaltamos el cuestionamiento a la acción de planificación Institucional como una tarea exclusivamente técnica. Cuando aparece en primer lugar la pregunta acerca de cómo se planifica ahora, cuál es el formato, antes de por qué y para qué planificar, esto parecería dar cuenta de un lugar preponderante que siguen ocupando las cuestiones técnicas instrumentales.

Recordemos que especialmente en los 90 los conocimientos expertos y/o técnicos sobre el tema sostenían una neutralidad que ocultaba opciones teóricas, éticas y políticas. Consideramos que necesitamos recuperar la actividad del planeamiento desde una concepción del hecho educativo fundamentalmente ética y política. La planificación

Institucional en todas sus dimensiones como actividad de reflexión de los sujetos docentes desde distintos roles y funciones no puede reducirse a una actividad de análisis técnico, sino que involucra un compromiso ético y social en tanto se orienta al logro de prácticas educativas más justas y democráticas García, M. (1995).

Al proyectar no se elige la realidad en que nos toca actuar pero sí se elige la posición que se decide tomar frente a ella, imaginando que otras cosas, de otro orden, puedan suceder, la posición ética no renuncia jamás a buscar en cada situación una posibilidad hasta entonces inadvertida, aunque sea íntima. Lo ético radica entonces en movilizar todos los recursos intelectuales, sensibles y técnicos para activarla” Birgin y Duschatzky (2001).

Frigerio, G. (1996). pág. 25 En nuestro trabajo de campo encontramos que en muchos casos la planificación es significada básicamente como instrumento de control, se habla de pedir, firmar, corregir, entregar, visar planificaciones. Para oponerse a esto, encontramos algunos testimonios que sostienen que solicitar o exigir una planificación podría llegar a ser interpretado como una acción que coarta la creatividad y libertad del docente. Parecería que el fuerte énfasis puesto en algunos de estos sentidos oculta otros o incluso llega a perder el fundamento del planeamiento.

Desde este análisis sostenemos que en muchos casos la actividad de planificar no logra despegarse de significados heredados y fuertemente instalados en otros contextos socio-históricos para quedar atrapada en ellos.

Así, cuando se pierde de vista su sentido y potencial, la actividad de planeamiento se reduce a la producción de un documento realizado para un cumplimiento formal y no como una herramienta propia y necesaria para la gestión curricular e institucional. Reinstalar el sentido del planeamiento en la agenda educativa es volver a tener la convicción de que “otro mundo puede advenir, y no por inspiración divina sino por decisión de los hombres. Por decisión y acción de los hombres afirmamos que puede haber otro modo, un modo nuevo y distinto de trabajar, más allá, más acá de lo forzoso.

De este modo reafirmamos que el planeamiento, además de un sentido ético, tiene un sentido político.

Teniendo en cuenta que la planificación curricular es un instrumento de mejoramiento en la vida institucional, y es un documento que ayuda a la comunidad docente a innovar los procesos pedagógicos institucionales y administrativo.

Para esto necesitamos del compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa, es por esta razón que pasaremos ver la estructura de la planificación institucional y de que aspectos está conformado.

ETAPAS	TAREAS	HERRAMIENTAS	RESULTADOS
IDENTIDAD	-Construir visión, misión y valores -Objetivos estratégicos	-Multigramación	-Identidadde la InstituciónEducativa
DIAGNÓSTICO	-Determinar los puntos críticos -Contrastar los objetivos estratégicos. -Seleccionar alternativas	-FODA -Guia de observación. -Guia de entrevista	-Cuadro de problemas. -Cuadro de alternativas. -Cuadro de análisis del FODA
PROPUESTA PEDAGÓGICO	-Preparar procesos pedagógicos. -Preparar perfiles de actores. -Adecuar plan curricular básico. -Presisar evaluación	-Estructura curricular básica. -Lineamientos regionales -Estudios locales	-Modelo pedagógico didáctico. -Perfiles de actores educativos. -Procesos pedagógicos
PROPUESTA DE GESTIÓN	-Determinar objetivos. -Configurar organización. -Identificar procesos. -Precisar relaciones con la comunidad. -Construir clima institucional	-Propuesta pedagógica. -Perfiles -Procesos -Principios	-Estructura orgánica. -Procedimientos de gestión. -Clima institucional. -Relación con la comunidad. -Alianzas estratégicas.

Para realizar la planificación institucional tienen que ser tomados en cuenta a todos los actores de la comunidad educativa ya que de ellos saldrá las diferentes estrategias que se utilizaran para planificar el buen funcionamiento de una institución, para esto los docentes deben ser colaborativos y participativos en todo momento.

1.3.2.2. Planificación Curricular.

La planificación Curricular es un procedimiento o juicio que norma y transporta explicativamente un proceso concreto y determinado de enseñanza y aprendizaje que se realiza dentro de una institución educativa. Es el conjunto relacionado de conceptos, posiciones y normas, estructurada en forma permanente anticipadas a acciones que se quiere organizar. Es la construcción conceptual destinada a conducir acciones y de ellas desprenden evidencias que hace posible introducir ajuste o modificaciones a la planificación.

Bernal, M. (2012) La planificación del docente está relacionada con las decisiones de política educativa, nacionales y jurisdiccionales, y con la contextualización institucional, permitiendo de este modo que el diseño y programación de su práctica docente no sea un elemento aislado, pero respetando al mismo tiempo la independencia y autonomía profesional, necesarias para el desarrollo de su actividad. A partir del momento en que el docente comienza a planificar, tanto en la dimensión de proceso mental como en la dimensión referida a la explicitación gráfica, se pone de manifiesto la utilidad de la planificación como herramienta para la toma de decisiones a su vez, la planificación es también producto de decisiones previas y continuas del docente y de la institución.

Ander, E.(1993).Ante todo ha de quedar bien claro que el modelo educativo dentro del cual se enmarca la elaboración del proyecto curricular a nivel de institución educativa, ofrece una forma de respuesta, en el campo de la organización de los estudios, a las necesidades de pluralismo metodológico y de participación, los planes rígidos representan la idea de camino único para alcanzar un objetivo, frente a los planes únicos, uniformes y rígidos, la flexibilidad curricular no es otra cosa que la expresión programática de la variedad de instrumentos y de formas que el hombre de hoy admite para alcanzar un resultado. La flexibilidad curricular, sin embargo, no es solamente la expresión de la idea de la flexibilidad del método científico. También lo es de la participación personal. La participación supone, en efecto, el tener algo distinto que aportar, algo propio que llevar a la comunidad educativa a la que se pertenece y algo propio que buscar en esa comunidad. Hay, pues una idea central en cuanto al rol de los docentes, dentro del modelo curricular es la idea de participación. Ahora bien, en la práctica, el rol de los docentes en la elaboración del proyecto curricular, se ha movido entre dos extremos:

- 1.- la adaptación mecánica, rutinaria y formal de lo que viene hecho o establecido.

2.- una actuación activa/creativa, que transforma al docente en agente de desarrollo curricular.

Este último es el propósito que se busca en el marco general de esta propuesta, aunque en muchos casos no se logre. Lo cierto es que, aun cuando existe todo un camino a recorrer para mejorar la participación y motivación de los maestros y profesores en esta tarea, la propuesta de elaboración de planificación curricular en una institución educativa es un antídoto contra el desconocimiento de la función docente.

Ministerio de Educación (2002) Pág.17 manifiesta que debemos tomar en cuenta muy claramente que la planificación curricular cumple tres fases.

Macrocurrículo Son los lineamientos de la política educativa del país, es la matriz básica del proyecto educativo en el que establecen los objetivos y directrices de validez nacional para el conjunto nacional del Sistema Educativo.

Mesocurrículo Es el Proyecto Curricular Institucional que ha sido definido como el conjunto de decisiones articuladas y compartidas por el equipo docente de un currículo educativo, concretando en el diseño curricular.

Microcurrículo. Programa de Aula es programar en el aula actividades del aprendizaje teniendo como base el currículum y el plan curricular institucional, es la elaboración de estrategias, metodologías educativas con la utilización de textos, recursos y actividades a realizar.

Correa, R. et. al (2010) Para apoyar la tarea del docente, facilitaremos recursos técnicos e información científica recopilada para que cada nivel educativo facilite su trabajo en la proyección microcurricular que corresponda a su responsabilidad, hasta llegar al sistema de clases y de tareas de aprendizaje, para esto debemos seguir la siguiente estructura.

- 1.- Perfil de salida
- 2.- Objetivos educativos de las áreas
- 3.- Objetivos educativos del grado
- 4.- Destreza con criterio de desempeño por bloques curriculares.
- 5.- Precisiones de la enseñanza aprendizaje
- 6.- Indicadores esenciales de la evaluación.

El docente tiene una gran tarea al momento de planificar. La Planificación Micro a través de unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, debe ser mediado con una amplia investigación científica del docente, no limitado a la información contextualizada, limitada y parcial del texto del estudiante sino más amplia de tal forma que fortalezca la preparación cultural, científica y humanística del educador.

La planificación curricular es una de las herramientas de trabajo del docente, quién debe planificar siguiendo todos los parámetros curriculares, comenzando desde el macro currículo hasta el microcurrículo el cual es aplicada en las aulas. El maestro debe estar dotado de todo tipo de información para poder desempeñar bien su rol dentro de las clases.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Montesinos, C, (2003) De acuerdo al sistema de educación en Chile manifiestan que las estrategias de aprendizaje para los docentes debería ir de forma colectiva, ya que hay la facilidad de unir docentes con muchos años de experiencia y docentes que empiezan su trabajo dentro de una misma institución educativa, de ahí que los docentes apuntarían a socializar diferentes expectativas y aprenderían nuevas maneras de realizar las cosas, estarían actualizados, para participar de forma colectiva el maestro aprendería aplicar la:

Inmersión en la indagación e investigación: Participación en el tipo de actividades de aprendizaje que los profesores deben crear para sus alumnos, es decir, investigaciones basadas en la indagación.

Implementación del currículo: Aprender, usar, y refinar la aplicación de un conjunto particular de materiales didácticos.

Desarrollo curricular y adaptaciones: Creación de nuevos materiales didácticos o estrategias y/o adaptación de material existente adecuándolo a las necesidades de sus alumnos.

Talleres, cursos, y seminarios: Utilización de situaciones estructuradas, fuera del aula, que se focalizan en forma intensiva en un tema y que permiten aprender de otros con entendimiento en ese tema.

Investigación-acción: Examen crítico de la propia práctica profesional y del aprendizaje de, los alumnos a través de un proyecto de intervención acompañado de investigación.

Estudio de casos: Análisis de videos o descripciones de situaciones de enseñanza y aprendizaje, focalizado en los problemas identificados, cómo estos pueden superarse y los resultados de aprendizaje.

Grupos de estudio: Participación en interacciones estructuradas, regulares y colaborativas con relación a un tema, con oportunidades para revisar nueva información, reflexionar sobre la propia práctica y analizar los resultados que se están obteniendo en el aula.

Revisión de trabajos de alumnos, sus pensamientos y resultados de evaluaciones:

Estudio cuidadoso del trabajo de los alumnos, lo que producen, para así comprender sus formas de pensar, sus estrategias de aprendizaje e identificar sus necesidades de aprendizaje.

Estos conocimientos permiten elaborar estrategias y materiales didácticos que satisfacen las necesidades de los alumnos.

Entrenamiento y mentor: Trabajar uno a uno con un colega con igual o más experiencia para mejorar la docencia a través de una variedad de actividades, como: Observación de clases y retroalimentación, resolución de problemas y planificación conjunta.

Redes de apoyo profesional: Conectarse con otros profesionales de la educación para explorar temas de interés, definir propósitos y metas compartidas, compartir información y estrategias e identificar y resolver problemas comunes. Estas redes pueden aumentarse al participar en grupos de discusión en la Internet o el correo electrónico. (pág. 105 - 128).

Sarabia, A. et. al. (2003) La formación del docente implica la preparación académica, y una formación humana que le permita tener relaciones saludables y generar un ambiente de verdadero diálogo, intercambio, aceptación y ayuda mutua. Los profesores deben analizar su rol como docentes, en el cual debe quedar muy claro, que es facilitador o mediador del aprendizaje y que debe prestar asistencia al estudiante cuando éste busca conocimientos, ya que su función es orientar y promover la interacción, orientar al estudiante sobre cómo organizarse con otros compañeros y cómo trabajar de manera conjunta.

Álvarez, M. et.al (2008) Los procesos de transformación de las prácticas docentes orientadas a favorecer los procesos de enseñanza y de aprendizaje de grupos sociales desfavorecidos implican combatir en forma simultánea la descontextualización en los

distintos ámbitos señalados. Las iniciativas de cambio se han dirigido, por lo general, a aspectos específicos actualización disciplinar, estrategias didácticas, currículum, gestión institucional, entre otros, y resultan insuficientes porque las transformaciones que se logran obtener en algunos de estos aspectos son contrarrestadas por la resistencia que ofrecen los otros. Por ejemplo, imaginemos que se logra una modificación significativa en las prácticas docentes con relación al campo disciplinar, si este cambio no es acompañado por una profundización equivalente en el conocimiento de las características socio-culturales de los grupos sociales que asisten a la escuela, se reducen las posibilidades de brindar respuestas adecuadas a dichos grupos.

La profesión docente siempre ha necesitado la dotación de un amplio abanico de estrategias y técnicas orientadas al perfeccionamiento de la actividad educativa. Este perfeccionamiento viene determinado por el éxito de un aprendizaje significativo en los cuales el alumno adquiere conocimientos, procedimientos y actitudes.

Barriga, F.et.al. (1999) Estarán de acuerdo en afirmar que nadie puede enseñar lo que no sabe. Si es el profesor el que debe enseñar las estrategias de aprendizaje, es necesario formar profesores estratégicos. Es decir, profesores que:

-Conozcan su propio proceso de aprendizaje, las estrategias que poseen y las que utilizan normalmente. Esto implica plantearse y responder preguntas como ¿soy capaz de tomar notas sintéticas en una charla o conferencia?, ¿sé cómo ampliar mis conocimientos profesionales?, etc.

Aprender los contenidos de sus asignaturas empleando estrategias de aprendizaje, No olvidar, que es la forma en que los profesores aprenden un tema para enseñarlo a sus alumnos, así lo enseñaran y la metodología de enseñanza, influye directamente en la manera en que los alumnos estudian y aprenden.

-Planifiquen, regulen y evalúen reflexivamente su actuación docente. Es decir, plantearse cuestiones del tipo ¿cuáles son los objetivos que pretendo conseguir?, ¿qué conocimientos necesitare para realizar bien mi trabajo?, ¿son adecuados los procedimientos que estoy utilizando?, ¿me atengo al tiempo de que dispongo?, ¿he conseguido, al finalizar la clase, los objetivos que me propuse?, si volviese a dar la clase, ¿qué cosas modificaría?

Ruiz, M. (2010) Las estrategias de aprendizaje son la forma en que enseñamos y la forma en que nuestros alumnos aprenden a aprender por ellos mismos. Si el estudiante se limita a

repetir o reproducir los conocimientos el aprendizaje será repetitivo, pero si selecciona, organiza y elabora los conocimientos el aprendizaje pasa a ser constructivo y significativo. Las estrategias promueven un aprendizaje autónomo, independiente, de manera que las riendas y el control del aprendizaje vayan pasando de las manos del profesor a las manos de los alumnos. Esto es especialmente provechoso cuando el estudiante ya es capaz de planificar, regular y evaluar su propio aprendizaje, es decir cuando posee y domina las estrategias de aprendizaje llamada metacognitivas.

El docente tiene que en su práctica diaria desarrollar los siguientes tipos de estrategias de aprendizaje en el alumno.

Estrategia de ensayo Este tipo de estrategia se basa especialmente en la repetición de los contenidos ya sea escrito o hablado. Es una técnica efectiva que permite utilizar la táctica de la repetición como base de recordatorio, dentro de esta estrategia tenemos: leer en voz alta, copiar material, tomar apuntes, subrayar.

Estrategia de Elaboración En este tipo de estrategia se basa en crear uniones entre lo nuevo y lo familiar por ejemplo resumir, tomar notas libres, responder preguntas, describir cómo se desarrolla la información.

Estrategias de organización Este tipo de estrategia se basa en una serie de modos de actuación que consiste en agrupar la información para que sea más sencilla estudiarla y comprenderla.

El aprendizaje en esta estrategia es muy efectiva con las técnicas de: resumir textos, esquemas, subrayado, podemos incurrir en un aprendizaje más duradero no solo en la parte de estudio sino en la parte de la comprensión.

Estrategia de Comprensión Este tipo de estrategia se basa en lograr, seguir la pista de la estrategia de aprendizaje que se está usando y del éxito logrado por ellas y adaptarla a la conducta. La comprensión es la base del estudio, supervisan la acción y el pensamiento del alumno y se caracteriza por el alto nivel de conciencia que requiere, dentro de este tipo de estrategia está la planificación, la regulación y la evaluación final.

Estrategia de apoyo Se basa en mejorar la eficacia de las estrategias de aprendizaje mejorando las condiciones en que se van produciendo, dentro de estas estrategias se desarrolla la motivación enfocando la atención y la concentración, manejar el tiempo. El esfuerzo del alumno junto a la dedicación de su profesor será esencial para su desarrollo.

El docente debe buscar varias estrategias dentro del aula para que los estudiantes tengan un aprendizaje significativo y fructífero, ya que a través de las estrategias que aplique dentro del aula dependerá que su clase quede entendida por parte del estudiante, hay que tomar en cuenta que no todos los estudiantes tienen la misma capacidad de aprender.

Para lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes se debe buscar muchas estrategias con las cuales se pueda llegar al entendimiento del alumno, el docente es una persona creativa por naturaleza por lo tanto busca la mejor manera de llegar a sus educandos.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Tablada J. (2008) El líder pedagógico, en sentido estricto, no puede enseñar a otros sobre todo a formarse culturalmente, como se le podría enseñar a alguien a rellenar un formulario. Con un simple discurso o sermón, rara vez convence a alguien para que cambie sus paradigmas. La destreza de este tipo de líder pedagógico, reside en la capacidad de convencer a las y los educandos a que realicen la experiencia por sí mismos, convirtiéndose en ejemplo viviente de libertad y energía, de compromiso y responsabilidad, de guía y modelo para elevarse por encima de niveles rastroso hasta grandes alturas mentales y espirituales. En una sociedad cada vez más cambiante, la educación tiene la imperiosa necesidad de encontrar sus raíces espirituales, el sentido de su destino y la dirección verdaderamente humana. Por eso resulta imprescindible un cambio de paradigma donde exista un liderazgo educativo que busque el apoyo y la camaradería de quienes piensan de igual forma, en la esperanza de que cuando un grupo o una colectividad se juntan en una búsqueda y un objetivo común, la eficacia es mayor. Especialmente cuando cada persona encuentra su puesto a partir de sus propios recursos. Esto quiere decir que el verdadero líder educativo incentiva el poder de la vocación en sus estudiantes, provocándoles una

sensación grupal de destino, en el cual sus acciones, según sus capacidades, siempre son significativas e importantes en la consecución de un mismo propósito.

Dentro del contexto reformista que se viene implementando casi década a década en los sistemas educativos, algunos autores (Alvarado y Coyle, 1997) sostienen que es fundamental desarrollar el rol de profesor líder, en base a estrategias de poder de abajo hacia arriba de involucramiento en el mejoramiento escolar. Las funciones más características de tal rol corresponderían entre otras, a generar dispositivos para compartir conocimiento sobre la práctica pedagógica, difundir principales hallazgos sobre la enseñanza y el aprendizaje, implementar proyectos de investigación, acción, participar con los demás actores de la comunidad educativa, ser mentor de profesores novatos. Pero dichas funciones para ser efectivas deben ser apoyadas por los directores ya que a menudo quedan fuera de los circuitos de decisión escolar y por otro cuando se le dan tareas de liderazgo, carecen de habilidades de influencia que les permitan mayores atribuciones.

La agenda próxima en la mejora del ejercicio de la dirección, de acuerdo con las orientaciones Day, S. et.al (2009) opina que el liderazgo centrado en el aprendizaje es vincular el liderazgo con el aprendizaje del alumnado. Un liderazgo para el aprendizaje toma como núcleo de su acción la calidad de enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizaje alcanzados por los alumnos. El asunto prioritario es qué las prácticas de la dirección escolar crean un contexto para un mejor trabajo del profesorado y conjuntamente de todo el establecimiento educacional, impactando positivamente en la mejora de los aprendizajes del alumnado. El liderazgo está en la escuela y no en la persona del director que ha de construir su propia capacidad de liderazgo. Las dimensiones transformacionales del liderazgo junto con el liderazgo instructivo o educativo en los últimos años han concurrido en un liderazgo centrado en el aprendizaje del alumnado, del profesorado y de la propia escuela como organización. Más específicamente se entiende como un liderazgo centrado en o para el aprendizaje. Esta perspectiva no es un modelo más de los que han desfilado en torno al liderazgo sino que expresa, en el contexto escolar, la dimensión esencial del liderazgo, cuya relación causal recogen diversas investigaciones. La creación de una cultura centrada en el aprendizaje de los alumnos requiere promover la cooperación y cohesión entre el profesorado, un sentido del trabajo bien hecho, desarrollar comprensiones y visiones de lo que se quiere conseguir.

Ministerio de Protección Social de Colombia (2001) Para poder contar en la Organización con planes de liderazgo y comunicación interna efectivos, es necesaria la elaboración de un plan estratégico de comunicación y liderazgo insertado en la cultura de la organización que permita a través de los medios y canales adecuados cubrir las necesidades de

comunicación y liderazgo en los docentes que presentan los individuos y grupos que componen la organización.

Esta estrategia de comunicación y liderazgo pasa necesariamente por varias etapas:

1.- Compromiso de la Alta Dirección. Sin el apoyo, o con un apoyo insuficiente desde la cúpula directiva es imposible la introducción de cualquier tipo de cambio en la organización.

2.- Diagnóstico de la Situación de Comunicación en la organización. Los planes de comunicación deben basarse en una auditoría de comunicación y no en la intuición o en los gustos del equipo directivo.

3.- Diseño del Plan: definición de objetivos, selección de medios, planificación de acciones, tiempo realización, establecimiento de mecanismos y procedimientos para el seguimiento durante y al final de la implementación.

4.- Estrategia de Comunicación. Sensibilización y Negociación. Es necesario sensibilizar, mentalizar y formar en comunicación a los docentes de todos los niveles para que tomen conciencia de su importancia.

5. Implementación y Seguimiento. La implementación debe ir acompañada de un sistema de seguimiento y retroalimentación constante, para identificar las desviaciones a los objetivos y sus causas y poder diseñar acciones correctoras.

Zamora, M. (1998) define el liderazgo a nivel organizacional como el desarrollo de un sistema de capacidades y habilidades que permiten identificar y potenciar al máximo la fortaleza de los recursos humanos de la organización, dirigiendo a las personas hacia las metas marcadas para lograr el éxito organizacional y al mismo tiempo satisfacer las necesidades de los individuos.

1.3.2.4.1. Estilos de liderazgo.

Casares, D. (1996). Los estilos varían según los deberes que el líder debe desempeñar y su compromiso con la realización y cumplimiento de las expectativas de sus docentes. Se han usado muchos términos para definir los estilos de liderazgo, pero tal vez el más importante ha sido la descripción de los tres estilos básicos:

El líder autócrata: se hace cargo de toda la responsabilidad, fija los objetivos del grupo teniendo en cuenta sus propios intereses. Siente que es el único que está capacitado para tomar decisiones, centralizando sobre sí mismo el poder.

El líder democrático: Fija los objetivos del grupo teniendo en cuenta una meta común. Crea condiciones para trabajar en equipo, apoyando el aporte de ideas y sugerencias y aceptando la misma siempre que sea posible y práctico.

El líder que adopta el sistema de rienda suelta o líder liberal: Permite la completa libertad en la toma de decisiones del grupo. Y ejerce poca dirección en la consecución de objetivos. Permanece pasivo ante la organización de su trabajo.

1.3.2.4.2. Características de un líder.

Álvarez F. (1998) Un buen liderazgo y comunicación impartida por parte de los docentes llevara al éxito dentro de las aulas y se logrará un buen aprendizaje, para esto el docente tiene que estar dispuesto a:

Impulsar el cambio: El líder trabaja junto con su equipo en proponer iniciativas de cambio con una visión más amplia que la de su propia área y en línea con el proyecto global de la empresa.

Autoexigencia: El líder genera en los colaboradores el sentido de autoexigencia en su propio desarrollo profesional, ligándolo al éxito del equipo.

Impulsar valores culturales: El líder evalúa y apoya individualmente a cada colaborador en la práctica de dichos valores.

Alinear al equipo en torno al propósito: El líder instruye a sus colaboradores en la facultad de captar nuevas oportunidades en su área de gestión.

Establecer objetivos: El líder establece conjuntamente con sus colaboradores objetivos de forma que todos sus miembros son capaces de valorarlos mediante indicadores.

Delegar tareas: El líder delega sin abdicar de sus responsabilidades. Comparte problemas, ofrece sugerencias y alternativas adecuadas para completar el trabajo.

Trabajar en equipo: El líder integra en compromisos y objetivos la práctica de los conocimientos y habilidades adquiridas y promueve la promoción de los colaboradores más polivalentes.

1.3.2.4.3. Estrategias para el manejo de un buen liderazgo.

Se establece como estrategias para que un liderazgo tenga transformación y comunicación clara, abierta y continua que pueda permitir con mayor facilidad el logro de los objetivos y que los conocimientos teóricos del líder se basen en las siguientes estrategias.

1.-**Atención mediante la visión:** Los líderes son las personas más orientadas hacia los resultados, y los resultados llaman la atención. Sus visiones o intenciones imponen respeto y atraen a la gente hacia ellos. Pero el liderazgo, es además, una transacción entre líderes y los seguidores. Los unos no podrían existir sin los otros.

2.-**Sentido mediante la comunicación:** El éxito requiere de la capacidad de proyectar la imagen apremiante de un estado deseado de cosas, la imagen de clase de imagen que les produce a otros entusiasmo y sentido de compromiso, es inseparable de un liderazgo eficaz.

3.- **Confianza mediante posicionamiento:** Liderazgo es lanzarse al aire con tal conocimiento de un mismo, y con tal energía de colaboración que pueda mover a otras personas a desear seguir adelante.

4.-**El despliegue del yo mediante la autoconsideración positiva:** Consta en tres componentes principales: Conocimiento de fortalezas, capacidad para discernir el ajuste entre las fortalezas o debilidades propias y las necesidades de la organización.

Para tener un buen liderazgo en el campo formativo, se deberá tener una magnífica comunicación con todos los miembros de la comunidad educativa, ya que es muy importante dialogar para lograr entenderse entre seres humanos y llegar a un entendimiento que llene las necesidades o expectativas de la sociedad.

La mejor estrategia y arma que tiene el maestro es la comunicación y el liderazgo dentro del aula, sin duda que para desarrollar bien su trabajo tiene que ser bastante expresivo y abierto, para que entre en confianza con los estudiantes dentro del salón, de esta manera se convertirá en el líder que levanta emociones, sensaciones y calidez de parte de sus estudiantes.

CAPITULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación constituye la elaboración del plan metodológico del estudio, la forma de organización y determinación de las estrategias y procedimientos que permitirán la recolección de datos, su procesamiento, análisis e interpretación, con el propósito de dar respuesta a los problemas planteados.

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

Transversal: Se considera transversal porque el estudio se realizó en un momento determinado, como si fuera un corte en el tiempo, de modo que se observaron los valores normales de cada docente. En pocas palabras es una investigación que recopila datos en un momento único.

Exploratorio: El objetivo es examinar un tema o problema poco conocido que no ha sido abordado antes; es decir que, en la revisión de la literatura e información preliminar de campo, se ha encontrado guías e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio. Este se trata de una exploración inicial en un momento específico.

Descriptivo: Se podrán indagar los niveles de una o más variables de una población dada. Considerando las variables en estudio se determina que la investigación es de carácter descriptiva puesto que estos tienen como objetivo establecer como es y cómo se manifiesta un determinado fenómeno que atrae la atención de tal manera que se limita a identificar sus características o propiedades en un momento determinado, sin que el investigador tenga acceso a controlar o manipular a conveniencia las variables en estudio.

2.2. Contexto.

Este proyecto de investigación se realiza en la Unidad Educativa Gabriel Noroña, Ubicada en la provincia de Pichincha, cantón Quito, parroquia de Píntag entre la calle General Píntag

y Sucre, es una institución que viene funcionando desde 1915, en el sector rural, régimen Sierra con un sostenimiento fiscal, su nombre lo lleva en honor al ingeniero Gabriel Noroña quién fue la persona que más luchó por la construcción de la escuela, Al inicio era una institución solo de niños, funcionaba con 80 niños y 6 maestros, pero con el transcurso del tiempo y el avance de la sociedad, la escuela se hizo mixta y ha ido creciendo, hoy en día funciona con 817 alumnos y 38 docentes, es una de las escuelas más deseadas por los habitantes de la parroquia, sin duda una escuela que está con cada uno de sus docentes dispuestos a dejar en alto el nombre de la institución.

2.3. Participantes.

Tamayo (1996) expresa que la muestra es un subgrupo de la población total que se toma para la investigación.

En este caso el proyecto de investigación realizada en la escuela Gabriel Noroña de Píntag del sector público, perteneciente a la zona rural y que cuenta con 38 docentes que representan el 100% de la población y de los cuales 5 docentes que representan el 13,15% fueron tomados para la investigación del Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

De los 5 docentes que se tomaron para la investigación 4 eran de sexo femenino y 1 de sexo masculino, la edad de los docentes varían entre los 42 y 58 años de edad, cada uno de los docentes tiene diferente tiempo de experiencia así:

- Docente 1 tiene 16 años de experiencia laboral.
- Docente 2 tiene 30 años de experiencia laboral.
- Docente 3 tiene 34 años de experiencia laboral.
- Docente 4 tiene 22 años de experiencia laboral.
- Docente 5 tiene 38 años de experiencia laboral.

También se manifiesta que cada uno de los docentes posee título relacionado con la docencia, se dice que los 5 docentes investigados tienen título de tercer nivel, que trabajan en grados de Educación Básica de forma presencial con nombramiento de parte del Ministerio de Educación.

Además se puede decir que los docentes dentro del aula aplican las destrezas con criterio de desempeño que están relacionadas a cada una de las áreas básicas dentro de la

educación como es: Matemáticas, Lengua y Literatura, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos.

Diccionario Enciclopédico Ilustrado (1996). Método es una palabra que proviene del término griego *métodos* “camino” o “vía” y que se refiere al medio utilizado para llegar a un fin. Su significado original señala el camino que conduce a un lugar. (pág.763).

En este trabajo de investigación se puede decir que entre los métodos que se utilizaron en el presente estudio, se describe los siguientes que sugieren Bickman y Rog (1998).

Método descriptivo: Un estudio descriptivo es normalmente el mejor método de recolección de información que demuestra las relaciones y describe el mundo tal cual es.

En el transcurso y realización de la presente investigación se trabaja con el método descriptivo el cual ayudó a describir las características del centro educativo Gabriel Noroña, su situación Geográfica, Su funcionalidad , la realidad sociodemográfica de los docentes en investigación y poder observar directamente ¿Cómo es el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje?.

Método Analítico-Sintético: Aquí a través de una encuesta personal se puede evidenciar el trabajo de cada uno de los docentes dentro del aula y tener una breve visión de cómo es el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Método Inductivo-Deductivo: Parte de los casos particulares a hechos generales y de ello llega a centrarse en hechos particulares. Este método, sirve para reunir la información de los cinco casos particulares del desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje de la escuela Gabriel Noroña, para luego establecer una semejanza y diferencia entre los resultados obtenidos de acuerdo a lo investigado.

Método Estadístico: asume como proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de las características, variables o valores numéricos de un estudio o de un proyecto de investigación para una mejor comprensión de la realidad y una optimización en la toma de decisiones. Este método fue utilizado para representar las

características comunes de cada uno de los docentes investigados en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Método Hermenéutico: Se basa en la observación de los casos en investigación, su interpretación e información que se toma de los cinco docentes de la escuela Gabriel Noroña, para adquirir una clara y precisa comprensión del desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje.

2.4.2. Técnicas.

Es la forma específica para el cumplimiento de un procedimiento, es decir técnica es procedimiento en acción.

Entre las técnicas utilizadas para la recolección de datos de la presente investigación se utiliza:

2.4.2.1. Técnicas de investigación bibliográfica.

Para la recolección de la información se utiliza las siguientes técnicas:

Lectura: Se maneja para recolectar la información más detallada de las diferentes gestiones como: Legal, Planificación, Comunicación y liderazgo que irá dentro del marco teórico.

Mapas conceptuales y organizadores gráficos: Sirven para recolectar de manera organizada y detallada la información, para extraer lo más primordial de la investigación que se realiza.

El resumen o paráfrasis: Esta técnica fue de vital importancia para organizar cada uno de los párrafos y sintetizar las ideas en el presente trabajo.

2.4.2.2. Técnicas de investigación de campo.

Entre las técnicas utilizadas:

La Observación: Se realiza dentro de la institución Gabriel Noroña, especialmente en las aulas de los cinco docentes investigados, se lo realiza de forma silenciosa sin participar en ninguna actividad dedicándose exclusivamente a observar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula, para recolectar la mayor cantidad de información y construir un diagnóstico sobre el desempeño docente.

La encuesta: De la misma forma se realiza la encuesta a cada docente en investigación a través de un cuestionario elaborado, para la recolección de datos que servirá para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: Legal, de planificación, del aprendizaje y de la comunicación y liderazgo.

2.4.3. Instrumentos

Para el presente trabajo se utiliza los siguientes instrumentos:

El Cuestionario: El cual fue aplicado a cada uno de los docentes que se investiga para recolectar información.

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

Este cuestionario tiene la siguiente estructura:

La primera parte está formada por los datos generales de cada uno de los docentes como edad, sexo, tiempo de servicio, sostenimiento, nivel de educación.

La segunda parte se refiere a la autoevaluación docente, conformada por cuatro ámbitos de gestión: Legal, de planificación, de aprendizaje, Comunicación y liderazgo, cada uno de los cuáles será evaluado tomando en cuenta los aspectos de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

Registro de información: Se aplica para observar el proceso pedagógico de cada uno de los maestros en investigación, su objetivo es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de realizar un breve análisis de los procesos pedagógicos y mejorar la práctica docente dentro del aula.

Este instrumento consta de dos ámbitos de gestión: del aprendizaje y de liderazgo y comunicación que se evalúa a través de la frecuencia es decir el nivel de desarrollo y cumplimiento de las actividades dentro del aula.

2.5. Recursos.

2.5.1. Humanos.

Son las personas que colaboran en la investigación para alcanzar los objetivos individuales relacionados directos o indirectamente con el trabajo, así tenemos:



Elaborado por: (Ango, Luz 2013)

2.5.2. Materiales institucionales.

Son los medios físicos y concretos que ayudan a conseguir algún objetivo entre ellos tenemos:

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Unidad Educativa Gabriel Noroña

2.5.3. Económicos.

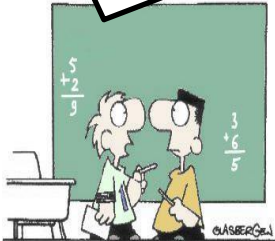
Son los medios materiales o inmateriales que permiten satisfacer ciertas necesidades dentro del proceso de investigación.

Para realizar esta investigación se tuvo que manejar los medios económicos propios, los cuáles fueron utilizados para movilización 20 dólares y para materiales de papelería como: papel boon, esferos, CD, impresiones y anillados 50 dólares con treinta centavos.

2.6. Procedimiento.

Es aquel que se plantea secuencialmente en el orden que se ha seguido en todo el proceso.

1.- Identificación del objeto o problema motivo de investigación.



2.- Formulación del Problema.



3.- Trabajo de campo



4.- Recolección de datos



5.- Redacción del Marco Teórico.



6.- Elaboración de las matrices.



Elaborado por: (Ango, Luz 2013)

7.- Elaboración de la Metodología



8.- Comprobación de hipótesis o respuestas a las interrogantes.



9.-Extracción de conclusiones.



10.- Elaboración de las recomendaciones.



11.-Presentación del Informe.



Elaborado por:(Ango, Luz 2013)

**CAPITULO III
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de gestión legal.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		73,20	
PROMEDIO		9,15	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

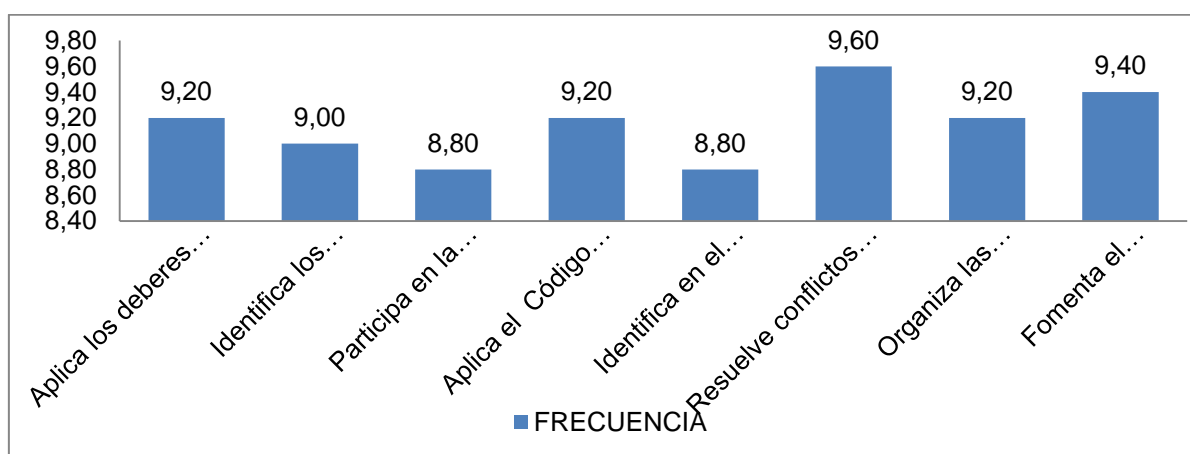


Figura 1. Frecuencia del desempeño docente en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestra claramente que trabajan pegados a la ley, sin embargo se puede observar que en el literal **1.3 (Participa en el código de convivencia institucional señalada en la ley Orgánica de Educación Intercultural)** obtuvo una frecuencia de 8,80, mientras que en el literal **1.5 (Identifica en el plan decenal de educación los objetivos, políticas y metas concretadas en proyectos y actividades)** alcanzó una frecuencia de 8,80, puntuaciones que se presentan medianamente bajas con respecto a los demás indicadores. Frente a lo expuesto se concluye que el docente evaluado debe reflexionar más en cuanto a la aplicación de los procesos enmarcados de acuerdo a la ley, teniendo muy en cuenta que es obligación trabajar siguiendo los procesos que la ley lo dictamina, así mismo frente a los resultados obtenidos se puede manifestar que el docente

fortalezca la integridad cultural, fomente la identidad en la diversidad, consolide una sociedad con conciencia intercultural, fortalezca el país pluricultural y multiétnico.

Finalmente la LOEI (2011) en su literal m, t determina como principios de actividad educativa La educación para la democracia y la Cultura de paz y solución de conflictos. Para ello los centros educativos deben trabajar con los elementos enmarcados en la ley.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
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	9,20	92%
TOTAL		75,20	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

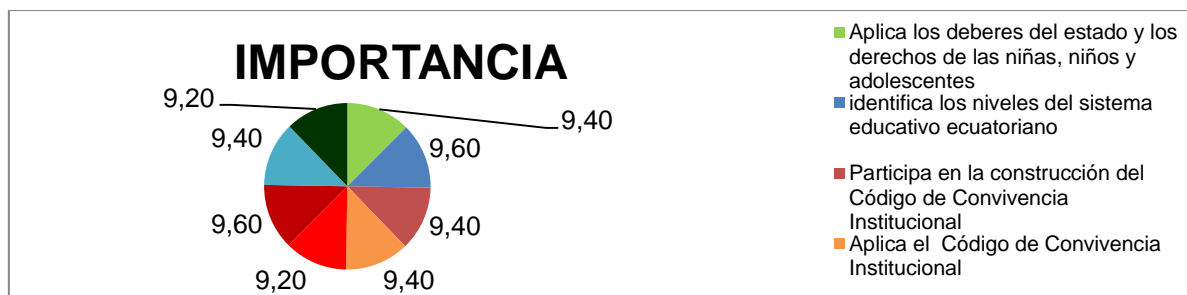


Figura 2. Importancia del desempeño docente en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

El Reglamento de la LOEI, establece que los docentes, como profesionales de la educación, deben dar soluciones para ayudar a todos los estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral, deben cumplir con todas sus actividades para realizar bien su desempeño docente.

Los resultados que se observan en la tabla indican que en el literal **1.5 (Identifica en el plan decenal de educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades)** tiene una importancia de 9,20 y en el indicador **1.8 (Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional)**, obtuvo una importancia de 9,20, puntuaciones que se ven poco bajas respecto a los demás indicadores. Con estos

antecedentes se puede decir que los docentes investigados fomentan el cumplimiento del reglamento de educación, pero no en su totalidad.

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

Tabla 3. Nivel de Conocimiento del desempeño docente en el ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		73,40	
PROMEDIO		9,18	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

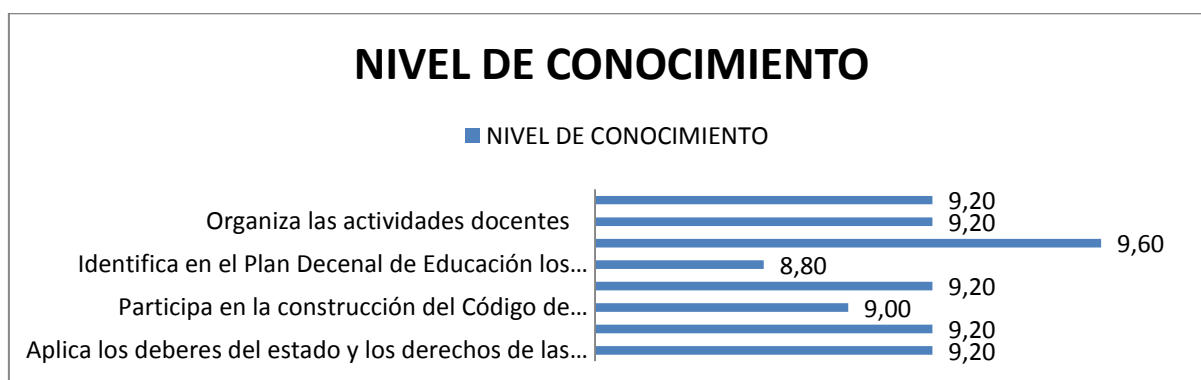


Figura 3. Conocimiento del desempeño docente en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

Las características del trabajo docente y sus contextos de realización constituyen elementos claves a la hora de considerar los saberes que requieren y los que pueden formular en el curso de su actuación, es importante que el maestro conozca todo lo referente a la LOEI.

En esta tabla podemos mirar claramente que el indicador **1.5 (Identifica en el plan decenal de educación los objetivos, políticas y metas, concretadas)** obtuvo un nivel de conocimiento de **8,80**, el cual es un promedio poco bajo en relación a los demás indicadores. Frente a esto se puede observar que los docentes investigados no aplican con profundidad sus conocimientos en cuanto a planes y programas planteados, para fomentar el sentido ético y responsable sobre el trabajo que realizan.

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 planificación

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL		139,60	
PROMEDIO		9,31	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

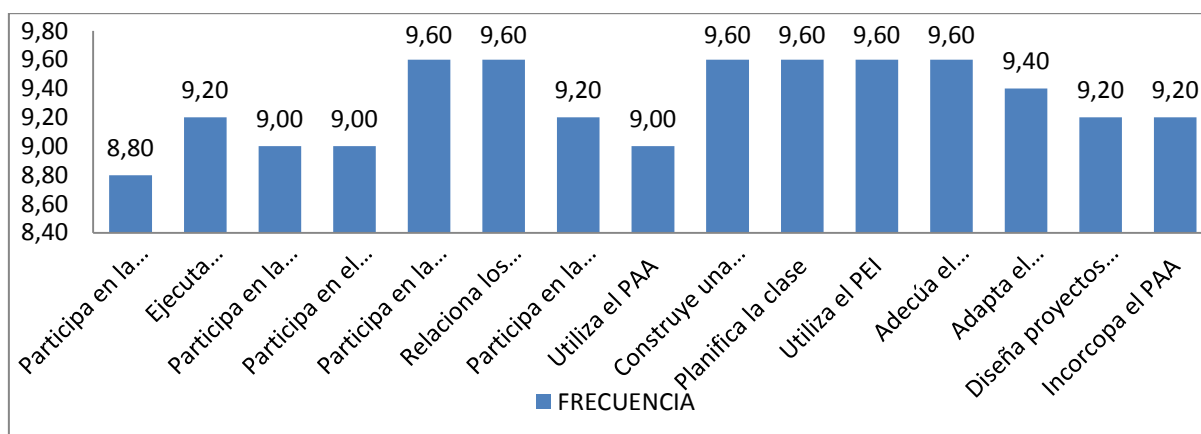


Figura 4. Frecuencia del desempeño docente en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

El docente a la hora de planificar para motivar a sus participantes debe cumplir un rol fundamental en lo personal, familiar y en lo social. Los roles del docente en la planificación para motivar a sus colaboradores se orientan a lograr un desarrollo humano sostenido, apoyándose en la creatividad humana en la propiedad intelectual, en el poder de la mente y en el trabajo individual y en equipo. Flores, Mm (2010)

La siguiente tabla nos informa que en el literal **2.1 (Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional)** se obtuvo una **frecuencia de 8,80**, el cual frente a los otros indicadores se muestra medianamente satisfactoria, Frente a esto se puede darse cuenta que los docentes investigados no cumplen de manera completa en la elaboración del PEI. Sino que ejercen la función directiva sobre las tareas de cada uno y restringiendo la participación en la elaboración del plan Institucional.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		143,40	
PROMEDIO		9,56	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

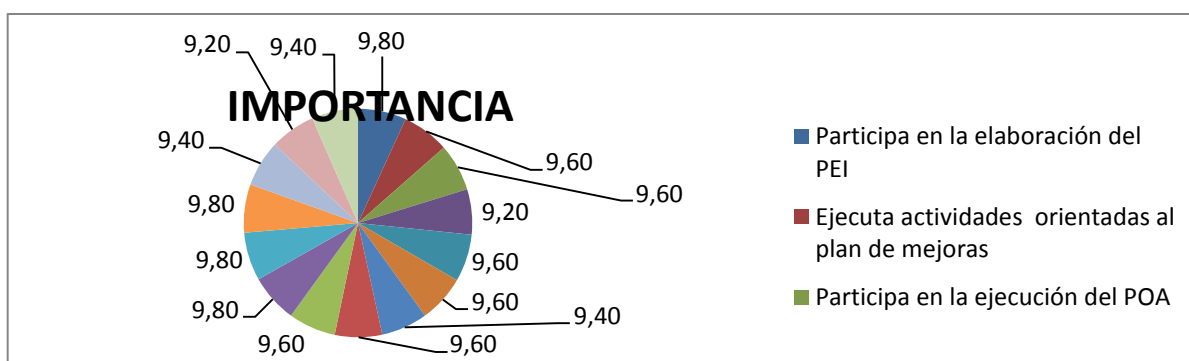


Figura 5 Importancia del desempeño docente en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

Los resultados obtenidos por medio del instrumento de autoevaluación docente, muestran todos los indicadores muy satisfactoriamente, aunque el indicador **2.4 (Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación)** tiene como importancia de 9,20 en cambio en el literal **2.14 (Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer**

las áreas del conocimiento) obtuvo una importancia de 9,20, puntuaciones que indican frente a los demás indicadores como satisfactoria, de acuerdo a este análisis los docentes investigados no garantizan el buen funcionamiento institucional. Recordar el sentido del trabajo en grupo para la elaboración de diferentes instrumentos en bienestar de la institución es volver a tener la convicción de que otras generaciones llegarán.

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 docente en el ámbito de la planificación

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
TOTAL		141,40	
PROMEDIO		9,43	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

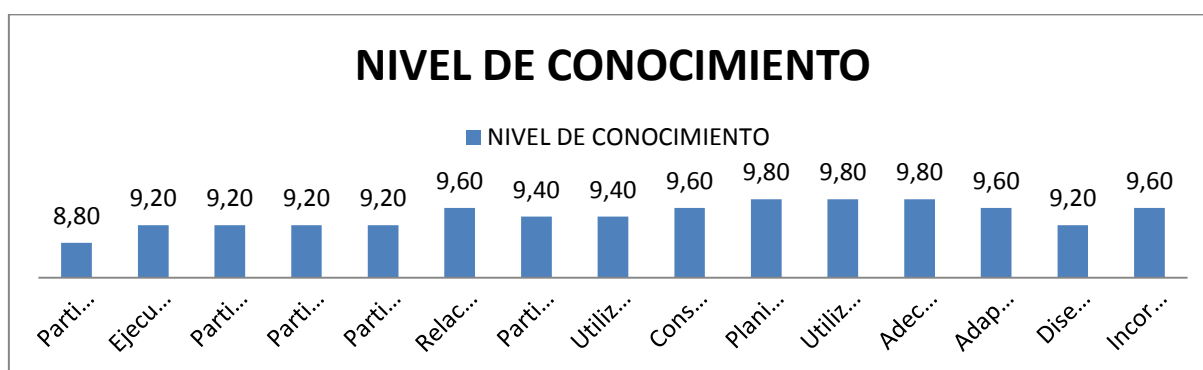


Figura 6 Importancia del desempeño docente en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

En esta tabla se puede dar cuenta que los indicadores de nivel de conocimiento en el ámbito de planificación curricular son muy satisfactorios, Sin embargo el indicador **2.1 (Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional)** obtuvo un nivel de conocimiento de 8,80 el cual se muestra como una puntuación baja frente a los demás indicadores. En esto se

puede decir que los docentes investigados no tienen esa colaboración total para elaborar el PEI, más bien se centran en realizar planificaciones de importancia personal y no a la colaboración grupal que debiera tener como institución.

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 enseñanza aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
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	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		94,40	
PROMEDIO		9,44	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

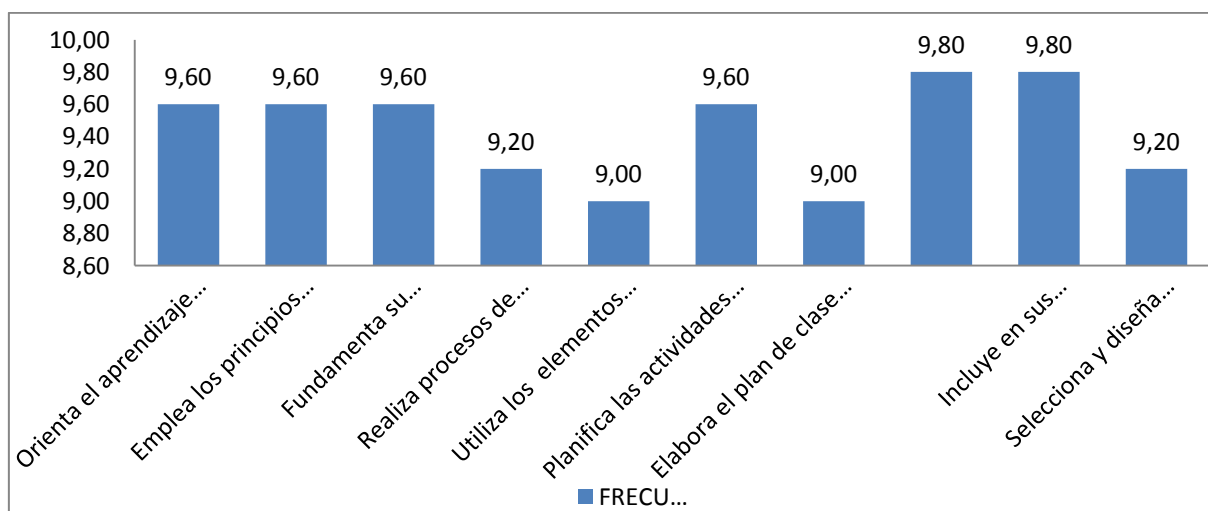


Figura 7. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

La LOEI en su Art. 25. Manifiesta que son deberes y atribuciones de los profesores elaborar su plan de trabajo, formular los objetivos curriculares y seleccionar los contenidos programáticos, la metodología y los instrumentos de evaluación, de acuerdo con las condiciones socio-educativas y culturales en las que se realiza el proceso educativo.

Los resultados obtenidos de la investigación sobre la gestión del aprendizaje muestran sus indicadores como muy bueno, pero en los indicadores **3.5 (Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase)** consiguió una frecuencia de 9,00 y en el indicador **3.7 (Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de asignatura)**, alcanzó una frecuencia de 9,00 puntajes que se ven bajos respecto a los demás indicadores, Frente a esto los docentes investigados no toman conciencia que necesitan de un amplio abanico de estrategias y técnicas orientadas al perfeccionamiento de la actividad educativa.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
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	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
TOTAL		95,20	
PROMEDIO		9,52	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

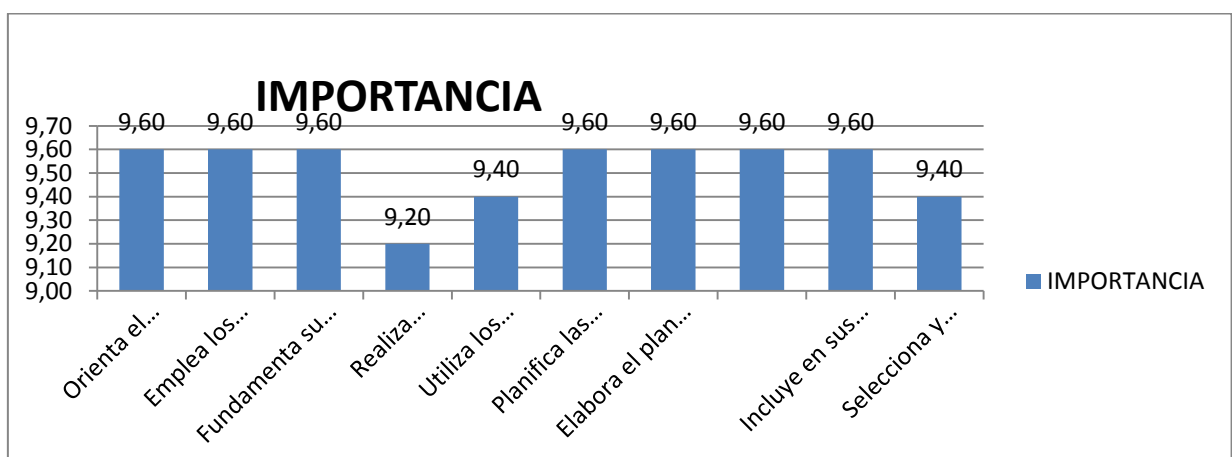


Figura 8. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

La LOEI en su Art. 23 dice que el docente debe propiciar la investigación y experimentación pedagógicas, así como la innovación y adaptación curricular, de acuerdo a las directrices impartidas por la Autoridad Educativa Nacional.

La siguiente tabla, revela que sus indicadores indican puntajes muy satisfactorios, pero el indicador **3.4 (Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente)** obtuvo una importancia de 9,20, puntaje que se muestra inferior a los demás. Lo que quiere decir que los docentes investigados no dan en su totalidad la importancia a los procesos de investigación educativa, para que sea satisfactorio y provechoso para el estudiante.

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

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

Nº 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	9,60	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	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
TOTAL		95,60	
PROMEDIO		9,56	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

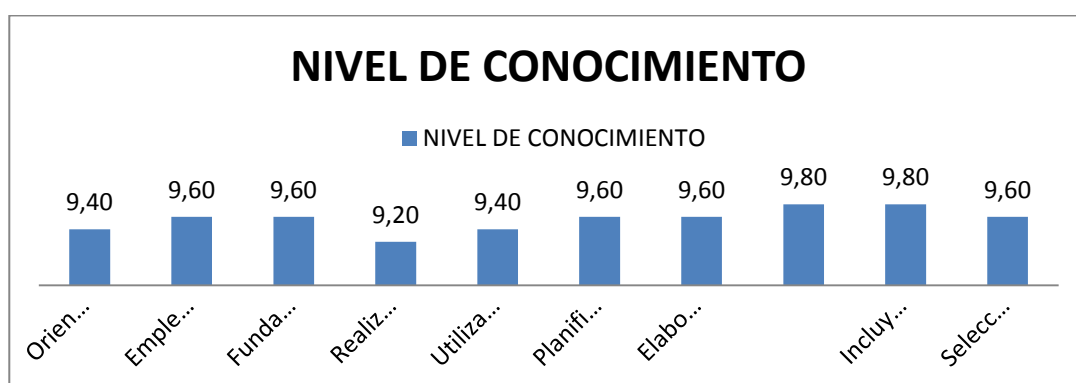


Figura 9: Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

El nivel de conocimiento encontrado en los resultados que botaron los instrumentos de autoevaluación se puede ver claramente que en todos los indicadores se observa puntajes altos, sin embargo el indicador **3.4 (Realiza proceso de investigación educativa para**

fortalecer su práctica docente) obtuvo un nivel de conocimiento de 9,20, puntaje que es menor a todos los demás, Esto indicaría que a los docentes les falta poner mayor énfasis en sus investigaciones educativas para desarrollar mejor su desempeño dentro de las aulas, ya que el aprendizaje de hoy en día es algo que está en estrecha vinculación con la formación cognitiva, afectiva, de parte del docente.

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje.

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

INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	9,00	92%	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	9,20	96%	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	9,20	96%	92%
TOTAL		28,40	27,40		
PROMEDIO		9,47	9,13	95%	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

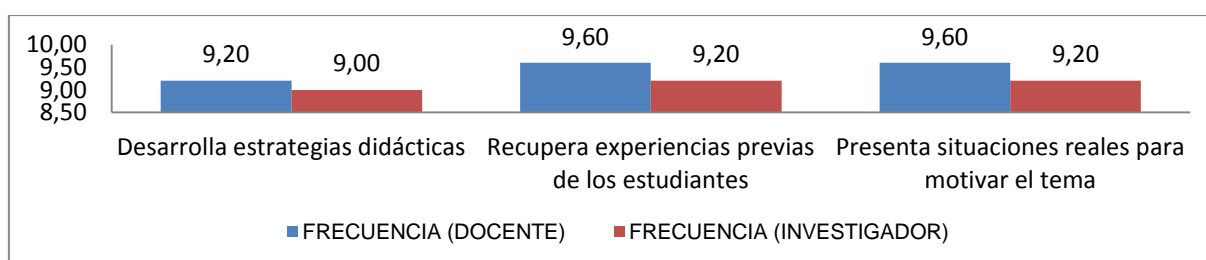


Figura 10: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje durante el inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

La LOEI, en su art. 24 literal f, manifiesta que es obligación del docente, diseñar procesos didácticos de recuperación pedagógica para que los alumnos logren partir con su aprendizaje.

Los resultados obtenidos del instrumento autoevaluación docente y observación docente en el ámbito del aprendizaje en el inicio, muestra a todos sus indicadores muy satisfactoriamente, aunque el indicador **3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas para**

recuperar prerrequisitos), obtuvo una frecuencia de 9,20 por parte de los docentes investigados y una frecuencia de 9,00 por parte del investigador, puntajes que se ven bajos ante los otros indicadores. Frente a esto se puede observar que a los docentes les falta buscar estrategias que le ayuden a recuperar prerrequisitos dentro del salón de clases y de esta manera logre contar con conocimientos sobre nuevos enfoques pedagógicos que está manejando el plan de educación básica.

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 enseñanza-aprendizaje durante el desarrollo.

DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	9,00	96%	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	9,00	94%	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	9,00	94%	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	9,00	92%	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	9,00	92%	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	9,00	90%	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	8,80	96%	88%
TOTAL		65,40	62,80		
PROMEDIO		9,34	8,97	93%	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

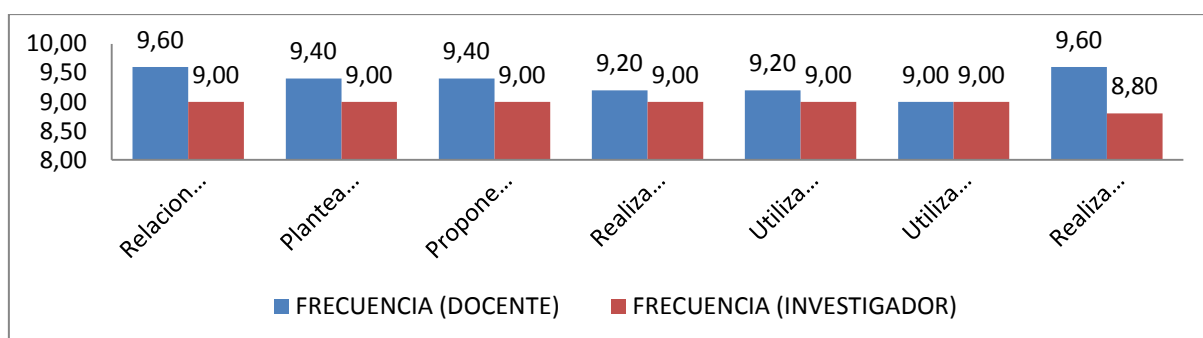


Figura 11: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje durante el inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

La LOEI, manifiesta en su art. 23 literal g, que el docente debe seleccionar y recomendar los procesos didácticos más convenientes para la dirección del aprendizaje y la aplicación del conocimiento en el aula en las diferentes áreas académicas.

Los puntajes obtenidos en el instrumento de autoevaluación y observación docente en el proceso aprendizaje se ven que sus indicadores son muy satisfactorios, sin embargo el indicador **3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula)** obtuvo una frecuencia por parte de los docentes investigados de 9,60, pero por parte del investigador se obtuvo 8,80 puntajes que se indican relativamente satisfactorios ante los demás indicadores. Ante esto se observa que a los docentes les falta aplicar actividades que conlleven a la aplicación del conocimiento dentro del salón de clase para poder profundizar con el aprendizaje de los estudiantes.

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 enseñanza-aprendizaje durante la evaluación

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	8,80	92%	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	8,40	96%	84%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	8,40	88%	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	9,00	96%	90%
TOTAL		37,20	34,60		
PROMEDIO		9,30	8,65	93%	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

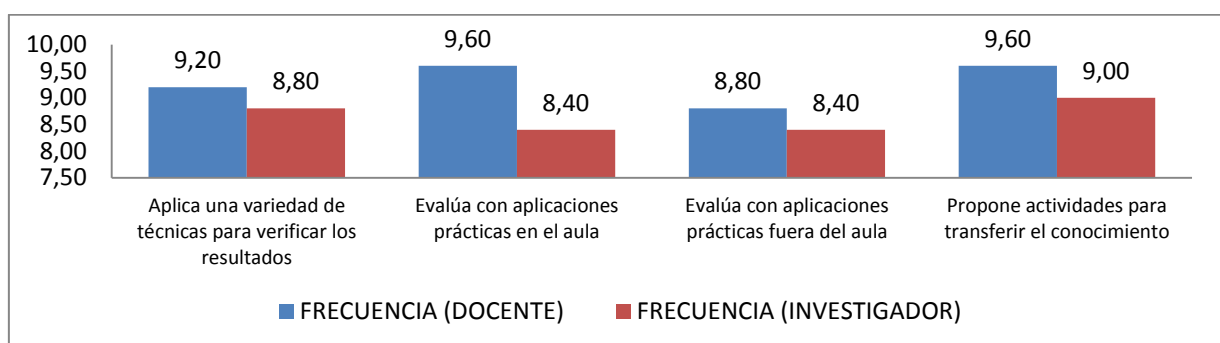


Figura 12 frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje durante la evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

La LOEI, en su art. 25 literal b manifiesta que los docentes tienen que formular los objetivos curriculares y seleccionar los contenidos programáticos, la metodología y los instrumentos de evaluación, de acuerdo con las condiciones socio-educativas y culturales en las que se realiza el proceso educativo.

En la siguiente tabla se puede mirar que los resultados obtenidos en el proceso aprendizaje en la parte de evaluación sus indicadores muestran satisfactoriamente los resultados, pero en el indicador **3.13.3. (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula)** obtuvo una frecuencia por parte de los docentes investigados de 8,80 y de parte del investigador de 8,40, puntajes que son bajos con respecto a los otros indicadores. Ante los resultados obtenidos se puede decir que los docentes investigados no buscan la manera de utilizar el espacio físico con el que cuenta la institución para evaluar y de esta manera facilitar la formación y el aprendizaje de los educandos.

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 enseñanza-aprendizaje durante la visión global

VISIÓN GLOBAL

Tabla 13. Visión global de la frecuencia del ámbito de la gestión de aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,47	9,13	95%	91%
3.12	DESARROLLO	9,34	8,97	93%	90%
3.13	EVALUACIÓN	9,30	8,65	93%	87%
	TOTAL	28,11	26,75		
	PROMEDIO	9,37	8,92	94%	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

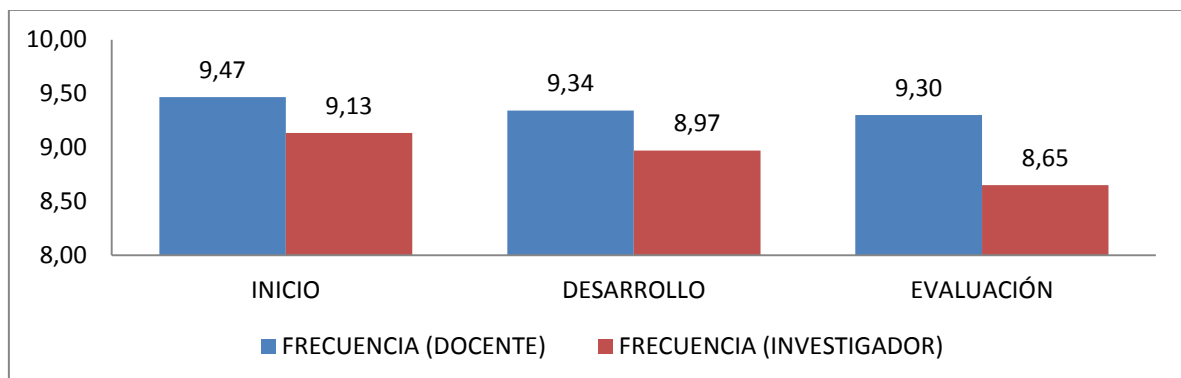


Figura 13: Visión global de la frecuencia del ámbito de la gestión de aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

Aquí de forma global los resultados indican que la gestión del aprendizaje en su parte inicial y de desarrollo muestran satisfactoriamente su proceso, pero en la parte de la evaluación indica una frecuencia de 9,30 por parte de los docentes y de 8,65 por parte del investigador, puntajes que son inferiores al resto de indicadores. Ante esto se observa que los docentes no utilizan los espacios que brinda la institución para evaluar el proceso educativo dentro o fuera del aula. Planificar la forma de evaluar fuera de las aulas identificará las necesidades de aprendizaje de los alumnos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	28,40	
	PROMEDIO	9,47	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

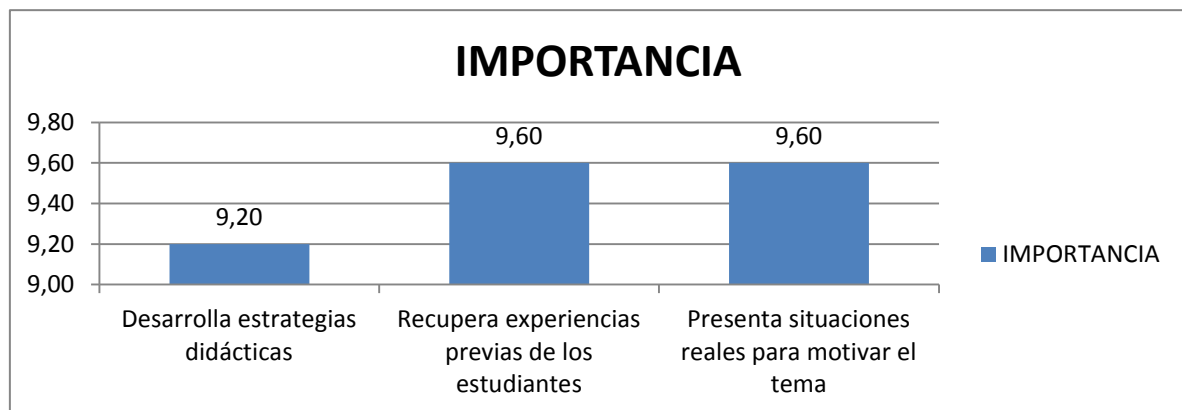


Figura 14. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en el inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

La LOEI, en su artículo 25 manifiesta que el docente debe buscar las diferentes estrategias para coordinar la planificación didáctica dentro del área, de conformidad con las orientaciones impartidas por parte del Fortalecimiento Curricular.

Los resultados obtenidos del instrumento de autoevaluación aplicado a los docentes del centro Educativo Gabriel Noroña en el ámbito de aprendizaje en su inicio, los indicadores en el nivel de importancia muestran muy satisfactorios, sin embargo el indicador **3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas)**, logró una importancia de 9,20, puntaje que se observa menor a los demás indicadores. Frente a esto se puede mirar que los docentes investigados no aplican suficientes estrategias que logren un verdadero aprendizaje en sus educandos y de esta manera garanticen la educación dentro de la sociedad. Para concluir autores como Álvarez (2008) señala que las iniciativas de cambio se han dirigido por lo general a aspectos específicos de estrategias didácticas.)

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 en el desarrollo.

DESARROLLO

Tabla 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en el 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	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
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	9,40	94%
TOTAL		66,20	
PROMEDIO		9,46	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

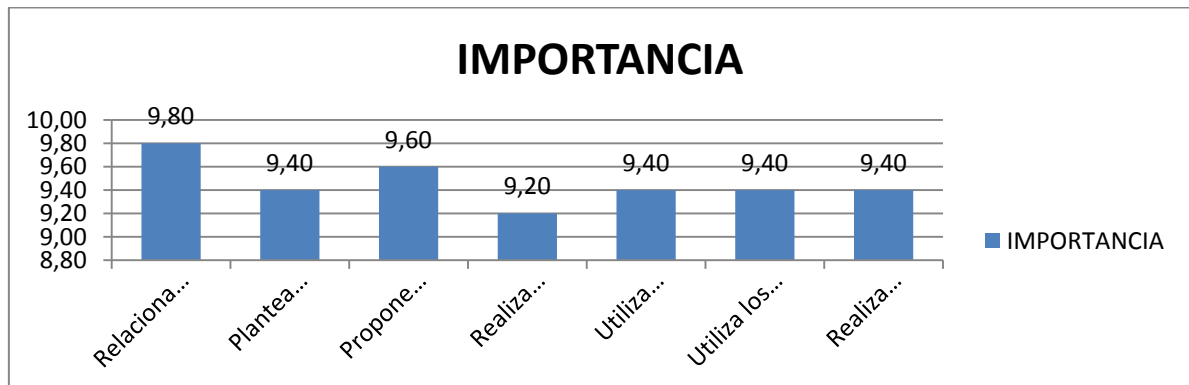


Figura 15: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en el inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

Las mentes del alumno difiere mucho de parecerse a pizarras limpias, y la concepción constructivista asume este hecho como un elemento central en la explicación de los procesos de aprendizaje y enseñanza en el aula. Aprender cualquiera de los contenidos escolares suponen, desde esta concepción, atribuir un sentido y construir los significados implicados en dicho contenido. Ahora bien, esta construcción no se lleva a cabo partiendo de cero, ni siquiera en los momentos iniciales de la escolaridad. El alumno construye personalmente un significado o lo reconstruye desde el punto de vista social sobre la base de los significados que ha podido construir previamente. Justamente gracias a esta base es posible continuar aprendiendo, continuar construyendo nuevos significados López, J. (2009)

El resultado que bota el instrumento aplicado a los docentes en el ámbito aprendizaje en el proceso de desarrollo muestran sus indicadores como un proceso satisfactorio, aunque el indicador 3.12.4 (**Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento**) muestra un nivel de importancia de 9,20, puntaje que se ve bajo al resto de indicadores, ante esto se puede mirar que a los docentes les falta aplicar estrategias para , llevar a cabo el aprendizaje que se les plantea a los alumnos, con niveles de inteligencia, razonamiento y memoria que le van a permitir un determinado grado de comprensión y realización de la tarea.

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 en la evaluación.

EVALUACIÓN

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	36,80	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

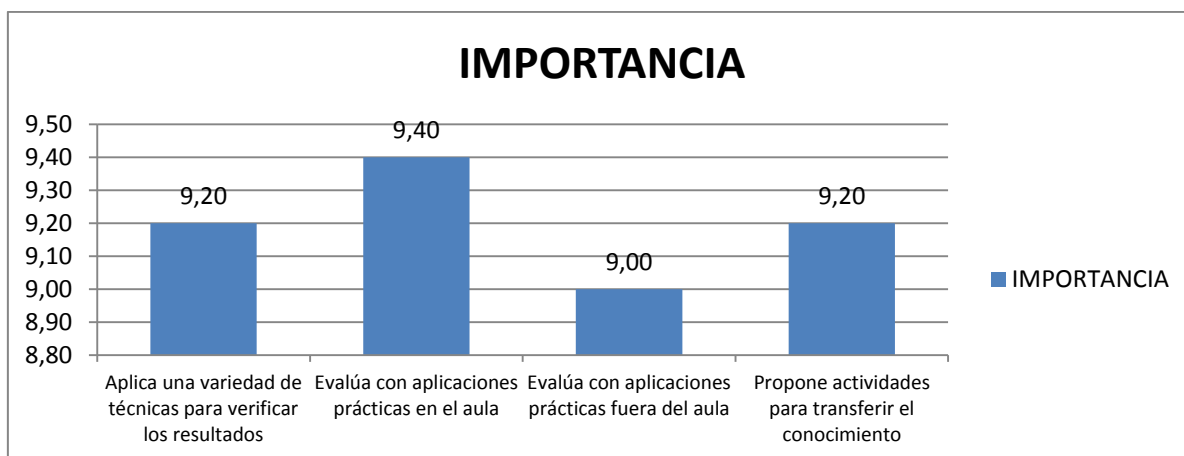


Figura 16: importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en la evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

La evaluación fuera de aula sugiere el uso de los espacios físicos que brindan las instituciones como una alternativa viable y prometedora para llevar a cabo los nuevos requerimientos, tanto de las instrucciones para realizar la tarea, como de la evaluación de la escritura. Con el nuevo modelo de evaluación, el estudiante se convierte en un agente activo y deja de ser únicamente el objeto de evaluación. Molina, P. (2000)

Dentro de los resultados de nivel de importancia en la evaluación podemos observar que los cuadros muestran un alto índice entre los indicadores, pero en el indicador **3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula)** obtuvo una importancia de 9,00, puntaje que es bajo ante los demás indicadores, por consiguiente se puede mirar que a los docentes investigados les falta sustentar los alcances de los objetivos previamente trazados con respecto a la evaluación del aprendizaje fuera del aula, no ocupan los espacios que brinda la institución para poder reorientar cuantas veces fuere necesario los procesos durante su desarrollo, es una de las funciones más importantes de la evaluación.

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 en la evaluación

VISIÓN GLOBAL

Tabla 17. Visión Global del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,47	95%
3.12	DESARROLLO	9,46	95%
3.13	EVALUACIÓN	9,20	92%
	TOTAL	28,12	
	PROMEDIO	9,37	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

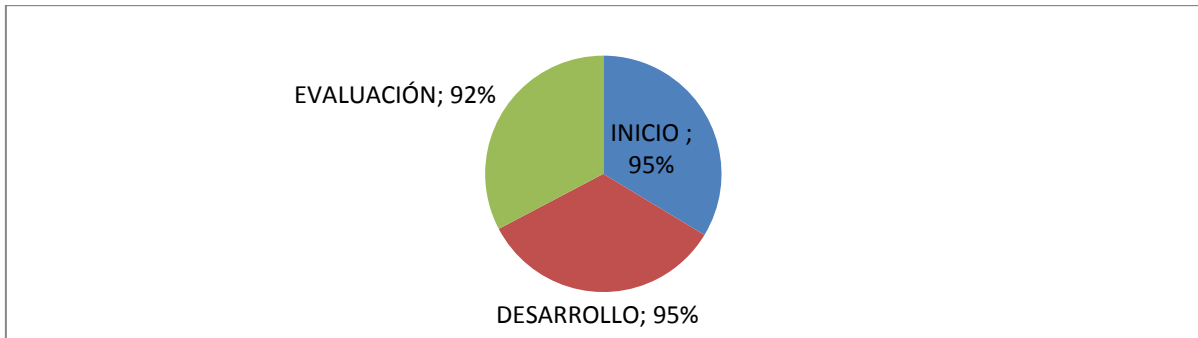


Figura 17. Visión Global del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

La tabla indica a simple vista que el nivel de importancia en el ámbito del aprendizaje arroja como resultado en sus indicadores muy satisfactorio, pero en el indicador **3.13 (Evaluación)** se obtiene como nivel de importancia 9,20, puntaje que es bajo ante el resto de indicadores. Frente a lo expuesto los docentes no establecen puentes de conexión entre el plano de elaboración y el plano de las prácticas de evaluación fuera del aula, tampoco buscan suficientes estrategias que conlleven a una buena práctica docente dentro del aula.

3.3.2.9 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje. Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
TOTAL		28,60	
PROMEDIO		9,53	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

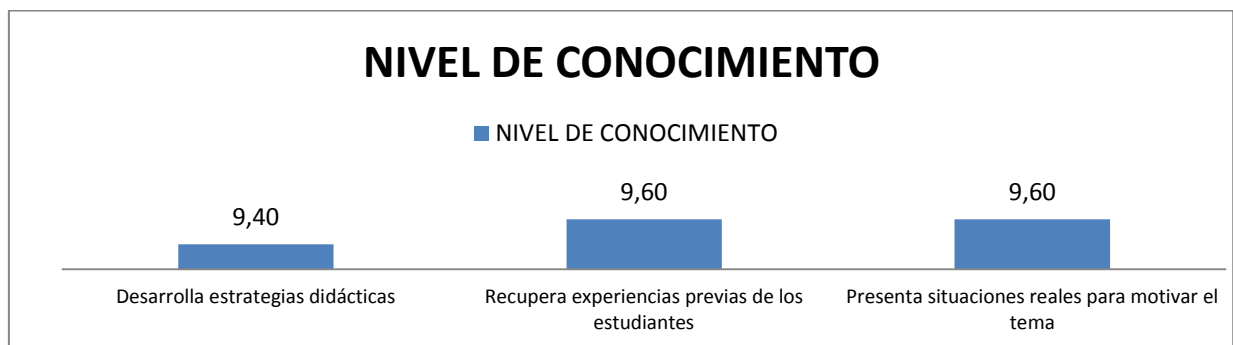


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en el inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

Al observar los resultados en el nivel de conocimiento en el desempeño del aprendizaje al inicio, vemos que sus indicadores enseñan puntajes muy satisfactorios, pero el indicador **3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos)** tiene como nivel de conocimiento 9,40, puntaje que es un poco inferior al resto de indicadores, Por consiguiente se mira que los docentes no buscan nuevas estrategias para recuperar el conocimiento previo en el alumno, a pesar que trata que el estudiante construya el nuevo conocimiento con estrategias que no profundizan la recuperación de conocimientos previos de donde parte el alumno hacia el nuevo aprendizaje.

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

Tabla 19.Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en el 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	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
TOTAL		67,20	
PROMEDIO		9,60	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

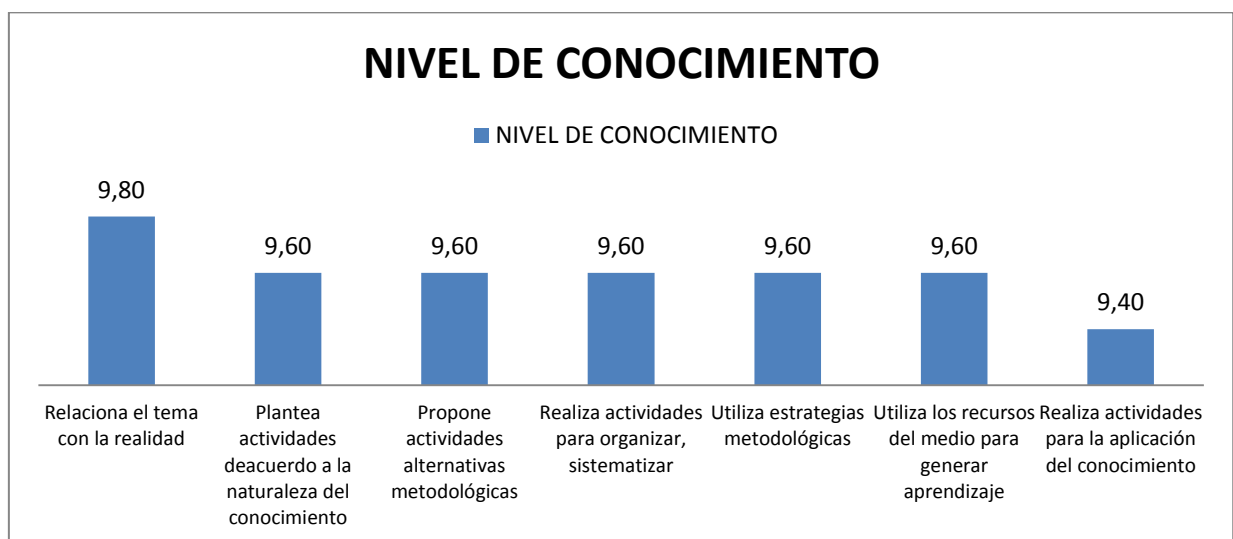


Figura 19: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en el desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

La siguiente tabla nos indica que los docentes tienen indicadores elevados en el proceso de desarrollo, pero el indicador **3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento dentro del aula)** obtiene como nivel de conocimiento 9,40, puntaje que es relativamente bajo al resto de indicadores, por consiguiente se observa que los docentes no se dedican a la búsqueda de estrategias para lograr con efectividad la aplicación de los conocimientos en sus alumnos. Desde este punto de vista, no sólo hay que enseñar las técnicas, (subrayar, toma apuntes, hacer resumen.), también hay que adiestrar al alumno para que sea capaz de realizar por sí mismo las dos tareas metacognitivas básicas.

3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en la evaluación.

EVALUACIÓN

Tabla 20. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en la evaluación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
TOTAL		37,20	
PROMEDIO		9,30	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

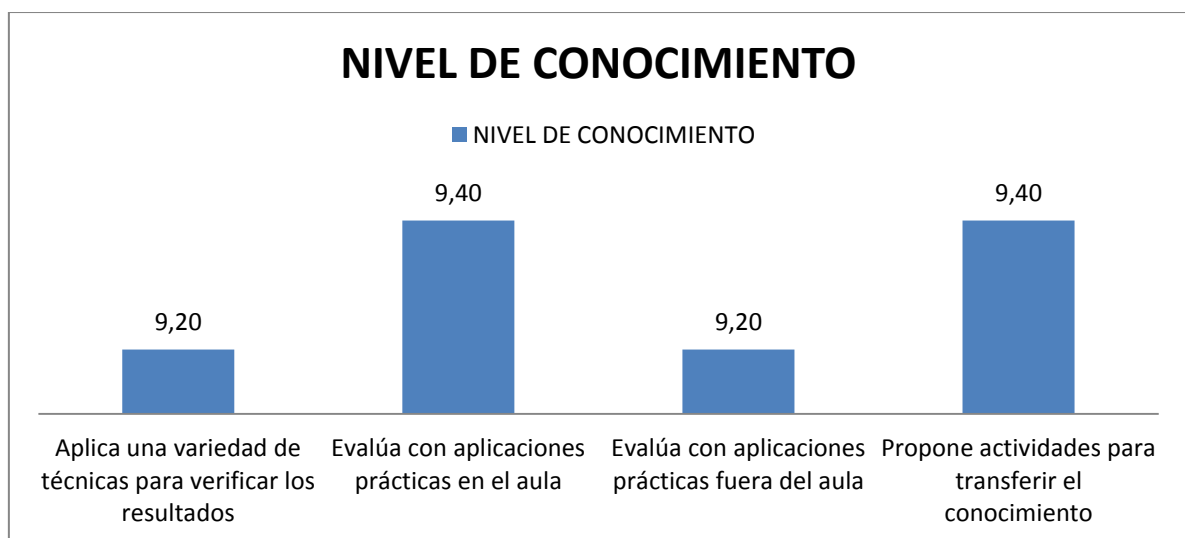


Figura 20: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en la evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

El análisis de este cuadro estadístico en relación a la evaluación en el ámbito del aprendizaje nos indica un resultado muy favorable entre sus indicadores, aunque sus indicadores **3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje)** obtuvo un nivel de conocimiento de 9,20, al igual que su indicador **3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula)** también tuvo un nivel de conocimiento de 9,20, puntajes que están mínimamente bajos ante los demás indicadores, ante lo expuesto se puede ver que a los docentes evaluados les falta engrandecer esfuerzos para aplicar mejores estrategias en cuanto a la evaluación del alumno, se puede decir que la evaluación es un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizan en la toma de decisiones que permita mejorar la actividad educativa valorada.

3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en la visión global.

VISIÓN GLOBAL

Tabla 21. Visión global que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
TOTAL		27,80	
PROMEDIO		9,27	93%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

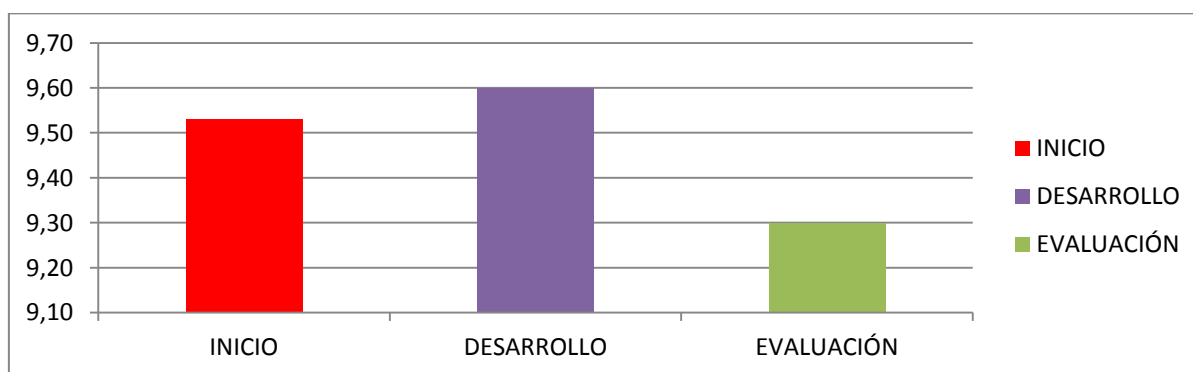


Figura 21. Visión global que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del Proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

De forma global podemos ver los resultados obtenidos en el proceso de aprendizaje donde sus indicadores muestran efectividad del proceso al inicio y durante el desarrollo del aprendizaje, pero su indicador **3.13 (Evaluación)** obtiene un nivel de conocimiento de 9,30 puntaje que se encuentra bajo en relación a los demás, Por consiguiente podemos mirar que los docentes investigados no consideran con profundidad su planificación para efectivizar el aprendizaje dentro del grupo y de esta manera plantear estrategias de evaluación acordes al desenvolvimiento de los estudiantes, más bien siguen con los mismos procesos evaluativos de tiempos pasados donde no se logra desarrollar en su totalidad la evaluación del alumno.

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

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

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,47	9,34	9,30
IMPORTANCIA	9,47	9,46	9,20
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,53	9,60	9,30

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

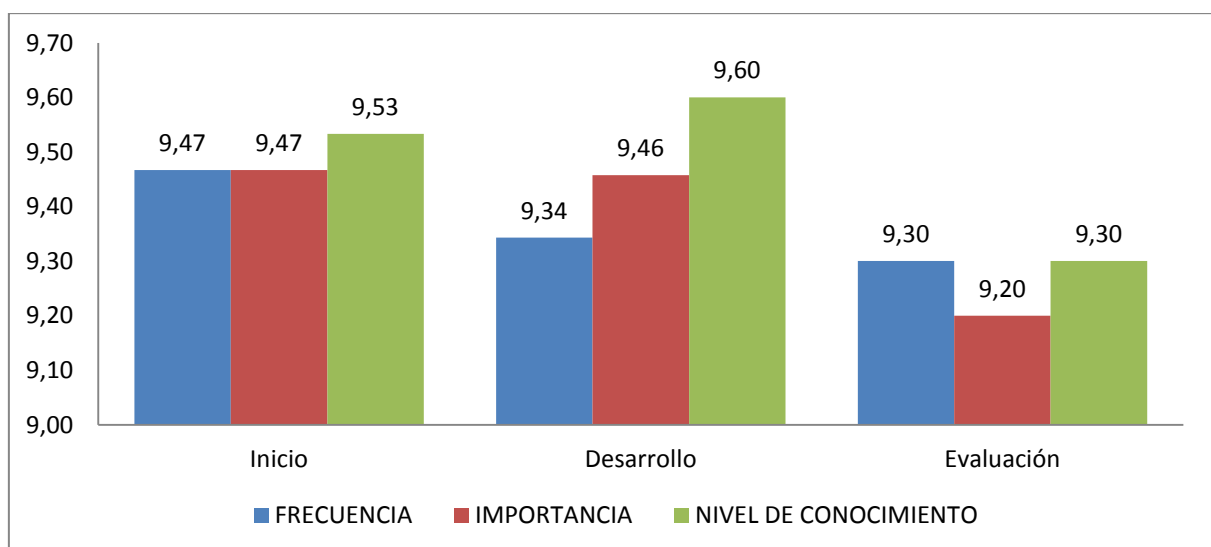


Figura 22. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

En este cuadro se puede mirar que los resultados son muy aceptables en los procesos de inicio y desarrollo, pero en cuanto se refiere a la **evaluación** su indicador muestra una

frecuencia de 9,30, una importancia de 9,20 y un nivel de conocimiento de 9,30, puntajes que son bajos en relación a los demás indicadores, frente a esto se puede observar que los docentes evaluados no manejan de forma profunda la búsqueda de nuevas estrategias para aplicar la evaluación dentro o fuera del aula, a pesar de que en su mayor parte trata de cumplir bien su práctica docente les falta definir con mayor claridad al momento de evaluar

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

Tabla 23 Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,47	9,47	9,53
Desarrollo	9,34	9,46	9,60
Evaluación	9,30	9,20	9,30

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

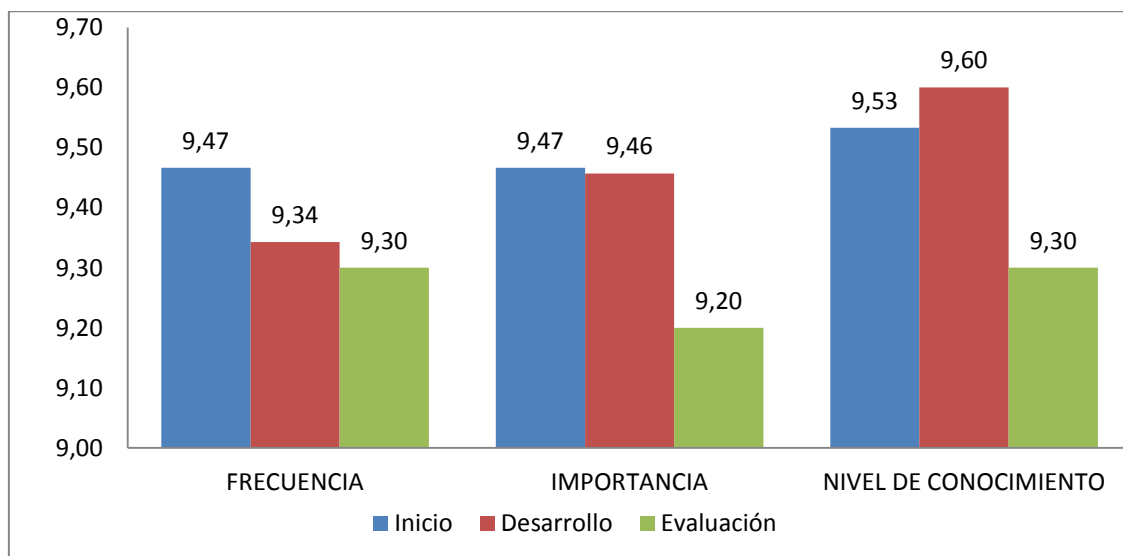


Figura 23. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

Los resultados obtenidos en el desglosamiento de la gestión del aprendizaje en su proceso inicial, desarrollo y evaluación, aplicados a los docentes mediante el instrumento de autoevaluación docente y observación, muestran muy altos puntajes dentro de sus cuadros estadísticos, pero en el **indicador de la evaluación** alcanza una frecuencia de 9,30, una importancia de 9,20 y un nivel de conocimiento de 9,30, puntajes que se ven inferiores al resto de ítems, por consiguiente se puede decir que a los docentes evaluados les falta

profundizar la forma de evaluar al estudiante en los diferentes ambientes que brinda el establecimiento, éstos se dedican solo a trabajar dentro del aula y no le dan la oportunidad de salir fuera de ella para practicar otras estrategias evaluativas que conlleven al estudiante a participar de los momentos evaluativos desde un nuevo ambiente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	9,20	94%	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	9,20	88%	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	9,20	88%	92%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	9,20	86%	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	9,20	96%	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	9,20	96%	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	9,20	96%	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	9,20	96%	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	9,20	96%	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	9,20	96%	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	9,20	92%	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	9,20	94%	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	9,20	94%	92%
TOTAL		121,20	119,60		
PROMEDIO		9,32	9,20	93%	92%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

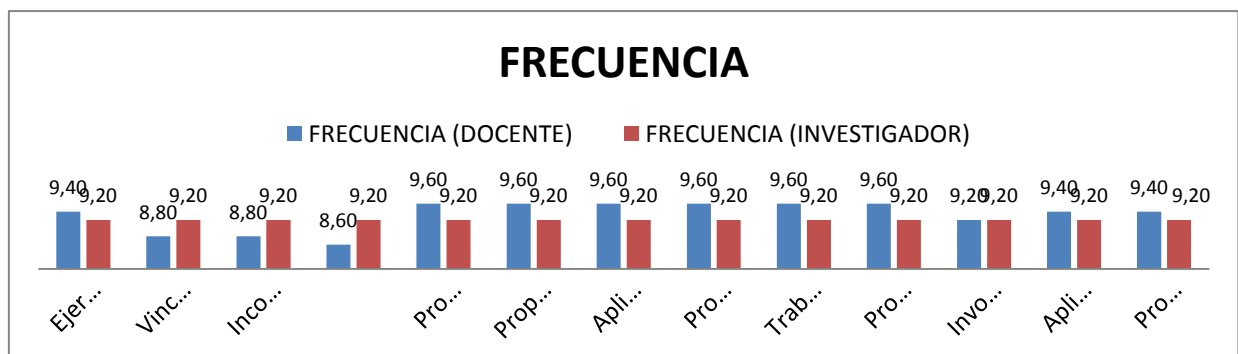


Figura 24: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña.

Los cuadros estadísticos muestran los resultados obtenidos del instrumento de autoevaluación a los docentes investigados donde se puede ver que sus indicadores

muestran un alto índice de liderazgo, sin embargo el literal **3.4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario)** indican por parte del docente una frecuencia de 8,60 mientras que la del investigador indica una frecuencia de 9,20, puntajes que se encuentran mínimamente bajos ante los demás indicadores. Por lo que se ve que los docentes investigados no muestran las suficientes relaciones entre los distintos sectores en los que se dimensiona la sociedad, para que las entidades de iniciativa social adquieran un papel de vital importancia en la definición gestión e implementación de las políticas sociales, en la configuración relacional de los sistemas sociales, en los nuevos escenarios de participación ciudadana, en la descentralización de la gestión social en definitiva en la vertebración del tejido social.

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

Tabla 25. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		124,00	
PROMEDIO		9,54	95%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

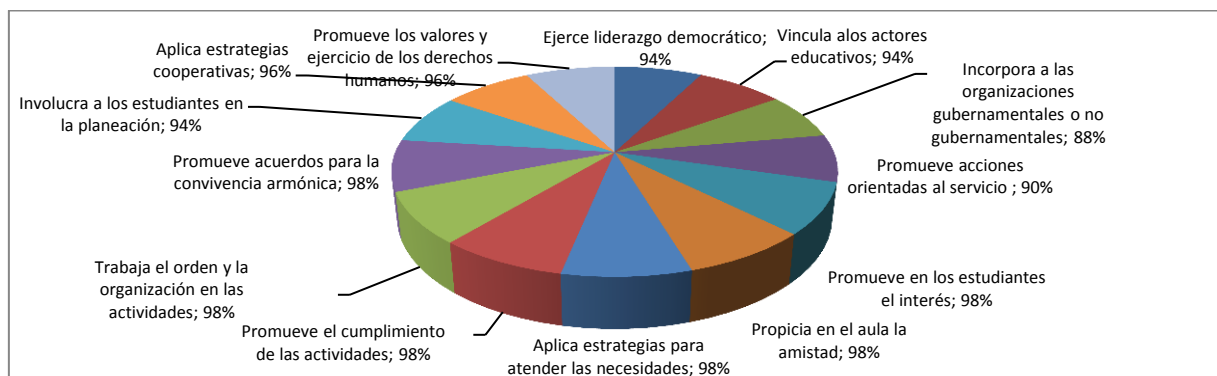


Figura 25: Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

La tabla muestra los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de autoevaluación a los docentes en el ámbito de liderazgo se puede verificar que los indicadores muestran respuestas muy satisfactorias de parte de los docentes, sin embargo el indicador **3.4.3. (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales)**, indica una importancia de 8, 80, puntaje medianamente bajo ante los demás indicadores. Ante esto se puede observar que a los docentes les falta ejercer proyectos que cumplan un importante papel, en la forma de pensar los estilos de comportamiento de las personas y de las comunidades, las políticas de los sectores de la economía, de la ciencia, de la educación y de la cultura pero, sobre todo, la existencia de una voluntad política y la capacidad para integrarlos.

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

Tabla 26. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
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	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
TOTAL		122,80	
PROMEDIO		9,45	94%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

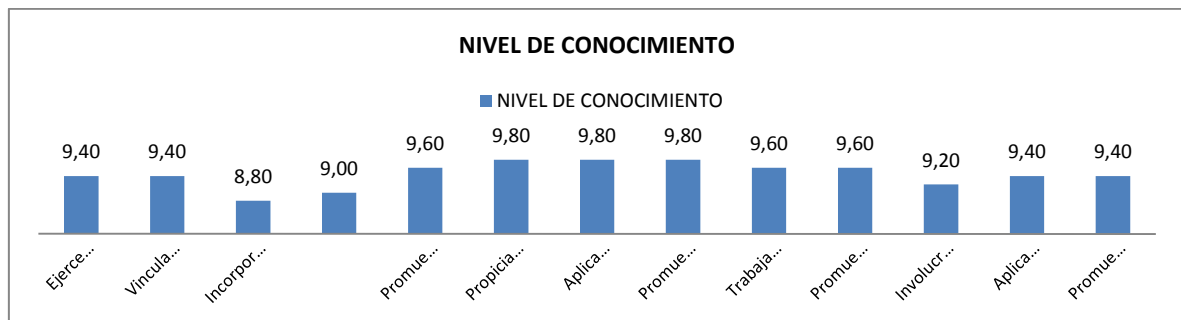


Figura 26: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente. Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

También se puede observar los resultados obtenidos de los instrumentos de autoevaluación docente en el campo de liderazgo y comunicación, donde sus ítems muestran muy satisfactoriamente su nivel de conocimiento, pero el indicador **3.4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales)** adquirió un nivel de conocimiento de 8,80, puntaje que se muestra bajo ante el resto de indicadores, Por consiguiente se puede mirar que a los docentes investigados les falta organizar proyectos educativos que conlleven al trabajo en conjunto con las autoridades gubernamentales o no, para mejorar el buen funcionamiento del establecimiento educativo.

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

Tabla 27. 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	9,47	9,13
	Desarrollo	9,34	8,97
	Evaluación	9,30	8,65
	Visión Global	9,37	8,92
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,32	9,20

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

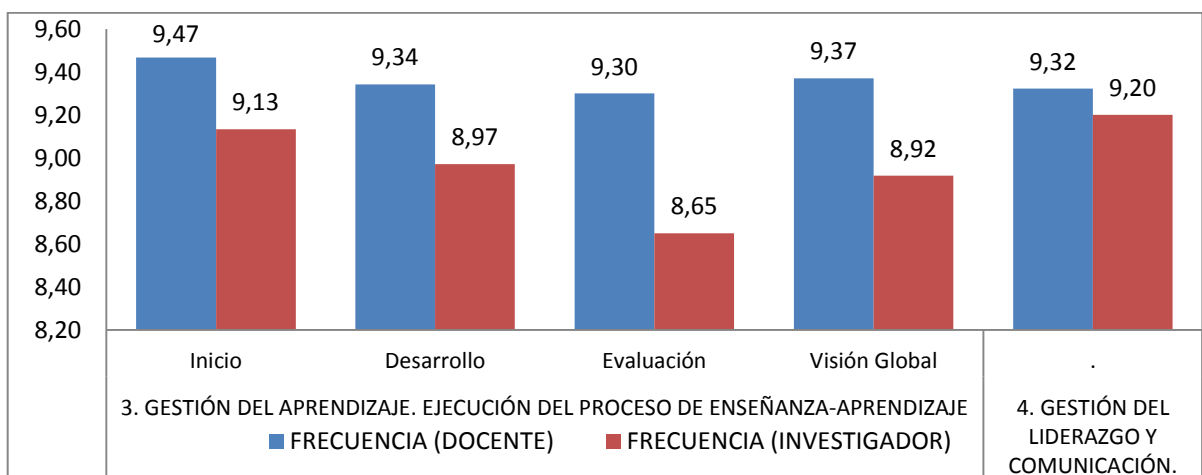


Figura 27. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

Los resultados de la tabla de comparación del proceso de aprendizaje entre la frecuencia del investigador y la del investigador se puede mirar que la frecuencia del investigador es

baja a relación de la frecuencia del investigado en todos los ámbitos de gestión, así podemos observar que en la gestión de aprendizaje y ejecución del proceso enseñanza aprendizaje en los literales de inicio tiene una frecuencia de 9,13, en desarrollo 8,97, en evaluación 8,65 y en la visión global 8,62. Por lo tanto se puede decir que los docente evaluados no aplican los procesos educativos de forma completa sino más bien acogiéndose a su planificación diaria que lo realizan la cual no es suficiente para desarrollar un proceso pedagógico dentro del aula, porque el más modesto de los educadores conoce que su función, su misión es ayudar al destinatario de la educación, comprometer su acción para luchar por el desarrollo, ingresar en los raíles del progreso, luchar contra la ignorancia y el analfabetismo, concienciar por el valor del ser humano en sí, celebrar su participación e integración humano-social como el mejor de los agentes de los cambios y transformaciones.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 28. Desempeño profesional del docente en los tres niveles

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,15	9,40	9,18
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,31	9,56	9,43
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,44	9,52	9,56
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,37	9,37	9,27
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	9,32	9,54	9,45

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

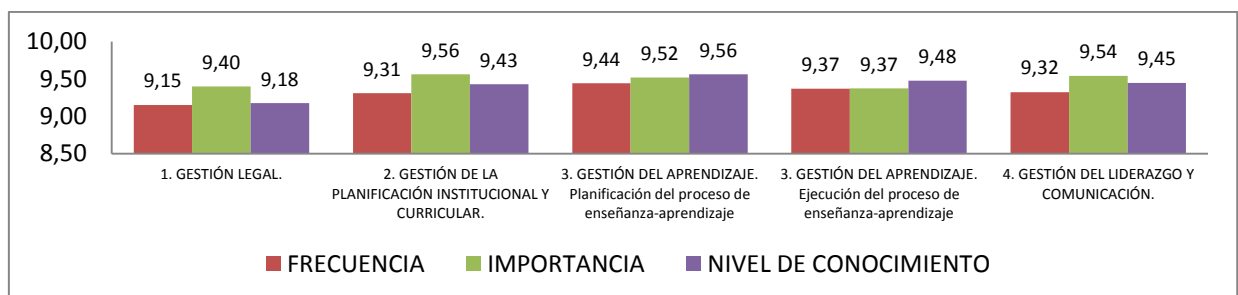


Figura 28. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Gabriel Noroña

En una visión Completa se puede interpretar que los indicadores en todos los ámbitos de la gestión del proceso enseñanza aprendizaje indican muy satisfactoriamente el desempeño de los docentes, sin embargo en el indicador **1. (Gestión Legal)** obtuvo como frecuencia 9,15, en importancia 9,40 y en conocimiento 9,18, puntajes que se exponen medianamente bajos ante el resto de indicadores, por lo que se puede decir que a los docentes les falta aplicar los procesos de aprendizaje ligados a las políticas educativas. De acuerdo a los resultados alcanzados se puede decir que las tareas y actividades planificadas dentro del aula por parte del docente no se encuentran emparejadas con las habilidades educativas que garanticen un aprendizaje de calidad.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El objetivo general de esta investigación fue procesar un diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso enseñanza aprendizaje para detectar no solo deficiencias que existe en la Unidad Educativa Gabriel Noroña de la parroquia de Píntag. Para cumplir con este objetivo fue necesario seguir una metodología de investigación, donde se aplicaron dos instrumentos; el cuestionario de autoevaluación docente en los cuatro ámbitos de gestión y el registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

Los resultados que arrojó este instrumento de medición fueron plasmados en el capítulo anterior, mismos que permitieron visualizarlas fortalezas y debilidades del desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje. A partir de la detección de las deficiencias en el desempeño docente se harán recomendaciones a la institución para lograr un buen desempeño de los maestros dentro del aula.

CONCLUSIONES

- Al finalizar esta investigación se puede concluir que el desempeño de los docentes en el ámbito de la gestión legal es satisfactoria sin embargo de acuerdo a la matriz de resultados se puede observar que tienen mínimas falencias al momento de aplicar dentro del aula.
- En cuanto a la gestión de planificación institucional y curricular se puede finiquitar que los docentes tienen un buen desempeño en cuanto se refiere a planificación, ya que siempre están trabajando en equipo para brindar un proceso estratégico, sistemático, flexible y participativo.
- Mediante la observación de matrices se puede ultimar que el desempeño de los docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje tiene dificultades en la aplicación de instrumentos de evaluación dentro y fuera del aula lo que le dificulta llegar a un aprendizaje significativo.
- También se puede concluir que en el ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación los docentes de la Unidad Educativa Gabriel Noroña se desempeñan favorablemente ya que existe una buena comunicación entre alumnos y maestros.

RECOMENDACIONES

Luego de realizar la investigación en la Unidad Educativa Gabriel Noroña sobre el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje se puede recomendar lo siguiente:

- Se recomienda a los docentes de la Unidad Educativa Gabriel Noroña actualizarse y aplicar todas las normas que nos indica las bases legales.
- En cuanto a la planificación institucional y curricular se pide seguir planificando con el mismo entusiasmo que brindan en beneficio de la sociedad.
- Para el desempeño del docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje dentro del aula se recomienda capacitarse mediante un taller sobre los instrumentos de evaluación que se pueden aplicar dentro y fuera del aula para poder mejorar la calidad del aprendizaje.
- A los docentes Gabrielinos se les recomienda seguir puliendo ese liderazgo y comunicación que tienen con todos los actores de la comunidad educativa.

CAPITULO V
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, Juan. (2004). La gestión Educativa desde una perspectiva humanista. Santiago-Chile. RIL Editores.
- Alfaro, María. (1990). Aspectos prácticos del proceso de programación y evaluación". Documentación Social. N° 81. Madrid.
- Álvarez, Fernando. (1998) El liderazgo de la calidad total. Escuela española. Madrid. Pág. 81-82.
- Álvarez, Alfredo (2005). Hablar en español. México: Editorial Porrúa/ Ediciones Nobel. Pág. 177.
- Álvarez, María. et.al (2008). Prácticas docentes y estrategias de enseñanza y de aprendizaje. ISSN 1668-4753 Vol. N° 5.
- Alvariño, Celia. et. al. (2000). Gestión escolar: un estado del arte de la literatura. Revista Paideia 29, pp. 15-43.
- Alves, Luis (12 de septiembre del 2007). Motivación del aprendizaje. Aplicaciones Educativas. 1(1) Kapeluz.
- Ander, Ezequiel. (1993). Planificación Educativa. Magisterio del Río de Plata.
- Andrade, L. et.al. (2013). Programa nacional de investigación. Universidad Particular de Loja. Ecuador.
- Angus, Wáshington. (1999). De la profesionalización al desarrollo profesional. Algunas notas para pensar la política de formación docente.
- Arrien, Juan. (10 de julio del 2008). El Liderazgo del maestro. El Nuevo Diario. Nicaragua
- Ausubel, David. (1968). Educational Psychology: A Cognitive View. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Barriga, Frida, et.al. (1999) .Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. McGraw Hill, México, 232 pág.
- Bernal, María. (09 de marzo del 2012). Planificación Curricular. Los Teques.
- Blanchet, Alain. Et.al. (1989). Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. Datos. Observación. Entrevista. Cuestionario. Madrid: Narcea.
- Caballero, Soubal. (2008). La gestión del Aprendizaje. *Polis*. Vol. 7. 311-337.
- Cameré, Edistio. (2009). Relación profesor alumno. Recuperado de <http://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>.
- Cantero, Fernando .et.al (2011). Liderazgo Educativo en el contexto de aula. Universidad de Canadá.

- Carda, Rosa y Larrosa, F, (2007).La organización del centro educativo: manual para el maestro. España. Club Universitario.
- Casanobas, Laura. (23 de septiembre del 2006).Nuevos desafíos para el maestro. *Diario La Nación*. Recuperado de <http://www.lanacion.com.ar/842189-exigencias-nuevos-desafios-para-el-maestro>.
- Casares, David. (1996). Liderazgo, capacidades para dirigir. DF. México 183 pág.
- Corona, Tomás. (2000). La Gestión del Director como gerente en la motivación laboral del docente de educación básica. *Trabajo de Postgrado*. Universidad "Rafael María Baralt". Maracaibo- Venezuela.
- Correa, Rafael. et.al (2010).Actualización y Fortalecimiento Curricular de Educación Básica. Ministerio de Educación del Ecuador. Quito-Ecuador.
- Dadu Garden (11 de diciembre del 2013).Relación familia escuela. Recuperado de <http://dadugarden.com/Familia-Escuela.html>
- Day, Leithwood. et.al (2009). Impacto del liderazgo escolar en los resultados de los alumnos. Informe final. Universidad de Nottingham y la Universidad Nacional de Liderazgo de la Escuela
- Educando (16 de octubre del 2009). La Gestión educativa. Recuperado de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestion-educativa/>.
- El Ministerio de Educación y Cultura (2010). Marco Legal del Ministerio de Educación. Ecuador.
- Embajada del Ecuador (13 de diciembre del 2012).Marco Legal de la Educación del Ecuador. Estados Unidos
- Embajada del Ecuador (2013).Políticas Educativas. Recuperado de <http://www.ecuador.org/blog/?p=2403>.
- Feldfeber, Myriam y Andrade, Dalia. (2008).Políticas Educativas y trabajo docente. Buenos Aires. Noveduc.
- Fernández, José. (2008).El espacio común lugar de aprendizaje. Aula abierta. Recuperado de <http://aulabierta.info/node/790>.
- Filosofo.(Revista 2009).Planificación Docente. Recuperado de <http://planificacion-ceunico.blogspot.com/>.
- Frigerio, Graciela. (1996). El análisis de la institución educativa. Santillana. Buenos Aires.
- Gallardo, Leonor. y Jiménez, A. (2004).La gestión de los Servicios. España. INDE Publicaciones.
- García, Luis. (04 de diciembre del 2013). Gestión educativa. Recuperado de <http://www.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm>.

- García, M. (1995). Formación del profesorado para el cambio educativo. EUB, 1.Barcelona.
- García, María Isabel (2014).Sistema de Evaluación. Recuperado de. http://www.eumed.net/librosgratis/2010b/687/EVALUACION%20DE%20APRENDI_ZAJES.htm
- Garreta, Jordi. (2007). La relación familia-escuela y comunidad .Recuperado de http://www.fundacion-sm.com/.../La%20relacin%20familia_escuela.pdf.
- Gómez, Georgina. (Septiembre del 2010).Liderazgo y gestión educativa. Universidad de Loja. Ecuador.
- Gómez, Lucas. (2000). Formación de profesores. Recuperado de http://www.edu.gva.es/per/docs/rlestres_1.pdf
- González, Virginia. (2001).Estrategias de la enseñanza aprendizaje. Pax. México.
- Harf,Ruth. et.al. (2012).Organización institucional. Recuperado de <http://www.noveduc.com/10080009.htm>.
- Labourdette, Segundo (1999). Instrumentos centrados en el alumno. Recuperado de <http://hadoc.azc.uam.mx/evaluacion/proyectos.htm>.
- Lafalla, Arturo. et. al (1996).Organización y Gestión Institucional y Curricular. Biblioteca Nacional de maestros.
- Lea, Vezub. (2009). El desarrollo profesional docente centrado en la escuela. Recuperado de http://www.iipe-buenosaires.org.ar/system/files/documentos/El_desarrollo_profesional_docente_centrado_en_la_escuela.pdf.
- Lera, María. (2009). Golden5: una intervención psicoeducativa. Sevilla: Universidad de Sevilla. (ISBN, 978-84-692-6707-3).
- Libedinsky, Martha. (21 de Agosto del 2011).RELPA. El desarrollo profesional docente formal e informal en tiempos de innovación. Argentina
- LOEI (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Ecuador. Corporación de Estudios y Publicaciones
- Lorza, Florencia. (2013). La motivación. Factor clave para continuar la labor docente.Recuperado.<http://bloqs.fub.edu/fisioterapiafub/2013/04/03/la-motivacion-factor-clave-para-continuar-la-labor-docente/>.
- Lourdes I. López, Javier (2013). Relaciones recíprocas entre la escuela, la familia y la comunidad, Recuperada de <http://alcanza.uprrp.edu/modulo8/>
- Magnuson, David. (1981). "Toward a Psychology of situations. An Interactive perspective". Lawrence Erlbaum Ass. Pub. New Jersey.
- Mantilla, Guadalupe (Abril del 2009).Formación docente un requisito de la calidad.

- Diario El Comercio. Quito-Ecuador, pág. 4.
- Martínez, Diego. et. Al (2001). Un Nuevo Modelo de Gestión. Argentina. Unre.
 - Mendoza, Félix (2012). El docente ante la escala de rango. Recuperado de <http://felixmendoza60-laesquinadesaber.blogspot.com/2012/07/el-docente-ante-la-escala-de-rango-o.html>
 - Miller, Stewar. et.al (julio, 2005.) Protagonismo docente en el cambio educativo. *Revista Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe*. 1 (11).
 - Minakata, Alberto. (31 de Enero del 2009). Gestión del Conocimiento en Educación. *Sinéctica*. 1. 1-35.
 - MINEDU (2012) "Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios". Documento de trabajo. Lima: MINEDU, (pág. 9).
 - Ministerio de Educación del Perú (2006). Técnicas e instrumentos de evaluación. UCSS - ÍTEM 40 HUARA.
 - Ministerio de Educación del Salvador (1997). En camino para la calidad de la educación. Recuperado de <https://web.oas.org/childhood/ES/Lists/Recursos/Planes+Nacionales/Attachments/415/18.PEI.pdf>.
 - Ministerio de Educación (2002). Planificación Educativa. Ministerio de Educación, Cultura, Deporte y Recreación. Pág. 17.
 - Monereo, Carles. y A. Castelló (1997). Estrategias de aprendizaje. EDB. Madrid.
 - Monjas, M (06 de febrero del 2012). Desempeño docente. Recuperado de <http://mariaisabelmonja.wordpress.com/2012/02/06/desempeno-docente/>
 - Montenejo, Trinidad. (07 de diciembre del 2013). Características del docente actual. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/43379671/Caracteristicas-Del-Docente-Actual>.
 - Montesinos, Carmen, (2003). Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo. revista de la escuela de psicología facultad de filosofía vol. II (pp. 105 - 128).
 - Mora, Freddy (2009). El Portafolio Estudiantil. Recuperado de <http://robinanguizaca.wikispaces.com/file/view/Portafolio+estudiantil.pdf>
 - Mora, Gerardo. (2012). Estándares del desempeño docente. *Taller*. Universidad de Puebla. México.
 - Morales, Pedro. (2002). *La relación profesor-alumno en el aula*. Madrid. PPC.
 - Newell y Simon, (1972). Solución de Problemas. Elected to member of the United States National Academy of.
 - Nohora, Guarnizo. (2012). Tipos o modelos de gestión. Recuperado de <http://www.search?q=cache:6oWTHOFof4wJ:blogdenohorayoscar.blogspot.com/20>

- 12/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec.
- Ortega, José. y Gasset. (1914). Instrumentos de evaluación. Edición Universitaria. España.
 - Pallán, Carlos; Van der Donckt, Pierre (editores). (1995). Evaluación de la calidad y gestión del cambio. Memoria del seminario interamericano "Evaluación de la calidad y gestión de cambio. México: ANUIES.
 - Portela, Margarita. (2004). Fuentes de la práctica docente. Recuperado de http://ipes.anep.edu.uy/documentos/curso_dir_07/modulo4/materiales/pr_doc.pdf.
 - Proa, Nancy. (07 de julio del 2012). Modelos de Formación Docente. Recuperado de <http://www.slideshare.net/mirsaid/modelos-de-formacin-docente> pág. 4-15.
 - Pujolás, Maset. (2001). Atención a la Diversidad y Aprendizaje Cooperativo en la Educación Obligatoria. Ed. Aljibe. Málaga.
 - Rodríguez, Raumar. (MAYO DEL 2010). Políticas Educativas. Recuperado de <http://www.slideshare.net/rober555/definiciones-de-politica-educativa>.
 - Ruiz, Mayra. (2010). Estrategias de aprendizaje. UNIMET. México.
 - Salanova, Enrique. (2013). El profesor como líder en el aula. Recuperado de <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/00973profesor.htm>.
 - Sarabia, Ana. et. al. (2003). El papel del docente en el aprendizaje. Recuperado de: http://www.geocities.ws/roxloubet/papel_docente.html.
 - Schon, Donald. (1998). Cómo piensan los profesionales cuando actúan. Barcelona: Paidós.
 - Silberman, Mel. (1998). Aprendizaje Activo, 101 Estrategias para Enseñar Cualquier Tema. Ed. Troquel. Argentina.
 - Simón, Javier. (2009). La Formación Inicial y la Capacitación de Docentes en Servicio para la Educación Intercultural Bilingüe en Bolivia, Ecuador y Perú. (pág. 55). PERÚ: EIBAMAZ.
 - Tablada Julio. (2008). El liderazgo educativo debe ser un liderazgo transformador. El Nuevo Diario. Nicaragua.
 - Torres González, José Antonio (2005): La evaluación en contextos de diversidad. Ed. Prentice Hall. Madrid.
 - Triana, Cecilia. (29 de marzo del 2012). Ser maestros hoy: retos y desafíos. Recuperado de <http://consuelo-triana.blogspot.com/>.
 - Trillo, Alonso. (2005): "Competencias docentes y evaluación auténtica". En Perspectiva educacional. N° 45.
 - UNICEF (2009). *Formación inicial y capacitación docente*. Miraflores, Lima, Perú. EIBAMAZ.

- UNICEF (julio del 2012). Formación docente inicial y continua. Recuperado de http://www.unicef.org/ecuador/formacion_docente.pdf
- Uribe, Amanda (2011). Instrumentos de Evaluación. Ediciones. México.
- Valenzuela, . Rosenzuaig (01 de diciembre del 2013). Diferencia de la gestión del aprendizaje. Revista Unam. México. Vol. 14. 1-18.
- Varela, Juan (2014). Tipos de Evaluación. Recuperada de http://www.rmm.cl/index_sub.php?id_contenido=12271&id_portal=741&id_seccion=6108.
- Venegas, Pedro. (2006). Planificación Educativa Bases Metodológicas Para Su Desarrollo en El Siglo XXI. San José. EUNED.
- Vidal, Gloria. (23 de Noviembre del 2010). Foro Nacional de Formación Docente Inicial. Diario Metropolitano. Quito pág. 1.
- Villagómez, María Sol (2012). Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano. Revista de educación, Vol. 7, No. 2, julio-diciembre 2012, 116-123.
- Yacuzzi, Enrique (2002). El estudio de caso como metodología de investigación. Teoría, mecanismos causales, validación. Universidad del CEMA.
- Zapata, Miguel. (15 de mayo del 2012). Prácticas de enseñanza. Editorial Española. Piura. Pág. 1.
- Zapata, Martín. (2010). Tipos de Evaluación. Recuperado de <http://www.mzapata.uncu.edu.ar/upload/tipos-de-evaluacion.pdf>

CAPITULO VI

PROPUESTA

ESTRATEGIA

ÁMBITO:	LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input checked="" type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO: FALTA DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS DOCENTES.	
<p>Los docentes de la escuela Gabriel Noroña no han contado con un programa de formación que les ayude a adquirir o reforzar sus conocimientos para aplicar instrumentos de evaluación del aprendizaje, siendo estos recursos utilizados para recabar información y llevar a cabo el análisis del dominio de los objetivos de aprendizaje y determinar el nivel instructivo que tiene un alumno para la realización de una tarea Sans, A (2008). Esta habilidad es necesaria ya que la evaluación de los programas académicos, las habilidades adquiridas por los alumnos y la calidad docente, se obtienen a través de indicadores de desempeño, en donde intervienen la innovación curricular, las habilidades profesionales y las habilidades de calidad de la práctica docente</p>	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: CAPACITACIÓN DOCENTE EN INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	
OBJETIVO: <p>Capacitar a los docentes para que adquieran las habilidades necesarias de construcción e implementación de instrumentos de evaluación del aprendizaje, mediante un taller basado en aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula, con un proceso sistemático, planificado y estructurado donde se produce una variedad de materiales educativos ablandados a las necesidades de los educandos, asegurándose así la calidad del aprendizaje.</p> <p>Para esta capacitación se utilizará una de las aulas de la escuela Gabriel Noroña, en el horario de la tarde desde las 13h30 hasta las 15h30 durante una semana.</p>	

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
1.- Planificar el taller sobre instrumentos de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> > Investigar el tema del taller. > Organizar las actividades del taller > Realizar el cronograma de actividades para el taller. > Buscar los recursos para dictar el taller 	<ul style="list-style-type: none"> > Hojas. > Computador. > Impresora. 	> Planificación del taller sobre instrumentos de evaluación
2.- Convocar a los docentes de la Unidad educativa Gabriel Noroña al taller sobre instrumentos de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> > Realizar invitaciones para todo el personal docente. > Entregar las invitaciones a cada uno de los docentes de la Unidad Educativa Gabriel Noroña 	<ul style="list-style-type: none"> > Listado de los docentes. > Convocatorias. 	Comunicado que se realiza a los docentes.
3.- Realizar el primer día de taller (Qué es evaluación y los tipos de evaluación)	<ul style="list-style-type: none"> > Dar la bienvenida al taller. > Entregar una hoja para firmar la asistencia. > Realizar preguntas y conversar sobre el tema evaluación. > Presentar el tema mediante diapositivas. > Analizar con los docentes el tema de 	<ul style="list-style-type: none"> > Proyector. > Aula. > Laptop. > Guía sobre instrumentos de evaluación. > Pliegos de papel. > Marcadores. 	Que los docentes realicen un collage sobre la evaluación y los tipos de evaluación.

	<p>evaluación.</p> <p>>Trabajar en grupos.</p>		
<p>4.- Efectuar el segundo día del taller (ambientes de la evaluación)</p>	<p>> Dar la bienvenida al taller.</p> <p>>Entregar una hoja para firmar la asistencia.</p> <p>>Realizar preguntas y conversar sobre el tema ambientes de evaluación.</p> <p>> Presentar el tema mediante diapositivas.</p> <p>> Analizar con los docentes el tema.</p> <p>>Trabajar en grupos.</p>	<p>> Proyector.</p> <p>> Aula.</p> <p>> Laptop.</p> <p>> Guía sobre instrumentos de evaluación.</p> <p>> Pliegos de papel.</p> <p>> Marcadores.</p>	<p>Que los docentes desarrollen un organizador gráfico sobre los ambientes de la evaluación.</p>
<p>5.- Desarrollar el tercer día de taller (Clases de instrumentos de evaluación)</p>	<p>> Dar la bienvenida al taller.</p> <p>>Entregar una hoja para firmar la asistencia a los docentes.</p> <p>>Realizar preguntas y conversar sobre el tema clases de instrumentos de evaluación.</p> <p>> Presentar el tema mediante diapositivas.</p> <p>> Analizar con los docentes el tema de</p> <p>>Trabajar en grupos</p>	<p>> Proyector.</p> <p>> Aula.</p> <p>> Laptop.</p> <p>> Guía sobre instrumentos de evaluación.</p> <p>> Pliegos de papel.</p> <p>> Marcadores.</p>	<p>Realicen una rueda de atributos sobre las clases de instrumentos de evaluación que se pueden aplicar dentro del aula.</p>

BIBLIOGRAFÍA

- * Álvarez, Alfredo (2005). Hablar en español. México: Editorial Porrúa/ Ediciones Nobel. Pág. 177.
- * García, María Isabel (2014). Sistema de Evaluación. Recuperado de <http://www.eumed.net/librosgratis/2010b/687/EVALUACION%20DE%20APRENDIZAJES.htm>
- * Mendoza, Félix (2012). El docente ante la escala de rango. Recuperado de <http://felixmendoza60-laesquinadesaber.blogspot.com/2012/07/el-docente-ante-la-escala-de-rango-o.html>
- * Pallán, Carlos; Van der Donckt, Pierre (editores). (1995). Evaluación de la calidad y gestión del cambio. Memoria del seminario interamericano "Evaluación de la calidad y gestión de cambio. México: ANUIES.
- * Pallán, Carlos; Van der Donckt, Pierre (editores). (1995). Evaluación de la calidad y gestión del cambio. Memoria del seminario interamericano "Evaluación de la calidad y gestión de cambio. México: ANUIES.
- * Polya, George, (1965). Cómo plantear y resolver problemas. ISBN: 9682400643. México, (reimpresiones posteriores).
- * Trillo, Fernando. (2005): "Competencias docentes y evaluación auténtica". En Perspectiva educacional. N° 45.
- * Uribe, Amanda (2011). Instrumentos de Evaluación. Ediciones. México.
- * Varela, Juan (2014). Tipos de Evaluación. Recuperada de http://www.rmm.cl/index_sub.php?id_contenido=12271&id_portal=741&id_seccion=6108

CAPITULO VII
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.

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

02/12/2013
AUTORIZADO

ANEXO 2. CARTA DE ENTREGA RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 22 de julio del 2014

Señor(a) DR. CARLOS ARELLANO
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO GABRIEL NOROÑA
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 3. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador			Institución Educativa		Docente investigado	

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2 **Tipo de Institución:**

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. **Ubicación geográfica:**

Urbana Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

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

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. **Modalidad de trabajo:**

Presencial Semipresencial Distancia

8. **Relación laboral:**

Contrato Nombramiento Honorario

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

Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.	VALORACIÓN
Importancia: es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	
Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	
	10 = Excelente 0 = No apreciable

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

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

ANEXO 4. REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

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

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en la columna frecuencia el nivel de desarrollo de la actividad, de acuerdo a la siguiente descripción

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

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

ANEXO 5. FOTOS DE LOS DOCENTES INVESTIGADOS.







