



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN INFANTIL

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Inicial. Estudio realizado en los centros educativos Simón Rodríguez, Luis Felipe Borja, Manuel Matheu, en las Parroquias Toacaso - Pastocalle, en el cantón Latacunga, en la provincia de Cotopaxi correspondiente al año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Caisapanta Yáñez, Jenny Margarita

DIRECTOR: Riofrío Leiva, Vicente Jacinto, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO LATACUNGA

AÑO 2014

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Vicente Jacinto Riofrío Leiva.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración

El presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje realizado por Caisapanta Yánez Jenny Margarita ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja.....

F).....

Tutor del trabajo de fin de titulación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Jenny Margarita Caisapanta Yáñez declaro ser la autora del presente trabajo de fin de titulación, Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo el Mgs Vicente Jacinto Riofrío Leiva, tutor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y 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 Estado Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice "Forma 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:.....

Autora: Jenny Margarita Caisapanta Yáñez

Cédula: 0503257669

DEDICATORIA

A los que forman parte fundamental de mi vida, con gran cariño y amor a mi hijo, mi esposo y mi familia, que han sido mi fortaleza y esperanza en este largo camino recorrido.

Jenny Margarita Caisapanta Yánez

AGRADECIMIENTO

Primero quiero agradecer a Dios por darme la oportunidad de llegar a donde estoy, por haberme permitido conocer y compartir con aquellas personas de las que he aprendido mucho durante este tiempo recorrido; gracias a mis padres, asesor de tesis, a los que abrieron las puertas de sus instituciones, a las docentes y estudiantes por su sincera colaboración. Cada aporte fue valioso para hacer posible la culminación de esta etapa de formación.

Jenny Margarita Caisapanta Yánez

INDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDO	vi
RESUMEN	1
ABTRAC	2
INTRODUCCION.....	3
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO	6
1.1 Desempeño docente	7
1.1.1 Definiciones de desempeño docente.....	7
1.2.1 Factores que influyen el en desempeño docente.....	7
1.2.1. Factor personal del docente.....	8
1.2.2. Motivación	9
1.2.3. Relación Profesor Estudiante	10
1.2.4. Relación Familia Escuela.....	10
1.2.5. Organización Institucional	11
1.2.6. Políticas Educativas	11
1.3. Características del desempeño docente	12
1.4. Desafíos del desempeño docente	13
1.4.1. Desarrollo profesional	13
1.4.1.1. Perfeccionamiento vs desarrollo profesional.....	13
1.4.1.2. Formación continua del profesional de enseñanza	14
1.4.2. Relación familia escuela comunidad	14
1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	15

2.1	Gestión educativa.....	17
2.1.1	Definiciones de la gestión educativa.....	17
2.2.1	Características de la gestión educativa	18
2.3.1	Tipos de gestión	19
2.4.1	Ámbitos de la gestión docente	22
2.4.1.1	Ámbito de la gestión Legal.....	22
2.4.2.1	Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	23
2.4.3.1	Ámbito de la gestión de planificación	26
2.4.4.1	Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.....	27
2.4.4.1.	Compromiso Ético	29
1.3.1	Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente	31
3.1.1	Concepto de estrategia	31
3.2.1	Tipos de estrategia.....	33
3.2.1.1	En la gestión legal.....	33
3.2.2.1	En la gestión de la planificación institucional y curricular	35
3.2.3.1	En la gestión del aprendizaje.....	36
3.2.4.1	En la gestión de liderazgo y la comunicación.....	37
3.2.5.1	Estrategias comunicativas	38
	CAPÍTULO II METODOLOGIA	41
2.2.1.	Diseño de Investigación	42
3.2.2.	Contexto	42
4.2.3	Participantes.....	43
5.2.4.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	44
2.4.1	Métodos.....	44
2.4.2	Técnicas	44
2.4.3.	Instrumentos.....	45
2.5.	Recursos.....	45

2.5.1. Humanos	45
2.5.2. Materiales Institucionales	45
2.5.3. Material de Oficina	45
2.5.3. Económicos	46
2.6. Procedimiento.....	46
CAPITULO III RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	49
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	50
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	50
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.	51
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	52
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.	53
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.	54
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	55
6.3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....	56
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	56
3.3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	56
3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	57
3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.....	58
Tabla 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente	58
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.....	60

3.3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.	60
3.3.2.2 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.	61
3.3.2.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.	63
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.	65
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.	65
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.	66
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	67
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES	70
BIBLIOGRAFÍA.....	71
PROPUESTA.....	74
ANEXOS.....	76
.....	92

RESUMEN

En nuestro país por muchas décadas hemos observado cómo se ha dejado de lado una de las partes para el desarrollo competitivo. Nuestro estudio de investigación se dio en las Escuelas de EGB” Luis Felipe Borja, Simón Rodríguez y Manuel Matheu. Se investigó a cinco docentes de sexo femenino que están entre los 26 y 38 años de edad, tienen alrededor de 4 años de experiencia en el nivel de Educación Inicial, por último los participantes más importantes los niños del nivel de Educación inicial.

El presente trabajo tiene como objetivo principal investigar el “Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de educación inicial” Recolectamos datos basados en normas establecidas por la UTPL que son: Método descriptivo y Método estadístico. Las técnicas que se aplicaron es la observación y la encuesta.

En el presente se tomó en cuenta el desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje que se maneja en la actualidad. Ya que este proceso viene hacer pieza clave en la formación de las nuevas generaciones las cuales deben basarse en estrictos estándares de calidad.

Palabras clave: Competitivo, Desarrollo, Desempeño, Proceso, Educación.

ABTRAC

In our country in many decades we have observed how one of the parts has been left of side for the competitive development. Our study of investigation Luis Philip Borja, Simón Rodríguez and Manuel Matheu gave himself in EGB's Schools ". There were investigated five teachers of feminine sex who are between 26 and 38 years of age, they have about 4 year of experience in the level of Initial Education, finally the most important participants the children of the level of initial Education.

The present work has as principal lens investigate the "Educational Performance in the process of education learning in the level of initial education" We Gather information based on procedure established by the UTPL that are: descriptive Method and statistical Method. The technologies that were applied it is the observation and the survey.

In the present the educational performance was born in mind in the process of education - learning that one handles at present. Since this process comes to do key piece in the formation of the new generations which must base on strict standards of quality.

Key words: Competitive, Development, Performance, Process, Education

INTRODUCCION

Medir la capacidad de penetración que han tenido los docentes al momento de aplicar las nuevas técnicas para el mejoramiento del Desempeño Docente en el proceso de Enseñanza Aprendizaje en el nivel de Educación Inicial. En nuestro país por muchas décadas hemos observado cómo se ha dejado de lado una de las partes vitales para el desarrollo de un país competitivo. La Educación Inicial, siendo pieza clave en la formación de nuestros niños fue relegada a un segundo plano, creyéndose que esta no aportaba en mucho al desarrollo futuro de los niños y niñas. Hoy en día las investigaciones han dado cuenta de la importancia que tiene en el ser humano el poder acceder a una formación adecuada desde los primeros años de vida, para así poder explotar su máxima capacidad a lo largo de su vida estudiantil y profesional.

Como es de conocimiento público, en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 - 2017, plantea las “políticas de la primera infancia para el desarrollo integral como una prioridad de la política pública [...]. El desafío actual es fortalecer la estrategia de desarrollo integral de la primera infancia, tanto en el cuidado prenatal como en el desarrollo temprano (hasta los 36 meses de edad) y en la educación inicial (entre 3 y 4 años de edad), que son las etapas que condicionan el desarrollo futuro de la persona” (Secretaría Nacional, 2013).

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) garantiza el derecho a la educación y determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad. En este contexto el Ministerio de Educación, consciente de su responsabilidad, asume el compromiso de elaborar el Currículo de Educación Inicial, de conformidad a lo que se determina en el artículo 22, literal c) que indica que la Autoridad Educativa Nacional formulará e implementará el currículo nacional obligatorio en todos los niveles y modalidades.

De la misma forma, en el artículo 40 de la LOEI se define al nivel de Educación Inicial como “el proceso de acompañamiento al desarrollo integral que considera los aspectos cognitivo, afectivo, psicomotriz, social, de identidad, autonomía y pertenencia a la comunidad y región de los niños desde los tres años hasta los cinco años de edad, garantiza y respeta sus derechos, diversidad cultural y lingüística, ritmo propio de crecimiento y aprendizaje, y potencia sus capacidades, habilidades y destrezas[...]. La Educación de los niños y niñas desde su nacimiento hasta los tres años de edad es responsabilidad principal de la familia, sin perjuicio

de que esta decida optar por diversas modalidades debidamente certificadas por la Autoridad Educativa Nacional” (Ministerio d. E., 2012).

El Reglamento General de la LOEI en su Capítulo tercero, en el artículo 27, determina que el nivel de Educación Inicial consta de dos subniveles: Inicial 1 que comprende a infantes de hasta tres años de edad; e Inicial 2 que comprende a infantes de tres a cinco años de edad, lo que permite que en el diseño curricular se expliciten aprendizajes según las características de los niños en cada uno de los subniveles, considerando las diversidades lingüísticas y culturales.

La Universidad Técnica Particular de Loja y nosotros como entes investigadores en el afán mutuo de contribuir a la sociedad y a la educación hemos desarrollado el tema de investigación el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de educación inicial, con el fin de conocer las diferentes causas y efectos que conllevan los cambios que estamos sufriendo tanto educadores, padres de familia y niños.

Este trabajo lo hemos realizado mediante un sin número de procesos los cuales han sido financiados en su totalidad por el investigador, con el único objetivo de contribuir al mejoramiento de los procesos internos de las instituciones educativas Manuel Matheu, Luis Felipe Borja y Simón Rodríguez.

En el capítulo uno hablaremos de la gestión del desempeño docente en sus diferentes ámbitos que son: es uno de los pilares más importantes de la formación de los estudiantes. El docente se forma como un agente activo, participativo e innovador, dando respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrecen de manera diversa la visión y prácticas educativas a partir del ambiente laboral y académico desarrollado en su espacio educativo

En el capítulo dos analizaremos a través del diseño de investigación se conoce qué personas son estudiadas, cuándo, dónde y bajo que circunstancia. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles.

En el capítulo tres una vez obtenidos los resultados de la investigación generamos cuadros estadísticos en los 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.

Los procesos de transformación y cambio que se vienen dando en el Ecuador y el mundo, en los ámbitos tecnológico y educativo, demandan por parte de los profesores una permanente búsqueda de mejoras en su desempeño docente; sin embargo la no existencia de una cultura

evaluativa en la educación, ha significado que los profesores en su gran mayoría desconozcan los niveles de desarrollo en la evaluación meta cognitiva y de desempeño docente en que se encuentran; perdiendo la magnífica posibilidad de reconocer las potencialidades y limitaciones de profesionales y estudiantes, con el único objetivo de mejorar su desempeño.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1 Desempeño docente

1.1.1 Definiciones de desempeño docente

Teniendo en cuenta que el desempeño docente es una habilidad adquirida, la cual se va desarrollando a medida que pasa el tiempo en el aula y fuera de ella compartiendo con la comunidad educativa.

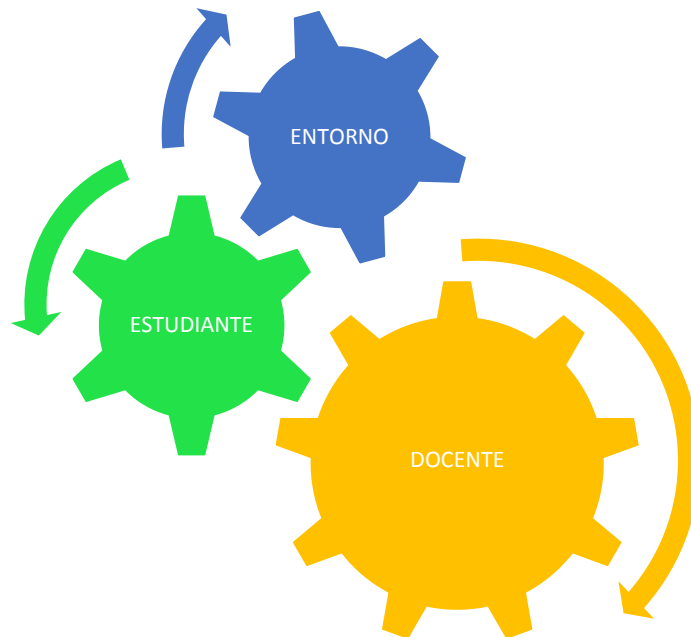
“Por otra parte, también se sabe que se usa un concepto restringido de docente cuando se habla de Evaluación de Desempeño. Normalmente las experiencias se refieren al docente de aula, quedando excluido de este proceso de evaluación, en muchos casos, otros docentes y/o actores educativos importantes del sistema. Situación que genera cierto malestar e incongruencia pues, por una parte, se reconoce que la evaluación es importante para mejorar las prácticas educativas y, por otra, también se afirma que éstas no ocurren sólo en el aula y que las actividades ejercidas por un docente directivo también constituyen y forman parte de la práctica educativa. Es esta una de las razones que contribuyen a mantener todavía en ciertos sectores la idea de que la evaluación de desempeño sigue enfocándose como un medio para calificar y tomar medidas administrativas” (Monja, 2012, pág. 2).

Algunos autores tienen varios puntos de vista como por ejemplo (Monja, 2012, pág. 2) como se citó de (Casanova, 1999) Define la Evaluación de Desempeño como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos, además la define como la recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo, es decir, el medio por el cual podemos obtener la información del proceso educativo necesaria para la acertada toma de decisiones”.

1.2.1 Factores que influyen en el desempeño docente

Existen factores que determinan el desempeño docente, los cuales están asociados al propio docente, al estudiante y al entorno, estos influyen en el desempeño del docente como persona y profesional. El conocer estos factores es muy importante ya que el estar al tanto de cada uno de estos nos ayudara, a una mejor desenvolvimiento en el ámbito educativo.

GRAFICO 1. FACTORES



Fuente: (Montenegro, 2003, 2007)

Elaborado por: (Caisapanta, 2013)

1.2.1. Factor personal del docente

“Entre los factores asociados al docente está su formación profesional, sus condiciones de salud, el grado de motivación y el compromiso con su labor” (Montenegro, 2003, 2007, pág. 18). El docente no es solo un instrumento de enseñanza, sino un ser humano que tiene múltiples necesidades como tal las cuales deben ser tomadas en cuenta por las autoridades que están a cargo de estos.

“La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante, a mayor calidad de formación mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Así mismo, entre mejores sean sus condiciones de salud física y mental mejores posibilidades tendrá para ejercer sus funciones. Sin embargo, puede haber excelente formación y muy buena salud, pero si no tiene la suficiente motivación por lo que se hace, los resultados de la gestión serán pobres. La se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social” (Montenegro, 2003, 2007, pág. 19). Por ello es muy importante la

manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes y colegas, la concentración y entusiasmo. Anteriormente no se tomaba en cuenta estos factores por lo que a los maestros solo se los veía como un instrumento más del aula, en la actualidad se pone énfasis en dichos factores para la obtención de maestros comprometidos y altamente eficientes tanto en su vida profesional como es la personal.

1.2.2. Motivación

Según el autor (Fernandez, 2004) que realizó una investigación titulada Influencia de los Factores Motivacionales del Desarrollo Laboral de los Docentes. Este estudio se realizó a cuarenta docentes, de los cuales se tomó en su totalidad debido al reducido número de participantes. La finalidad de este estudio fue conocer los factores más determinantes que influyen en el trabajo del docente,

En esta encontramos que una de las piezas fundamentales para que exista una buena motivación son los directivos de los planteles educativos en cuyos hombros recaen la inmensa responsabilidad de generar un ambiente adecuado que junto a los docentes fomenten la sinergia en el grupo de trabajo y así transmitir sentimientos de tranquilidad a padres de familia y niños para que estos contribuyan de manera positiva desde sus hogares para así alcanzar la excelencia educativa.

El entorno en cual se desempeña el docente es muy importante ya que este será el que abrigue al mismo por medio de múltiples acciones que veremos a continuación.

Los factores asociados al contexto son innumerables; sin embargo, podrían establecerse dos niveles: el entorno institucional y el contexto socio cultural. “En el contorno institucional los factores se pueden agrupar en dos grandes líneas el ambiente y la estructura del proyecto educativo. La estructura del ambiente tiene, a su vez dos grandes componentes: lo físico y lo humano. Se requiere una infraestructura física en excelentes condiciones, dotado con buenos materiales educativos. También se necesitan un ambiente humano propicio, enriquecido con relaciones de afecto, autonomía y cooperación. Un proyecto educativo que posea un horizonte llamativo y líneas de acción claras, permite al docente estructurar sus actividades con mayor acierto. Para la construcción de ese ambiente se requiere la gestión intencionada del colectivo de docentes y demás trabajadores” (Montenegro, 2003, 2007, pág. 20).

Hablar de este tema es muy amplio ya que abarcaríamos estructuras dadas no solo a nivel institucional si también a nivel de la estructura social del hombre, entonces se debería también

tomar en cuenta factores como lo económico, político y cultural. Bien estos factores afectan directamente al desenvolvimiento del docente acareando problemas de mayor magnitud, pero a la vez teniendo la oportunidad de adquirir un grado mayor de experiencia.

Podemos entender que los factores anteriormente nombrados abarcan la mayor parte de aspectos que afectan de una manera tanto indirecta como directa a los docentes, por lo tanto debemos tomar muy en cuenta esto para poder obtener un mayor desempeño docente dentro y fuera de las aulas, sin dejar de lado la parte humana del mismo.

1.2.3. Relación Profesor Estudiante

Los factores asociados al estudiante son análogos a los del docente: condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Como es bien sabido, estos factores dependen, en buena parte, de las condiciones familiares y ambientales en las cuales se desarrolla el estudiante. “Los componentes de cada una de estos factores son los ya señalados. Sin embargo, cabe destacar que el docente puede influir de manera positiva en algunos de estos factores. Por ejemplo, el nivel de preparación con que el estudiante ingresa a un curso, depende, a su vez, del trabajo que otros docentes hayan realizado en grados anteriores. El docente puede incluir motivación, haciendo llamativo el plan de estudios y organizado experiencias de aprendizaje de alto nivel de interacción que despierte el interés del estudiante y lo comprometan con su proceso de formación” (Montenegro, 2003, 2007, pág. 20).

1.2.4. Relación Familia Escuela

“La familia es el principal contexto donde el desarrollo humano se da, es el espacio en el que se construye la identidad, la individualidad, las primeras relaciones con otras personas. La calidad de relaciones interpersonales determinará el nivel de soporte y apoyo que una familia brinda a sus miembros. Definir un concepto de familia es complejo, puesto que se reconoce que hay una variedad de formas familiares que merecen ser reconocidas. Por lo tanto hoy se habla de familias y no familia, las cuales tienen funciones básicas irremplazables y fundamentales en el desarrollo de los niños y niñas”. (Ministerio d. E., 2010, págs. 119-120)

Cuando los niños entran a las instituciones educativas, la responsabilidad por la educación del niño se comparte, para que el proceso de aprendizaje sea exitoso es necesario que exista colaboración entre la familia y la escuela, para ello el docente debe compartir información sobre el niño, tratar con respeto a la familia e invitarla a participar positivamente. La familia debe involucrarse con el aprendizaje de sus hijos, valorar la educación y apoyar al docente, cuando hay comunicación entre la familia y la escuela el niño va a tener un mejor aprendizaje y

desarrollo, el apoyo que brinden los padres a sus hijos puede ser de múltiples formas: brindándoles confianza y seguridad en sus capacidades, valorando la educación, ofreciéndoles experiencias y relaciones afectuosa, cálidas que les permitan desarrollarse.

1.2.5. Organización Institucional

La educación escolar se desarrolla como una organización con esto queremos decir que en esta existe un cumulo de delicados procesos para su funcionamiento, que los procesos de enseñanza aprendizaje no se dan en lugares neutros, ni en espacios indeterminados o en marcos institucionales irrelevantes, sino comprenden una red compleja de organización que se da dependiendo de las necesidades de cada país o de un sector determinado.

Hoy podemos observar como el Ministerio de Educación del Ecuador ha generado una organización diferente a años anteriores teniendo como eje principal el mejoramiento de la educación y la prestación de los servicios que inmiscuyan a las mismas.

“La incorporación del conocimiento y la tecnología, selección y organización de los niveles administrativos, la asignación de autoridades y responsabilidades aseguran la calidad y la cantidad del funcionamiento institucional. Estimular la labor de los miembros de la organización, preveer los cambios y evaluar constantemente los resultados en función de los objetivos se identifican con la administración educativa: Planificación, organización y control”. (Montalvo, 2012, pág. 217)

1.2.6. Políticas Educativas

Las políticas educativas son el resultado del trabajo conjunto realizados por cada uno de los representantes de las instituciones y organizaciones encargadas de velar por el bienestar de los niños, niñas y adolescentes.

El Ministerio de Educación del Ecuador en el Plan Decenal de Educación 2006- 2015 aprobado mediante Consulta Popular, el 26 de noviembre de 2006 es una evidencia de aquello las ocho políticas educativas de Estado que conforman el Plan:

1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a decimos años.
3. Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75 por ciento de la población en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continua para adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura física y equipamiento de las instituciones educativas.

6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas.
7. Revaloración de la profesión de docente y mejoramiento de la FORMACIÓN inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento del 0.5 por ciento anual en participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6 por ciento para la inversión en el sector.

1.3. Características del desempeño docente

Las características del desempeño docente debe estar relacionadas muy estrechamente con la persona que funge como docente ya que las mismas tiene como objetivo delinear el proceso eficiente y eficaz del desempeño docente. Ya que lo que se busca en la actualidad son docentes con un perfil específico para poder ejercer la función de docente.

El docente es el ente, que está al frente de un gran desafío como es el de la enseñanza aprendizaje y por lo tanto los docentes deben convertirse en verdaderos expertos en su práctica docente a continuación vamos a ver algunas características que determinan el desempeño docente.

Fuertes expectativas profesionales: Estas son necesarias, que encontremos encontrar en los docentes ya mediante estas podemos motivar para que ellos progresen y obtengan un mayor rédito, al momento de diseñar nuevas estrategias para el desarrollo interno de la institución.

Orientación positiva a asumir riesgos: Esta característica es importante adquirirla ya que mediante esta podemos elaborar, diseñar y planear distintas estrategias tanto para uso dentro del aula como a nivel institucional adicional mente podremos visualizar el futuro y al momento de la toma de una decisión importante sabremos que estas personas sabrán aceptarla y llevarla a cabo.

Apertura al cambio: Es estar dispuesto a enfrentar y aceptar varias posiciones de personas y tecnologías ajenas a nuestro entorno, ya que en la actualidad los cambios apresurados son la base para el desarrollo profesional.

Deseo de experimentar en clase: El docente debe tener la predisposición a ser un ente de investigación junto a sus estudiantes, para así alcanzar las metas con éxito.

Apertura a la crítica: Debe tener suficiente profesionalismo para saber aceptar las críticas del entorno en el cual se desenvuelve y saber discernir las buenas de las malas para poder aceptar las que le sirvan e implantar de manera inmediata tanto en la vida profesional como en la

personal, cabe recalcar que esto se ira adquiriendo a medida que se adquiere experiencia en el campo en el cual se desenvuelve.

Conocimiento sólido de aspectos técnicos de la enseñanza: Se debe tener una base suficiente de conocimientos para poder aplicarlos, estas bases serán adquiridas norman mente en las aulas de universidades, es estos casos ya existen múltiples escenarios en los cuales los aspirantes se desenvolverán es por eso que es muy importante saber enternecer a las personas que recién se adhieren a nuestra planta docente para su fácil adaptación a nuestro ambiente.

Conocimientos sólidos de su área de especialización: Cada profesional debe dedicarse para lo que se especializo ya que para ser docente se debe tener una especialización, sabiendo que lo que se tiene en las manos es una gran responsabilidad que es la enseñanza aprendizaje de alumnos que en un futuro queremos que sean personas exitosas.

Experiencia previa positiva en evaluación del desempeño. El docente debe tener experiencia y positivismo para un mejor desenvolvimiento en su área y por ende debe tener conocimientos sobre la evaluación del desempeño y tomarla como un instrumento de fortalecimiento profesional y más no como un instrumento sancionador.

1.4. Desafíos del desempeño docente

En la actualidad travesamos por varios desafíos los mismos que deben ser superados con la ayuda de toda la comunidad educativa con el fin de fortalecer, afianzar los lasos de unión y de responsabilidad que se generan en el proceso que incurre el docente durante su vida profesional (Ávalos & Nordenflycht, 1999). Tomado en cuenta lo anterior diremos que los docentes están en la obligación de mantener una capacitación continua a fin de satisfacer los cada vez más exigentes estándares de calidad educativa. A continuación se detallan varios desafíos que el docente debe superar para su fortalecimiento profesional.

1.4.1. Desarrollo profesional

Debemos tomar en cuenta que la mayor parte de docentes se desenvuelven en el ámbito público por lo que la educación en su generalidad es convierte en una política de estado, siendo este el principal responsable de la calidad de la misma.

1.4.1.1. Perfeccionamiento vs desarrollo profesional

Anterior mente se pensaba que el perfeccionamiento de las persona solo estaba dado a aquellas que desconocían algún tipo de tema en específico o que de un conocimiento. “En esta discusión están en pugna dos visiones: una visión implícita tradicional de formación docente

continua como acciones que sirven para subsanar elementos deficitarios de los profesores frente a las necesidades actuales, y otra visión más actualizada que supone que la formación profesional es un continuo a lo largo de toda la vida. Esta última acción responde a la conceptualización reciente sobre formación docente que se centra en el concepto de “desarrollo profesional” (Ávalos & Nordenflycht, 1999, pág. 45).

Sabiendo esto y teniendo claro la idea del desarrollo profesional, concluiríamos que la formación no es estática, todo lo contrario es un aprendizaje continuo que se va generando dependiendo de las necesidades en las distintas fases de la formación profesional. Como se dijo anterior mente en las características del desempeño docente es muy impórtate conjugar a los profesionales que inician su labor docente con los que están en desarrollo (que tienen un tiempo de experiencia en el ámbito) y los docentes que tienen vasta experiencia en este ámbito, con la finalidad de que cada uno de estos actores contribuya con ideas nuevas e innovadoras.

1.4.1.2. Formación continua del profesional de enseñanza

En décadas anteriores el estado no se preocupaba de formación docente ni de la calidad de la educación ni los servicios que recibían los estudiantes y su conjunto, esto se está superando de forma gradual y aún existe mucho camino por andar en este tema ya que es estos últimos 6 años se ha intentado generar una sinergia entre el estado y la educación.

Aunque es cierto que la formación inicial de los profesores debería estar unida a la capacitación permanente, se señala que “no hay ningún país en Latinoamérica que haya pensado en aplicarlo en todo el territorio, excepto en Argentina donde los institutos claramente deben incluir entre sus funciones la capacitación en servicio. En la región no se ha logrado que la política de capacitación en servicio sea coincidente en sus fundamentos teóricos con la formación docente. Es decir, que formación docente y capacitación en servicio tengan una misma orientación pedagógica aun cuando estén dadas en diferentes instituciones. Lo que ha pasado es que los institutos de formación docente en América Latina no han recibido los recursos para hacerse cargo de la capacitación porque el dinero ha ido siempre a los organismos centrales que no se desprendieron de la capacitación” (Roggi, 1999, pág. 59)

1.4.2. Relación familia escuela comunidad

Debemos empezar a adaptarnos como educadores y personas a los cambios que estamos sufriendo como sociedad, esto ya lo vemos en algunos países como en el Ecuador, Perú, Bolivia, entre otros de la región “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, y los maestros comunitarios (sabios y sabias) participan de los procesos de aprendizaje” (Peru, 2012, pág. 10). 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 lograrlo con este fin tenemos la responsabilidad de transmitir todas las herramientas no solo a nuestros niños sino a sus padres.

1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

Todos estamos conscientes de la necesidad de mejorar la educación, los docentes piden y están interesados en capacitación, algunos piensan que serán mejores docentes si tienen un título universitario, otros piensan que recibir cursos de capacitación les permitirá mejorar sus prácticas. Diversas investigaciones sobre la pedagogía nos indican que la manera más efectiva de mejorar la forma en que enseñamos es cuando reflexionamos sobre nuestra práctica. Reflexionar sobre la práctica docente significa revisar la forma que enseñamos, analizar por qué elegimos determinadas actividades y analizar las consecuencias que tiene nuestra forma de enseñar en el aprendizaje y desarrollo de los niños, ‘para luego proponer nuevas prácticas o mejorar las que tenemos.

“Nosotros los docentes debemos estar dispuestos a analizar nuestras experiencias como docentes sin temor y con mucha voluntad de cambio ya que una actitud abierta al cambio es indispensable, hay que reconocer que nosotros estamos aprendiendo con cada grupo de estudiantes, en el proceso de enseñar el docente aprende nuevas cosas no solo porque el conocimiento está cambiando , sino que con cada grupo que se trabaja es distinto y plantea nuevos desafíos, desafíos para los que nosotros debemos estar preparados para ello es necesario mejorar las prácticas docentes, tomando en cuenta que no es la práctica en sí misma la que nos da nuevos conocimientos sino la oportunidad de analizarla comprender cómo en esa práctica aplicamos la teoría sobre la educación que conocemos. .en este proceso nos involucramos tanto en nuestra parte cognitiva, puesto que debemos razonar y estudiar, como en nuestra parte emocional, puesto que tenemos que estar dispuestos a reconocer qué aspectos se debe conservar y cuales vamos a mejorar” (Ecuador, 2010, pág. 41)

“Si la didáctica es la teoría acerca de la prácticas de enseñanza, es posible entender su propia enseñanza como el espejo en el que se refleja la teoría, espejo que significa la mejor manera de

construir el conocimiento en tanto implica la reconstrucción de lo recientemente vivido en un nivel diferente” (Litwin, 1997, pág. 43).

La formación docente persigue reflexionar acerca del quehacer en la clase, confrontar teoría y práctica tomar conciencia de los propios procesos didácticos generados, con el que se busca la coherencia entre el saber enseñado y el saber actuado, a través del cual se analizan las teorías puestas en práctica. Desde este enfoque entendemos la práctica docente como un espacio de construcción reflexiva y meta cognitiva en el cual la lectura de nuestras prácticas y la interacción con la misma juegan un rol muy importante. Enseñar a “leer” la clase favorece la reflexión sobre cada una de las decisiones que se adoptan para la enseñanza. Se entiende la formación docente como el proceso a través del cual el docente se va apropiando de creencias, teorías, saberes prácticos, articulando teorías vulgares y científicas con las cuales construye un saber personal que a su vez socializa permanentemente.

“El alumno magisterial enfrentado a un grupo-clase debe tomar decisiones cuando da una clase. Pensar desde el objetivo que se propone, para determinado contenido de enseñanza, la forma en desarrollar su secuencia didáctica para promover avances conceptuales en los alumnos. Esta toma de decisión está enmarcada por las características que tiene la propia práctica docente que son muy compleja: simultaneidad, inmediatez, diversidad multidimensionalidad” (Melo, 2011, pág. 59). Ante ellos se pone en evidencia que el docente debe tomar decisiones permanentes ante situaciones muy diversas, ocasionadas por una multiplicidad de aspectos articulados, y que debe hacerlo simultáneo a la acción que desarrolla. Considero que en esta toma de decisiones el alumno magisterial pone en juego sus conocimientos vulgares y sus conocimientos científicos.

Entiendo por conocimiento vulgar aquel que se va construyendo en la interacción cotidiana con la realidad, sin fundamento científico. En general es acrítico pues se desconocen los fundamentos que los sustentan; son significativos pues el alumno se ha ido apropiando de él, integrándolo a su red cognitiva, estableciendo relaciones muchas veces no conscientes. El conocimiento científico es aquel riguroso, sistemático acerca de algo que se fue construyendo por recepción a través de la enseñanza y que posee ciertas características: coherencia, claridad fundamentos lógicos y explícitos. Es un conocimiento enseñado y puede ser aprendido en forma crítica y reflexiva. El conocimiento vulgar posee ciertas características que lo hacen ser más acrítico inconsciente e irreflexivo por ello requiere de un proceso crítico y reflexivo que promueva la confrontación con la realidad y con el conocimiento científico. “La Práctica Docente

es producto de una compleja articulación entre teorías vulgares y científicas, entre conocimiento enseñado y conocimiento aprendido acríticamente; por lo tanto pone en juego saberes y teorías que difieren de las que fueron aprendidas sistemática y explícitamente. A este complejo proceso y producto a través del cual el alumno magisterial logra construir y apropiarse de un saber que le permite actuar, responder a los requerimientos de la práctica lo llamamos conocimiento profesional. Si como profesores de didáctica logramos que nuestros alumnos reflexionen sobre sus prácticas, es seguro que tendremos futuros docentes comprometidos con la educación. Todo auténtico profesional guía en el descubrimiento de la esencia humana” (Melo, 2011, págs. 57-61).

2.1 Gestión educativa

2.1.1 Definiciones de la gestión educativa

A continuación vamos a citar diferentes tipos de definiciones de gestión educativa con el objetivo de obtener una visión más amplia sobre este tema.

Actualmente, se ha planteado para el campo de la administración de la educación y la coordinación de los procesos escolares y educacionales, una revisión pertinente de su propia definición conceptual, habiéndose entendido este campo hasta hace poco, como Administración educativa, hoy en día se presta a debate el surgimiento de un concepto integrador que es más abarcativo y significativo.

La gestión escolar en los establecimientos educativos, es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para así responder de una manera más acorde, a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales. “La gestión escolar está constituida por cuatro áreas de gestión: área de gestión directiva, área de gestión pedagógica y académica, área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa y financiera. La importancia que tiene la gestión escolar para el mejoramiento de la calidad en el país, radica en el fortalecimiento de las secretarías de educación y de los establecimientos educativos; en sus instancias administrativas y sistema pedagógico, para generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias a los estudiantes. En este espacio se encuentran experiencias de educadores colombianos que han tenido algún nivel de participación en el marco de los Foros Educativos Nacionales realizados en los últimos años” (Gobierno d. C., 2013, pág. 3).

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” (Gobierno d. P., 2002, pág. 5).

Se puede definir como el conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende un equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar estrategias educativas que favorezcan al sector educativo. Tomando en cuenta lo anterior podemos concluir que la gestión educativa es el proceso que las instituciones funcionen de manera óptima ocupando los recursos y talento humano de la mejor manera, previa planificación correcto seguimiento, pensando siempre en entregar el mejor de los servicios a la parte más impórtate del proceso que son los estudiantes. Dando cumplimiento a los objetivos institucionales.

2.2.1 Características de la gestión educativa

Existen varias características para obtener una correcta gestión educativa por lo cual veremos algunas o las más primordiales:

Simplificación.- La simplificación de procedimientos administrativos tiene una gran importancia, así como de los trámites burocráticos debe ser una característica que tipifique las acciones de la organización educativa, desde el aula, centros educativos y sus diversas dependencias con el fin de apresurar tiempos y ser más óptimos en el uso de recursos_(Ministerio, 2011)

Flexibilidad.- Que se caracterice por su capacidad de adaptabilidad al entorno para responder a cualquier contingencia o aquellas situaciones no previstas, cosa que es común trabajando en ambientes poco dotados con los insumos necesarios para el trabajo diario en centros educativos. (Ministerio, 2011)

Innovación.- Capacidad de responder al mejoramiento de la calidad de la educación y la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje, característica que los educadores desarrollan a lo largo de nuestra carrera. (Ministerio, 2011)

Comunicación temática.- Hoy en día es necesario repensar los conceptos que tenemos de distancia, división territorial, para demarcar las áreas de supervisión regional educativa, considerando que hoy existe la telecomunicación o comunicación a distancia, es decir el uso del

teléfono, telefax, internet, nuestro deber es guiar a los niños para una buena comunicación. (Ministerio, 2011)

Meritocracia.- Fortalecer radicalmente los procedimientos de selección de personal, pero fundamentalmente de valoración de la profesionalización de la educación como el elemento central que permita a la educación la incorporación de sus mejores recursos humanos, acompañado de una nueva filosofía de estímulos al educador por tener una meritocracia educativa (por méritos). (Ministerio, 2011)

Productividad.- No podemos seguir dándonos el lujo de hacer fracasar a los alumnos (repetencia, deserción, ausentismo, baja promoción, la inasistencia del profesor, etc.). Deben ser factores que tienen que ser modificados. La gestión educativa debe ser preparada para ser capaz de tomar decisiones en el nivel que le corresponda para mejorar la educación.

Liderazgo.- El liderazgo de los dirigentes debe fundamentarse en su formación, de su fuerza moral para poder exigir a los otros un comportamiento efectivo. El educador es fundamentalmente un ejemplo para los estudiantes, para la comunidad, la función de un directivo debe ser el gran líder para el cambio social para el progreso económico de su comunidad y en formal hombres y mujeres capaces de desear triunfar; no es buscar la formación de hombres y mujeres condenados al fracaso o a la mediocridad. Adicional mente también podemos adjuntar algunas otras que son muy importantes al momento de general una correcta gestión y así obtener calidad al momento de distribuir el recurso.

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

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

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

2.3.1 Tipos de gestión

Pues bien ahora seguiremos con otra parte fundamental de proceso de gestión educativa cabe mencionar que la importancia de estos temas van a ser en la utilización o puesta en marcha de

las mismas, estas son Gestión Directiva, Gestión Pedagógica, Gestión Administrativa y Financiera, Gestión de la comunidad.

Gestión Directiva

Se refiere al cómo debe ser orientado el establecimiento educativo.

Tiene como foco central ejercer el liderazgo y cuidar que todas las demás áreas de la institución se orienten a cumplir con la misión y el logro de la visión Institucional.

Gestión Pedagógica y Académica

Es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo.

Enfoca su acción para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional.

Gestión Administrativa y Financiera

Es la que se encarga del uso efectivo de los recursos.

Todos los procesos de apoyo a la gestión académica la administración de la planta física los recursos los servicios el manejo del talento humano y el apoyo financiero y contable.

Gestión de la Comunidad.

Se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad, participación, convivencia, inclusión y prevención de riesgos.

Hay cosas que independientemente del nivel en cual se encuentre se van a dividir en:

Gestión Normativa.

La cual está orientada a definir y hacer cumplir determinadas funciones plasmadas en documentos con carácter oficial y jurídico.

Gestión Participativa.

Que está orientada a incorporar a director y profesores como parte de un mismo grupo, en el que se propicie la coparticipación con un sentido humanístico y social.

Gestión Administrativa.

Que está centrada en la realización de trámites como medio de relación entre las autoridades, los maestros y la escuela. La gestión educativa requiere de un financiamiento económico para el funcionamiento del sistema educativo.

Así a la vez debemos hacernos una pregunta muy importante antes de empezar la gestión educativa.

¿Que Busca la Gestión Educativa?

Desarrollar una cultura organizativa democrática, y eficiente; con responsabilidades bien debidas dentro de las escuelas; con autoridades que promuevan y potencien sistemas de participación responsables y de comunicación transparentes entre los diversos agentes de la comunidad.

Conducir las diversas acciones educativas para el logro de metas y objetivos, creando las condiciones necesarias para su cumplimiento.

Conseguir que cada uno de los miembros de la comunidad educativa cumpla con sus funciones para lograr las metas y objetivos sobre los que se han tomado acuerdos. Evaluar tanto los procesos como los resultados del servicio educativo para identificar logros, deficiencias y soluciones creativas que lo optimice.

Priorizar en la gestión educativa de los distintos actores del sistema la centralidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Acompañar las trayectorias educativas desde un abordaje integral en articulación con las escuelas y servicios de apoyo a la educación obligatoria.

Fortalecer acciones de articulación entre el nivel inicial, primario, secundario y superior y las distintas modalidades para garantizar la mejora en la calidad de los aprendizajes.

Favorecer el uso de las TIC como herramientas pedagógicas para el mejoramiento de la enseñanza, el aprendizaje y las prácticas institucionales.

Ampliar y sostener en las instituciones acciones vinculadas a políticas del cuidado, educación sexual integral y prácticas de ciudadanía.

“Facilitar el desarrollo de experiencias pedagógicas innovadoras que flexibilicen los formatos existentes para atender la diversidad de trayectorias escolares. Implementar políticas de educación superior que contribuyan a mejorar la enseñanza y a fortalecer la investigación y las acciones de extensión a la comunidad. Diseñar e implementar medidas de mejoramiento de la

asistencia de los docentes y de prevención, protección y promoción de la salud de los trabajadores de la educación” (Ministerio, 2011).

2.4.1 Ámbitos de la gestión docente

En este literal hablaremos de los ámbitos de la gestión docente recopilados del Ministerio de Educación del Ecuador que se está diseñando para el Plan Decenal de Educación, con la finalidad de mantener estándares dados por este ministerio ya que es el único organismo autorizado a elaborar y controlar estos temas.

El modelo de estándares de desempeño profesional docente está compuesto por cuatro dimensiones que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes: a) desarrollo curricular, b) desarrollo profesional, c) gestión del aprendizaje, y d) compromiso ético, como se puede observar en el gráfico a continuación:

2.4.1.1 Ámbito de la gestión Legal

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa (Ministerio d. E., 2011).

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad. Equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como su permanencia y culminación en dichos servicios.

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

2.4.2.1 *Ámbito de la gestión del aprendizaje*

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza: (1) planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje, (2) crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, (3) interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, y (4) evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
El docente planifica para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel. incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje definidos. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula. Ajusta la planificación a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes.

	Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.
El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.	<p>Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.</p> <p>Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.</p> <p>Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.</p> <p>Reconoce los logros de sus estudiantes.</p> <p>Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos.</p> <p>Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.</p>
El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	<p>Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.</p> <p>Presenta conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes.</p> <p>Respeto el ritmo de aprendizaje de cada estudiante.</p> <p>Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.</p> <p>Emplea materiales y recursos coherentes con</p>

	<p>los objetivos de la planificación y los desempeños esperados.</p> <p>Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios Cuestionamientos.</p> <p>Usa las ideas de los alumnos e indaga sobre sus comentarios.</p>
<p>El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante.</p> <p>Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado.</p> <p>Evalúa los objetivos de aprendizaje que declara enseñar.</p> <p>Evalúa permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda la clase como una forma de regular el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar sus estrategias.</p> <p>Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.</p> <p>Informa oportunamente a sus estudiantes respecto de sus logros y sobre aquello que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.</p> <p>Informa a los padres de familia y/o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos y/o representados.</p>

	Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.
--	--

2.4.3.1 Ámbito de la gestión de planificación

En el aspecto de planificación sea tomado en cuenta los estándares del Ministerio de Educación del Ecuador ya que es la base en la que se rige todo el sistema educativo y que mejor referencia si no un ente confiable y legal para un correcto desarrollo de la práctica docente.

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar: (1) dominar el área del saber que enseña, (2) comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y (3) comprender, implementar y gestionar el currículo nacional. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.	Es competente en el manejo del área del saber que enseña. Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras. Demuestra la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional.
El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje.	Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula. Se apoya en diversos diseños del proceso de

	enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.
El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.	<p>Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.</p> <p>Adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los Estudiantes.</p> <p>Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.</p>

2.4.4.1 *Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación*

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional: (1) mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber, (2) colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y (3) reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES GENERALES
El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.	<p>Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.</p> <p>Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.</p> <p>Se actualiza en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno y la de sus estudiantes.</p>

	<p>Aplica las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) para su formación profesional, práctica docente e investigativa.</p>
<p>El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.</p>	<p>Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.</p> <p>Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.</p> <p>Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.</p> <p>Genera nuevas formas de aprendizaje con sus colegas y sus estudiantes.</p> <p>Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.</p> <p>Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.</p> <p>Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.</p>
<p>El docente reflexiona antes, durante y después de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.</p>	<p>Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros</p>

	<p>profesionales de la educación.</p> <p>Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.</p> <p>Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.</p> <p>Adapta su enseñanza a nuevos descubrimientos, ideas y teorías.</p> <p>Demuestra tener un sentido de autovaloración de su labor como docente y agente de cambio.</p>
--	--

2.4.4.1. Compromiso Ético

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional: (1) tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes, (2) comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir, (3) enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos, y (4) comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
<p>El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.</p>	<p>Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Comunica a sus estudiantes altas expectativas sobre su aprendizaje, basadas en información real sobre sus capacidades potencialidades.</p> <p>Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial,</p>

	diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.
<p>El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.</p>	<p>Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas.</p> <p>Fomenta en sus alumnos la capacidad de analizar, representar y organizar acciones de manera colectiva, respetando las individualidades.</p> <p>Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes.</p> <p>Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.</p>
<p>El docente enseña con valores garantizando el</p>	<p>Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes. 20ejercicio permanente de los derechos humanos.</p> <p>Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar.</p> <p>Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad.</p> <p>Respeto las características de las culturas, los pueblos, las etnias y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje.</p> <p>Fomenta el respeto y valoración de otras manifestaciones culturales y multilingües.</p> <p>Realiza adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes.</p> <p>Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes.</p> <p>Aplica metodologías para interiorizar valores en sus</p>

	estudiantes.
El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana.	Se involucra con la comunidad más cercana identificándolas necesidades y las fortalezas de la misma. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad más cercana. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.

1. 3.1 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente

3.1.1 Concepto de estrategia

En el diccionario Larousse se define estrategia como el arte de dirigir operaciones militares, habilidad para dirigir, aquí se confirma la referencia sobre el surgimiento en el campo militar, lo cual se refiere a la manera de derrotar a uno o a varios enemigos en el campo de batalla, sinónimo de rivalidad, competencia; no obstante, es necesario precisar la utilidad de la dirección estratégica no sólo en su acepción de rivalidad para derrotar oponentes sino también en función de brindar a las organizaciones una guía para lograr un máximo de efectividad en la administración de todos los recursos en el cumplimiento de la misión.

El concepto de estrategia es objeto de muchas definiciones lo que indica que no existe una definición universalmente aceptada. Así de acuerdo con diferentes autores, aparecen definiciones tales como:

(Jarniu&Tabatoryn, 1975, pág. 125) Plantean que es el conjunto de decisiones que determinan la coherencia de las iniciativas y reacciones de la empresa frente a su entorno.

(Hoffer&Schendel, 1978, pág. 85) Señalan que estrategia es "las características básicas del match que una organización realiza con su entorno".

Todos los autores citados anteriormente defienden la idea de la teoría de la competencia o rivalidad lo que evidencia la influencia del término y su origen militar, esta idea se acentúa en 1982 con la obra de Michael Porter sobre las ventajas competitivas " Es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos. Estrategia es el medio, la vía, es el cómo para la obtención de los objetivos de la organización. Es el arte (maña) de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear

valores de los recursos y habilidades que ellos controlan. Para diseñar una estrategia exitosa hay dos claves; hacer lo que hago bien y escoger los competidores que puedo derrotar. Análisis y acción están integrados en la dirección estratégica". (Halten, 1987)

(Mintzberg, 1987, pág. 112) En ese propio año plantea en su libro *Five Ps for Strategy*, cinco definiciones con "p". Plan. Curso de acción definido conscientemente, una guía para enfrentar una situación. Ploy. (Maniobra en español) dirigida a derrotar un oponente o competidor. Patrón, de comportamiento en el curso de las acciones de una organización, consistencia en el comportamiento, aunque no sea intencional. Posición, identifica la localización de la organización en el entorno en que se mueve (tipo de negocio, segmento de mercado, etc.) Perspectiva: relaciona a la organización con su entorno, que la lleva a adoptar determinados cursos de acción.

- Se ocupa de las cuestiones fundamentales;
- Ofrece un marco de referencia para una planeación más detallada y para las decisiones ordinarias;
- Supone un marco temporal más largo;
- Ayuda a orientar las energías y recursos de la organización hacia las actividades de alta prioridad, y
- Es una actividad de alto nivel, en el sentido de que la alta gerencia debe participar. La planeación operacional procura hacer bien esas cosas, eficiencia.

"Las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada" (Quinn, 1991).

"De una organización, las políticas y acciones secuenciales hacia un todo cohesionado. Una estrategia bien formulada ayuda al "mariscal" a coordinar los recursos de la organización hacia una posición "única, viable", basadas en sus competencias relativas internas, anticipando los cambios en el entorno y los movimientos contingentes de los "oponentes inteligentes (Quinn, 1991, pág. 125).

"Planificación estratégica es el proceso de determinar cuáles son principales objetivos de una organización y los criterios que presidirán la adquisición, uso y disposición de recursos en

cuanto a la consecución de los referidos objetivos; éstos, en el proceso de la planificación estratégica, engloban misiones o propósitos, determinados previamente, así como los objetivos específicos buscados por una empresa" (Steiner, 1991, pág. 154)

"La definición de estrategia competitiva consiste en desarrollar una amplia fórmula de cómo la empresa va a competir, cuáles deben ser sus objetivos y qué políticas serán necesarias para alcanzar tales objetivos." (Porter, 1992, pág. 121)

. "Una empresa debe tratar de llevar a cabo estrategias que obtengan beneficios de sus fortalezas internas, aprovechar las oportunidades externas, mitigar las debilidades internas y evitar o aminorar el impacto de las amenazas externas. En este proceso radica la esencia de la dirección estratégica."(David, 1994, pág. 128).

Luego de analizar todos los conceptos dados de estrategia podríamos decir que estrategia es el proceso a seguir para lograr los objetivos y metas planteados en las instituciones y organizaciones.

3.2.1 Tipos de estrategia

Entre los tipos de estrategias tenemos:

Estrategias pedagógicas: Las estrategias pedagógicas son cada uno de los pasos que el docente desarrolla en su aula de clase para desarrollar diferentes acciones desde el proceso de enseñanza aprendizaje hasta la atención y disciplina de los educando.

Cada docente tiene su toque especial para escoger la forma en que desarrollara las diferentes acciones para incidir significativamente en el aprendizaje de sus alumnos ya sean estos en función de los objetivos.

3.2.1.1 En la gestión legal

Por la parte legal tenemos que los docentes regirnos por los múltiples lineamientos que nos da el Ministerio de Educación estos con el fin de aunar esfuerzos para que el sistema mismo genere un clima acorde a los cambios y transformaciones que estamos teniendo. Hoy por hoy debemos ser más responsables de nuestros actos con ya que los mismos serán admitidos o castigados por parte de la sociedad e estamentos legales.

A continuación veremos algunos de estos lineamientos que nos brinda el Ministerio. Tomando en cuenta estos debemos adaptarlos a nuestras instituciones, ya que por falta de recursos

estamos en la obligación de ser eficaces al momento de ocupar y manejar todo en cuanto se nos sea entregado siempre sabiendo que el talento humano es prioritario.

“Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa. Dicho marco está conformado por la Constitución de la República (aprobada en 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (que entró en vigencia el 31 de marzo de 2011), y el Reglamento a dicha Ley (que está vigente desde el 26 de julio de 2012). Tanto la Constitución como la Ley y su Reglamento modifican completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano y por lo tanto hacen viables los profundos cambios que se requieren para mejorar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se ofrece en nuestro país” (Ministerio d. E., 2012, pág. 9).

Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de nuestros niños y niñas al mundo globalizado. Su objetivo principal es brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, respetando las características de pluriculturalidad y multilingüismo de los individuos, siendo una de sus principales líneas de acción promover una educación que refuerce los rasgos culturales y étnicos de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.

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

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

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

Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios.

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

Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente. Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol, identificándose dentro de sus principales líneas de acción la revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial y la formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

3.2.2.1 En la gestión de la planificación institucional y curricular

Cuando se habla de estrategias, siempre se hace referencia a la forma cómo los recursos con que cuenta la institución educativa y el personal debe orientarse para la obtención de resultados, junto con la acción a desarrollar, a fin de alcanzar los objetivos y metas propuestos.

Cuando se habla de recursos no solamente las personas, las cosas y el dinero, sino las posibilidades efectivas de incorporarlas a los proyectos y planes, saber quiénes quieren colaborar y de qué forma, es muy útil para el desarrollo de los mismos.

Cada acción estratégica debe relacionarse con la transformación de una situación específica; alcanzar esta nueva situación es la finalidad que se persigue al ejecutar el conjunto de actividades que conforman la estrategia.

Se espera que el objetivo general de cada acción estratégica sea la expresión del interés y del compromiso de los miembros de la comunidad educativa para transformar la situación que se ha definido como problema.

Uno de los aspectos fundamentales de un proyecto educativo, lo constituye la acción. Las acciones contemplan el trabajo reflexivo y operativo en que éste se concreta, a través de la acción se evidencia la filosofía, la misión y la visión del Proyecto Educativo Institucional, el marco conceptual y situacional, la viabilidad, etc.

Una vez determinada la acción estratégica se define el cómo se realizará, para enfrentar el problema y que conviene desarrollar en términos de actividades y determinación de plazos y personas responsables de su ejecución.

“La estrategia a emplear en el desarrollo del proyecto suelen ser muy variadas y dependen de la capacidad de cada quien para descubrirlas y las, por ejemplo: las administrativas, investigativas, las pedagógicas, las comunicativas, evaluativas”. (Santiago Peinado, 2007, pág. 118)

El Ministerio de Educación emprende diversas acciones estratégicas derivadas de las directrices de la Constitución de la República y del Plan Decenal de la Educación. Una tarea de alta significación es la realización del proceso de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica, para lograr los objetivos siguientes: Actualizar y fortalecer el currículo de 1996, en sus proyecciones social, científica y pedagógica. Potenciar, desde la proyección curricular, un proceso educativo inclusivo de equidad para fortalecer la formación ciudadana para la democracia, en el contexto de una sociedad intercultural y plurinacional. Ampliar y profundizar el sistema de destrezas y conocimientos a concretar en el aula. Ofrecer orientaciones metodológicas proactivas y viables para la enseñanza y el aprendizaje, a fin de contribuir al perfeccionamiento profesional docente. Precisar indicadores de evaluación que permitan delimitar el nivel de calidad del aprendizaje en cada año de educación básica.

3.2.3.1 En la gestión del aprendizaje

En la gestión del aprendizaje existe una gran variedad de estrategias las cuales se van a describir a continuación:

Expresan que la investigación sobre estrategias de enseñanza ha abordado aspectos como el diseño y el empleo de objetivos de enseñanza, preguntas insertadas, ilustraciones, modos de respuesta, organizadores anticipados, redes semánticas, mapas conceptuales y esquemas de estructuración de textos. Por su parte, la investigación sobre estrategias de aprendizaje se ha enfocado en el campo del denominado aprendizaje estratégico, a través del diseño de modelos de intervención, cuyo propósito es dotar a los estudiantes de estrategias efectivas para el aprendizaje independiente(...) (Díaz & Hernández, 1998, pág. 84)

Utiliza la expresión estrategia didáctica, lo cual presupone enfocar el cómo enseña el docente y cómo aprende el alumno, a través de un proceso donde los últimos aprenden a pensar y a participar activa, reflexiva y creadoramente. En tal sentido, las estrategias didácticas no se limitan a los métodos y las formas con los que se enseña, sino que además incluyen acciones

que tienen en cuenta el repertorio de procedimientos, técnicas y habilidades que tienen los estudiantes para aprender; lo cual, como expresa el mencionado autor, es una concepción más consecuente con las tendencias actuales de la Didáctica (...) (Ortiz, 2004, pág. 73)

Entre los principales aportes para la concepción de las estrategias docentes de estos enfoques se destacan: la personalización del proceso, el carácter activo del sujeto que aprende, la vinculación de lo cognitivo con lo afectivo, la consideración del contexto donde se produce el aprendizaje, la armonía entre el trabajo individual y el colectivo, la comunicación maestro-alumno y alumno-alumno, la necesidad de potenciar el autoaprendizaje y el papel del docente como gestor del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.2.4.1 En la gestión de liderazgo y la comunicación

Liderazgo es un aspecto central en la gestión educativa se puede comparar el liderazgo como al corazón del cuerpo humano. Es el centro motor de cualquier organización y más aún en nosotros como docentes ya que somos el espejo de nuestros alumnos, ante ellos debemos mostrar el liderazgo, pero no un liderazgo autoritario sino un liderazgo basado en la atención en los estudiantes, en sus necesidades y bienestar.

“El docente es el que tiene la capacidad para dirigirse en forma adecuada al interior de la sala de clases. Algunos elementos centrales de este factor son: el uso de estrategias adecuadas, la organización de instancias evaluativas, el buen uso del tiempo y la orientación hacia metas formativas, el profesor con liderazgo se esfuerza por desarrollar el pensamiento de sus alumnos, formarlos valóricamente, impulsar a un estudio permanente, fomentar la adquisición de conocimientos relevantes, desarrollar sus habilidades intelectuales y desarrollar habilidades instrumentales básicas en sus alumnos”. (Arancibia V, 1999, págs. 212-213)

“Por lo tanto el liderazgo basado en el poder legítimo es un principio fundamental en gestión de calidad educativa y una consideración importante en el liderazgo educacional pues los profesores enseñan y transmiten a los alumnos estilos de liderazgo que los alumnos aplican durante el curso de su vida y desempeño laboral, en las organizaciones que participan y en el hogar” (Lepeley, 2003, pág. 23).

De la misma forma la comunicación es la base para el desarrollo organizativo de la sociedad y el proceso educativo ya que la interacción en la vida del ser humano resulta innegable ya que somos seres sociales y a través de la comunicación podemos satisfacer la mayoría de necesidades que se presentan a diario, de esta misma manera los alumnos aprenden en

relación con sus semejantes y el aula de clases resulta un contexto adecuado para que este desarrolle sus habilidades para interactuar y comunicarse con otras personas

3.2.5.1 Estrategias comunicativas

Para entender estas estrategias debemos primeramente comprender conceptos básicos, los cuales tomaremos de (Muñoz, 2012).

¿QUÉ ES LA COMUNICACIÓN?

Entendemos la comunicación, como el proceso mediante el cual dos o más interlocutores realizan un intercambio de informaciones en un contexto determinado. Dentro de esta definición, es importante establecer una 1ª diferencia entre lo que es comunicar y lo que es informar. En la comunicación, se da la retroalimentación o feedback, o respuesta que el receptor hace al emisor para hacerle ver que ha entendido su mensaje, cosa imposible en la mera transmisión de información.

Por ejemplo, si estamos viendo el telediario y no comprendemos algo, no podemos preguntar a la TV que es lo que ha dicho (información) cosa que sí podemos hacer si un profesor nos está explicando un tema (comunicación).

Algunos trucos para favorecer la retroalimentación o feedback son:

Efectuar preguntas para comprobar que se ha entendido lo dicho (¿qué significa...., qué quieres decir con?..)

Utilizar palabras que inviten al feedback (ya veo, coméntame algo más sobre esto, así que lo que quieres decir es). La función principal de la comunicación es mejorar las relaciones interpersonales. Además de esta función principal, se dan las conocidas como “las tres c”:

- Captar la atención
- Cautivar al interlocutor.
- Convencer de realizar alguna acción.

Barreras u obstáculos en la comunicación.

Por barreras comunicativas, entendemos el conjunto de elementos o circunstancias que no nos permiten llevar a buen puerto y desarrollar el proceso de comunicación. Este tipo de obstáculos generan, tanto en la empresa como en nuestra vida diaria, tensiones malentendidos y enfados.

Son tres, los tipos de barreras que encontramos en la comunicación y que estudiamos a continuación.

a) Barreras físicas.

Son las producidas por el ambiente en el que se da la comunicación. En este sentido podemos citar como ejemplos los ruidos pasando por las interferencias que podemos encontrar en la TV o radio, funcionamiento defectuoso de algún aparato de comunicación (fax, telégrafo, PC...) incluso la distribución del mobiliario puede ser motivo de interferencia, haciendo que parte o toda la comunicación se pierda en el camino.

b) Barreras semánticas.

Son las que se producen por el mal uso de las palabras o por la mala interpretación que de las mismas hacen emisor y receptor. En este sentido podemos poner como ejemplo el vocabulario típico de una auxiliar de enfermería que no será el mismo que el de una auxiliar de oficina, también se dice por eso que emisor y receptor deben usar el mismo código y evitar así estas barreras, o que para solucionar este problema, lo mejor es cuando surge poder dar feedback y explicar las cosas para evitar malentendidos.

Algunos de los errores más importantes son:

- Deficiencias en el lenguaje: que suponen una mala utilización del lenguaje, lo que comúnmente entendemos por hablar mal. (Ej. El famoso “acho”)
- Innovación: uso de palabras o frases nuevas o inventadas (ej. Los SMS con palabras abreviadas “dndstas, voy a x ti”).
- Falta de feedback: cuando no nos molestamos en comprobar lo que nos están diciendo porque nos resulta falta de interés. (Ej. El profesor habla y yo estoy haciendo dibujitos).

c) Barreras psicológicas

Se producen por nuestras creencias, nuestros malos hábitos de escucha, nuestros prejuicios, cabezonería... y son la principal fuente de problemas dentro de los tres tipos de barreras que acabamos de ver.

Por ejemplo, cuando prejuzgamos a una persona, o mentalmente la etiquetamos.

HERRAMIENTAS PARA POTENCIAR UNA COMUNICACIÓN EFICAZ.

La escucha activa.

Uno de los principios más importantes y difíciles de todo el proceso comunicativo es el saber escuchar. La falta de comunicación que se sufre hoy día se debe en gran parte a que no se sabe escuchar a los demás. Se está más tiempo pendiente de las propias

emisiones, y en esta necesidad propia de comunicar se pierde la esencia de la comunicación, es decir, poner en común, compartir con los demás. Existe la creencia errónea de que se escucha de forma automática, pero no es así. Escuchar requiere un esfuerzo superior al que se hace al hablar y también del que se ejerce al escuchar sin interpretar lo que se oye. Pero, ¿qué es realmente la escucha activa?

La escucha activa significa escuchar y entender la comunicación desde el punto de vista del que habla. ¿Cuál es la diferencia entre el oír y el escuchar? Existen grandes diferencias. El oír es simplemente percibir vibraciones de sonido. Mientras que escuchar es entender, comprender o dar sentido a lo que se oye. La escucha activa se refiere a la habilidad de escuchar no sólo lo que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo. Para llegar a entender a alguien se precisa asimismo cierta empatía, es decir, saber ponerse en el lugar de la otra persona.

a) Elementos que facilitan la escucha activa:

- Disposición psicológica: prepararse interiormente para escuchar. Observar al otro: identificar el contenido de lo que dice, los objetivos y los sentimientos.
- Expresar al otro que le escuchas con comunicación verbal (ya veo, umm, uh, etc.) y no verbal (contacto visual, gestos, inclinación del cuerpo, etc.).

b) Elementos a evitar en la escucha activa:

- No distraernos, porque distraerse es fácil en determinados momentos. La curva de la atención se inicia en un punto muy alto, disminuye a medida que el mensaje continúa y vuelve a ascender hacia el final del mensaje, Hay que tratar de combatir esta tendencia haciendo un esfuerzo especial hacia la mitad del mensaje con objeto de que nuestra atención no decaiga.
- No interrumpir constantemente al que habla.
- No juzgar. Dejando a un lado nuestras impresiones subjetivas sobre lo que nos están contando
- No ofrecer ayuda o soluciones rápidamente. Sin dejar que el interlocutor se explique

CAPÍTULO II METODOLOGIA

2. 2.1. Diseño de Investigación

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

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

- ✓ **Transversal:** Investigación que recopila datos en un momento única.
- ✓ **Exploratorio:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- ✓ **Descriptivo:** Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

3. 2.2. Contexto

A continuación me permito compartir algunos datos de las instituciones en las que realice el trabajo de investigación, puesto que nos permitirá tener una visión clara y objetiva de la población y contexto de los encuestados.

Historia de la escuela fiscal “Manuel Matheu” ubicada en la Parroquia de Pastocalle, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi tiene su inicio en el año 1933.

Los niveles de educación que oferta es desde Educación Inicial hasta séptimo año de EGB, actualmente asisten 680 estudiantes, repartidos en 21 paralelos; con 25 maestros.

Cuenta con maestros de Inglés, Computación, Cultura Estética, cada uno dotado con el material esencial para que se efectúen los procesos de aprendizaje

Historia de la escuela Luis Felipe Borja se encuentra ubicada en la Parroquia de Toacaso, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi, fue creada el primero de octubre de 1908 esta institución ha ido creciendo hasta contar con 1030 alumnos.

Esta institución cuenta con niveles desde Educación Inicial hasta la actualidad que ofrece el nivel de décimo Año de Educación Básica, con 32 maestros repartidos en los diferentes

paralelos, esta institución siempre se ha caracterizado por sus jardines en los que los niños aprenden el cuidado de la naturaleza.

Esta institución cuenta con Educación Inicial desde el año 2006 con dos paralelos con niños y niñas de 3 a 5 años de edad

Cuenta con maestros de Inglés, Computación, Cultura Estética, Cultura Física y maestros para cada una de las áreas, cada uno dotado con el material esencial para que se efectúen los procesos de aprendizaje

Historia de la escuela Simón Rodríguez fue creada 1905 está ubicada en la parroquia Toacaso Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi.

En la actualidad hay 21 paralelos desde Educación Inicial hasta séptimo año de EGB y cuatro paralelos comprendidos desde octavo y noveno, habiendo una cantidad de 945 alumnos con 31 maestros distribuidos en sus diferentes paralelos y áreas.

El nivel de Educación Inicial empezó en el año 2004 con 10 niños empezaron con varias dificultades ya que los padres de familia no los mandaban a la institución diariamente corría el riesgo de cerrar ya que no contaban con la cantidad de niños para su funcionamiento, a pesar de todos los contratiempos este nivel siguió funcionando y en la actualidad asisten 25 niños a este nivel teniendo las comodidades necesarias para su desarrollo.

4. 2.3 Participantes

- ✓ En la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga parroquia de Toacaso

En la Escuela de EGB” Luis Felipe Borja

Se realizó la investigación a dos docentes de sexo femenino que están entre los 26 y 29 años de edad, tienen alrededor de 4 años de experiencia en el nivel de Educación Inicial, una de ellas está a contrato y la otra es profesora a nombramiento en el sector público hace un año.

En la Escuela de EGB” Simón Rodríguez “

En la institución ya mencionada se aplicó la investigación a una docente la cual tiene 34 años, es docente a contrato posee título de tercer nivel, tiene tres años de experiencia en el nivel.

- ✓ En la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, parroquia de Pastocalle

En la Escuela “Manuel Matheu “

En esta se realizó la investigación a dos docentes de sexo femenino que están entre los 25 y 36 años de edad , poseen alrededor de 3 años de experiencia en el nivel de Educación Inicial, son docentes a contrato y tiene el título de profesora.

Todas las docentes descritas anteriormente trabajan en el sector público,

- ✓ Y por último los participantes más importantes los niños del nivel de Educación inicial.

5. 2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Métodos

Los métodos de investigación que se aplicó en el presente estudio son los siguientes:

Método descriptivo: Ya que por medio de este se puede explicar y analizar el objeto de la investigación que en este caso es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Método estadístico: Se aplicó este método ya que gracias a este se hace factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados

2.4.2 Técnicas

Las técnicas que se aplicaron es la observación y la encuesta:

La encuesta: Ya que esta consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario. La recopilación de la información se realizó mediante preguntas que miden los diversos indicadores determinados en el proyecto de investigación. Este fue el principal instrumento para obtener la información del desempeño docente en lo correspondiente a la planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación y realizar la tabulación sin que estos sean alterados.

La observación: Esta técnica se aplicó en forma directa a las docentes sin intermediarios que puedan distorsionar la realidad estudiada, ya que se realizó una observación no participante a las docentes en su desempeño diario con los niños, la observación fue una forma de evaluar la encuesta.

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

- ✓ **Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.**

El cuestionario fue elaborado por el equipo de investigación, tomado como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuesto por el Ministerio de Educación (2011): así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la Carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL.

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

El registro de observación fue elaborado tomado como fundamento los estándares del aprendizaje de los docentes propuesto por el Ministerio de Educación (2011): así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la Carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL.

2.5. Recursos

2.5.1. Humanos

Entre los recursos humanos que participaron en la investigación están:

Los directores de las Instituciones Educativas.

Las docentes responsables del nivel.

Los niños de educación inicial 2.

2.5.2. Materiales Institucionales

El material institucional que se ocupó para el desarrollo de la investigación son:

Reseñas históricas de las Instituciones Educativas Luis Felipe Borja, Simón Rodríguez, Manuel Matheu.

Oficios

2.5.3. Material de Oficina

Esferos,

Lápices,

Copias

Hojas

Cámara Digital

2.5.3. Económicos

RECURSOS	VALOR
• Esferos	1.00
• Lápices	1.00
• Fotocopias	7.00
• Transporte	10.00
• Anillado	6.00
• Impresiones	40.00
• Empastado de tesis	60.00
TOTAL	125.00

2.6. Procedimiento

Para la investigación, se tomaron en cuenta, los estándares de desempeño docente propuesto por el Ministerio de Educación (2011): en los cuales nos podemos basar para la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula.

Estos cuestionarios evalúan directamente el grado de desempeño docente que tienen los docentes en el aula. Esto ayudará a identificar en que están fallando las docentes del nivel de educación inicial y lo importante de cambiar nuestra forma de enseñar a los niños de las edades de 3 a 5 años los cuales están en la etapa más importante de su formación.

Realizar esta investigación, es una oportunidad de saber que Dios es muy bueno al ponernos a los niños en nuestras manos, no para maltratarlos sino para ayudarles a ser personas justas y humanas porque eso es lo que reflejamos en nuestros niños de educación inicial ya que para

ellos las docentes de este nivel somos sus segundas mamás a las que imitaran y a las que siempre nos tendrán en un rincón de su memoria y de su corazón.

Para dar inicio a la aplicación del cuestionario y la observación, acudí a las diferentes Instituciones Educativas en las que he laborado hasta la actualidad lo que me facilitó la entrada a las Instituciones.

Entregué la carta enviada por la UTPL al Señor Director de la Escuela de EGB “Luis Felipe Borja” el Licenciado Ramiro Mena, a quien le expuse el proyecto de investigación que la Universidad ejecuta con los egresados de la UTPL para la realización del proyecto de tesis, luego de haber explicado los objetivos a lograr, la confidencialidad de los datos proporcionados, el anonimato de los investigados, la seriedad de investigación, los requerimientos de parte de la universidad y el compromiso como estudiante de Ciencias de la Educación el Señor Director del plantel visitado aceptó el pedido gustoso.

Rápidamente nos trasladamos al salón de clase de educación inicial para conocer a las docentes y a los niños, en el aula fijamos la fecha y hora para la aplicación del cuestionario y las observaciones tanto con la primera docente como con la segunda, luego de la conversación les explique para qué sería el trabajo y cómo tenía que realizarlo.

En la tarde luego que los niños se habían trasladado a sus hogares regresé como fue el pedido del Sr. Director para realizar la aplicación de los cuestionarios.

Al siguiente día y por varios días más procedí a observar las clases de las docentes y aplicar el registro de observación.

La segunda escuela visitada fue la Escuela “Simón Rodríguez”. El Director Licenciado Ángel Rubio fue muy acogedor al recibirme quien después de leer y aprobar la carta, le comunico a la docente de educación inicial sobre el objetivo de mi presencia, la docente me facilitó ese mismo día hacer la observación y por la tarde aplicar el cuestionario.

Al siguiente día realice las siguientes observaciones aplicando el registro de observación.

La tercera escuela visitada fue la Escuela “Manuel Matheu”. Hable con el Director Licenciado Franklin Santamaría sobre el proyecto que tenía que realizar, los objetivos a lograr, la confidencialidad de los datos proporcionados, el anonimato de los investigados, la seriedad de investigación, los requerimientos de parte de la universidad y el compromiso como estudiante de Ciencias de la Educación, le presente la carta y después de dar lectura a la

misma procedió a llamar a las docentes del nivel de educación inicial a quienes explicó sobre lo que iba a realizar a lo que las docentes respondieron que no habrá ningún problema y así fue las docentes me facilitaron que las observe mientras daban sus clases y que baya registrando las actividades y recopilando las evidencias (fotos)

Al siguiente día en la tarde cuando los niños se retiraron a sus hogares procedí a aplicar los cuestionarios.

Una vez que obtuve los cuestionarios y los registro de las observaciones de las clases, procedí a ingresar los datos en las plantillas en el formato Exel que nos enviaron en el Entorno Virtual de Aprendizaje EVA, para luego enviarlas hasta la fecha indicada. Este programa ha sido una valiosa ayuda confiable para el análisis de datos.

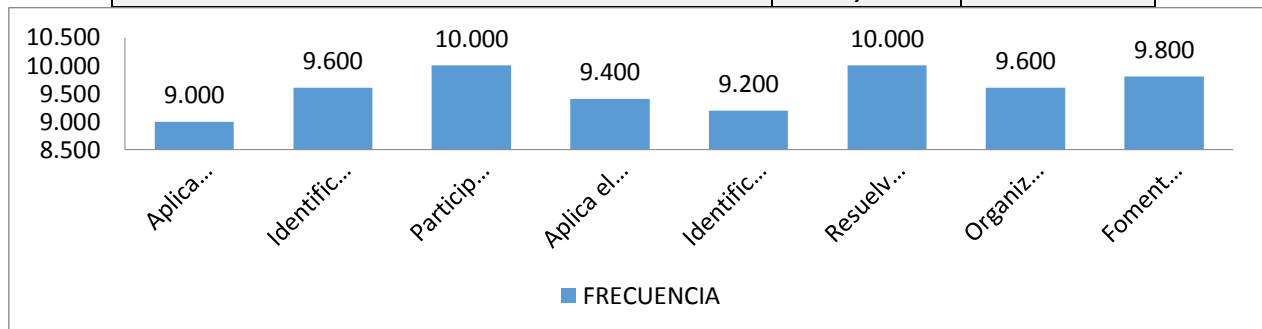
CAPITULO III RESULTADOS, ANÀLISIS Y DISCUSIÒN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
TOTAL		76,60	
PROMEDIO		9,58	96%



Tomado: Cuestionario de auto evaluación del desempeño docente. Aplicado a las instituciones educativas Simón Rodríguez, Luis Felipe Borja, Manuel Matheu.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

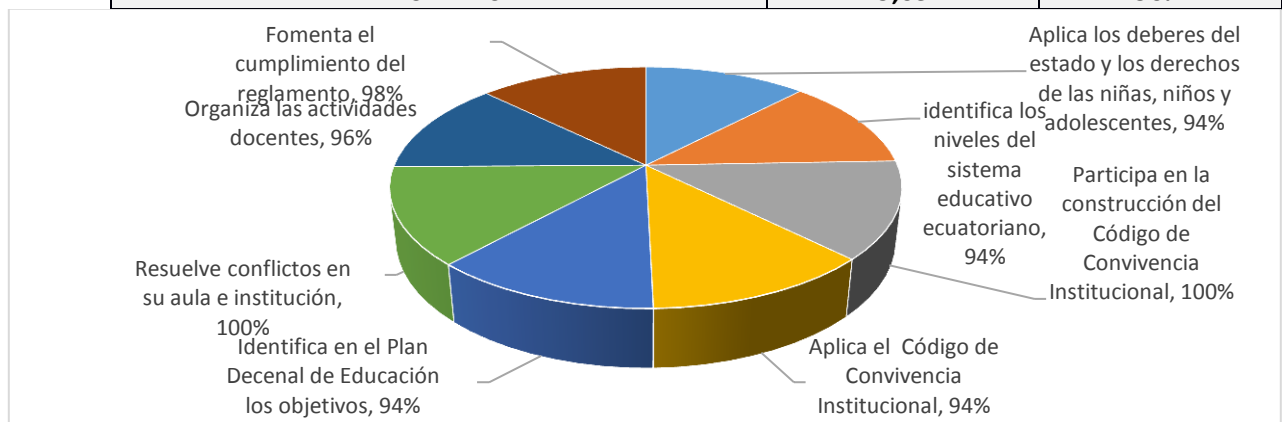
En esta pregunta observamos que los docentes el 100% siguen y dan cumplimiento a la parte legal que proporciona el Ministerio de Educación en la actualidad. Observando que los puntajes

más altos son aquellos en los que se traba en conjunto, así mismo apreciamos que tenemos un déficit en el manejo y aplicación de la parte administrativa.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
	TOTAL	77,00	
	PROMEDIO	9,63	96%



Tomado: Cuestionario de auto evaluación del desempeño docente. Aplicado a las instituciones educativas Simón Rodríguez, Luis Felipe Borja, Manuel Matheu.

Como reza en (Ecuador, 2010, pág. 41) "nosotros los docentes debemos estar dispuestos a analizar nuestras experiencias como docentes sin temor y con mucha voluntad de cambio ya que una actitud abierta al cambio es indispensable, hay que reconocer que nosotros estamos aprendiendo con cada grupo de estudiantes, en el proceso de enseñar el docente aprende nuevas cosas no solo porque el conocimiento está cambiando, sino que con cada grupo que se trabaja es distinto y plantea nuevos desafíos, desafíos para los que nosotros debemos estar preparados para ello es necesario mejorar las prácticas docentes, tomando en cuenta que no es

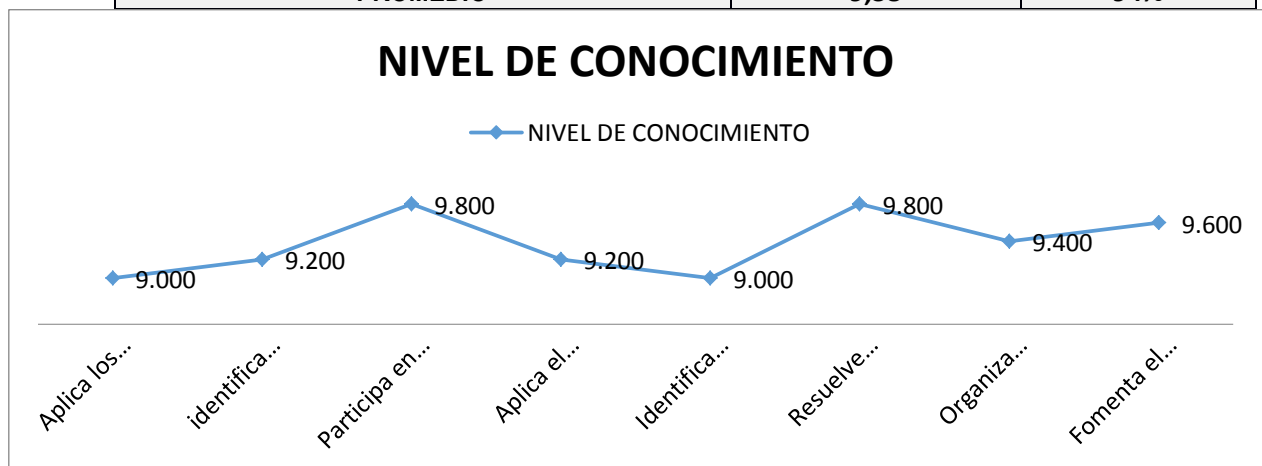
la práctica en sí misma la que nos da nuevos conocimientos sino la oportunidad de analizarla comprender cómo en esa práctica aplicamos la teoría sobre la educación que conocemos.”

En este enunciado podemos apreciar que la tendencia de resultados se mantiene estable y es notoria la importancia que le dan a este ítem observando el 100% en la reasiliación de conflictos en el aula..

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
	TOTAL	75,00	
	PROMEDIO	9,38	94%



Tomado: Cuestionario de auto evaluación del desempeño docente. Aplicado a las instituciones educativas Simón Rodríguez, Luis Felipe Borja, Manuel Matheu.

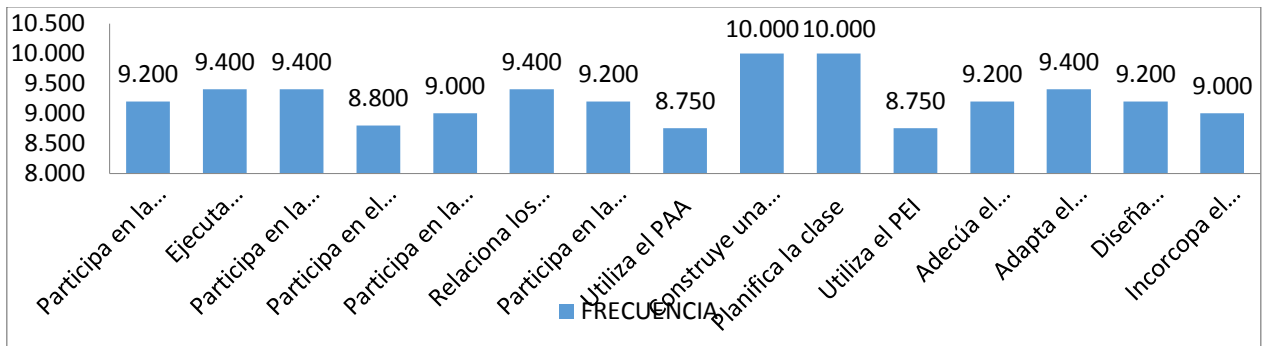
Como tratamos en el marco teórico sobre la gestión educativa es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, “que permitan a niños, niñas, adolescentes, 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” (Gobierno d. P., 2002, pág. 5).

Podemos decir en esta pregunta que las docentes se encuentran en un proceso de actualización y concienciación sobre este tema que es muy delicado al no ser aplicado en instituciones ubicadas en el sector rural, ya que por mucho tiempo este sector fue marginado.

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

Tabla 4. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	8,75	88%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	8,75	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
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	9,00	90%
	TOTAL	138,70	
	PROMEDIO	9,25	92%



Tomado: Cuestionario de auto evaluación del desempeño docente. Aplicado a las instituciones educativas Simón Rodríguez, Luis Felipe Borja, Manuel Matheu.

La importancia que tiene la gestión escolar para el mejoramiento de la calidad en el país, radica en el fortalecimiento de las secretarías de educación y de los establecimientos educativos; en sus instancias administrativas y sistema pedagógico, para generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias a los estudiantes. En este espacio se encuentran experiencias de educadores colombianos que han tenido algún nivel de participación en el marco de los Foros Educativos Nacionales realizados en los últimos años” (Gobierno d. C., 2013, pág. 3).

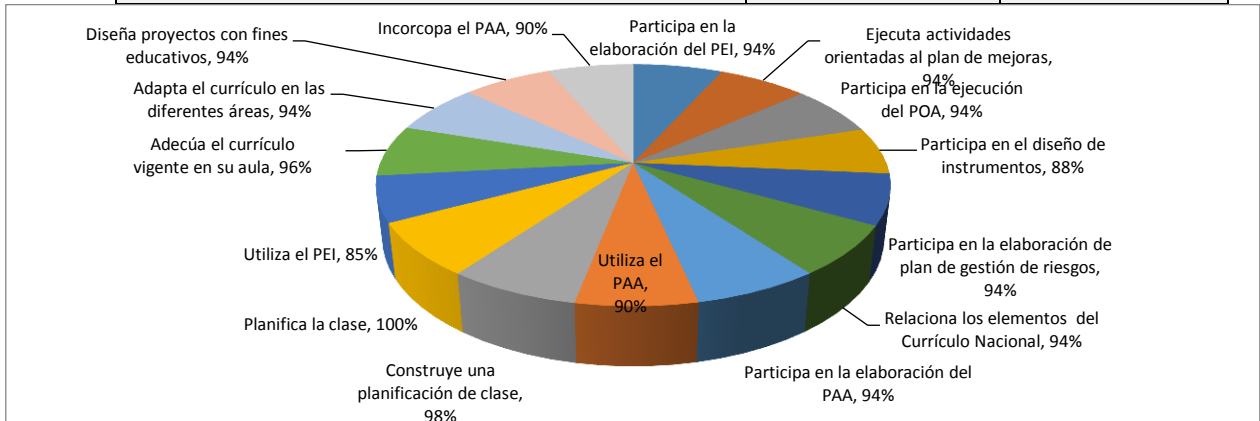
Tal como podemos apreciar en los datos los docentes se están acoplando a los nuevos sistemas que está implementando el Ministerio de Educación es por eso que no tenemos calificaciones sobresalientes en algunos de los aspectos.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	8,50	85%
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	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
TOTAL		139,90	
PROMEDIO		9,33	93%



Tomado: Cuestionario de auto evaluación del desempeño docente. Aplicado a las instituciones educativas Simón Rodríguez, Luis Felipe Borja, Manuel Matheu.

Como cita (Ministerio, 2011) favorecer el uso de las TIC como herramientas pedagógicas para el mejoramiento de la enseñanza, el aprendizaje y las prácticas institucionales.

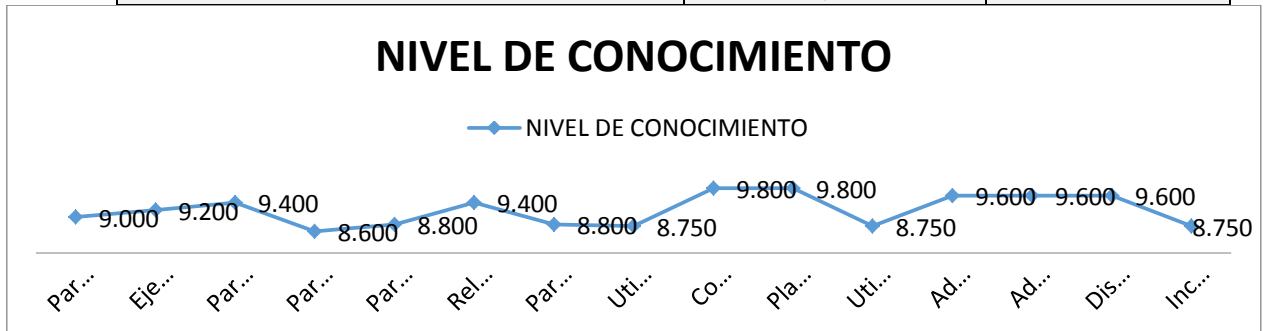
En este ítem tenemos problemas en la parte de planificación implementada en los últimos años ya que los docentes aún se encuentran rehaceos a los cambios propuestos, pero a la vez vemos que las anteriores métodos de planificación se los maneja bastante bien.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	8,75	88%

2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	8,75	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	8,75	88%
TOTAL		137,85	
PROMEDIO		9,19	92%



Tomado: Cuestionario de auto evaluación del desempeño docente. Aplicado a las instituciones educativas Simón Rodríguez, Luis Felipe Borja, Manuel Matheu.

Como hemos visto en los anteriores ítems este proceso de cambio trae algunos pequeños problemas que surgen en el momento del aprendizaje y aplicación de realizar las planificaciones, se espera que con el pasar del tiempo se vaya institucionalizando este nuevo sistema de trabajo.

6. 3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

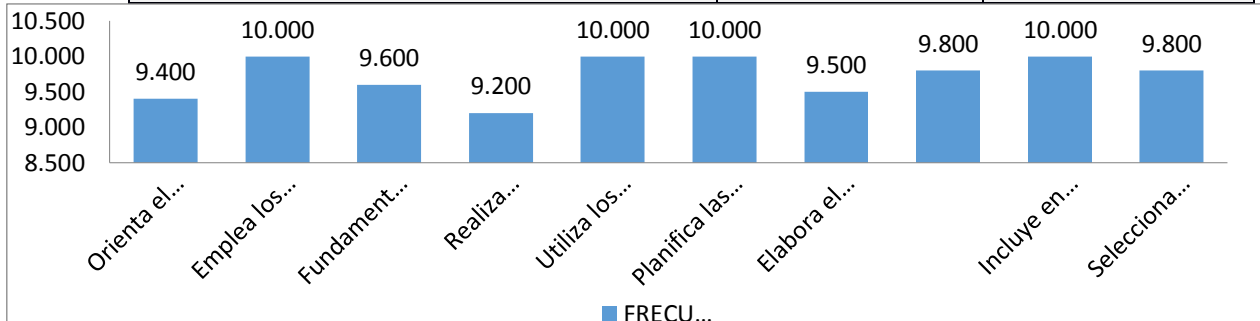
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
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	10,00	100%

3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,50	95%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		97,30	
PROMEDIO		9,73	97%



Tomado: Cuestionario de auto evaluación del desempeño docente. Aplicado a las instituciones educativas Simón Rodríguez, Luis Felipe Borja, Manuel Matheu.

Según el (Ministerio, 2011) está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza: (1) planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje, (2) crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, (3) interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, y (4) evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

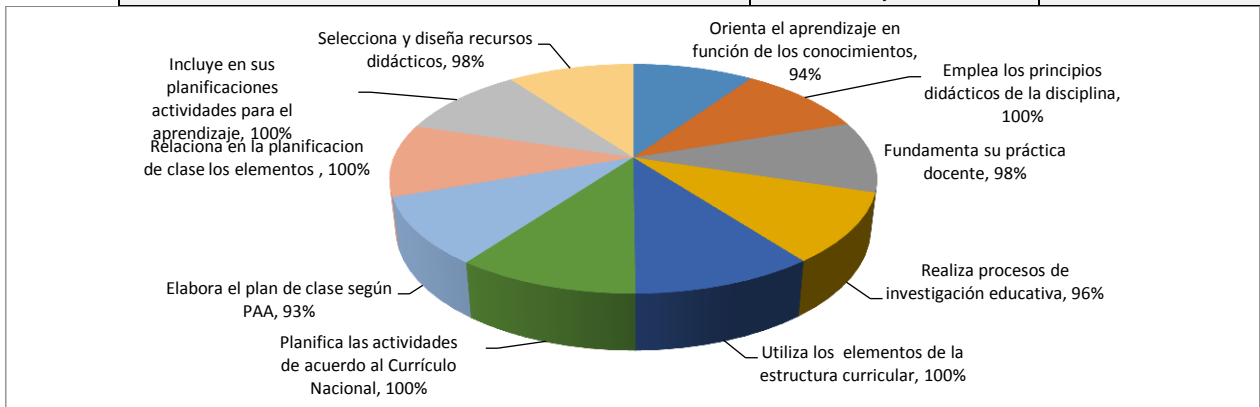
Las docentes aun aplican las estrategias de planificación que anterior mente estaban en vigencia lo cual hace que de alguna manera planifiquen y vayan poco a poco cambiando el sistema de planificación de enseñanza aprendizaje a sus alumnos.

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	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%

3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,25	93%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		97,85	
PROMEDIO		9,79	98%



Tomado: Cuestionario de auto evaluación del desempeño docente. Aplicado a las instituciones educativas Simón Rodríguez, Luis Felipe Borja, Manuel Matheu.

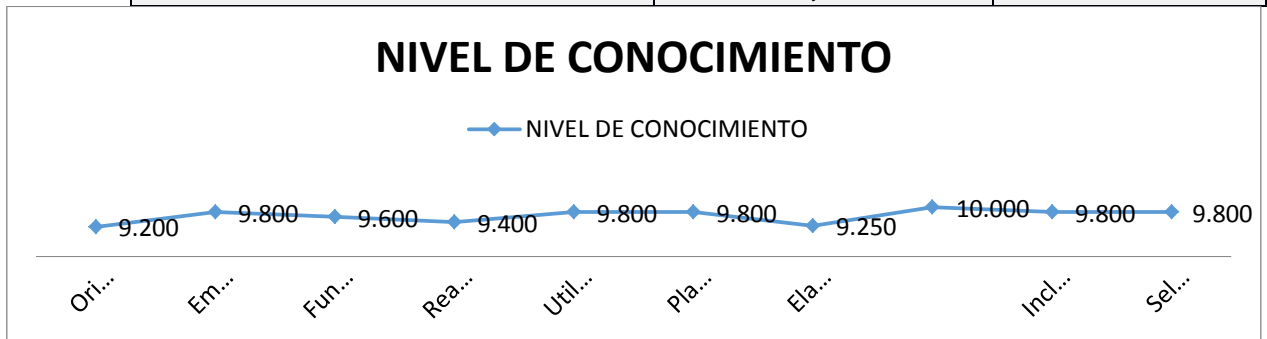
Los docentes tienen un alto sentido de responsabilidad al momento de generar sus planificaciones y son conscientes de las falencias que encuentran en su desarrollo profesional, las escuelas en las que sus directivos están en constante comunican con los distritos vemos que manejan de una manera más acorde estos temas, por otro lado los docentes tienen el interés de mejorar su nivel enfocándose en una especialización.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la	9,80	98%

	disciplina		
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,25	93%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
	TOTAL	96,45	
	PROMEDIO	9,65	96%



Tomado: Cuestionario de auto evaluación del desempeño docente. Aplicado a las instituciones educativas Simón Rodríguez, Luis Felipe Borja, Manuel Matheu.

En este podemos apreciar que los docentes cuentan con un nivel medio-alto de conocimientos los cuales han sido adquiridos en universidades e institutos pedagógicos pero esto nos es suficiente al momento de la práctica ya que la aplicación de las técnicas son tradicionalistas que carecen de una pedagogía actual por lo tanto esto tiene como resultado el desarrollo mecánico de los niños.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

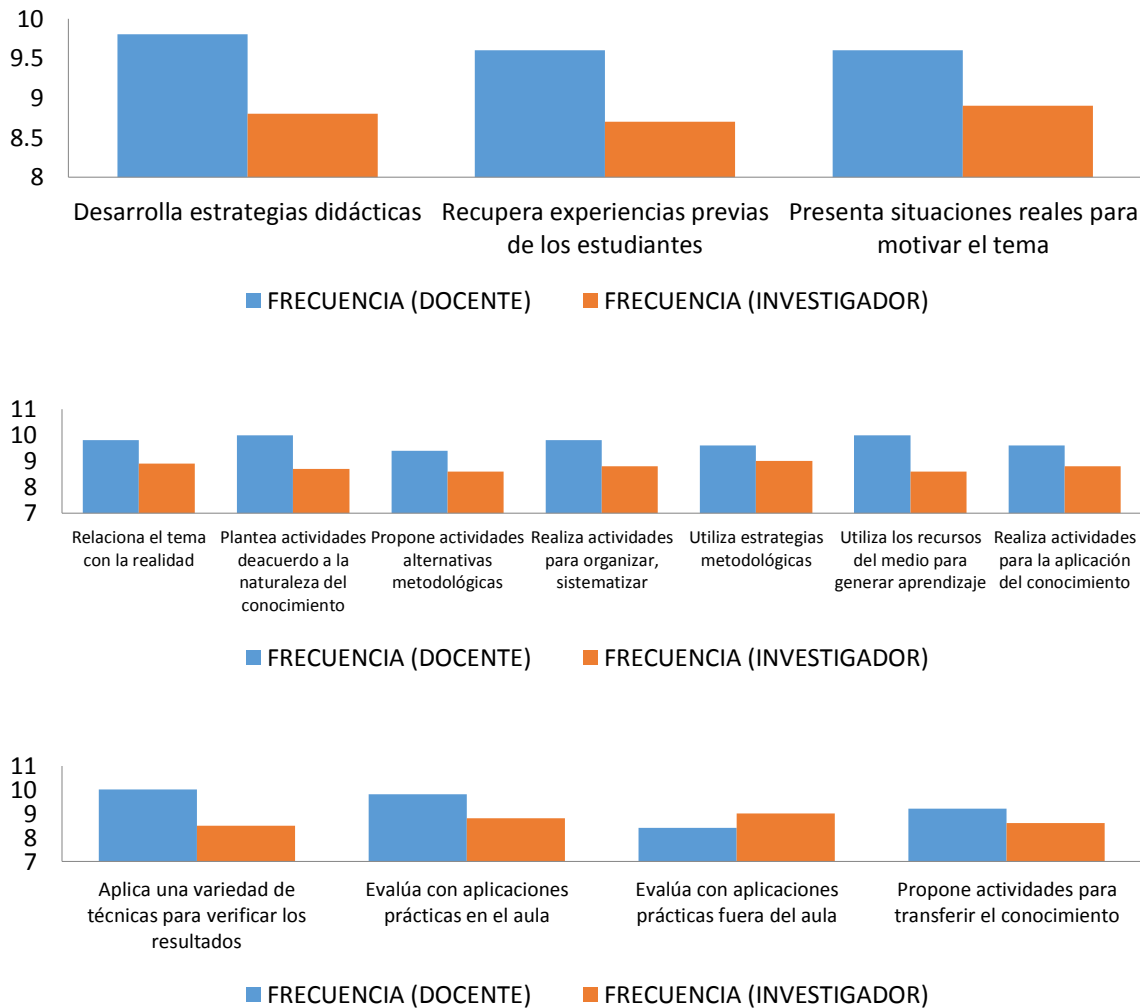
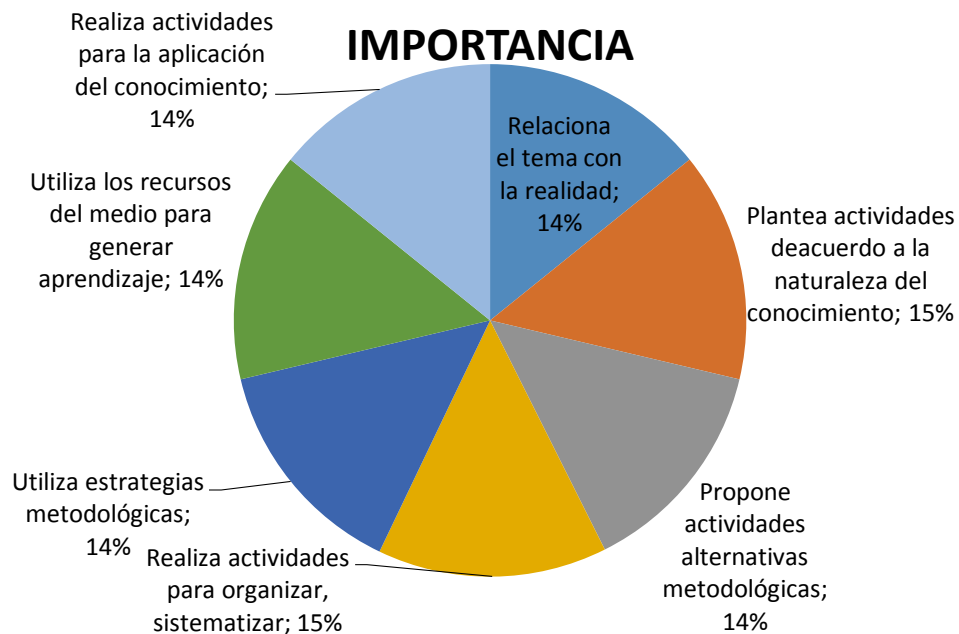
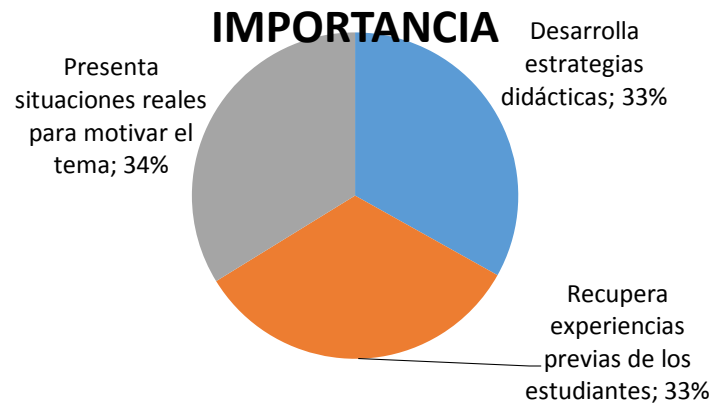


Figura 2.3.4. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Registro de observación de actividades docentes Aplicado a las instituciones educativas Simón Rodríguez, Luis Felipe Borja, Manuel Matheu.

Como es de esperar las docentes tienden a sobreestimar los procesos que ellos han utilizado por varios años, estos los manejan de manera correcta pero no olvidemos que nos encontramos en un proceso de cambio para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

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



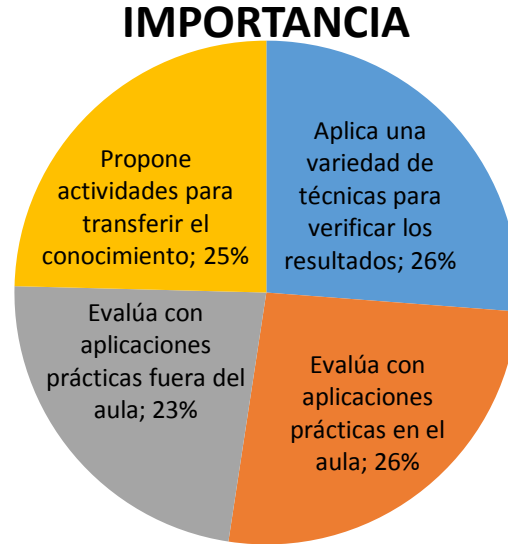


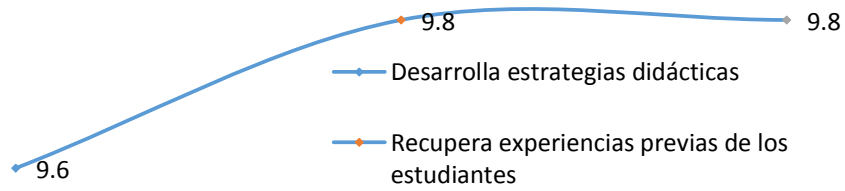
Figura 5.6.7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Registro de observación de actividades docentes Aplicado a las instituciones educativas Simón Rodríguez, Luis Felipe Borja, Manuel Matheu.

Las docentes casi en su totalidad desarrollan sus clases dentro del aula y no aprovechan el recurso externo porque siguen aplicando técnicas tradicionalistas teniendo en cuenta que los alumnos son del nivel de Educación Inicial y estos necesitan libertad para su desarrollo.

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

NIVEL DE CONOCIMIENTO



Desarrolla estrategias didácticas Recupera experiencias previas de los estudiantes Presenta situaciones reales para motivar el tema

NIVEL DE CONOCIMIENTO



Relaciona el tema con la realidad Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento Propone actividades alternativas metodológicas Realiza actividades para organizar, sistematizar Utiliza estrategias metodológicas Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje Realiza actividades para la aplicación del conocimiento

NIVEL DE CONOCIMIENTO

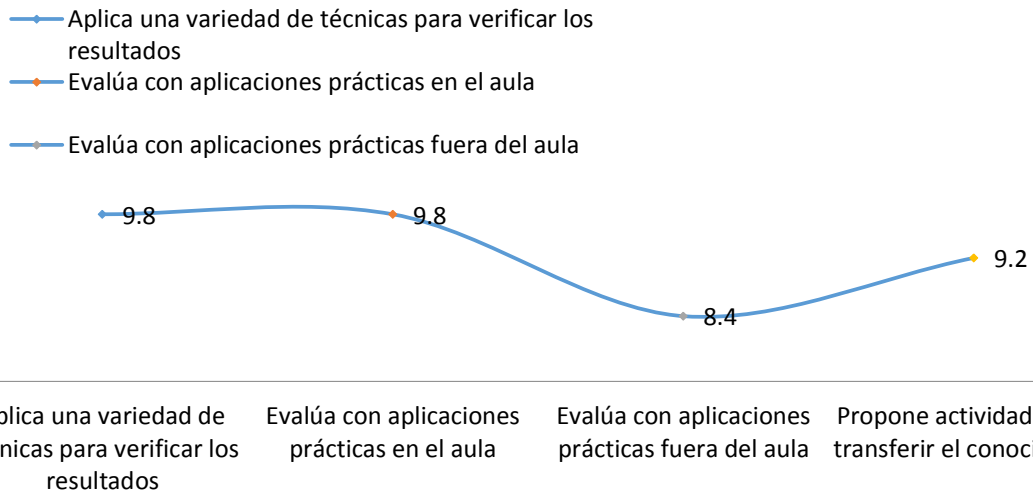


Figura 9, 9, 10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Registro de observación de actividades docentes Aplicado a las instituciones educativas Simón Rodríguez, Luis Felipe Borja, Manuel Matheu.

Las docentes no aplican el conocimiento adquirido en las escuelas rurales ya que no existe la correcta comunicación que se produce entre los distintos organismos reguladores, esto se da porque aún no se ha completado la estructura que está impulsando el Gobierno Nacional.

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 10. 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	9,00	94%	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	8,90	88%	89%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	8,50	84%	85%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	9,00	94%	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	9,00	94%	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	9,00	100%	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	8,90	96%	89%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	9,00	96%	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	9,00	98%	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	9,00	96%	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	8,70	94%	87%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	9,00	96%	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	9,00	98%	90%
TOTAL		122,80	116,00		
PROMEDIO		9,45	8,92	94%	89%

Fuente: Registro de observación de actividades docentes Aplicado a las instituciones educativas Simón Rodríguez, Luis Felipe Borja, Manuel Matheu.

“El docente es el que tiene la capacidad para dirigirse en forma adecuada al interior de la sala de clases. Algunos elementos centrales de este factor son: el uso de estrategias adecuadas, la organización de instancias evaluativas, el buen uso del tiempo y la orientación hacia metas formativas, el profesor con liderazgo se esfuerza por desarrollar el pensamiento de sus alumnos, formarlos valóricamente, impulsar a un estudio permanente, fomentar la adquisición de conocimientos relevantes, desarrollar sus habilidades intelectuales y desarrollar habilidades instrumentales básicas en sus alumnos”. (Arancibia V, 1999, págs. 212-213)

Tenemos una misma percepción tanto en lo que el docente puede percibir como lo que yo pude observar esto nos da como resultado que existe una visión cercana a la realidad.

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

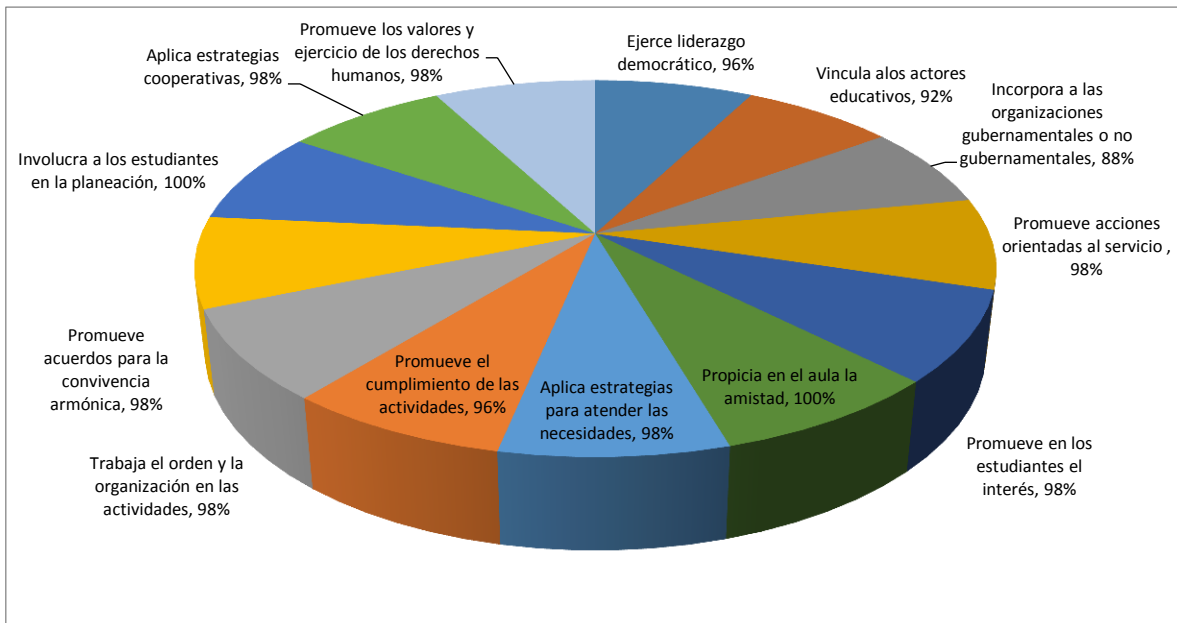


Figura 11. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Registro de observación de actividades docentes Aplicado a las instituciones educativas Simón Rodríguez, Luis Felipe Borja, Manuel Matheu.

Los docentes tienen discordancia con los actores y la comunicación ya que si comparamos los datos proporcionados por los mismos no tienen un adecuado manejo de herramientas de comunicación problema que está dada por la mala práctica realizada por muchos años.

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

Tabla 11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
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	9,80	98%
TOTAL		122,60	
PROMEDIO		9,43	94%

Fuente: Registro de observación de actividades docentes Aplicado a las instituciones educativas Simón Rodríguez, Luis Felipe Borja, Manuel Matheu.

El liderazgo que existe en las instituciones está mal enfocado ya que confluyen un sin número de ideologías que se completan con la escasa comunicación entre sus actores y estos generan vacíos en la comunidad educativa.

CONCLUSIONES

Con el presente trabajo se confirma que los docentes de las instituciones educativas de EGB Luis Felipe Borja, Manuel Matheu, y Simón Rodríguez, se encuentran en un proceso de adaptación de las nuevas metodologías implementadas por el Ministerio de Educación del Ecuador, para el mejoramiento del Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje en el nivel de Educación Inicial.

- Los docentes en el ámbito de la gestión legal, obtuvieron una media de 96% teniendo en cuenta que los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos se les permitan 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. Concluimos que nuestros docentes en gran mayoría tienen el conocimiento necesario para manejar distintas problemáticas que se suscitan en el día a día en sus aulas esto es importante ya que sabemos cuan comprometidos están nuestros docentes con el cumplimiento de los objetivos planteados.
- Determinamos que en lo que refiere a la planificación institucional y curricular los docentes obtuvieron el 92% en la media podemos concluir que nuestros docentes están atravesando por un proceso, de cambio que se está generando de manera apresurada. Cambios que delinea el Gobierno Central del Ecuador mediante el Ministerio de Educación, centrados en el objetivo de comprender, implementar y gestionar el currículo nacional con la finalidad mejorar los estándares de la calidad de la educación.
- En cuanto a la gestión del aprendizaje concluimos que en gran parte los docentes tratan de administrar apropiadamente los recursos dados por el Ministerio de Educación, cabe mencionar que estos recursos aún se están implementando paulatinamente en las escuelas observadas.
- En consecuencia a lo que se refiere a la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje se refleja que los docentes están en un proceso de transición, ya que no utilizan los diferentes tipos de estrategias que les permitan ofrecer a los dicentes múltiples caminos de aprendizaje.
- En el nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la visión del docente concluimos que las mismas tienen un nivel de percepción alto, mismo que se está convirtiendo en una dificultad al momento de aplicar las nuevas metodologías dadas por el Ministerio de Educación.

- Podemos concluir que en el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación los docentes practican el liderazgo pues lo enseñan y transmiten a los alumnos mediante una comunicación apropiada con los mismos
- En conclusión podemos decir que el entorno de maestros, alumnos, padres de familia se encuentra en un lapso de cambio el cual trae algunos inconvenientes tanto administrativamente como operativamente cabe resaltar el esfuerzo de la mayoría de los actores que aúnan esfuerzos para cambiar la realidad de la educación actual para adaptarse al mismo.

RECOMENDACIONES

- Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional con la finalidad de mejorar los estándares de la calidad de la educación, poner en práctica los temas que se han tratado en las capacitaciones por parte del Ministerio de Educación para mejorar la aplicación de proyectos para el beneficio de los educandos.
- Capacitar a los docentes en metodologías, innovaciones y estrategias para el mejor desenvolvimiento en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Inicial ya que este nivel es el más importante y crucial en el desarrollo de los niños.
- Emplear nuevas técnicas de comunicación para interrelacionarse entre la comunidad educativa con el fin de mejorar el ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación, mediante capacitaciones y charlas sobre una buena comunicación que es básica para el correcto funcionamiento y desarrollo de la integridad de los docentes a nuestro cargo.
- Podemos recomendar que las personas que están a cargo de estos grupos tengan el conocimiento y la experiencia necesaria en el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje para poder así guiar de la mejor manera a aquellas personas que se encuentran trabajando junto a ellos.
- Aplicar la técnica de juego como base en el proceso de enseñanza aprendizaje con el fin de potencializar las destrezas de los niños.
- Fomentar la participación de la comunidad educativa en el desarrollo social e individual de los niños con el único objetivo de generar un bienestar integral en todos los actores que influyen en la misma.

BIBLIOGRAFÍA

- Anijovich, R. e. (2009). *transitar la formación pedagógica* . Buenos Aires: Paidos .
- Arancibia V, H. P. (1999). *Psicología de la Eaducación*. México: Alfaomega.
- Ávalos, B., & Nordenflycht, M. (1999). *La formacion de Profesores*. Santiago, Chile: Santillana.
- Caisapanta, M. (2013).
- Casanova, C. (1999). *Manual De Evaluacion Educativa 5° edición*. Barcelona, Madrid: La Muralla S.A.
- Díaz, F., & Hernández, G. (1998). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Ecuador, M. d. (2010). *Educación Inicial*. Quito: Dinaped.
- Edgar, H. (2012). *Administración Educativa*. Quito: Miraflores.
- Fernandez, d. C. (2004). *Influencia de los Factores Motivacionales en las Relaciones Interpersonales de los Docentes*. Caracas: INSTIA.
- Fred, R. D. (1994). *Gerencia Estratégica*. Mexico: Pertice Hall, Inc.
- Gobierno, d. C. (14 de Mayo de 2013). *Prosperidad para todos*. Obtenido de Ministerio de Educaión de Colombia: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48473.html>
- Gobierno, d. P. (16 de Agosto de 2002). Ministerio de Educación. *Ministerio de Educación*, 5.
- Halten, K. J. (1987).
- Hoffer, C., & Schendel. (1978). *El Thompson Y El Modelo De Strickland*.
- Jarniu, & Tataborny. (1975). *Jarniu; Tataborny*.
- Lepeley, M. T. (2003). *Gestión y Calidad en la Educación*. Méico: Interamericana.
- Litwin, E. (1997). *Las configuraciones didacticas*. Buenos Aires: Paidós.
- Melo, C. (2011). Entre la teoria y la practica docente. *Proex N°3*, 59-61.
- Ministerio, d. E. (2010). *Educación Inicial Modulo Uno*. Quito-Ecuador: DINADEP.

- Ministerio, d. E. (Febrero de 2011). Estandares de Calidad Educativa. *Estándares de desempeño profesional docente propuesta para la discusión ciudadana*. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio, d. E. (2012). *Ley Organica de educación Intercultural*. Quioto-Ecuador: Ministerio de Educación.
- Mintzberg, H. (1987). *Cumbre estratégica*.
- Monja, I. M. (6 de Febrero de 2012). *Monja Maria Isabel*. Obtenido de Blog de WordPress.com: <http://mariaisabelmonja.wordpress.com/2012/02/06/desempeno-docente/>
- Montalvo, E. H. (2012). *Administración Educativa*. Quito- Ecuador: MIRAFLORES.
- Montenegro, A. I. (2003, 2007). *Evaluación Del Desempeño Docente*. Bogota: Magisterio Ediciones Especiales.
- Muñoz Corvalán, J. L. (s.f.).
- Muñoz, C. J. (Mayo de 2012). *Edumed*. Obtenido de www.eumed.net/rev/cccss/20/
- Navarro, M. (1999). *Administracion y gestion escolar*. Durango: SEDyD/Ceteb.
- Ortiz, E. (2004). Pedagogía Universitaria. *Estrategias educativas y didácticas en la Educación Superior*.
- Pastrana, E. (1997). *Organzacion, Direccion el la escuela primaria. Un estudio de caso desde la perspectiva etnografica*. Mexico: Die/Cinvestav.
- Peru, M. d. (2012). Marco del buen desempeño docente. *Un buen maestro cambia tu vida*, 9.
- Porter, M. (1992). *Estrategias Competitivas*.
- Quinn, R. E. (1991). *The strategic Process. Concepts. Contexts*. Casos.
- Roggi, L. (1999). Los cambios en la formacion docente en América Latina. *Una perspectiva comparada*. Buenos Aires, Argentina.
- Ronda, G. (2002). *Estrategias y dirección estrategica*.
- Santiago Peinado, H. R. (2007). *Manual de gestión y administración educativa*. Bogotá: Magisterio.

Schmelkes, S. (2000). *Calidad de educación y gestión escolar*. Mexico: Biblioteca del Normalista/SEP.

Secretaria Nacional, d. P. (2013). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Quito-Ecuador: Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo.

Steiner, G. A. (1991). *Planificación de la alta dirección* .

PROPUESTA

<p>AMBITO: APRENDIZAJE</p>			
<p>PROBLEMA IDENTIFICADO: Falta de innovación al momento de aplicar las nuevas técnicas para el mejoramiento del Desempeño Docente en el proceso de Enseñanza Aprendizaje en el nivel de Educación Inicial.</p>			
<p>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:</p> <p>FELICES APRENDIENDO FUERA DEL AULA.</p>			
<p>OBJETIVO:</p> <p>Planificar actividades que se realicen al aire libre para obtener conocimientos significativos en los niños de la escuela Simón Rodríguez, Luis Felipe Borja, Manuel Matheu, en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, Parroquias Toacaso-Pastocalle correspondiente al año lectivo 2013-2014.</p>			
ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACION
<p>ACTIVIDAD 1.- Diseñar en el plan de aula actividades para realizarlas al aire libre</p>	<p>-Incluir en el plan de aula actividades al aire libre. -Elaborar material didáctico innovador.</p>	<p>-Plan de aula, -Docentes. -Material para la elaboración.</p>	<p>-Evaluar logros. - Mantener reuniones con los docentes varias veces al año para comunicar los resultados de las evaluaciones cualitativas de los niños.</p>
<p>ACTIVIDAD 2.- Socializar la propuesta con las</p>	<p>-Discutir con los docentes sobre la importancia del</p>	<p>-La propuesta a aplicarse.</p>	<p>-Realizar seguimiento sobre si se está</p>

docentes de educación inicial.	cambio de ambiente para el aprendizaje de los niños. -Fomentar la participación activa de todos los niños.		realizando la propuesta
ACTIVIDAD 3.- Aplicar la propuesta con los niños	-Realizar todas las actividades posibles en ambientes exteriores. -Aplicar el juego, como principal estrategia en el proceso de enseñanza-aprendizaje	-Medio exterior -Material didáctico apropiado	-Observar la evolución de las destrezas de los niños. -Aplicar listas de cotejo a partir de aplicación de la propuesta
BIBLIOGRAFIA:			
Ministerio de Educación del Ecuador, Educación Inicial, 2012, Primera edición.			

ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Que se le de las facilidades a la Srta. Margarita Caisapanta las facilidades para que cumpla con el trámite de investigación.
Dra. Ruth Aguilar Feijoo
10-01-2014



Loja, Enero del 2014

Señor

DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO "SIMÓN RODRIGUEZ"

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

Desde esta perspectiva, requerimos su colaboración y solicitamos de la manera más comedida autorizar el ingreso al centro educativo que usted dirige a la Srta. Jenny Margarita Caisapanta Yáñez portadora de la CI.0503257669 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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Enero del 2014

Señor

DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO "LUIS FELIPE BORJA"

En su despacho.

De mi consideración:

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

Está 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 a la Srta. Jenny Margarita Caisapanta Yáñez portadora de la CI.0503257669 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**

*Recibido
10-01-2014
[Handwritten Signature]
DIRECTOR.*

*Se autoriza la aplicación
de la investigación propuesta.*



ANEXO 2



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 23 de julio del 2014

Señor(a)
DIRECTOR(A) DE LA ESCUELA "MANUEL MATHEU"

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**





UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 23 de julio del 2014

Señor(a)
DIRECTOR(A) DE LA ESCUELA "SIMÓN RODRÍGUEZ"

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**

*Recibido.
24 - Julio - 2014
Escuela Simón Rodríguez*





UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 23 de julio del 2014

Señor(a)
DIRECTOR(A) DE LA ESCUELA "LUIS FELIPE BORJA"

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**

Recibido
2014. 07. 24
Lic. Raimundo Mena
DIRECTOR



Anexo 3

Modelo de los instrumentos de investigación
CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

código					
Investigador		Institución Educativa		Docente Investigado	

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. **Nombre de la Institución:**
2. **Tipo de Institución:**
- | | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Pública | <input type="checkbox"/> Municipal | <input type="checkbox"/> Particular | <input type="checkbox"/> Fiscomisional |
|----------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|--|
3. **Ubicación geográfica:**
- | | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Urbana | <input type="checkbox"/> 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:**
- | | | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Bachiller | <input type="checkbox"/> Profesor | <input type="checkbox"/> Tercer nivel | <input type="checkbox"/> Cuarto nivel |
|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
6. **Nivel de Educación en el que trabaja:**
- | | | | |
|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Inicial | <input type="checkbox"/> Básica | <input type="checkbox"/> Bachillerato | <input type="checkbox"/> Básica y Bachillerato |
|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|--|
7. **Modalidad de trabajo:**
- | | | |
|-------------------------------------|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Presencial | <input type="checkbox"/> Semipresencial | <input type="checkbox"/> Distancia |
|-------------------------------------|---|------------------------------------|
8. **Relación laboral:**
- | | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Contrato | <input type="checkbox"/> Nombramiento | <input type="checkbox"/> Honorario |
|-----------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|

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

Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.	VALORACIÓN 10 = Muy alto 0 = Nada
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.	

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de complejidad
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 autonomía 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 disciplinares tomando en cuenta su contexto educativo.			
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.			
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

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

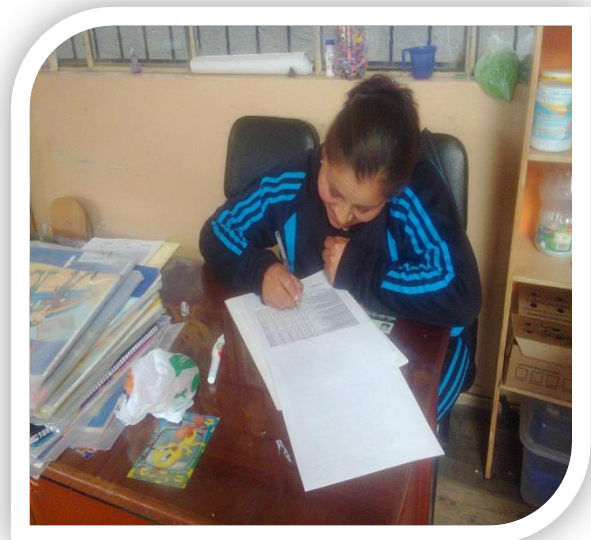
¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 4

ESTRUCTURA DE LA ESCUELA "MANUEL MATHEU"



DOCENTES ENCUESTADAS



ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN INICIAL



ESTRUCTURA DE LA ESCUELA “SIMON RODRIGUEZ”



DOCENTE ENCUESTADA



ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN INICIAL



ESTRUCTURA DE LA ESCUELA " LUIS FELIPE BORJA "



DOCENTES ENCUESTADAS



ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN INICIAL





