



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en el sub nivel 1y sub nivel 2 de Educación Inicial del centro
educativo “Ciudad de Cuenca” de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay
año lectivo 2013-2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Campoverde Molina, Luz Marina

DIRECTOR: Serrano Cueva, Víctor, Magister

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Víctor Serrano cueva.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje realizado por Luz Marina Campoverde Molina, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Cuenca, abril de 2014

f).

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

"Yo Luz Marina Campoverde Molina declaro ser autora del presente trabajo del fin de titulación: Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo el Mg. Víctor Serrano Cueva director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo de investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Campoverde Molina Luz Marina

Cédula: 0301386462

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación sobre todo a Dios, por sus bendiciones, por haberme acompañado en todo este trayecto y lograr llegar a este momento tan importante de mi vida profesional. A mis queridos hijos Xavier y Santiago Granda, quienes sirvieron de inspiración para convertirme en un ejemplo para ellos. A mi esposo Sergio por su apoyo incondicional. A Viviana por ser parte de mi familia y compartir buenos y malos momentos. A mi nieto Sergio Alexander a quien quiero mucho. A mis padres Carlos y Laura, que gracias a sus consejos y su apoyo he logrado ser lo que ahora soy.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mi Señor Jesús, ya que ha sido quien ha estado a mi lado y otorgado fortaleza en los momentos más difíciles de mi existencia.

A mi padre Carlitos Campoverde que me apoya incondicionalmente, demostrándome ser un padre ejemplar enseñándome a no desfallecer, y siempre perseverar hasta lograr las metas que me he propuesto en la vida.

A mi madre Laurita Molina, quien ha estado conmigo en los buenos y sobretodo en los malos momentos, por sus valiosos consejos y sus palabras cálidas de aliento, por ser mi ángel que me cuida.

A mi amado esposo Sergio Granda, quien es mi complemento y gracias a su apoyo durante todo este tiempo, ha estado junto a mí motivándome a superarme profesionalmente y en todo aspecto de mi vida.

Gracias a mi suegra Merceditas García, por confiar y creer en mí, e impulsarme a conseguir este logro profesional.

A mi amiga Wania Espinoza por haber sido la promotora del inicio de mi carrera, gracias amiga.

A mi tutor Magister Víctor Serrano Cueva por su colaboración brindada durante la elaboración de este proyecto.

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
INDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCION	3
CAPITULO 1	5
MARCO TEORICO	5
1.1. Desempeño docente	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.	7
1.1.2.2. Motivación.....	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	10
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	12
1.1.2.5. Organización institucional.....	14
1.1.2.6. Políticas Educativas. EDU].....	15
1.1.3. Características del desempeño docente.....	17
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.	20
1.1.4.1. Desarrollo profesional.	20
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	21
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente	23
2. Gestión educativa	26
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	26
1.2.2. Características de la gestión.....	27
1.2.3. Tipos de gestión.	31
2.4. Ámbitos de la gestión docente:.....	34
1.2.4.1. Ámbito de la gestión Legal	34

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	37
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.	39
1.2.4.4. Ámbito de la gestión del Liderazgo y la comunicación.....	42
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente	43
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	43
1.3.2. Tipos de estrategias.	45
1.3.2.1. En la gestión legal.....	45
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	46
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.	46
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.	49
CAPITULO 2.....	53
METODOLOGIA	53
2.1. Diseño de investigación.....	54
2.2. Contexto.....	54
2.3. Participantes.....	54
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	55
2.4.1. Métodos.	55
2.4.2. Técnicas.....	55
2.4.3. Instrumentos.	56
2.5. Recursos	56
2.5.1. Talento Humano.....	56
2.5.2. Materiales Institucionales.....	57
2.5.3. Materiales	57
2.5.4. Económicos.	57
2.6. Procedimiento.....	57
CAPÍTULO 3.....	60
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	60
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	61
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	61
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	63
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente	64
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	66
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	66
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	68

3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	70
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión	72
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje	72
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	72
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	74
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso	75
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	77
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO	77
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO	79
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN	81
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL	83
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO	85
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO ...	86
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN	88
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL	90
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO	91
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO	92
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN	94

3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL	95
3.3.2.13 Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	97
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	99
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	99
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	101
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente	103
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	105
3.6. Desempeño profesional del docente (Análisis global)	107
CONCLUSIONES	109
RECOMENDACIONES	111
BIBLIOGRAFIA.....	112
PROPUESTA.....	118
ANEXOS:.....	120

RESUMEN

Durante esta investigación se pudo identificar en el área de gestión del aprendizaje el problema de la falta de evaluación con actividades prácticas dentro y fuera del aula. En la gestión de liderazgo y comunicación los problemas de: vinculación a los factores educativos mediante proyectos de aula para coadyuvar a los problemas de la comunidad y la falta de incorporación a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.

El objetivo general de este trabajo de investigación es identificar los problemas dentro del desempeño docente en una institución de educación inicial y la presentación de una propuesta para dar solución a estos problemas, mediante la optimización de las competencias profesionales.

Los cuestionarios de esta investigación se aplicó a cinco docentes, utilizando los métodos hermenéutico, inductivo-deductivo y el método estadísticos, además como instrumentos al cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en sus cuatro ámbitos de gestión: legal, del aprendizaje, de planificación, del liderazgo y comunicación, así como la aplicación de las estrategias en cada uno de los ámbitos antes mencionados.

PALABRAS CLAVES: Desempeño, docente, gestión, estrategia.

ABSTRACT

During this research could be identified in the area of learning management problem of the lack of practical assessment activities within and outside the classroom. Management leadership and communication problems: Linking to educational factors through classroom projects to contribute to the problems of the community and the lack of incorporation of governmental and non-governmental implementing organizations for institutional projects.

The overall objective of this research is to identify problems within the teaching performance in an institution of initial education and submission of a proposal to solve these problems by optimizing professional skills.

The questionnaires of this research was applied to five teachers, using the inductive-deductive methods and statistical hermeneutical method further as instruments SAQ teacher performance in four management areas: legal, learning, planning, the leadership and communication, and the implementation of strategies in each of the above areas.

KEYWORDS: Performance, teaching, management, strategy.

INTRODUCCION

El tema a investigar trata del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, siendo evidente que el desempeño docente es bastante más complejo en la actualidad y está sometido a muchos más cambios y presiones en las últimas décadas, de esta manera se ha visto profundamente modificado. Es por eso que el aprender a convivir acorde con la etapa de transición requiere del desarrollo de competencias y valores que nos habiliten para vivir en un contexto marcado por la diversidad cultural, indudablemente afectando al docente ya que implica nuevos desafíos en su desempeño, los mismos que están relacionados con su práctica pedagógica y cobran particular importancia en los ámbitos de la gestión legal, del aprendizaje, de la planificación y la gestión del liderazgo y la comunicación.

El desempeño docente tiene que ver con la continua capacitación y el perfeccionamiento docente en los ámbitos anteriormente mencionados, así como la aplicación de estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente con la finalidad de que se eleve la calidad de la educación en el país.

En el Marco Teórico, se dan cita a todos los autores cuyos aportes enriquecen la diversidad de conocimientos, dando un soporte científico a la investigación. En este capítulo se detalla los aportes de diferentes autores en cada uno de los temas y subtemas.

En la metodología se da a conocer el diseño mismo de la investigación que comprende el contexto donde se desarrolló y sus participantes, los métodos, técnicas e instrumentos de investigación, los recursos que intervinieron en la investigación: humanos, materiales institucionales económicos y el procedimiento mismo de la investigación.

En el tercer capítulo se analiza los resultados obtenidos como fruto de la aplicación de los instrumentos de la autoevaluación y la observación por parte del investigador.

Esta investigación es de importancia para el centro educativo inicial porque permite tener una apreciación más profunda del desempeño de sus docentes ya que a través de esta investigación se pudo detectar fortalezas y debilidades, afectando las últimas el desempeño docente; mejorando la calidad de la educación y por consiguiente brindando un buen servicio a los beneficiarios de la misma.

Durante la investigación se detectó los problemas y se está preparando una propuesta que dé respuesta a los mismos.

En la institución educativa se puede destacar la apertura por parte de la directora al autorizar el ingreso a su institución educativa y asignar a los docentes quienes representaron la muestra en la investigación. Como dificultades, se pudo observar cierta incomodidad por parte de los docentes al sentirse observados, así como la falta de colaboración por parte de alguno de ellos.

Dentro de los métodos que aportaron en la realización de esta investigación tenemos el método hermenéutico, método Deductivo Inductivo, método estadístico. La técnica de investigación bibliográfica interviene a través de la búsqueda y recolección de información de documentos. El uso de la técnica de investigación de campo se aplicó observando el ambiente natural.

Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario aplicados a cinco docentes, el Registro de Observación fue de gran utilidad en la clase de observación, ya que es donde se anotaron los criterios que como observador se pudo apreciar.

CAPITULO 1
MARCO TEORICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1 Definiciones de desempeño docente.

Para conceptualizar el desempeño docente se hace necesario puntualizar que cada uno de ellos en el transcurso de sus funciones adopta conductas que son propias en diferentes circunstancias y ambientes, lo que proporciona una característica muy particular en la forma de realizarse cada docente.

Como un aporte a la definición del término desempeño docente Hunt. (2009) Manifiesta que dicho término “se usa en un sentido amplio, significando el conjunto de características, competencias y conductas de los docentes en todos los niveles educativos que permitan a los estudiantes alcanzar los resultados deseados, los mismos que pueden incluir el logro de objetivos de aprendizaje específicos, además de objetivos más amplios como la capacidad para resolver problemas” (párr. 4).

Para Montenegro. (2011) el desempeño docente “es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones, este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. Así constituye el conjunto de acciones que el educador realiza para llevar cabo su función; esto es, el proceso de desarrollo integral de los niños, niñas y jóvenes bajo su responsabilidad” (pp. 18-19).

En cabio Garcés. (2012) considera que definir al desempeño docente “resulta compleja ya que, al igual que muchos otros fenómenos psicológicos y sociales, es una acción que es propia de los seres humanos y por lo tanto no es posible su aislamiento al momento de analizarla y evaluarla en una forma particular. Se puede decir, entonces, que el desempeño docente, por ser ejercido por seres humanos, se lo puede observar y medir y cuando se habla de medir, nos estamos refiriendo al rol del comportamiento del docente en toda la policromía de su accionar en cumplimiento de su cátedra, dentro y fuera del aula” (párr. 8).

Como conclusión el primer y segundo autor define al desempeño docente como un conjunto de características, competencia y conductas; así como un conjunto de como un conjunto de

acciones concretas, en cambio el segundo autor lo define como una acción propia de los seres humanos.

El tercer autor concibe al desempeño docente como una acción propia de los seres humanos y por tanto no es posible su aislamiento al momento de evaluarla en una forma particular.

El desempeño docente es un conjunto de acciones, criterios que se cumplen al ejecutar una función y que son particulares en cada docente, las mismas se pueden dar dentro y fuera del aula.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.

Pillioneta. (2006) considera que al “hablar de problemas que afectan tanto la formación como la capacitación de los docentes, es ubicarnos en un terreno no suficientemente claro, ni preciso. Tal fenómeno obedece a las diferentes concepciones que se tienen de hombre, de sociedad, de economía, de educación y sobre todo de lo que significa realmente formar a diferencia de educar. Cuando abordamos el problema de las diferentes concepciones de hombre y de educación, cada practicante educativo obedece a cierto tipo de concepción” (p. 9) y a ciertos factores internos y externos que habrán condicionado y condicionaran en el futuro su formación y capacitación.

La formación inicial y la capacitación docente se ven intervenidas de acuerdo a este autor:

Por la crisis por la que se está pasando en la actualidad, a nivel internacional y a nivel regional y local, en términos de valores, conciencia social, educación, autoridad, política, etc. Indudablemente no son identificables en todos sus elementos, pero si en sus efectos como el que hoy representa el mayor de ellos, la inequidad. Educación, pobreza y equidad es la relación más significativa que debemos abordar de inmediato y con mayor claridad posible y en este sentido la verdadera formación de los maestros es altamente significativa y urgente.

Los centros de formación de los profesores para los niveles pre-primario y primario nacen a partir de 1905 con el nombre de normales; en 1975 adquieren la categoría de institutos normales superiores; en 1991 se denominan institutos pedagógicos con tres años de estudios post-bachilleratos en condición de pilotos por cinco años, y; en 1997 se transforman en institutos superiores pedagógicos. (Quito y Campo, 2000, p. 110).

A diferencia del autor citado anteriormente, el que citaremos a continuación establece que:

Una alternativa para enfocar la capacitación docente son los “Movimientos de Renovación Pedagógica”, los cuales plantean un sistema de capacitación que se orienta en uno de sus aspectos a modificar el rol docente. Estas capacitaciones se clasifican en tres grupos:

Los programas de orientación conductual enfatizan el conocimiento y aplicación de los principios de la teoría del aprendizaje para lograr una mejor comprensión de la conducta de los niños. Siendo su objetivo principal la enseñanza de los principios de condicionamiento y su aplicación a circunstancias específicas.

Los programas de orientación reflexiva su principio se basa en crear un grupo de trabajo donde se genere un grupo de confianza y seguridad en el cual los participantes puedan interactuar libre y espontáneamente y producir un intercambio de información entre los miembros que les permita trabajar en base a las inquietudes y problemas. El énfasis se pone en la expresión de sentimientos, de modo que el educador logre comprender las necesidades del educando y la importancia de interactuar con él.

Programa orientados al desarrollo de habilidades Se especifican a través de una práctica experiencial, dirigida y estructurada durante sesiones grupales de entrenamiento, en las que cada educador explora sus sentimientos e ideas con respecto a lo aprendido y lo ejercitan los conceptos subyacentes. (Arancibia, Herrera y Strasser, 2007, pp. 233-234).

Para concluir el primer autor considera que la capacitación y la formación a los docentes obedecen a las diferentes concepciones que se tienen de hombre, sociedad, economía, educación y sobre todo lo que significa formar a diferencia de educar. El segundo autor nos cuenta que los centros de formación del profesorado, nacen en 1905 con el nombre de normales y en 1997 se transforman en institutos superiores pedagógicos. El tercer autor nos presenta como una alternativa para enfocar la capacitación del profesorado a los Movimientos de Renovación Pedagógica con su sistema de capacitación clasificada en tres grupos: Los Programas de Orientación Conductual que enfatizan el conocimiento y la aplicación de los principios de la teoría del aprendizaje, Los programas de Orientación Reflexiva que consiste en crear un grupo de trabajo en donde se genere confianza y seguridad para producir un intercambio de información y trabajar en base de sus inquietudes, Los Programas Orientados al

Desarrollo de Habilidades que se caracterizan por una práctica experiencial dirigida y estructurada durante secciones de entrenamiento.

1.1.2.2. Motivación.

Hoy en día la motivación humana juega un papel muy importante en el desempeño del docente y en general de todo trabajador; es la clave del éxito para mejorar la calidad en la educación, es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad de satisfacer alguna necesidad individual.

La motivación también es considerada como “el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. El factor humano necesita un cambio en su vida laboral que le haga sentir intrínsecamente una enorme satisfacción por su trabajo. Que motive a los docentes a desempeñar mejor su desarrollo académico, lo cual se puede alcanzar a través de los diferentes programas de reconocimiento y estímulo al personal docente” (López y Amaral, 2007, párr. 5).

Para Good. (1996) “las teorías motivacionales no pueden ser interpretadas de manera literal y aplicarse en forma exclusivamente simplificadas. Se supone que las teorías de la motivación intrínseca, por ejemplo predicen la conducta en situaciones de elección libre.

En cambio la teoría biogenética a cerca de la motivación, preferidas por los fisiólogos, hacen hincapié en mecanismos biológicos innatos, como los instintos o necesidades biológicas, considerándose como los patrones que definen nuestras acciones” (p. 340).

En un estudio realizado por CHild. (1975) define que en “términos generales, nos comportamos de maneras características, porque la experiencia nos ha enseñado que ciertas respuestas son (a corto plazo) más eficientes que otras.

Mediante un proceso de manipulación extrínseca es posible modificar pautas de comportamiento. Los hábitos pueden quebrarse y sustituirse por otros. Las pautas nuevas ocupan el lugar de las viejas, premiándose (o reforzando) aquellas y no premiando, o castigando estas” (p. 49).

El primer autor considera a la motivación como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación que motive a los docentes a desempeñar mejor su desarrollo académico. El segundo autor hace referencia a la teoría biogenética acerca de la motivación que hace hincapié en

mecanismos biogenéticos innatos, como los instintos o necesidades biológicas considerándose como los patrones que definen nuestras acciones. Child opina que mediante un proceso de motivación extrínseca es posible modificar pautas de comportamiento.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Definir la relación profesor estudiante es un tema verdaderamente complejo de tal manera que:

De tal manera que Nerici. (1973) Establece que es impresionante el alejamiento existente entre el profesor y alumnos en nuestras escuelas. En clases es solo el profesor quien habla, y cuando el alumno lo hace es bajo cierta tensión inquisitiva o en la relación que va de superior a inferior.

Profesor y alumno necesitan encontrarse. El educando necesita hablar al profesor, con libertad y franqueza, sobre las aspiraciones, dudas y dificultades que vaya encontrando en los estudios. De ahí la necesidad de propiciar encuentros entre profesor y alumno, fuera de la situación artificial del aula.

Por eso diariamente o algunos días por semana, el profesor debe permanecer a disposición de los alumnos, fuera de clase, para atenderlos cuando estos procuran ayuda. Puede promover encuentros con los alumnos que presenta alguna dificultad de comportamiento o de estudio. Esta práctica evita muchos resentimientos futuros y una serie de problemas, que al aumentar se transforme en casos. (p. 105).

El maestro toma la experiencia del estudiante como punto de referencia en el trabajo educativo en general y las relaciones interpersonales en particular. El maestro trata de entender la manera en la que el estudiante vive la realidad, la escuela, las actividades de clase, las relaciones, etc.

Tabla Nro. 1. Actitudes del maestro y Efecto en los estudiantes

Actitudes del maestro/a	Efecto en el estudiante
<p>Aceptación.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ofrece libertad y toma una actitud no amenazante. -El maestro siente respeto y confianza. 	<p>El estudiante puede permitirse expresar sentimientos propios y puede mostrar compartir sus experiencias con el maestro.</p>
<p>Empatía.</p> <ul style="list-style-type: none"> -El maestro está abierto al mundo de experiencias del estudiante (reconstruir). 	<p>Así, el estuante se siente entendido y puede estar en contacto con sus sentimientos y experiencias, y entenderlos cada vez mejor.</p>
<p>Autenticidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> -El maestro hace sentir al estudiante su comprensión. -El maestro permite y esta consiente de sus propios sentimientos hacia el estudiante. -El maestro expresa estos sentimientos. 	<p>Así, el estudiante puede tener confianza en el maestro.</p>

Fuente: (PROMEBAZ, PROCENTAL, 2008, P. 268).

Elaborado por: Marina Campoverde

En el cuadro anterior se nos presenta las actitudes positivas de los maestros y los efectos que estas causan en los estudiantes.

Una actitud de Aceptación ofrece libertad, siente respeto y confianza hacia el estudiante, en cambio el estudiante puede expresar, mostrar, compartir sus sentimientos y experiencias. En la actitud de empatía el maestro debe estar abierto al mundo de experiencias del estudiante y le hace sentir su comprensión, así el estudiante se siente comprendido y puede estar en contacto además entender sus sentimientos y experiencias.

Good. (1996) considera que “la mayoría de los profesores usan instrucción de clase completa dirigida por el profesor como su método básico, adaptándolo a las necesidades generales, de sus estudiantes como un grupo y trabajando dentro de el para adaptarlo más a fondo a las

necesidades de los individuos. Muchos aspectos de este enfoque enfatizado de manera tradicional fueron apoyados por los hallazgos de la investigación de proceso-resultado” realizado durante las décadas de 1970 y 1980.

Estos estudios fueron diseñados para evaluar las relaciones entre procesos (lo que hacen el profesor y los estudiantes en el salón de clase) y resultados (Cambio en el conocimiento, habilidades, valores, disposiciones de los estudiantes” (P. 29).

El primer autor manifiesta el alejamiento existente entre el profesor y los alumnos en nuestras escuelas y que cuando el alumno habla lo hace en una situación de inferior a superior. El educando necesita hablar al profesor con libertad y franqueza, expresar las dudas y necesidades que va encontrando durante sus estudios, propone que el profesor debe permanecer a disposición de los alumnos fuera de clases, para atenderlos cuando estos procuran ayuda. El segundo autor nos sugiere un cuadro donde se manifiestan las actitudes positivas que los maestros deben tener hacia los estudiantes y el efecto que estas actitudes causan en los en ellos. El tercer autor expresa que la mayoría de los profesores usan instrucción de clase completa dirigida por el profesor como su método básico, adaptándolo a las necesidades generales, de sus estudiantes como un grupo y trabajando dentro de el para adaptarlo más a fondo de las necesidades de los individuos.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Para Niño. (2010) es claro que “el proceso de escolarización de los hijos genera la inclusión de la escuela como un sistema de su red significativa, con lo que se dan pautas y estructuras de relación familia y escuela, particulares a las historias individuales y las construidas entre los dos sistemas. Dicha relación permite señalar que el hijo predominante sigue siendo una parte fundamental del sistema familiar, con lo cual sigue expresándose como parte del contexto familiar de una manera compleja y co-dependiente, afectiva, social, económica y culturalmente, de su sistema familiar de origen” (p.54)

No puede dejar de considerarse que detrás de un niño que va a la escuela hay una familia que facilita o dificulta su adaptación escolar. El que los padres se involucren en la educación de sus hijos se relaciona positivamente con el progreso escolar del niño. A través de los intereses del rendimiento escolar los padres le demuestran al niño la importancia que les dan a la educación y a ellos mismos como personas con futuro Tal interés parental frecuentemente va asociado con ofrecerle ayuda en las tareas, ir a las reuniones de padres

y estar involucradas con la escuela. La familia necesita sentirse parte de un sistema, un sentirse parte requiere fortalecer su rol. La respuesta pasa por utilizar de mejor manera las herramientas con las que cuenta el sistema escolar como son las reuniones de padres, las posibilidades de realizar talleres para padres, las tareas escolares, etc. (Arancibia, 1999, pp. 261-262).

La familia y escuela son los dos grandes agentes que influyen en el desarrollo de los niños. Por tanto, si ambas no actúan de manera coordinada en cuanto a una serie de objetivos y expectativas a marcarse, la evolución de los niños y niñas se verá limitada. Y eso se puede fundamentar dirigiendo la mirada hacia ambas realidades, percibiendo la importancia que tanto la escuela como la familia tienen en la vida de las personas.

La familia es el marco más importante de la vida de los niños y niñas, siendo el contexto de referencia y en donde los pequeños se sienten el centro. Es en el hogar, donde se despliegan y vivencian las primeras relaciones y vínculos de afecto con otras personas. Es el contexto en el cual se sienten seguros y confiados para desplegar las habilidades y capacidades que van adquiriendo. Y es en la escuela, en la que posteriormente pondrá equilibrio, puesto que el niño está recibiendo demandas diferentes pero a la vez complementarias, incidiendo positivamente en él como persona, puesto que favorece a un desarrollo armónico. Ahora, es conveniente hablar de la otra vertiente, es decir, esta discontinuidad entre la escuela y la familia, puede volverse un factor negativo, ya que pueden dar lugar a que las experiencias y los valores que en ambos agentes reproduzcan, estén muy alejadas y provoquen contradicciones y controversias en los más pequeños. (Universidad de Barcelona, 2011, p. 5).

Para el primer autor el proceso de escolarización de los hijos genera la inclusión de la escuela como un sistema de su red significativa, con lo que se dan pautas y estructuras de relación familia escuela. Dicha relación permite señalar que el hijo predominante sigue siendo una parte fundamental del sistema familiar. El segundo autor considera que detrás de un niño que va a la escuela hay una familia que facilita o dificulta su adaptación escolar. El que los padres se involucren en la educación de sus hijos se relacionan positivamente con el progreso escolar del niño, es por eso que la familia necesita sentirse parte de un sistema. Para el tercer autor la familia y la escuela son dos grandes agentes que influyen en el desarrollo de los niños, por tanto si no se actúa de una manera coordinada en una serie de objetivos y expectativas a marcarse, la evolución de los niños y niñas se vería limitada. Es en el contexto donde se

desarrollan en donde se sienten seguros y confiados para desplegar las habilidades y capacidades que van adquiriendo a lo largo de su vida.

1.1.2.5. Organización institucional.

Para conceptualizar lo que es una organización institucional tenemos los aportes de los siguientes autores:

Para Antúnez. (2004) “Se puede reconocer a la organización institucional como un núcleo de relaciones asentadas dentro de un marco de acción Institucional. Esto permite ver como muchas de las decisiones de los directivos van insertas en políticas públicas preestablecidas, relaciones sindicales, y hasta prácticas de micro política relacionadas con singularidades de las escuelas como organizaciones.

La educación escolar está fuertemente condicionada por la tipología y las características propias de cada institución y por las respuestas organizativas que se construyen en ellas. Ya que cada una de ellas son organizaciones muy peculiares en las que el trabajo en equipo constituye una necesidad”. (parr.1).

La organización institucional educativa es producto de una construcción histórica. Es oportuno poner en cuestión este modelo, que define un tipo de vínculo entre directivos de la organización institucional, docentes, alumnos y conocimiento; y que se desarrolla en tiempos y espacios, estables, anualizados, homogéneos.

El replanteo de un nuevo modelo de organización escolar implica tomar en consideración que las definiciones sobre qué y cómo organizar una institución educativa se incluyen en una discusión mayor sobre cómo generar propuestas organizacionales para la igualdad y la inclusión. Propiciar la justicia curricular es la clave para construir un currículum que integre lo que se considera relevante que todos aprendan. Se trata de establecer un lazo entre las experiencias valiosas que las escuelas vienen desarrollando y las nuevas iniciativas institucionales. En este contexto también se re significa la relación entre lo tradicional y lo innovador en las organizaciones.

Las iniciativas institucionales promoverán distintos modos de apropiación de los saberes que den lugar a nuevas formas de enseñanza, organización del trabajo de los

profesores, uso de los recursos y ambientes de aprendizaje. (Consejo Federal de Educación, 2009, p. 6).

De su parte Ruiz. (2011) “Considera que la organización institucional tradicional durante mucho tiempo se ha limitado a ser algo parecido a un reglamento o disposiciones que rigen en las escuelas o instituciones educativas, lo que significa un conocimiento técnico de los productos, servicios que configuran el contenido del trabajo en las organizaciones. Sin embargo el papel que asume las organizaciones nuevas está relacionado con el conocimiento de habilidades, destrezas y técnicas con la capacidad de adaptación a nuevos entornos organizativos, no estables y fijos, con la capacidad del cambio continuo en las organizaciones y con capacidad de adaptación a nuevas necesidades de tipo normativo-legislativo, comparado-técnico, percibido y sentido, situación que permite personalizar en cada organización a sus servicios y necesidades” (p. 5).

El primer autor citado reconoce a la organización institucional como un núcleo de relaciones asentadas dentro de un marco constitucional donde la educación escolar está fuertemente condicionada por la tipología y las características propias de cada institución y por las respuestas organizativas que se construyen en ellas, ya que cada una de ellas son organizaciones muy peculiares en las que el trabajo en equipo constituye una necesidad. El segundo autor concibe a la organización institucional educativa como el producto de una construcción histórica, este modelo define un tipo de vínculo entre directivos de la organización, docentes, alumnos, conocimiento y que se desarrolla en tiempos y espacios estables, analizados, homogéneos. Para el tercer autor el papel que asume las organizaciones institucionales en la actualidad está relacionado con el conocimiento de habilidades, destrezas y técnicas con la capacidad de adaptación a nuevos entornos organizativos, no estables y fijos.

1.1.2.6. Políticas Educativas.

Cárdenas. (2000) considera que “una política educativa no se reduce a los establecimientos oficiales, y ni siquiera al sistema educacional. Más bien consiste en un conjunto de principios, metas y estrategias que enmarcan las acciones del Estado, de las escuelas públicas y privadas, de las comunidades del sector productivo y de la sociedad civil en general” (p. 96).

En cambio Ruiz. (2011) manifiesta “la preocupación por cambiar las políticas educativas, su dimensión y la forma de concebirlas y aplicarlas, muestra el importante papel que se les asigna en el cambio educativo. Las políticas educativas se traducen en reformas legales, en planes de

desarrollo y en decisiones que movilizan a los actores educativos, promueven y producen cambios en el proceso educativo de una nación. Siendo como son un asunto de Estado, las políticas educativas son esenciales para el desarrollo del proyecto educativo nacional” (p.5).

En un estudio realizado por Viteri. (2009) establece que las políticas educativas “son directrices generales que establecen los límites de las decisiones y acciones, especificando aquellas que pueden tomarse y excluyendo las que no se permiten, son lineamientos que sirven para tomar decisiones.

Cuando se relacionan con objetivos, son normas de conducta que condicionan la forma de como tienen que lograrse” (p. 6).

Otra institución educativa como El Ministerio de Educación de Guatemala, menciona que:

Dentro de las políticas institucionales más relevantes se considera a la política de cobertura, que se encarga de garantizar el acceso, permanencia y egreso efectivo de la niñez y la juventud sin discriminación, a todos niveles educativos y subsistemas escolar y extraescolar.

La Política de Calidad, se dirige al mejoramiento de la calidad del proceso educativo para asegurar que todas las personas sean sujetos de una educación pertinente y relevante.

La Política de Modelo de Gestión se enfoca al fortalecimiento sistemático de los mecanismos de efectividad y transparencia en el sistema educativo nacional. Política de Recurso Humano se encarga del fortalecimiento, formación, evaluación y gestión de los colaboradores del sistema educativo.

La Política de Educación Bilingüe Multicultural e Intercultural fortalece la Educación Bilingüe Multicultural e Intercultural. Así la Política de Equidad: Garantiza la educación con calidad que demandan las personas que conforman los pueblos, especialmente los grupos más vulnerables, reconociendo su contexto y el mundo actual. Y por último la Política de Fortalecimiento Institucional y Descentralización fortalece la institucionalidad del sistema educativo nacional y la participación desde el ámbito local para garantizar la calidad, cobertura y pertinencia social, cultural y lingüística en todos los niveles con equidad, transparencia y visión de largo plazo. (Ministerio de Educación de Guatemala, 2012, P. 8).

Para el primer autor las políticas educativas consisten en un conjunto de principios, metas, y estrategias que enmarcan las acciones del Estado, de las escuelas públicas y privadas. En cambio para el segundo autor las políticas se traducen en reformas legales, planes de desarrollo y decisiones que movilizan a los sectores educativos, promueven y producen cambios en el proceso educativo, estas políticas son esenciales para el desarrollo del proyecto educativo nacional. El tercer autor considera que las políticas educativas son directrices generales que establecen los límites de las decisiones y acciones especificando aquellas que pueden tomarse y excluyendo las que no se permiten, son lineamientos que sirven para tomar decisiones.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Las características del desempeño docente implican que el docente tenga:

Suficiente conocimiento de la materia para enseñar con confianza, muchas habilidades en una gama de metodologías apropiadas y variadas, conocimiento de la lengua de instrucción, así también conocimiento de los jóvenes aprendices, sensibilidad e interés en ellos.

Otras de las características claves para un buen desempeño docente es la capacidad de reflexionar en las prácticas de enseñanza y las respuestas de los alumnos, ya que dicha reflexión tendrá como resultado la modificación de los abordajes de enseñanza-aprendizaje.

Los docentes deben poseer el dominio del currículo y de sus objetivos, particularmente en el momento de la introducción de programas de reforma y nuevos paradigmas de enseñanza y aprendizaje, profesionalismo general, buen ánimo y dedicación a los objetivos de la enseñanza.

La habilidad de comunicar efectivamente a los estudiantes el entusiasmo por el aprendizaje, el interés en los estudiantes como individuos, sentido de valoración y responsabilidad de ayudarlos a aprender y a hacerse buenas personas, y un sentido de compasión.

El buen carácter, sentido de ética, y disciplina personal y la habilidad de trabajar con otras personas y construir buenos vínculos dentro de la escuela y la comunidad. Esta es la opinión que sostiene (Vaillant, 2006, p. 23).

En un estudio realizado por Pilar. (2007) se establece que las características de un buen desempeño docente deben propiciar relaciones de respeto, colaboración e información entre los padres, los apoderados y el establecimiento.

Mantenerse siempre dispuesto y preparado para asumir responsabilidades como orientador cuando sea necesario, detectando fortalezas y necesidades de sus alumnos para poder guiarlos hacia un mejor desarrollo tanto académico como personal. Constructor de relaciones profesionales y de equipo con sus colegas promoviendo el dialogo, y participara con los distintos proyectos del establecimiento. Además deberá tener un pleno dominio de los contenidos que pretende enseñar, sus conceptos centrales y su relación con la realidad. Ser capaz de llegar a conocer las características, conocimientos, experiencias y capacidades potenciales de sus alumnos, en este sentido podrá trabajar la zona de desarrollo próximo, utilizando la mediación semiótica.

Mantener un manejo de los aspectos globales de la didáctica para poder transmitir conocimientos, comprometer a los estudiantes con los diferentes subsectores. Organizará los objetivos contenidos de acuerdo con el marco curricular las características particulares de los alumnos por lo que algunas actividades deberán ser creadas o adaptadas.

Se debe utilizar estrategias de evaluación que estén de acorde con los objetivos de aprendizaje que ha planificado, para que los estudiantes puedan demostrar lo que han aprendido.

Tendrá que ser capaz de establecer un clima de relaciones de respeto, colaboración, aceptación, de la diversidad y equidad tanto dentro como fuera del aula, incentivando la participación, el compromiso y la solidaridad, transmitirá una motivación positiva por el aprendizaje, la investigación, la autonomía, el esfuerzo, la perseverancia, el respeto por las normas de convivencia del aula. Y además comunicara en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje y su forma de evaluación.

De lo anterior podemos deducir que el hecho de conocer y esforzarse a conciencia por tener estas características, sin duda contribuirá a mejorar la calidad del desempeño docente, también a fortalecer el reconocimiento social de esta profesión.

Por su parte Montejó. (2008) considera que “dentro de las características para un buen desempeño docente se encuentran las habilidades didácticas, incluyendo la didáctica digital, mantener la disciplina (establecer las reglas de juego de la clase), tutoría, conocimientos

psicológicos y sociales (resolver conflictos, dinamizar grupos, tratar con la diversidad, técnicas de investigación-acción).

El trabajo en equipo, superando el tradicional aislamiento propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio” (párr. 2).

Otro autor considera que las características del desempeño docente se ven influenciadas por factores directos e indirectos.

Dentro de los factores directos los más relevantes son el clima de aula, que se desarrolla dentro del clima de clase. Es característica de un buen desempeño docente la creación de un cierto ambiente propicio, o clima grupal, para el aprendizaje. Este se identifica por ser un ambiente de orden, con reglas que son aprendidas y seguidas por los estudiantes. Sin embargo dentro de este ambiente de orden los profesores efectivos darían la oportunidad de ser estudiantes independientes.

El liderazgo académico es el segundo elemento del factor directo, este se refiere en general a la capacidad del profesor para dirigirse en forma adecuada al interior de la sala de clases. Algunos elementos centrales de este factor son: El uso de estrategias adecuadas, organización de instancias evaluativas, buen uso el tiempo, y la orientación hacia metas formativas.

Dentro de los factores indirectos aparecen como especialmente importantes la vocación, los rasgos personales y el dominio de los conocimientos que se enseñan.

La vocación se evidencia a través del entusiasmo de enseñar, vitalidad y capacidad de transmitir un contagioso entusiasmo por su materia, esto contribuirá a que los alumnos trabaje.

Los rasgos personales se refieren a las características individuales que tienen los profesores y que hacen más efectiva su labor educativa, estos atributos serian propios de la persona y difícilmente aprendibles. (Arancibia, 1999, pp. 208-209).

El primer autor considera que dentro de las características más importantes para un buen desempeño docente se encuentra el suficiente conocimiento de la materia para enseñar con confianza además reflexionar sobre la práctica de enseñanza aprendizaje, poseer el dominio del currículo y de sus objetivos, particularmente en el momento de la introducción de programas de reforma y nuevos paradigmas de enseñanza aprendizaje, habilidad para comunicar efectivamente a los estudiantes el entusiasmo por el aprendizaje. Para el segundo autor propiciar relaciones de respeto, colaboración e información entre los padres, los

apoderados y el establecimiento, orientar cuando sea necesario detectando fortalezas y necesidades de sus alumnos, constructores de relaciones profesionales y de equipo, capaz de establecer un clima de relaciones de respeto, colaboración, aceptación de la diversidad y equidad dentro y fuera del aula. El tercer autor manifiesta que el desempeño docente se ve influenciado por factores directos e indirectos; dentro de los factores directos tenemos el clima de aula y el liderazgo académico; dentro de los factores indirectos están la vocación y los rasgos personales.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Según Vaillant. (2006) “en el país los docentes son formados en una variedad de instituciones y a diferentes niveles, que van desde las escuelas normales hasta las universidades, existiendo una tendencia a trasladar la formación docente de escuelas normales a niveles de educación más altos” (p. 41)

Aunque se han desplegado muchos esfuerzos para ofrecer desarrollo profesional a los docentes en ejercicio, con frecuencia consisten en talleres breves, que brindan poca oportunidad y escaso apoyo para aplicar metodologías nuevas en sus aulas” (Hunt. 2009, párr. 8).

En la cultura del desarrollo profesional se han llegado a describir competencias que todo docente termina desempeñando a lo largo de su carrera, y que según sus investigaciones, constituyen el entramado del desarrollo profesional. Estos principios consisten en la forma de planificar y organizar su trabajo en función de objetivos e indicadores de calidad, una adecuada toma de decisiones sobre contenidos de aprendizaje, adaptar la propuesta institucional a su propia visión de la materia que enseña. La toma de decisiones sobre estrategias y tácticas de enseñanza que facilitan al docente una mejor y más eficaz transmisión de conocimientos. Así como determinar los métodos y los procedimientos para que el estudiante vaya descubriendo los caminos complejos del aprendizaje. Saber comunicarse oralmente con los estudiantes, expresando ideas y transmitiendo instrucciones con claridad y corrección lingüística, y expresar correcta y convincentemente por escrito la información que se desea transmitir, teniendo iniciativa y capacidad de improvisación adaptando los programas a la dinámica vital del aula enormemente cambiante.

El liderar la interacción del aula estimulando e influyendo mediante valores, actitudes y ejemplos que comuniquen una visión y una concepción coherente de la vida. Además ser tolerante ante los ritmos de estrés que provocan las relaciones estrechas no solo a nivel horizontal, entre compañeros, sino a nivel vertical con los directivos y las directivas con los alumnos.

Para estos autores la presencia o ausencia de estas funciones revelan el nivel de madurez alcanzado por cada docente en su recorrido profesional, por tanto su nivel de desarrollo profesional. (Álvarez, 1996, pp. 59-60)

Para el primer autor los docentes son formados en una variedad de instituciones y a diferentes niveles, que van desde las escuelas normales hasta las universidades, existiendo una tendencia a trasladar la formación docente de escuelas normales a niveles de educación más alto. El segundo autor manifiesta que el desarrollo profesional consiste en talleres breves que brindan poca oportunidad y escaso apoyo para aplicar metodologías nuevas en sus aulas. El tercer autor considera que en la cultura del desarrollo profesional se ha llegado a describir competencias que consisten en la forma de planificar y organizar su trabajo en función objetivos e indicadores de calidad, la toma de decisiones sobre contenidos de aprendizaje, tácticas de enseñanza que facilitan al docente una mejor y eficaz transmisión de conocimientos, así como determinar los métodos y los procedimientos para que los estudiantes vaya descubriendo los cambios complejos del aprendizaje.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Mientras Krichesky. (2006) considera que el vínculo establecido entre el sistema educativo, las familias de los niños y jóvenes y la sociedad civil en conjunto hacia finales del siglo XIX y principios del XX se encontraba bajo el mandato y la potestad de educar. Las familias colaboran en la escuela a partir del pedido expreso de sus autoridades que, a su vez, tendrán la responsabilidad de conducir y diseñar los principales lineamientos de acción de la institución educativa. Dentro de estas fronteras se busca estructurar contenidos escolares concebidos con carácter universal, es decir, necesarios para todos los habitantes que tengan por objetivo central la formación de una ciudadanía que adquiriese valores democráticos y nacionales.

Si nos remitimos a la dinámica de los grupos familiares, es notorio que un conjunto de factores estructurales y económicos han incidido en la reconfiguración de la estructura de los hogares de niños y adolescentes, que se expresa en el incremento de nuevos hogares monoparentales.

Otro autor como Castillo y García. (2007) opina que “la relación familia-escuela-comunidad es fundamental en el logro de los objetivos planteados por la organización escolar. En este sentido se debe considerar a la educación como una tarea no exclusiva del Estado, si no, su principal responsabilidad, compartida con todos los individuos, grupos y organizaciones sociales, con la finalidad de lograr que la educación proporcione las experiencias de aprendizaje que contribuyan a formar ciudadanos aptos para la participación activa en sociedad y que sean realmente competitivos en este mundo contemporáneo y futuro” (pp. 1-2).

Así mismo Castillo. (2010) opina que “la escuela y la familia deben abrirse a la comunidad y convertirse en el centro de acción, promoviendo actividades que permitan el óptimo desarrollo comunal en su área de influencia. La apertura de las escuelas y familias a las comunidades, sirve no solo para pedir la colaboración personal de los padres y representantes para beneficio de la escuela, si no para invitarles a ayudar a la escuela a alcanzar su misión y al mismo tiempo, plantearse nuevas formas de que la escuela apoye el desarrollo de la comunidad.

Esta relación debe ser asumida por la familia, la escuela y comunidad como el gran reto y fomentar acciones dirigidas a generar la transformación de su entorno en pro de generar su óptimo desarrollo del proceso de construcción de aprendizaje” (p. 2).

El primer autor considera que el vínculo establecido entre el sistema educativo, las familias de los niños, los jóvenes y la sociedad civil en conjunto hacia finales del siglo IX y principios del XX se encontraban bajo el mandato y la potestad de educar, las familias colaboraron en la escuela a partir del pedido expreso de sus autoridades que a su vez tendrían la responsabilidad de conducir y diseñar los principales lineamientos de acción de la institución educativa. El segundo autor opina que la relación familia-escuela-comunidad es fundamental en el logro de los objetivos planteados por la organización escolar, por lo tanto se debe considerar a la educación como una tarea no exclusiva del Estado, si no, su principal responsabilidad compartida con todos los individuos, grupos y organizaciones sociales. El tercer autor opina que la escuela y la familia deben abrirse a la comunidad, esta apertura de las familias y las escuelas a las comunidades, sirve para no solo pedir la colaboración personal de los padres y

representantes para beneficio de la escuela, sino para invitarle a ayudar a la escuela a alcanzar su misión.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

Para hablar de los fundamentos teóricos es necesario analizar las diferentes concepciones de autores como:

Abdón y Montenegro. (2011) Considera que “para desarrollar la hipótesis de la práctica docente como principal factor de calidad, es preciso entender esa propiedad de la educación como el cumplimiento cabal de los fines previstos; la formación de personas integras y competentes que se puedan desempeñar con éxito en cualquier escenario de la vida. Asumir la docencia como profesión implica fundamentarse en lo más valioso del patrimonio cultural de la humanidad y ejercer la actividad con responsabilidad, organización y efectividad. Por ello se hace necesario contar con un perfil docente centrado en competencias básicas y específicas.

La visión que la sociedad ha tenido a cerca del docente ha variado a través de la historia. En las sociedades con una marcada influencia dogmática, se ha visto al docente como un apóstol, como la persona sacrificada, en pos de la realización espiritual de los niños y de los jóvenes. Las sociedades modernas han avanzado en procesos de secularización y desarrollo material, en ellas han surgido la visión del docente como profesional, como trabajador del conocimiento, aquel que toma lo mejor del patrimonio cultural y lo entrega para que sea apropiado por las nuevas generaciones” (pp. 9-11).

Las diferentes asignaturas técnico profesionales de la orientación y la Práctica Docente conforman una unidad, por lo que los docentes trabajarán en forma interrelacionada permanentemente para asegurar la coherencia entre teoría y práctica.

De acuerdo al perfil docente definido en la carrera, la práctica docente se orientará a vivenciar la actitud y las experiencias de un docente creativo, reflexivo y crítico de su propia práctica, capaz de contextualizarla en tiempo y espacio con flexibilidad, sin perder de vista los objetivos formativos que lo orientan, de evaluarla a la luz de procesos y resultados y de modificarla.

La práctica docente será el espacio en el que el futuro docente, observando primeramente y actuando como docente después, visualice la coherencia que debe existir entre los fines del nivel, los objetivos formativos, los contenidos, la metodología de trabajo y las formas de

evaluación, como medio de mejorar los procesos de aprendizaje y no sólo como dispositivo para la certificación del curso.

El trabajo docente mejora en la medida en que lo abordemos como tarea colectiva, por lo que fomentara el trabajo en equipo con otros compañeros y docentes. Es así mismo el campo en el cual aquellos valores considerados relevantes serán llevados a la práctica a través de actividades concretas que permitan vivenciarlos en forma directa tanto por el aspirante como por sus circunstanciales alumnos. En el ámbito de los valores, debe trabajarse asimismo la ética profesional como estructuradora de la práctica cotidiana del futuro docente. (Machado, 2009, parr.5).

En una investigación realizada por el Instituto Superior Goya se concibe que:

Desde los aspectos curriculares de la formación docente, la práctica se constituye como eje vertebrador, de ahí que se considera propicio y esencial que dicho espacio se contextualice a partir de un abordaje formativo, donde teoría y práctica encuentren su integración y posicionamiento frente al que hacer educativo.

El enseñar desde esta mirada no se limita únicamente a la mera transmisión de contenidos sin sentido y significado, es fundamental el desarrollo de instancias de intervención y mediación entre el alumno y el conocimiento.

Desde la práctica se propicia una educación centrada en aspectos pedagógicos y didácticos basados en una relación, en la cual, el docente, el alumno y los contenidos interactúan en forma dinámica y estratégica a fin de establecer relaciones significativas entre los contenidos, materiales y la organización del aula.

De la misma manera se destaca la importancia de conformar la práctica docente a partir de marcos teóricos que la sustente favoreciendo la formación de un docente abierto a la flexibilidad y a la revisión de un hacer en el aula. (Instituto Superior Goya, 2013, párr. 2007).

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

Pensar en una verdadera praxis educativa implica considerar la libertad, la participación, la disciplina y el esfuerzo como cuatro grandes ejes en los que se debe estructurar dicha práctica integrando lo cognitivo, lo afectivo y la acción; educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierto a todo nuevo camino y el diálogo con todos, respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones en tanto otro, y educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental. (Lanatti, 2010, parr.1).

La fundamentación teórica, contextualiza al perfil de la práctica docente como flexible, práctico, reflexivo, capaz de aportar al trabajo en grupo procurando el bien de sus compañeros, apoya al desarrollo institucional.

El primer autor considera a la práctica docente como el cumplimiento cabal de los fines previstos, la formación de persona integra y competentes que se puedan desempeñar con éxito en cualquier escenario de la vida, asumir la docencia como profesión implica fundamentarse en lo más valioso del patrimonio cultural de la humanidad y ejercer la actividad con responsabilidad, organización y efectividad. Para el segundo autor la práctica docente se orienta a vivenciar la actitud y las experiencias de un docente creativo, reflexivo y propia práctica, capaz de contextualizarla en el tiempo y espacio con flexibilidad sin perder de vista los objetivos formativos que lo orientan, la práctica docente será el espacio en que el futuro docente observando primeramente y actuando después, visualice la coherencia que debe existir entre los fines del nivel, los objetivos formativos, los contenidos, la metodologías del trabajo y las formas de evaluación. El tercer autor opina que la práctica docente se constituye como eje vertebrador, desde esta práctica se propicia una educación centrada en aspectos pedagógicos y didácticos basados en una relación, en la cual el docente, el alumno y los contenidos interactúan en forma dinámica y estratégica a fin de establecer relaciones significativas entre los contenidos, materiales y la organización del aula, hablar de práctica docente, nos lleva a la posibilidad de integrar en los procesos de enseñanza aprendizaje implicados con lo cognitivo, afectivo, procedimental y lo conductual.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Para hablar de la definición de gestión educativa se considera los aportes de los siguientes autores:

De su parte Joubert. (2009) define a la gestión educativa como “un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral” (párr.1- 2).

En cambio Polo, Trejo, Fernández, Pallerio y Canela. (2012) Opina que la gestión educativa se puede definir como el conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende el equipo directivo de una institución para promover y posibilitar estrategias educativas que favorezca al sector de la educación” (párr. 1).

Escalante, et al. (2009) Considera que el concepto de gestión tiene al menos tres grandes campos de relación como la acción, investigación y la innovación:

La acción, donde la gestión es el hacer diligente realizado por uno o más sujetos para obtener o lograr algo.

El segundo es el campo de la investigación, donde la gestión trata del proceso formal y sistemático para producir conocimientos sobre los fenómenos observables en el campo de la acción.

El tercero es el de la innovación y el desarrollo, en este se crean nuevas pautas de acción de los sujetos, con la intención de transformarla o mejorarla” (p. 42).

El primer autor define a la gestión educativa como un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos Institucionales, que ayuda a mantener la autonomía institucional en el marco de las políticas públicas y que enriquecen los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. Desde lo pedagógico promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y comunidad. El segundo autor opina que la gestión educativa se puede definir como el conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprenden el equipo directivo de una institución para promover y posibilitar estrategias educativas que favorezcan al sector de la educación. El tercer autor considera que el concepto de gestión educativa tiene al menos tres grandes campos de relación como la acción: donde la gestión es el hacer diligente realizado por uno o más sujetos para obtener o lograr algo; la investigación: se trata del proceso formal y sistemático para producir conocimientos sobre los fenómenos observables en el campo de la acción; el tercero es el campo de la innovación y del desarrollo donde se crea nuevas prácticas de acción de los sujetos con la intención de transformarla o mejorarla.

1.2.2. Características de la gestión.

Para hablar de las características de la gestión es necesario abordar los distintos criterios de los autores mencionados a continuación:

Escalante. Et al. (2009) considera que ciertas características como la centralidad en lo pedagógico, reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización, trabajo en equipo, la apertura al trabajo y a la innovación, además la intervención sistemática y estratégica constituyen las características de la gestión.

La centralidad en lo pedagógico. Parte de las ideas de que las instituciones educativas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos y que el trabajo medular, de las escuelas y el sistema mismo consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos. En cuanto a la reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización. Se supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos. El trabajo en equipo debe proporcionar a la institución escolar una visión compartida a cerca de hacia donde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover. La apertura al aprendizaje y a la innovación, está basada en la capacidad de los actores de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales. La

intervención sistemática y estratégica supone visualizar la situación educativa, elaborar las estrategias y articular acciones para lograr los objetivos y metas (p. 44)

En un estudio realizado por Polo, Trejo, Fernández, Ortiz, Pallerio y Canela. (2012) se puede observar que el autor define a la simplificación, flexibilidad, innovación, comunicación telemática, meritocracia, productividad, liderazgo, resistencia al cambio y clima de trabajo, como las características más importantes de la gestión.

La simplificación se refiere a la agilización de los procedimientos administrativos, 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.

La flexibilidad se caracteriza por su capacidad de adaptabilidad al entorno para responder a cualquier contingencia o aquellas situaciones no previstas. La innovación responde a la capacidad del mejoramiento de la calidad de la educación y la satisfacción de las necesidades básicas.

La Comunicación Telemática es otra de las características de la gestión, ya que 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, etc.

La Meritocracia fortalece 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).

No podemos seguir dándonos el lujo de hacer fracasar a los alumnos (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. 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.

La resistencia al cambio este un factor que debe ser analizado y minimizado a través de un amplio sistema de participación de los actores en la toma de decisiones (recordemos que siempre que haya cambios existirán personas que normalmente persiguen sus propios objetivos).

Para tener un buen ambiente de trabajo es necesario tener en cuenta todas aquellas variables que contribuyan a generar un clima de trabajo adecuado, comprometido con los objetivos de la educación y donde el trabajador se sienta totalmente vinculado.

Debe corregirse la tendencia histórica de tener factores de la personalidad como elementos de la cotidianidad de la gestión escolar a fin de que la resolución de conflictos se realice en un clima cordial donde el lema principal sea ganar (parr.1-2-3-4-5-6-7).

La gestión adelanta procesos intencionales de mejoramiento, para ello comparten una serie de características:

Saben hacia dónde ir, es decir, contar con un Plan Educativo Institucional, conocido y consensuado en el que se establecen claramente los principios y fundamentos que orientan su quehacer. Estos principios se concretan en la misión, la visión y los valores institucionales, los cuales son la base para la definición de los objetivos y la estrategia pedagógica.

Usar como referentes los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer.

La utilización de información para tomar decisiones; por eso la necesidad de contar con registros actualizados sobre aspectos tales como la asistencia de los estudiantes, las causas de ausentismo, sus resultados académicos, el uso efectivo del tiempo escolar y de los recursos, el manejo de los problemas de convivencia y las actividades que sus egresados están realizando, entre otros.

Tener un modelo organizativo basado en el liderazgo claro del rector y en el trabajo en equipo. Apoyar y aprovechar el talento de sus docentes brindando espacios para que

diseñen sus clases, las actividades curriculares y las evaluaciones de los aprendizajes; propician el intercambio sistemático de experiencias, la búsqueda conjunta de soluciones a los problemas encontrados y de prácticas más apropiadas para lograr más y mejores aprendizajes.

Ofrecer muchas oportunidades para que todos los estudiantes aprendan con interés y motivación.

Tener altas expectativas sobre las capacidades de todos los estudiantes, es decir, compartir la idea de que todos pueden aprender. Por ello, las diferencias relacionadas con las condiciones sociales, culturales y económicas de los estudiantes son un reto importante en el momento de definir sus estrategias pedagógicas.

Tener ambientes de aprendizaje adecuados y hacer uso apropiado y articulado de los recursos para la enseñanza y el aprendizaje, así como el uso del tiempo adecuadamente, haciendo una rigurosa programación de todas las actividades que se realizarán durante el año escolar y encargándose de que éste sea respetado.

Contar con mecanismos de evaluación claros y conocidos por todos, y utilizar los resultados para mejorar. Ofrecer un ambiente favorable para la convivencia y promueven el desarrollo personal y social.

Articulan acciones con los padres y madres de familia y otras organizaciones comunitarias para potenciar su acción, con el fin de enfrentar problemas que no podrían resolver si lo hicieran de manera aislada.

Preparar a sus estudiantes para continuar sus estudios postsecundarios o para tener buenas oportunidades laborales. Para este propósito, están pendientes de los cambios que ocurren tanto en el entorno inmediato como en el contexto más amplio.

Disponer de mecanismos de apoyo -programas complementarios para aliviar las situaciones de pobreza y vulnerabilidad de los estudiantes y sus familias, por ejemplo-, puesto que están insertas en un contexto comunitario y social más amplio en el que no son las únicas responsables por el éxito o el fracaso de sus estudiantes. (Ministerio de Educación de Colombia, 2009, párr. 1)

El primer autor considera que ciertas características como la centralidad en lo pedagógico que parte de las ideas de que las instituciones educativas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos y que el trabajo medular de las escuelas y el sistema mismo consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos. El segundo autor define a la simplificación, flexibilidad, innovación, comunicación, telemática, meritocracia, productividad, liderazgo, resistencia al cambio y el clima de trabajo como las características más importantes de la gestión. El tercer autor manifiesta entre las características más importantes de la gestión está la utilización de los lineamientos y la información que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer, tener un modelo organizativo basado en el liderazgo claro del rector y en el trabajo en equipo, cuenta con mecanismos de evaluación claros y conocidos por todos y utiliza los resultados para mejorar, prepara a sus estudiantes para continuar sus estudios post secundarios o para tener buenas oportunidades laborales, dispone de mecanismos de apoyo, programas complementario para aliviar las situaciones de pobreza y vulnerabilidad de los estudiantes y sus familias.

1.2.3. Tipos de gestión.

Dentro de los tipos de gestión se puede identificar una serie de modelos, así detallados a continuación por los diferentes autores que hemos citado.

Así Polo, Trejo, Fernández, Ortiz, Pallerio y Canela. (2012) considera cuatro tipos de gestión como los más relevantes dentro de su investigación:

“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.- 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” (párr. 1-2-3-4).

En cambio Abdón y Montenegro. (2011) Consideran que gestión institucional se divide en tres grandes modelos: la gestión administrativa, académica, gestión de la comunidad, institucional, educativa y pedagógica.

“La gestión administrativa está determinada por los procesos de planeación, organización, dirección de la ejecución, control y evaluación de los diversos procesos institucionales que garanticen óptimas condiciones para llevar a cabo los procesos de aprendizaje de los estudiantes, en otros términos la gestión administrativa es subsidiaria de la gestión académica.

La Gestión académica está relacionada con la dirección del diseño y desarrollo del currículo, el cual incluye los planes de estudio.

Gestión de la comunidad. Está relacionada con la organización de los diferentes estamentos para que participen de manera democrática en los diversos aspectos de la vida institucional” (p.9).

La gestión institucional se enfoca en la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas y a la forma en que agregan al contexto general sus particularidades. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias de administración educativa.

Desde esta categoría, ha de comprenderse que la orientación, la generación de proyectos, programas y su articulación efectiva, no se agota en la dimensión nacional; resulta impostergable una visión panorámica del hecho educativo, de las interrelaciones entre todos los actores, en todos los planos del sistema mismo. Es preciso plantear las demandas y descubrir las competencias de las organizaciones, de las personas y de los equipos en cada uno de los ámbitos: nacional, estatal, regional y local, porque se han puesto en el centro de la transformación del sistema educativo objetivos desafiantes: calidad con equidad para todos, profesionalización docente y consolidación de escuelas inteligentes; entre otros asuntos de suma trascendencia. En general la gestión de las instituciones educativas comprende acciones de orden administrativo, gerencial, de política, económico-presupuestales, de planificación, de programación, de regulación y de orientación, entre otras.

Gestión Educativa se entiende por gestión educativa, el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación.

En este proceso, la base fundamental se centra en las estrategias y las actitudes, más que en la estructura, los organigramas y los sistemas. La gestión adquiere sentido como gestión escolar estratégica cuando entran en juego las experiencias, capacidades y habilidades de los actores, sus aptitudes, las estrategias que utilizan para desempeñar sus funciones, la actitud que asume frente a los procesos y competencias que ha desarrollado la escuela para resolverlo.

La gestión Pedagógica implica en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, está relacionado con las formas en las que el docente realiza los procesos de enseñanza, como asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, y como lo evalúa, y además la manera de relacionarse con sus alumnos y sus padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros. (Escalante, et al, 2009, pp. 45-47-49).

El primer autor considera cuatro tipos de gestión como los más relevantes: gestión directiva se refiere al como debe ser orientado el establecimiento educativo, gestión pedagógica 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, gestión de la comunidad se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad. El segundo autor define 3 tipos de gestión: gestión administrativa, está determinada por los procesos de planeación, organización, dirección de la ejecución, control y evaluación de los diversos procesos institucionales, la gestión académica está relacionada con la dirección del diseño y desarrollo del currículo, gestión de la comunidad organiza los diferentes estamentos para que participen de manera democrática en los diversos aspectos de la vida institucional. Así también para el tercer autor son tres los tipos de gestión: gestión institucional comprende acciones de orden administrativo, gerencial, de político, presupuestales, de planificación, programación, regulación y de orientación entre otras, gestión educativa es el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa, gestión pedagógica es donde se concreta la gestión educativa en

su conjunto, está relacionada con la forma en que el docente realiza los procesos de enseñanza, como asume el currículo y lo traduce en una actividad pedagógica.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente:

1.2.4.1. Ámbito de la gestión Legal

De acuerdo a la ley Orgánica del Ministerio de Educación, el desempeño docente en el ámbito legal se basa en el siguiente artículo:

Art. 11.- Obligaciones.- Los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir la Constitución de la República, las leyes y reglamentos inherentes a la educación.
- b) Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con los estudiantes a su cargo.
- c) Laborar durante la jornada de trabajo de acuerdo con la Ley y su reglamento.
- d) Elaborar su planificación académica, y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes.
- e) Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos.
- f) Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa.
- g) Ser evaluados integralmente de acuerdo con la Constitución, la Ley y el Reglamento.
- h) Atender y evaluar a los estudiantes de acuerdo con la diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones.
- i) Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar los rezagos y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de habilidades y destrezas.
- j) Establecer estrategias metodológicas pertinentes para las y los estudiantes con discapacidad que están integrados en el aula.

- k) Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.
- l) Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad, de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares.
- m) Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas.
- n) Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa.
- o) Mantener el servicio educativo en funcionamiento, sin ningún tipo de interrupción ni paralización, de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente.
- p) Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general.
- q) Promover la interculturalidad y el pluralismo en los procesos educativos.
- r) Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas y adolescentes. (Conferencia Ecuatoriana de Religiosas, 2009, párr. 2).

El Artículo 83 de la Carta Magna dice que son deberes y atribuciones de los profesores:

- a) Planificar, organizar, ejecutar, y evaluar el currículo correspondiente a su grado o sección.
- b) Permanecer en el establecimiento durante las jornadas ordinarias, extraordinarias, y en otras actividades planificadas por el establecimiento.
- c) Coordinar el desarrollo de sus actividades con la de los demás docentes del establecimiento y, particularmente, con la de los grados inmediatos inferior y superior.
- d) Utilizar procesos didácticos que permitan la participación activa de los alumnos que garanticen un aprendizaje efectivo.
- e) Estimular y evaluar sistemáticamente el trabajo de los alumnos, en función de los objetivos de la sección, grado y nivel.
- f) Observar un comportamiento digno y constituirse frente a sus alumnos como ejemplo permanente de cumplimiento, puntualidad, responsabilidad y buena presentación.

- g) Organizar y atender grupos de recuperación pedagógico con los niños(a) que presentan problemas de aprendizaje.
- h) Proporcionar a los alumnos un trato adecuado, respetando su responsabilidad y las características de su desarrollo.
- i) Promover la integración social y velar por la preservación de la salud y la seguridad personal de sus alumnos.
- j) Promover y fomentar una permanente interacción entre el establecimiento, los padres de familia y la comunidad, en general.
- k) Coordinar sus actividades con los profesores especiales.
- l) Diseñar y elaborar el material didáctico y utilizarlo oportunamente.
- m) Participar activamente en programas de perfeccionamiento profesional.
- n) Llevar prolijamente los libros, registros, y más instrumentos técnicos, determinados por el ministerio.
- o) Concurrir puntualmente a las secciones de trabajo, organizadas por el director, la supervisión y otras autoridades competentes.
- p) Mantener el respeto y buenas relaciones, con las autoridades, padres de familia, alumnos y los demás profesores.
- q) Informar oportunamente al director del establecimiento, a cerca del desarrollo de las actividades del grado o de la sección.
- r) Cumplir con las normas legales, así como con las disposiciones impartidas por las autoridades superiores y las que señale el reglamento interno.
- s) Cumplir las comisiones encomendadas por el director, el consejo técnico y la asamblea general y presentar los informes de caso y residir en el lugar de trabajo. (Ministerio de Educación y Cultura, 2005, pp.34-35)

El primer autor considera que la gestión docente en el ámbito legal se basa en cumplir con la Constitución de la República, las leyes y reglamentos inherentes a la educación, laborar durante la jornada de trabajo de acuerdo con la ley y su reglamento, respetar el derecho de los y las estudiantes así como de los miembros de la comunidad educativa a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos, ser evaluados integralmente de acuerdo con la constitución la ley y el reglamento, establecer estrategias metodológicas pertinentes para las y los estudiantes con discapacidad que están integrados en el aula, cumplir las normas internas de convivencia, cuidar la privacidad y la intimidad propia y respetar ala de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa, mantener el servicio educativo en funcionamiento sin ningún tipo de

interrupción ni paralización de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente, vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad asumiendo y promoviendo el liderazgo social que dan las comunidades y la sociedad en general. Para el segundo autor permanecer en el establecimiento en las jornadas ordinarias, extraordinarias y en otras actividades planificadas por el establecimiento, proporcionar a los alumnos un trato adecuado respetando su responsabilidad y las características de su desarrollo, concurrir puntualmente a las secciones de trabajo, organizadas por el director, la supervisión y otras autoridades competentes, mantener el respeto y buenas relaciones con las autoridades, padres de familia, alumnos y demás profesores, cumplir con las normas legales, así como con las disposiciones impartidas por las autoridades superiores y las que señale el reglamento interno y cumplir con las comisiones encomendadas por el director, el consejo técnico y la asamblea general y presentar los informes de caso y residir en el lugar de trabajo son parte del desempeño docente en el ámbito legal.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

Cerda. (2011) considera que “la gestión docente en el ámbito de aprendizaje se da ejecución por medio de evaluaciones, que nos indican si este aprendizaje se ha logrado y que la calidad del desempeño profesional docente se encuentre de acuerdo al nivel de necesidades por parte de los estudiantes.

En general el desempeño en el en el ámbito del aprendizaje define los grados de dominio o niveles de logro y responden a la pregunta: ¿Cuan bueno es lo suficientemente bueno? Este ámbito describe que clase de ejecución representan un aprendizaje significativo o inadecuado, aceptable o sobresaliente y las repercusiones que tienen la aplicación de los mismos en los educandos” (p.73).

En cambio Mosquera. (2008) menciona que la gestión docente en el ámbito del aprendizaje define lo que el estudiantado ecuatoriano debe saber y debe saber hacer progresivamente a lo largo de la Educación General Básica y el Bachillerato, además que describe lo que se espera que estos estudiantes logren en los diferentes niveles educativos como resultado del proceso de enseñanza aprendizaje. Para lo que el docente debe planificar y ejecutar los procesos de enseñanza-aprendizaje y evaluar a los estudiantes” (parr.1).

De su parte el Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) Define que la gestión docente en el ámbito de aprendizaje 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 estos principios generales se detallan características específicas, tal y como se puede observar a continuación:

El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña. Ser competente en el manejo del área del saber que enseña, comprender cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras.

Demostrar la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional.

El docente debe conocer, comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje.

Implementar metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte.

Usar el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.

Utilizar sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.

Así como apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.

Conocer, comprender, implementar y gestionar el currículo nacional. Y desarrollar su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.

Adaptar el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes.

Conocer la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula. (p. 15)

El primer autor considera que la gestión docente en el ámbito de aprendizaje se da ejecución por medio de evaluaciones que nos indican si el aprendizaje se ha logrado y que la calidad del desempeño profesional docente se encuentre al nivel de necesidades por parte de los estudiantes. En cambio el segundo autor menciona que la gestión docente define los grados de dominio o niveles de logro y responden a la pregunta ¿cuán bueno es lo suficientemente bueno? El tercer autor define que la gestión en el ámbito del aprendizaje define lo que el estudiantado ecuatoriano debe saber y debe saber hacer progresivamente a lo largo de la educación general básica y el bachillerato, además que describe lo que se espera que estos estudiantes logren en los diferentes niveles educativos como el resultado del proceso de enseñanza aprendizaje.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

Cerda. (2011) define que “para desarrollar un buen desempeño docente en el ámbito de la planificación es necesario aplicar estándares de calidad que promuevan la obtención de los objetivos planteados en el ámbito de una excelente planificación.

En la gestión de la planificación se describen lo que los profesores debieran enseñar y lo que espera que los estudiantes aprendan. Se proporcionan descripciones claras y específicas de las destrezas y conocimientos que debieran enseñarse a los estudiantes. El proceso de evaluación de las competencias va a ser claves para saber si tales planificaciones se alcanzan o no estas expectativas” (p.).

En tanto Mosquera. (2011) considera que la gestión docente para una buena planificación consiste en:

Una revisión periódicamente de una micro planificación, considerando los conocimientos no desarrollados en los tiempos esperados.

Verificar que las planificaciones de clases en los diferentes niveles hagan un uso eficiente de los recursos didácticos y espacios para alcanzar los objetivos planteados, así como considerar las diferencias individuales y los diferentes ritmos de aprendizaje de los educandos. Se planifica considerando el calendario anual institucional” (p. 14).

La dimensión de la gestión en el ámbito de la planificación 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:

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, incluyendo 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, utilizando a los TIC (Tecnología, Información y Comunicación) como recurso para mejorar su práctica docente en el aula.

Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje; realizando ajustes a la planificación, a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes

El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje e informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula.

Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.

Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.

Reconoce los logros de sus estudiantes, así como responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.

El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.

Presenta conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes.

Respeto el ritmo de aprendizaje de cada estudiante.

Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.

Emplea materiales y recursos coherentes con los objetivos de la planificación y los desempeños esperados.

Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.

Usa las ideas de los alumnos e indaga sobre sus comentarios.

El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante.

Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado.

Evalúa los objetivos de aprendizaje que declara enseñar.

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. Utilizando positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.

Informa oportunamente a sus estudiantes respecto de sus logros y sobre aquello que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.

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.

Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011, p. 16).

Para el primer autor en la gestión de la planificación se describe lo que los profesores debieran enseñar y lo que esperan que los estudiantes aprendan además se proporcionan descripciones claras y específicas de las destrezas y conocimientos que debieran enseñarse a los estudiantes. El segundo autor considera que debe tener una revisión periódicamente de una micro planificación considerando los conocimientos no desarrollados en los tiempos esperados y que hagan un uso suficiente de los recursos didácticos y espacio para alcanzar los objetivos planteados. El tercer autor define que la gestión en el ámbito de la planificación está compuesta por cuatro descripciones generales del desempeño docente que son necesarios para la enseñanza: planificar el proceso de enseñanza aprendizaje, crear un clima adecuado de aula para el proceso de enseñanza aprendizaje, interactuar con sus alumnos es el proceso

de enseñanza aprendizaje y evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

1.2.4.4. *Ámbito de la gestión del Liderazgo y la comunicación.*

En un estudio realizado por Paredes. (2009) “Se considera que la comunicación y el liderazgo del docente son fundamentales para mantener un favorable clima laboral en el interior del aula, un docente competente en esta área tiene mejores posibilidades de manejar conflictos dentro del aula sabe las estrategias que debe tomar y como llegar a los alumnos con el mensaje que quiere transmitir” (Pág. 8).

El liderazgo y la comunicación en la gestión de las Competencias Profesionales Docentes, comprende la existencia de perfiles de competencias docentes para la gestión de los procesos de selección, capacitación, evaluación del desempeño, promoción y desvinculación de los profesionales de la institución. A partir del Modelo procesal es posible distinguir seis áreas en la gestión escolar. Estas áreas serán el referente fundamental para realizar el proceso de Autoevaluación, la formulación del Plan de Mejoramiento, el diseño del Plan Anual y el proceso de Certificación de Calidad de la Gestión Escolar.

Las Áreas del Modelo de Calidad son las siguientes: Programa de Gestión y Dirección Escolar. Asimismo, considera la existencia y funcionamiento de sistemas institucionalizados para el desarrollo y seguimiento de los aspectos propios del liderazgo pedagógico del docente, el dominio de contenidos disciplinarios, pedagógicos, de recursos didácticos y el trabajo en equipo. (Fundación Chile, 2011, párr. 5-6).

En cambio Mosquera. (2008) define “que para el desempeño de una buena gestión docente en el ámbito de liderazgo y comunicación el docente debe conocer, comprender y tener dominio del área del saber que enseña y utilizar las teorías e investigaciones sobre enseñanza, para diseñar experiencias de aprendizajes en las disciplinas que imparte. El docente debe participar, comprender y gestionar la aplicación del Proyecto Educativo Institucional.

El docente implementara procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima de aula de mutua escucha donde se promueva la participación y el pensamiento reflexivo. El docente evaluará, retroalimentara y se informara de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Mosquera” (p.20).

De su parte Rivera. (2006) concibe que “los docentes mejoran continuamente su práctica profesional, modelan el aprendizaje individual permanente y ejercen liderazgo en sus instituciones educativas y en la comunidad profesional al promover y demostrar el uso efectivo de herramientas y recursos digitales.

Participan en comunidades locales y globales de aprendizaje al explorar aplicaciones creativas de las TIC para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Ejercen liderazgo cuando demuestran una visión de la penetración de las TIC, participan en la toma de decisiones compartidas y en la construcción de comunidad, además, promueven el desarrollo del liderazgo y de las habilidades en TIC de otros.

Evalúan y reflexionan regularmente sobre nuevas investigaciones y profesionales actuales, para hacer uso efectivo de herramientas y recursos digitales existentes y emergentes, con el objeto de apoyar el aprendizaje de los/as estudiantes.

Contribuyen a la eficacia, vitalidad y auto renovación tanto de la profesión docente como de su institución educativa y comunidad” (p. 8).

El primer autor considera que un docente competente en el área de liderazgo y comunicación tienen mejores posibilidades de maneja conflictos dentro del aula, sabe las estrategias que debe tomar y como debe llegar a los alumnos con el mensaje que quiere transmitir. Para el segundo autor comprende la existencia de perfiles de competencias docentes para la gestión de los procesos de selección, capacitación, evaluación del desempeño, promoción y desvinculación de los profesionales de la institución. El segundo autor define que para una buena gestión en liderazgo y comunicación el docente debe conocer, comprender y tener buen dominio del área del saber que enseña y utilizar las teorías e investigaciones sobre enseñanza, para diseñar experiencias de aprendizaje en las disciplinas que imparte. El tercer autor concibe que los docentes ejercen liderazgo en sus instituciones educativas y en la comunidad profesional al promover el uso efectivo de herramientas y recursos digitales.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias

Guerrero. (2006) Define que “las estrategias docentes son procedimientos utilizados por el gerente de aula en forma reflexiva para promover el logro de aprendizaje en sus alumnos, empleando para tal fin todos los medios y recursos necesarios, esto según el enfoque en el

cual se sustenta su desempeño académico, sea éste conductista, constructivista o ecléctico, para ello el docente debe tener conciencia de la teoría en la que apoya su trabajo en el aula” (párr. 4).

Por su parte Lavin. (2002) establece “se entiende por estrategia un patrón unificador e integrador que permite tomar decisiones, en tanto determina el propósito institucional en términos de objetivos “estratégicos” que se establecen a medio y largo plazo y que responden a los diferentes ámbitos de acción o dimensión en las cuales en las cuales está comprometida la institución” (p. 89).

Para Días. (2002) Estrategias son procedimientos o secuencias de acciones, actividades conscientes y voluntarias, pueden incluir varias técnicas, operaciones o actividades específicas. Persiguen un propósito determinado: el aprendizaje y la solución de problemas académicos y aquellos otros aspectos vinculados con ellos” (p. 234).

En cambio Morales. (1996) describe a las estrategias como un patrón de reacción ante amenazas y oportunidades del entorno y fortalezas y debilidades de la institución, de modo de crear fuentes de ventaja que se puedan sostener en largo plazo. La estrategia es un medio de asegurar un equilibrio viable entre los cambios externos y las capacidades internas” (p. 26).

Mientras que Gallegos. (2004) describe a las estrategias como “medios o recursos para prestar la ayuda pedagógica necesaria. Se considera que el docente debe poseer un bagaje amplio de estrategias, conociendo que función tienen y como pueden desarrollarse apropiadamente” (p. 141).

El primer autor define a las estrategias docentes como procedimientos utilizados por el gerente de aula en forma reflexiva para promover el logro de aprendizaje en sus alumnos, empleando para tal fin todos los medios y recursos necesarios. El segundo autor entiende por estrategia a un patrón unificador e integrador que permite tomar decisiones, en tanto determina el propósito institucional en términos de objetivos específicos. Para el tercer autor estrategias son procedimientos o secuencias de acciones, actividades conscientes y voluntarias, pueden incluir varias técnicas, operaciones o actividades específicas. El cuarto autor describe a las estrategias como un patrón de reacción ante amenazas y oportunidades del entorno y fortalezas y debilidades de la institución. Mientras que el quinto autor las describe como medios o recursos para prestar la ayuda pedagógica necesaria.

1.3.2. Tipos de estrategias.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Se puede considerar como estrategias para el mejoramiento del desempeño docente en el ámbito legal, los aportes que la Ley de Carrera Docente Y Escalafón del Magisterio Nacional considera como deberes.

- a) Desempeñar con dignidad, eficiencia y puntualidad sus funciones;
- b) Mantener una conducta ejemplar en el establecimiento educativo y en la comunidad;
- c) Procurar su permanente mejoramiento profesional;
- d) Contribuir al fortalecimiento de la unidad, la independencia, la soberanía y el desarrollo nacionales y la integración andina y latinoamericana;
- e) Defender y cultivar los valores propios de las culturas y nacionalidades o etnias que integran el Estado ecuatoriano;
- f) Cumplir su trabajo de acuerdo con las normas legales y reglamentarias y con las disposiciones impartidas por las autoridades competentes;
- g) Trabajar por lo menos tres años en el medio rural, de acuerdo con el Reglamento;
- h) Propiciar las buenas relaciones entre el personal docente, educandos, padres de familia y la comunidad;
- i) Residir obligatoriamente en la comunidad del lugar de su trabajo e impulsar su desarrollo; y,
- j) Todos los demás que consten en la Constitución, leyes y reglamentos. (Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, 1993, p. 1-2). Recuperado de http://www.oei.es/docentes/info_pais/ley_carrera_docente_ecuador.pdf

El autor considera como estrategias para el mejoramiento del desempeño docente en el ámbito legal: el desempeñar con eficiencia y puntualidad sus funciones, mantener una conducta ejemplar en el establecimiento y comunidad, contribuir al fortalecimiento de la unidad, independencia, soberanía y el desarrollo nacional, cumplir su trabajo de acuerdo con las normas legales y reglamentarias y con disposiciones impartidas por las autoridades competentes.

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

El autor considera las siguientes estrategias para una buena planificación institucional y curricular, como las más relevantes para la construcción de un buen desempeño docente:

Construir y compartir una visión de futuro.

Identificar la Misión institucional y como cambiarla.

Establecer los valores que deberán adoptarse.

Reconocer las directrices superiores existentes y prever sus cambios.

Evaluar la posición presente y futura de la institución mediante un escrutinio interno de fortalezas, clave y fuentes de ventaja. Un análisis externo de los desafíos actuales y las tendencias futuras.

Establecer y diseñar metas estratégicas y criterios, así como programas de acción específicos para lograr dichas metas.

Identificar hitos de control, responsables y recursos, además preparar el presupuesto estratégico y reajustar la organización y gestión a la estrategia. (Morales, 1996, p. 26).

El autor considera las siguientes estrategias como las más importantes dentro de la planificación: construir y compartir una visión de futuro, Identificar la misión institucional y como cambiarla, Establecer los valores que deberán adoptarse, evaluar la posición presente y futura de la institución, establecer y diseñar metas estratégicas y criterios.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

En la gestión del aprendizaje Good. (1996) considera que las estrategias del ensayo, elaboración, organizacionales, de monitoreo de la comprensión, y las estrategias reflexivas son las más relevantes para una óptima asimilación de los aprendizajes por parte de los estudiantes

Las Estrategias de Ensayo, consiste en la repetición activa (diciendo, escribiendo) de material o enfocarse en partes claves de él. Los ejemplos incluyen repetir términos clave en voz alta, copiar el material, tomar notas literales y subrayar partes importantes.

Las Estrategias de Elaboración, implican las conexiones entre lo nuevo y lo familiar. Consiste en parafrasear, resumir, crear analogías, tomar notas que van más allá de la repetición literal, responder preguntas incluidas con el texto o autogeneradas.

Estrategias Organizacionales se basan en imponer estructura al material dividiéndolo en partes e identificando relaciones superordinadas-subordinadas. Consiste en resumir, crear una jerarquía o red de conceptos y crear diagramas mostrando sus relaciones.

Estrategias de monitoreo de la comprensión, significa permanecer consciente de lo que está tratando de lograr, seguir la pista de las estrategias que se usa y del éxito logrado con ellas y adaptar la conducta en concordancia.

Las estrategias afectivas, incluyen establecer y mantener la motivación, enfocar la atención, mantener la concentración, manejar la ansiedad por el desempeño y manejar el tiempo de manera efectiva. (p. 279).

Dentro de las estrategias de aprendizaje, las estrategias de recirculación son consideradas como las más primitivas. Dichas estrategias suponen un procesamiento de carácter superficial y son utilizadas para conseguir un aprendizaje “al pie de la letra” de la información. Consiste en el repaso, repitiendo una y otra vez la información que se ha de aprender en la memoria del trabajo, hasta lograr establecer una asociación para luego integrarla en la memoria a largo plazo.

Las estrategias de elaboración supone básicamente integrar y relacionar la nueva información que ha de aprenderse con los conocimientos previos pertinentes.

Las estrategias de organización de la información permiten hacer una reorganización constructiva de la información que ha de aprenderse. Mediante el uso de dichas estrategias es posible organizar, agrupar o clasificar la información con la intención de lograr una representación correcta de esta, explotando ya sea las relaciones posibles entre sus distintas partes o las relaciones entre información que se ha de aprender. (Díaz, 2002, pp. 238-239).

Gallegos. (2004) Define que “para una mejor asimilación del que aprendizaje se puede utilizar la práctica de una observación muy cuidadosa, con el empleo preciso del lenguaje, con la recuperación de la mayor información concreta que ya se posee (memorización), con el pensamiento reflexivo sobre unas cuestiones, con el cultivo de la habilidad para resolver problemas, con el desarrollo de la capacidad creativa a las cuestiones de aprendizaje. Está considerado que el docente debe poseer un bagaje amplio de estrategias, conociendo que función tienen y como pueden utilizarse o desarrollarse apropiadamente. Dichas estrategias de enseñanza se complementan con las estrategias o principios motivacionales y de trabajo cooperativo” (p.141).

En un estudio realizado por Vázquez. (2006) define que el educador debe confiar en sus facultades y confiar en su propia voz y todo lo que puede lograr con ella: usar las variaciones, del tono y del volumen, las ventajas de su correcta dicción y hasta es capaz de jugar con la fluidez de su habla.

También sabe mantener el contacto visual con todo el grupo: les mira a los ojos e identifica a cada oyente, está pendiente de sus reacciones y las analiza, capta aceptación, la comprensión, el nivel de rechazo, el nivel de comprensión e incluso la indiferencia y el aburrimiento.

El maestro, como narrador sabe cómo emplear las experiencias e ideas de sus alumnos para conducirlos al pasado y futuro, y luego, devuelta al presente, al término de un viaje donde se han visto inmersos en una amalgama muy especial que incluye aventuras, tragedias, triunfos, fracasos, realidades y fantasías.

El maestro también puede valerse de la actuación como estrategia motivacional y no solo eso también puede emplearla para la transmisión de conocimientos y la implantación de reforzamiento de actitudes y valores.

Los apoyos visuales es una de las estrategias más comunes que utilizan los docentes para facilitar la comprensión de los conceptos que transmite. Aclarando que en ningún momento reemplazar el mensaje verbal; la única razón de su uso es que refuerzan las ideas manifestadas, es decir, son un complemento del mensaje oral y utilizadas adecuadamente ayudaran a que se capte de una manera completa. Proporcionan al alumno un canal más para la recepción del mensaje,

Está comprobado que el numero correcto de hallazgos a la mayor parte de los problemas escolares tiene una correlación directa con las habilidades previas que se necesita para ello. Lo cual quiere decir que entrenarse en habilidades previas es más positivo que confiar en la inteligencia general de los estudiantes. (pp. 107 110,113).

El primer autor considera que las estrategias en la gestión del aprendizaje son las del ensayo que consiste en la repetición activa de material o enfocarse en partes claves de él, las estrategias de elaboración implica las conexiones entre lo nuevo y lo familiar, las estrategias organizacionales se basan en imponer estructura al material dividiéndolo en partes, consiste en resumir, crear una jerarquía o red de conceptos y crear diagramas mostrando sus relaciones, las estrategias de monitoreo de la comprensión significa permanecer consiente de lo que está tratando de lograr, las estrategias afectivas incluyen establecer y mantener la motivación, enfocarla atención, mantener la concentración. Para el segundo autor dentro de las estrategias de aprendizaje las estrategias de recirculación suponen un procesamiento de carácter superficial, consisten en el repaso repitiendo una y otra vez la información que se aprende en la memoria, las estrategias de elaboración supone básicamente integrar y relacionar la nueva información que ha de aprenderse con los conocimientos previos pertinentes, las estrategias de organización de la información permiten hacer una reorganización constructiva de la información que ha de aprenderse. El tercer autor define que para una asimilación del aprendizaje se puede observar la práctica de una observación muy cuidadosa, con el empleo preciso del lenguaje.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Para Good. (1996) algo de distracción y mala conducta menor puede esperarse durante la mayor parte de las acciones realizadas en el salón de clase. Esta mala conducta rutinaria se trata con mayor éxito combinado una cuidadosa supervisión de los estudiantes con el modelamiento de la conducta esperada, reforzamiento de la conducta esperada y extinción de la conducta indeseable.

Un manejo efectivo del salón de clases comienza con la preparación del ambiente físico. Los salones de clase se deben arreglar de modo que el profesor pueda supervisar todas las áreas todo el tiempo, el acceso sea fácil y que no haya obstáculos para el tránsito. Se debe enseñar a los estudiantes a terminar las tareas rutinarias con mínima supervisión, se deben

preparar planes de contingencia para las ocasiones en que las actividades programadas no se pueden realizar.

Los estudiantes deben ser organizados en grupos coherentes con actitudes positivas y objetos constructivos. Obtener la confianza de los líderes es un paso importante, como lo es el desarrollo de un estilo de liderazgo con autoridad.

Se ha encontrado que los líderes exitosos de salones de clase previenen los problemas dentro del aula manteniendo la comunicación, organizándose, preparándose, manteniendo el orden. (p.397).

El liderazgo transformacional entiende el trabajo con los docentes desde el presupuesto de que, solamente desarrollando sus capacidades profesionales y personales puede alcanzar ciertos niveles de calidad educativa. Para ello dedicara fundamentalmente su tiempo a:

Integrar a la mayor parte de profesores y profesoras alrededor del proyecto de un centro elaborado de forma colaborativa.

Crear las condiciones organizativas que faciliten el crecimiento y el desarrollo de las habilidades específicas del educador tales como la capacidad de planificación y de programación en equipo de la tarea docente, la superación de los problemas específicos de la interacción estudiante-docente y docente estudiante.

Facilitar información periódica y continua al profesor sobre su propio trabajo y la marcha del centro que le permitan reconvertir conflictos y alcanzar resultados deseados o superar resultados no deseados.

El o la docente no puede tener la sensación de que todo lo hace en las estructuras de trabajo del centro o personalmente fuera del aula es sobrecarga burocrática. Esta actividad debe reducirse al mínimo de manera que el 80% de su capacidad se centra en el desarrollo de habilidades educativas no administrativas.

Fomentar la participación en actividades de formación continua tanto personal como en equipo, de forma que mantenga un ritmo fuerte de puesta al día y de innovación en el centro.

Amortizar los intereses profesionales del profesorado con la satisfacción del cliente, que en este caso son los estudiantes y los padres y madres como usuarios de la educación que ofrece el plantel.

Crear un equipo de trabajo psicopedagógico que facilite al profesorado el trabajo en el aula con aquellos alumnos desmotivados o que no se adaptan a los ritmos académicos de aprendizaje. (Álvarez, 1996, pp. 43-44).

Uno de los aspectos más importantes dentro del proceso enseñanza-aprendizaje es la efectividad en la comunicación, que con sus alumnos alcance el educador con su discurso y su liderazgo.

De su parte Vázquez. (2006) Considera que con las estrategias de liderazgo y comunicación el maestro tiene como propósito informar y persuadir, básicamente. En el primer caso se refiere a la transmisión de conocimientos, explicaciones o instrucciones y en el segundo a la formación (Implantación y afianzamiento) en los valores universalmente adoptados y la aceptación de las normas.

El objetivo inmediato, se relaciona a dos objetivos; lo que se quiere lograr y como se espera lograrlo.

Tratamiento del contenido Tomando como base la temática propuesta en los programas educativos vigentes en los distintos países.

La identificación del tema, el maestro identificara el tema que habrá de desarrollar, el cual no es más que un aspecto particular de un tema general, pero que constituirá la base sobre la que construirá su exposición.

La lluvia de ideas consiste en generar un máximo de ideas independientes sobre un tema ya identificado. El profesor anotara en una hoja todas las ideas que lleguen a su mente en relación con el tema sin eliminar ninguna, tal y como se le ocurra, y tampoco preocupándose por su correcta redacción.

Creación de ideas principales

Una vez generada la cantidad suficiente de ideas sueltas sobre el tema seleccionado se puede empezar a organizar para crear ideas principales, que le servirán para construir un buen discurso. (pp. 85-86-87).

Para el primer autor entre las estrategias del liderazgo y la comunicación esta un manejo efectivo del salón de clases que comienza con la preparación de un ambiente físico, saber organizar a los estudiantes en grupos coherentes con actitudes positivas y objetos constructivos, la aplicación de un liderazgo con autoridad. El segundo autor considera que el liderazgo transformacional entiende el trabajo con los docentes desde el presupuesto de que solamente desarrollando sus capacidades profesionales y personales puede alcanzar ciertos niveles de calidad educativa. Integrar a la mayor parte de docentes alrededor del proyecto de un centro elaborado de forma colaborativa, crear las condiciones organizativas que faciliten el crecimiento y el desarrollo de las habilidades específicas del educador, fomentar la participación en actividades de formación continua tanto personal como en equipo, amortizar los intereses del profesorado con la satisfacción del cliente, crear un equipo de trabajo psicopedagógico que facilite al profesorado el trabajo en el aula con aquellos alumnos desmotivados o que no se adaptan a los ritmos de trabajo académico. De su parte el tercer autor considera que las estrategias de liderazgo y comunicación tienen como propósito informar y persuadir básicamente, en el primer caso se refiere a la transmisión de conocimientos, explicaciones o instrucciones y el segundo a la formación en los valores universalmente adoptados y a la aceptación de las normas.

CAPITULO 2
METODOLOGIA

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación tiene como propósito determinar el desempeño docente de los profesionales en ciencias de la Educación, en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por tanto, la investigación que se propone es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitara 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: cuantitativa, transversal, exploratorio, descriptivo.

La investigación propuesta es de tipo cuantitativo ya que se genera datos numéricos para ser representados en un ambiente social, es exploratorio porque se trata de una exploración inicial en un momento específico, transversal en vista que se recopilan datos en un momento único, y descriptivo en cuanto se pueden indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2. Contexto

La investigación se desarrolló en el Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca” ubicado en las calles Juan Montalvo 11-88 y Gaspar Sangurima, fue creada el 31 de julio del 2013 con la resolución # 198-ROE-CEZ-6. La institución cuenta con servicio educativo para niños y niñas de inicial dos, en sus subnivel 1 con niño(a)s de 3 a 4 años, subnivel 2 niño(a)s de 4 a 5 años y primero de básica con niño(a)s 5 a 6 años; de tipo fiscal. En el establecimiento laboran 17 docentes, de los cuales 5 tienen nombramiento y 12 contrato, quienes educan a 360 estudiantes.

2.3. Participantes

Para el desarrollo de la investigación se obtuvo la colaboración de cinco docentes del Centro Educativo Inicial “Ciudad de Cuenca”, ubicada en el sector rural, modalidad presencial. Los maestros colaboradores son de sexo femenino con las edades comprendidas entre los 25-28-61-33 y 35, quienes constituyeron la población a investigar mediante tres clases de observación, tomando como referente un eje de aprendizaje en cada clase observada. El personal de esta institución posee una experiencia de: 4-2-30-9-y 12 años; así como

titulaciones relacionadas con la docencia; cuatro de tercer nivel y uno de cuarto nivel; uno de ellos con nombramiento y cuatro tienen nombramiento; sus grupos de trabajo están formados por: 22-21-22-20 y 23 niños y niñas.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

Dentro de los métodos que aportaron en la realización de esta investigación tenemos el método hermenéutico, que se utilizó para lograr recolectar la información bibliográfica necesaria de los diversos autores que aportaron para la estructuración del marco teórico y para la facilitación del análisis de la información obtenida luego de su recolección.

El método Deductivo Inductivo, se utilizó investigando el tema en general “desempeño Docente”, para llegar a conclusiones particulares y conceptos específicos. Además permite configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzar e la investigación.

El método estadístico nos ayudó como organizador de la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, para facilitar los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

En la realización de esta investigación la utilización de estos métodos han sido de vital importancia, ya que gracias a los mismos se ha podido obtener gran cantidad de información, sintetizarla y organizarla.

2.4.2. Técnicas.

La técnica de investigación bibliográfica interviene a través de la búsqueda y recolección de información de documentos formales e informales, para fundamentar y complementar la información con lo aportado por los diferentes autores.

El uso de la técnica de investigación de campo se aplicó observando el ambiente natural en el campo o contexto mismo donde conviven los docentes, es decir donde se desarrolla el desempeño docente.

2.4.3. Instrumentos.

El cuestionario se aplicó a cinco docentes, cuya finalidad fue identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación, todos estos ámbitos fueron evaluados a nivel de: frecuencia, nivel de conocimiento e importancia.

El ámbito legal se evalúa los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional; en la gestión de la planificación institucional y curricular, el diseño y la operatividad de la planificación institucional y curricular; la gestión del aprendizaje evalúa las actividades desarrolladas en el proceso didáctico y la gestión del liderazgo y la comunicación, promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo.

Dicho cuestionario fue aplicado para conocer el criterio que tienen los docentes sobre su propio desempeño en los diferentes ámbitos del aprendizaje.

Registros de Observación de gran utilidad en la clase de observación, ya que es donde se puedo apuntar los criterios que como observador se obtuvo del desempeño de cada docente en los dos ámbitos de gestión que comprenden este instrumento: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación; evaluados de igual manera que en el cuestionario a través de la frecuencia, nivel de conocimiento e importancia. Para conocer el desempeño real que ha criterio del observador, el docente posee sobre su desempeño, en los ámbitos de aprendizaje, liderazgo y comunicación.

2.5. Recursos

Los recursos que intervinieron de forma indispensable para un buen desarrollo de esta investigación fueron: humanos, materiales institucionales y económicos.

2.5.1. Talento Humano.

Dentro de los recursos humanos tenemos a la Directora del Centro Educativo Inicial “Ciudad de Cuenca, quien autorizó la investigación en su establecimiento.

Y las docentes de educación inicial dos, subniveles uno y dos, quienes participaron con las encuestas de autoevaluación y el registro de observación y Marina Campoverde investigadora.

2.5.2. Materiales Institucionales.

Carta de autorización al centro educativo.

Cuestionarios para la autoevaluación.

Registro de observación al proceso didáctico pedagógico del Docente.

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

2.5.3. Materiales

Esfero gráfico, copias de instrumentos de investigación, memori flash, computadora, cámara de fotos.

2.5.4. Económicos.

#	DETALLE	COSTO
1	IMPRESIONES	15.00
2	COPIAS	10.00
3	INTERNET	20.00
4	TRANSPORTE	10.00
5	FOTOS	2.10

2.6. Procedimiento

Esta investigación se inició con la búsqueda y selección de los centros de educación inicial, así como los nombres de los directivos el horario de atención, etc. Con la finalidad de acercarse a solicitar la autorización para el ingreso al centro de educación inicial, acordar el día y la hora con la entrevista con los profesores.

Una vez ubicado el establecimiento, se entregó la carta de invitación enviada por la Universidad Técnica Particular de Loja a la directora del centro educativo “Ciudad de Cuenca”, indicado el objetivo de su visita y el trabajo a realizarse, pidiendo que la carta sea firmada y con el sello del establecimiento.

Durante el momento de la entrevista con la autoridad de la institución, fueron explicados los propósitos, objetivos a lograr, así como el anonimato y cooficialidad de los datos proporcionados por parte de la institución, las características de la Universidad Técnica Particular de Loja (auspiciante) y el compromiso por parte del estudiante de entregar el reporte final con los resultados obtenidos y una propuesta de intervención a la necesidad de formación de los profesores. Además una reseña histórica del centro educativo inicial y por último se solicitó la asignación de cinco docentes con sus respectivas salas de inicial, afin de que respondan a la encuesta de auto evaluación y permitir la observación de 3 clases por cada uno de los docentes, en caso de educación inicial un eje de desarrollo por cada observación.

Luego de solicitar a los docentes se nos asigne las horas para la aplicación del cuestionario y la observación, se realizó un minucioso análisis del cuestionario con cada uno de los ítems del mismo, así como del registro de observación identificando cuales son las características de lo que se observó en cuanto al desempeño, a fin de familiarizarse con cada uno de los términos para una mejor aplicación de estos instrumentos.

En las fechas señaladas con cada docente, se entrega a cada uno de ellos el cuestionario de autoevaluación del desempeño indicando que es anónimo, y debe ser llenado de forma real y por completo, de forma ética. Se explica el procedimiento para llenar el instrumento, solicitándole que valore del 0 a 10 cada uno de los ítems por cada ámbito que desarrolla como docente, tomando en cuenta la frecuencia, nivel de conocimiento e importancia.

Para la aplicación del registro de observación se inició con el ingreso a las aulas con cada uno de los docentes de educación inicial en las fechas y horas establecidas anteriormente, a la ubicación en un lugar en el que no se distorsione la actividad normal de la clase. Luego de haber llenado los datos de identificación del registro se observó minuciosa y detalladamente todas las acciones que realizó el docente en cada una de las fases del proceso aprendizaje, desde el momento del ingreso al aula clasificándolas de acuerdo a la etapa del proceso didáctico que corresponden y finalmente se valoró en el registro en la escala del 0 al 10 considerando el número de veces que se repetía la acción, tomando en cuenta los niveles de desarrollo de la actividad.

Por último se procedió a la tabulación y sistematización de los datos recopilados a través de los instrumentos de la encuesta de autoevaluación y el registro de observación, mediante una plantilla electrónica.

CAPÍTULO 3

RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

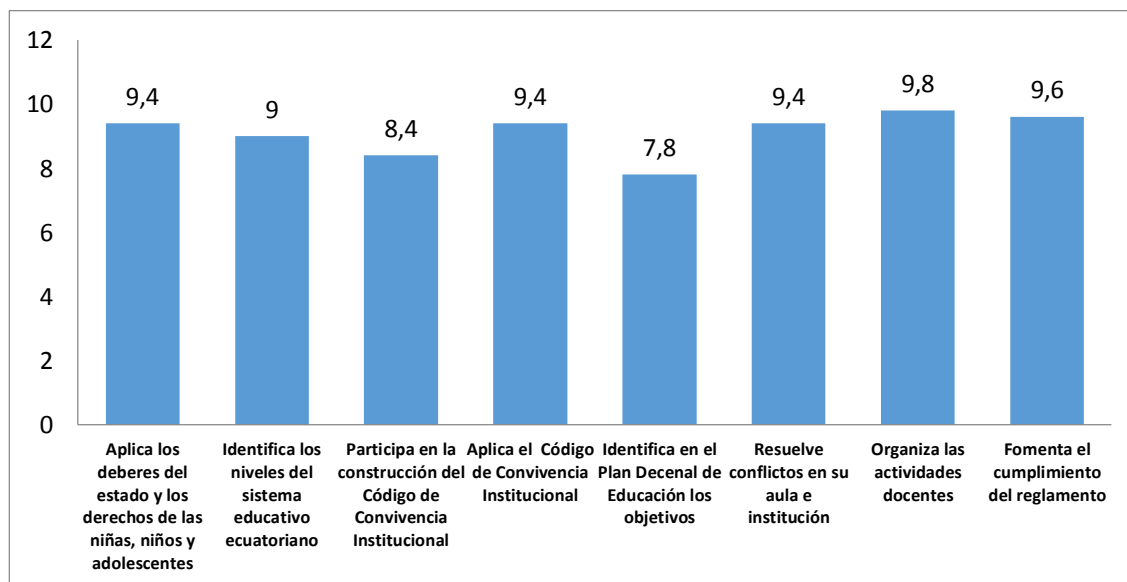
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Tabla # 1. Frecuencia del Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,80	78%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
TOTAL		74,00	
PROMEDIO		9,25	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, Aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Gráfico # 1. Frecuencia del Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, Aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los datos adquiridos como resultado de la aplicación del instrumento de investigación a los docentes se muestra buena y muy buena, ya que al realizar la comparación se observa que el indicador 1.3 (Participación en la elaboración del Código de Convivencia Institucional) obtuvo una frecuencia de 9.40, mientras que el indicador 1.5 (Identifica en el plan Decenal de Educación los Objetivos) alcanzó una frecuencia de 7.80, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los demás indicadores, ante lo expuesto se deduce que el docente evaluado debe considerar que cada actor debe estar consciente de sus derechos y deberes, siendo uno de sus deberes el participar activamente en la elaboración de los distintos pro-proyectos que la Institución ponga en marcha cumpliendo con los objetivos, metas y actividades de sus programas proponen. El Ministerio de Educación Y Cultura (2005) Menciona que los docentes deben "cumplir con las "Cumplir con las disposiciones impartidas por las autoridades superiores y las que señale el reglamento interno" (p. 34).

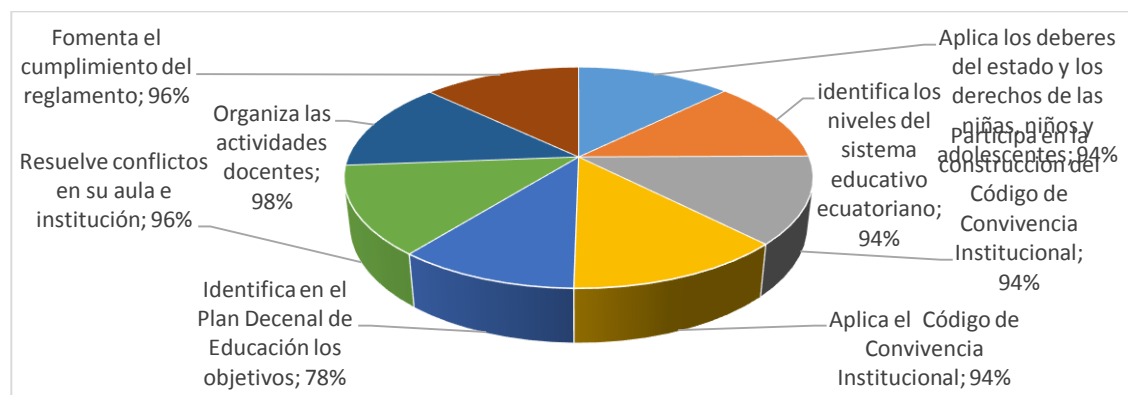
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Tabla # 2. Importancia del Ámbito de la Gestión Legal en el desempeño Docente

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,80	78%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
TOTAL		74,00	
PROMEDIO		9,25	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, Aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico # 2. Importancia del Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: El resultado obtenido mediante el cuestionario de autoevaluación aplicado al docente investigado se muestra bueno y excelente en sus indicadores, en su análisis se pudo observar que el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal Los Objetivos) obtuvo una importancia de 7.80 y el indicador 1.2 (Aplica los deberes del Estado y los Derechos de las niñas y niños y adolescentes) alcanzó una importancia del 9.00, puntuaciones que se presentan como las más bajas en relación con los demás indicadores. Por lo mencionado anteriormente se deduce que el docente debe conocer todos los

programas y proyectos que se estén ejecutando dentro de la Institución para una correcta aplicación de los mismos, además aplicar los deberes y derechos de niños y niñas con el respeto a la identidad de cada uno de ellos así como su ritmo de aprendizaje. La Conferencia Ecuatoriana de Religiosas. (2009) menciona que el docente debe "Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, las niñas y adolescentes" (p. 32).

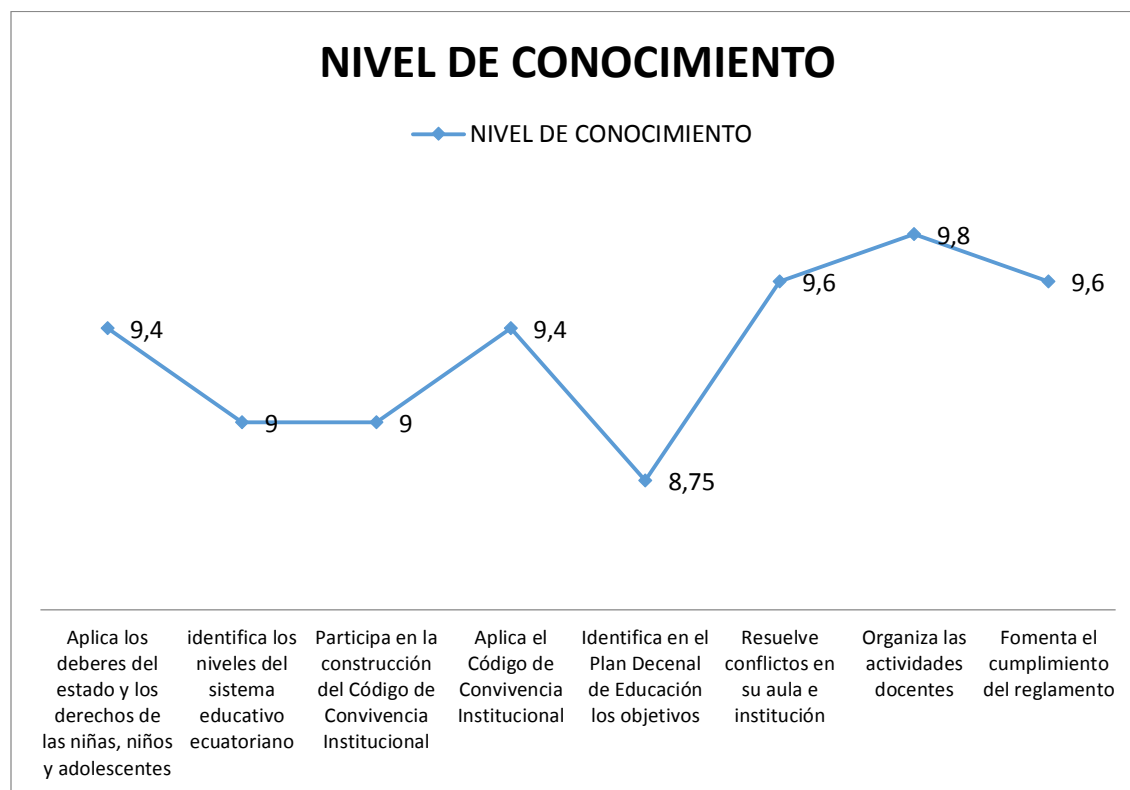
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,80	78%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
	TOTAL	73,20	
	PROMEDIO	9,15	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico # 3. Conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: En el producto obtenido mediante la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado se observa que el indicador 1.2(Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano) alcanzó un nivel de conocimiento de 9.00, en el indicador 1.5 (Identifica en el Plan decenal de Educación los objetivos) obtuvo un nivel de conocimiento de 7.80, cifras que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo mencionado se deduce que el docente para ejercer un buen desempeño debe identificar a la Educación Inicial, Educación General Básica, bachillerato General Unificado y Universidad (Educación Superior) como los principales niveles del Sistema Educativo Ecuatoriano, así como sus proyectos, programas, actividades y objetivos. El Ministerio de Educación y Cultura. (2005) considera que el docente debe "cumplir con las normas legales, así como las disposiciones impartidas por las autoridades superiores y las que señalan el reglamento interno" (p.33).

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

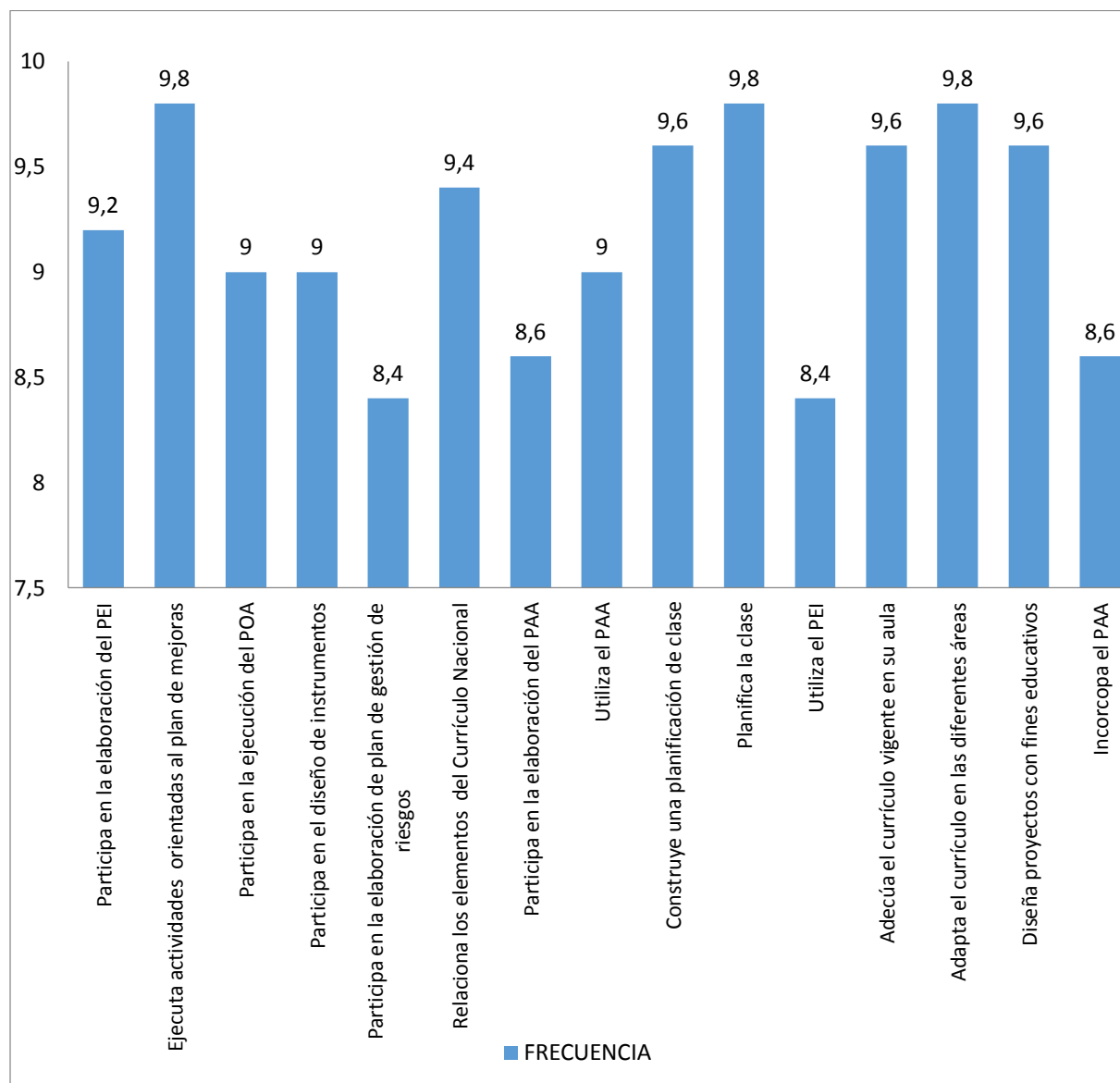
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	84%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	8,40	84%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
	TOTAL	137,80	
	PROMEDIO	9,19	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: En las respuestas adquiridas mediante el cuestionario de autoevaluación al docente investigado se muestra muy bueno, se obtuvo como resultado que los indicadores 2.5 (Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos) logro una frecuencia de 8.40 y el indicador 2.7 (participa en la elaboración del Plan Anual de Asignaturas) alcanzo una frecuencia de 8.60, puntuaciones consideradas como bajas en relación a los demás indicadores que se encuentran satisfactorios. Ante lo señalado se infiere que el docente evaluado debe cumplir a cabalidad todos los deberes dentro de la institución para garantizar de esta manera el desarrollo integral de los estudiantes, así mismo frente a los resultados obtenidos se puede decir que las tareas y actividades de aula pueden ser más operativas si las

definimos previamente en un plan anual de asignatura. El autor Mosquera. (2011) considera que "una revisión periódica de una micro planificación, considerando los conocimientos no desarrollados en los tiempos esperados y las planificaciones de clase en los diferentes niveles hagan uso eficiente de los recursos didácticos y espacios para alcanzar los objetivos planteados" (p. 14).

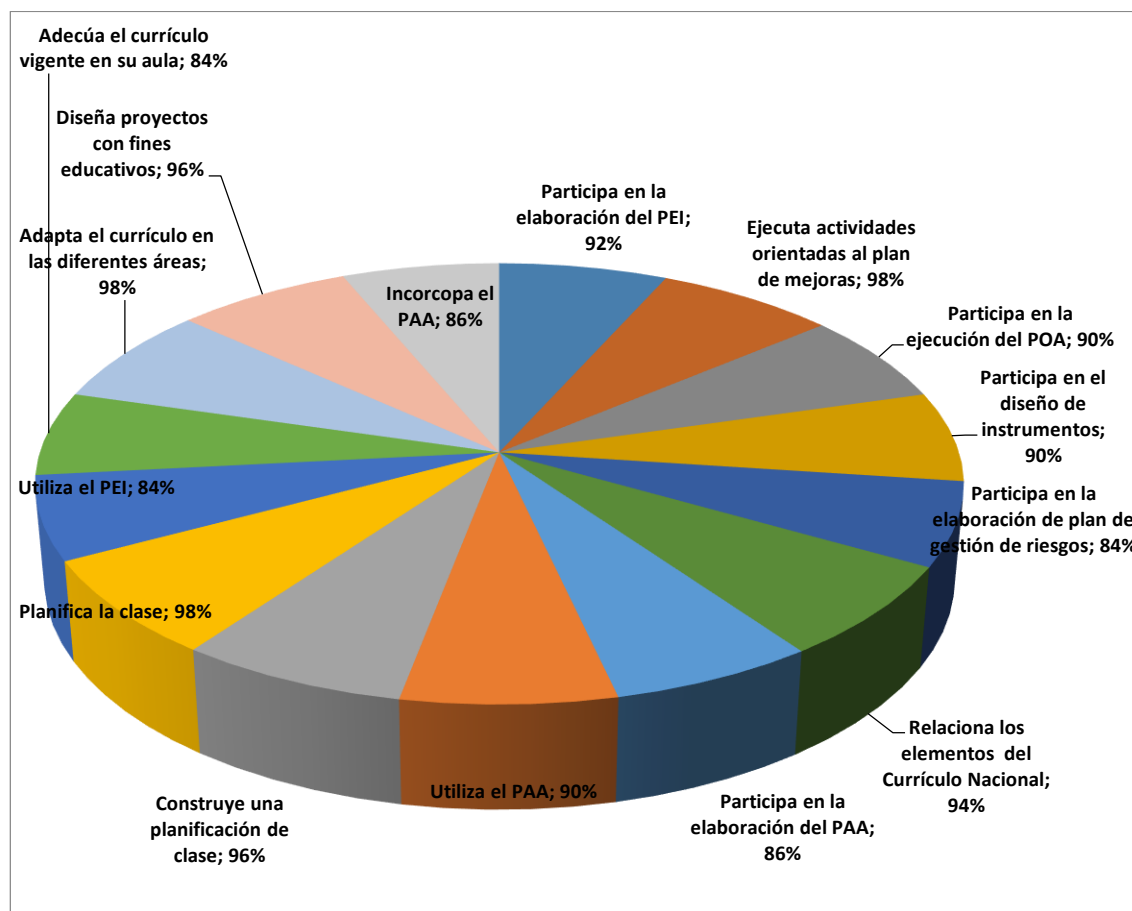
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	84%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	8,40	84%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
	TOTAL	136,60	
	PROMEDIO	9,11	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico # 5. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy buenos en cada uno de los indicadores, al realizar la comparación jerárquica se deduce que el indicador 2.5 (participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos) obtuvo una importancia de 8.40, mientras que el indicador 2.15 (Incorpora el Plan Anual de Asignatura) alcanzó un nivel de importancia de 8.60, puntuaciones que resultan baja comparadas a los demás ítems. Ante lo mencionado se deduce que los docentes investigados deben estar conscientes de su participación activa en la realización de todos los planes que la institución elabora para un buen funcionamiento de la misma. El autor Mosquera. (2008) considera que "el docente debe participar, comprender y gestionar la aplicación del plan de gestión de riesgos, así como aplicar en sus clases y tareas diarias el plan anual de asignatura" (p.20).

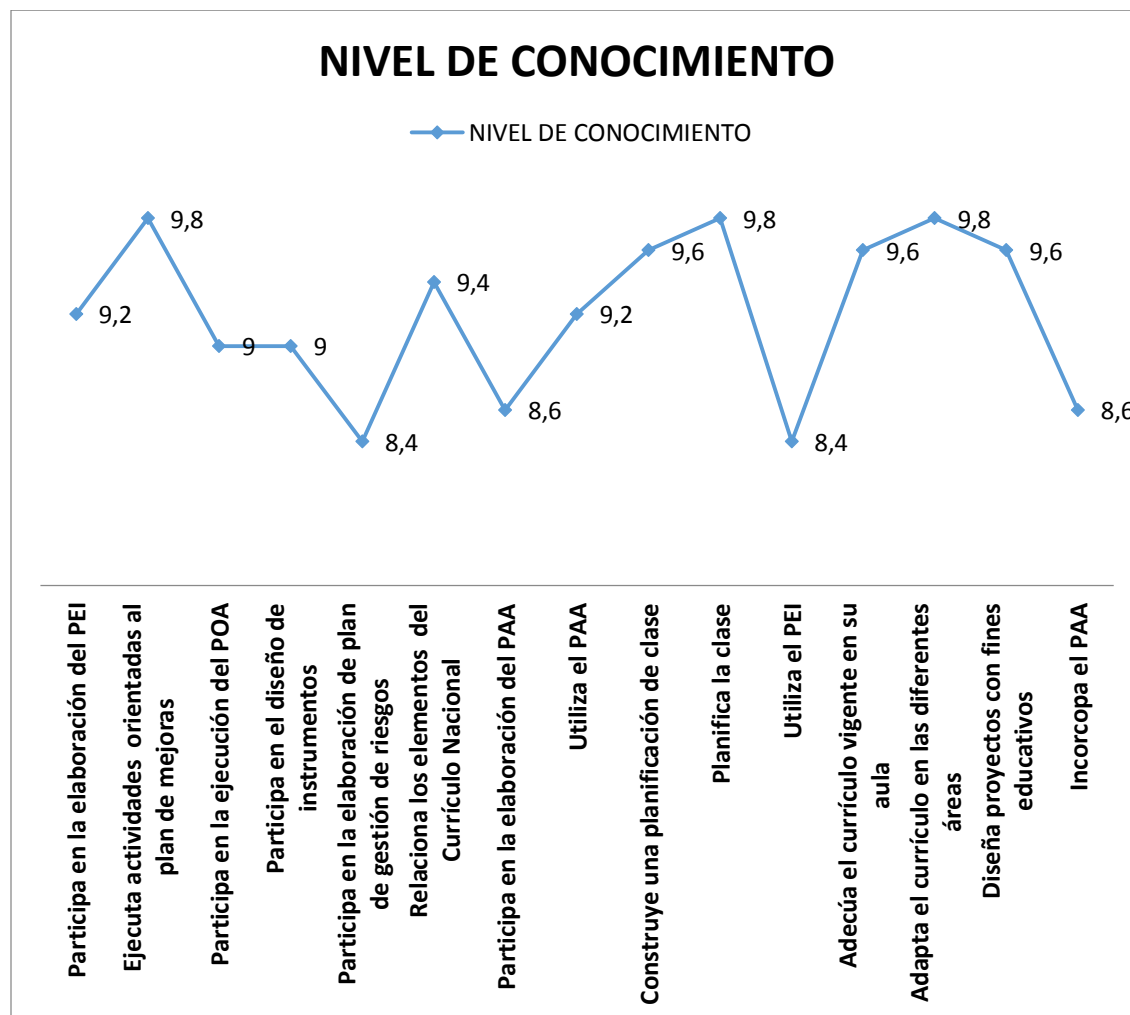
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

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	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	84%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	8,40	84%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
	TOTAL	138,00	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico # 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los resultados alcanzados mediante el instrumento de la autoevaluación se muestran muy buenos, el indicador 2.5 (participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos) obtuvo una importancia de 8.40, mientras que el indicador 2.15 (incorpora el Plan Anual de Asignatura) alcanzó un nivel de importancia de 8.60, puntuaciones que resultan baja comparadas a los demás ítems. Ante lo mencionado se deduce que los docentes investigados deben estar conscientes de su participación activa en la realización de todos los planes que la institución elabora para un buen funcionamiento de la misma. El autor Mosquera. (2008) considera que "el docente debe participar, comprender y gestionar la aplicación del plan de gestión de riesgos, así como aplicar en sus casos y tereas diarias el plan anual de asignatura" (p.20).

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

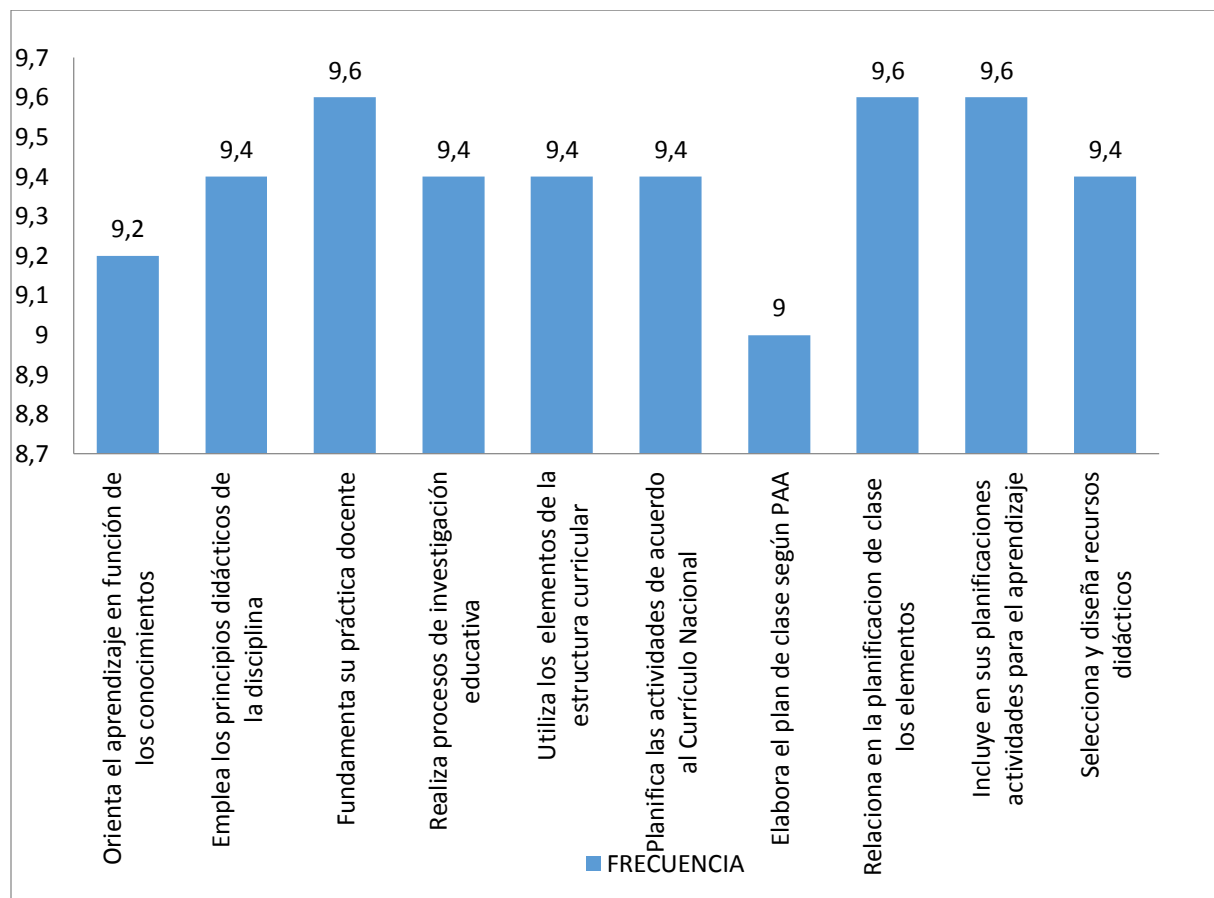
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Gráfico # 7. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Luego de la aplicación del cuestionario de autoevaluación al docente investigado, se muestran excelentes. En el momento de la comparación jerárquica se deduce que el indicador 3.7 (Elabora el plan de clase de acuerdo al PAA) obtuvo una frecuencia de 9.00, el indicador 3.1 (Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos) alcanzó una frecuencia de 9.20, estas puntuaciones son las más bajas comparadas con las de los otros indicadores. Ante lo manifestado se deduce que el docente investigado debe estar consciente de la importancia que tiene la elaboración del plan de clase de acuerdo al PAA ya que a más de trabajar coordinadamente permite una mejor organización, así mismo ante los resultados se puede manifestar que las actividades diarias deben ser orientadas sin olvidar que un conocimiento precede a otro. El Ministerio de Educación del Ecuador (2011) menciona que el docente debe "Diagnosticar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo, la diversidad del alumnado y sus conocimientos" (p.16).

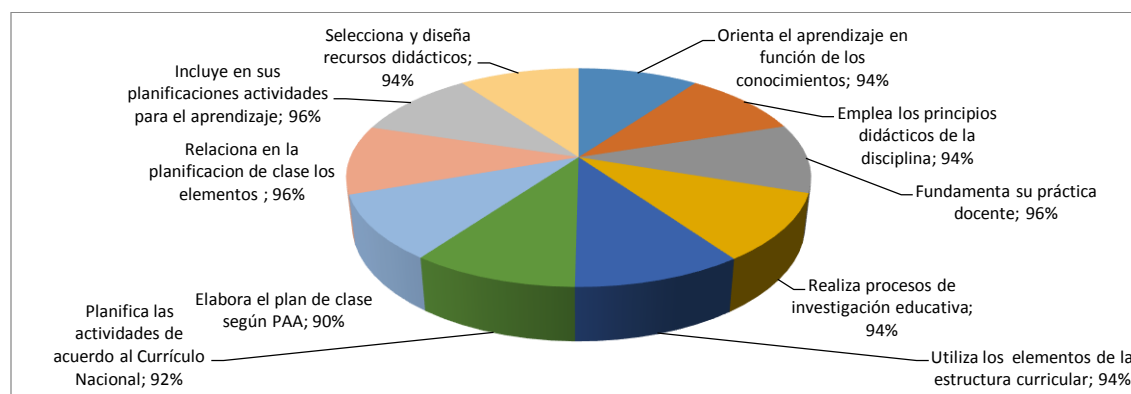
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los resultados adquiridos luego de la aplicación del instrumento al docente investigado se presentan excelentes en cada uno de los indicadores, al realizar la comparación jerárquica se observa

que el indicador 3.10 (Selecciona y diseña recursos didácticos) obtuvo un nivel de importancia de 9.40 y el indicador 3.7 (Elabora el plan de clases según PAA) alcanzan un nivel de importancia de 9.00, estos resultados se presentan bajos referente a los otros indicadores. Frente a lo expuesto se infiere que el docente debe prepararse mediante la investigación educativa, así como diseñar y seleccionar los recursos de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes. El Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) Considera que el docente debe "adaptar el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de la vida del estudiante" (p.15)

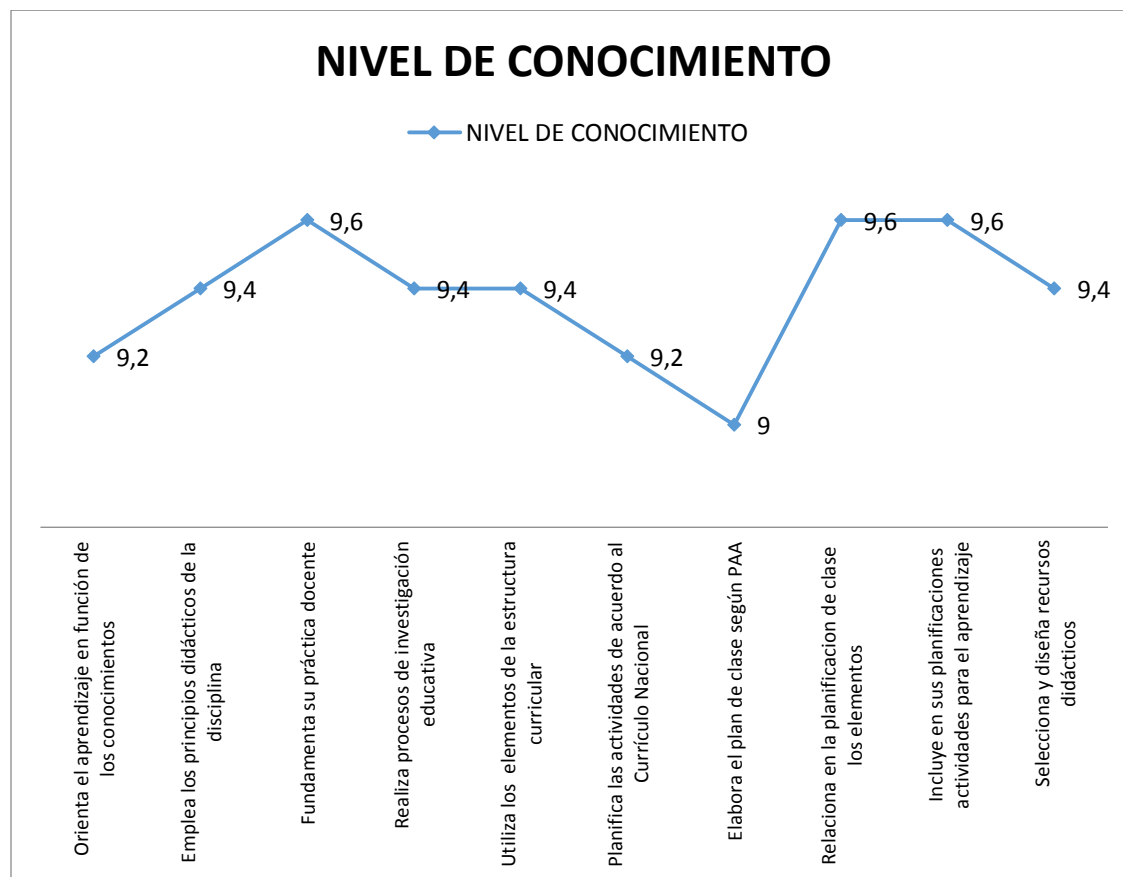
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
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	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	TOTAL	93,80	
	PROMEDIO	9,38	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los datos adquiridos como resultado de la aplicación del cuestionario de observación al docente investigado se presentan excelentes. Al momento de realizar la comparación jerárquica se observa que el ítem 3.1 (Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos) alcanzó un nivel de conocimiento de 9.20 y el ítem 3.7 (Elabora el plan de clase según PAA) obtuvo un nivel de conocimiento de 9.00, estas puntuaciones se muestran como las más bajas en referencia a los demás indicadores, frente a lo expuesto se deduce que el docente debe tomar en cuenta que las actividades dentro y fuera del aula tienen que ser encaminadas con el objetivo de lograr un conocimiento en el estudiante, además estar consciente que el plan de clase tiene que estar sujeto al plan anual de asignatura para una mejor aplicación del mismo. El Ministerio de Educación del Ecuador (2011) menciona que el docente debe "Diagnosticar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo, la diversidad del alumnado y sus conocimientos" (p.16).

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

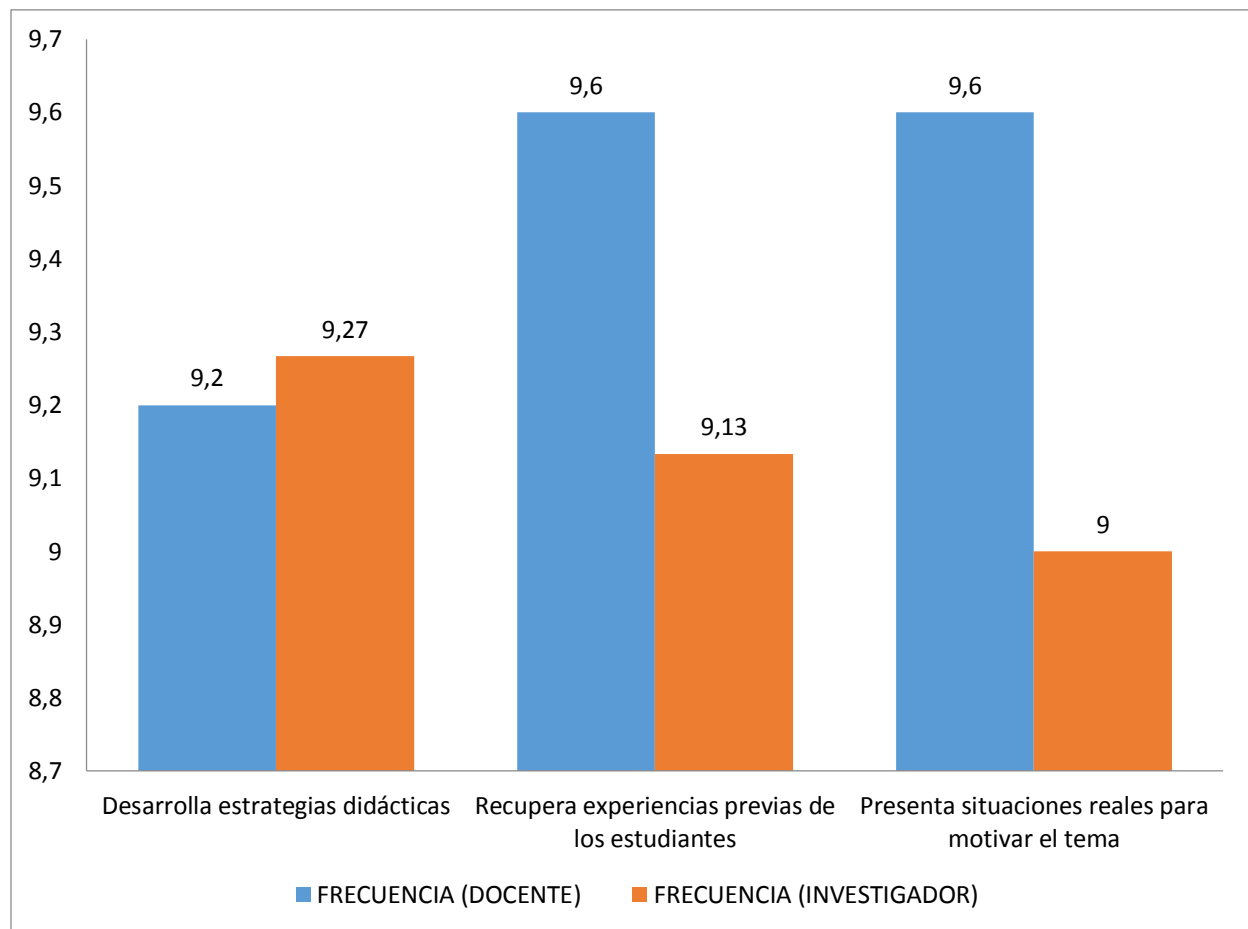
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	9,27	92%	93%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	9,13	96%	91%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	9,00	96%	90%
	TOTAL	28,40	27,40		
	PROMEDIO	9,47	9,13	95%	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico # 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos: autoevaluación y observación, al docente investigado se muestran excelentes en los tres indicadores, al realizar la comparación jerárquica se deduce desde la percepción del docente que el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) alcanzó 9.20 y desde la observación del investigador el indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) obtuvo 9.00, estas puntuaciones son las más bajas referente a los demás indicadores, frente a lo expuesto se infiere que el docente debe aplicar estrategias didácticas en sus clases para que los conocimientos sean aprovechados en su totalidad, así como realizar sus clases más dinámicas utilizando comparaciones reales para motivar sus actividades. El autor Mosquera. (2011) considera que el docente debe "verificar que las planificaciones de clase en los diferentes niveles hagan uso eficiente de los recursos didácticos y espacios para alcanzar los objetivos planteados" (p. 14).

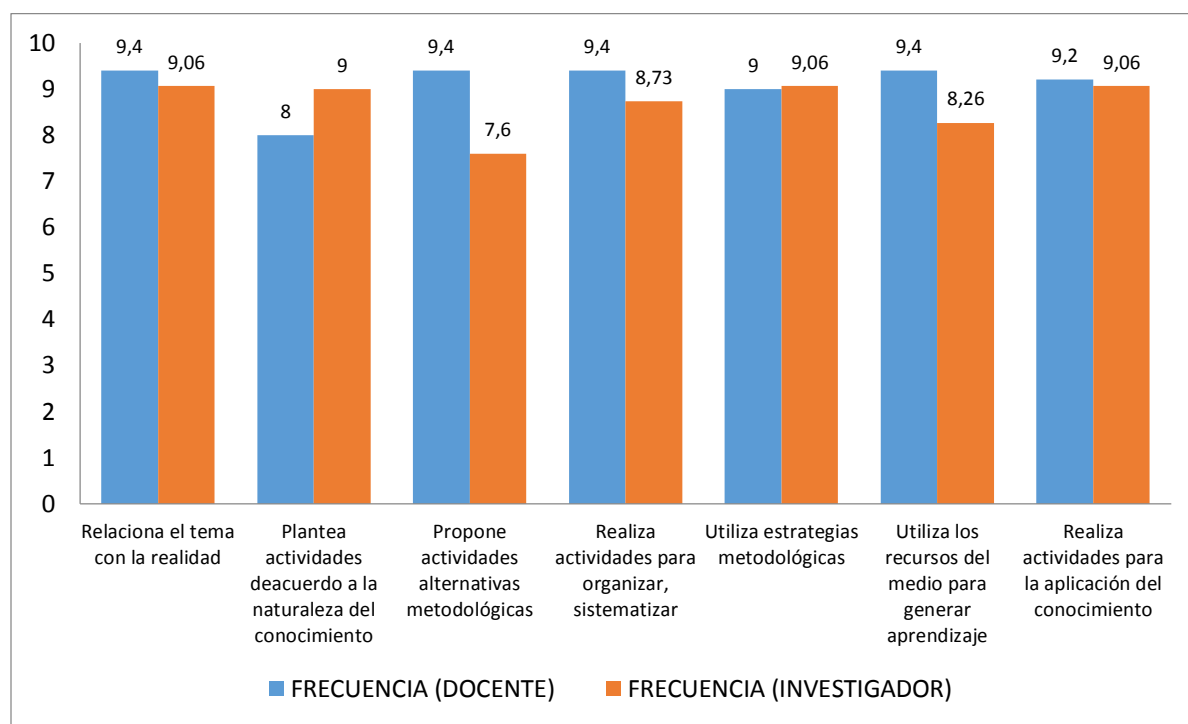
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

Tabla # 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	9,07	94%	91%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,00	9,00	80%	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	7,60	94%	76%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	8,73	94%	87%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	9,07	90%	91%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	8,27	94%	83%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	9,07	92%	91%
	TOTAL	63,80	60,81		
	PROMEDIO	9,11	8,69	91%	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico #11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Realizado por: Marina Campoverde

Análisis: Los datos alcanzados mediante la aplicación de la autoevaluación y la observación al docente investigado se muestran satisfactorios y buenos en cada uno de los indicadores. Al realizar la comparación se deduce desde la percepción del docente que el indicador 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas) logro una frecuencia de 9.00 y desde la observación del investigador el indicador 3.12.3(Propone actividades alternativas metodológicas) obtuvo 7.60, Ante lo mencionado se infiere que el docente debe estar consciente que todo proceso educativo requiere de la aplicación de estrategias metodológicas en todas las actividades que se desarrollan dentro y fuera del aula. El autor Mosquera. (2014) deduce que el docente debe " verificar que las planificaciones de clase en los diferentes niveles hagan uso efectivo de los recursos didácticos y metodológicos" (p.14).

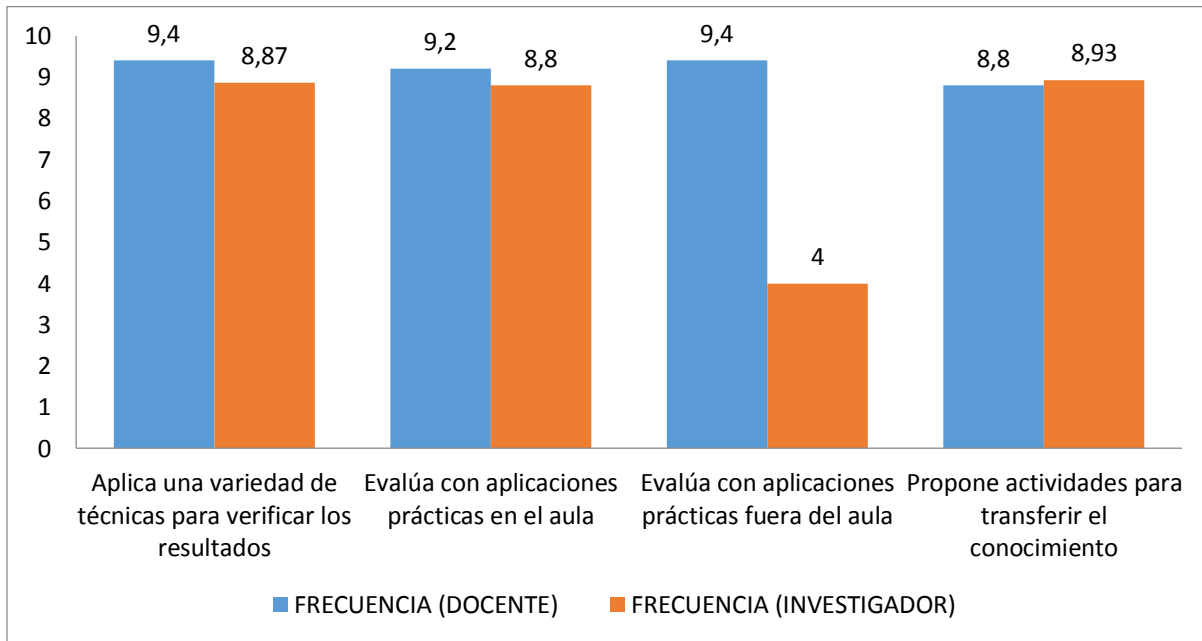
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	8,87	94%	89%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	8,80	92%	88%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	4,00	94%	40%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	8,93	88%	89%
	TOTAL	36,80	30,60		
	PROMEDIO	9,20	7,65	92%	77%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico # 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la autoevaluación y observación al docente investigado se presentan muy buenos en cada uno de sus indicadores. En el momento de realizar la comparación jerárquica se deduce que desde la percepción del docente que el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) obtuvo 8.80 y desde la observación del investigador el indicador 3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para evaluar los resultados) 8.87, frente a estos resultados se deduce que el docente debe ser creativo en aplicar actividades innovadoras en sus clase diarias así como planificar actividades de evaluación que no se limite a realizar únicamente en el aula. El Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) considera que el docente debe " planificar sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta el nivel de aprendizaje, incluyendo en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos de acuerdo con las necesidades de los estudiantes y con los objetivos de aprendizaje definidos" (p. 16).

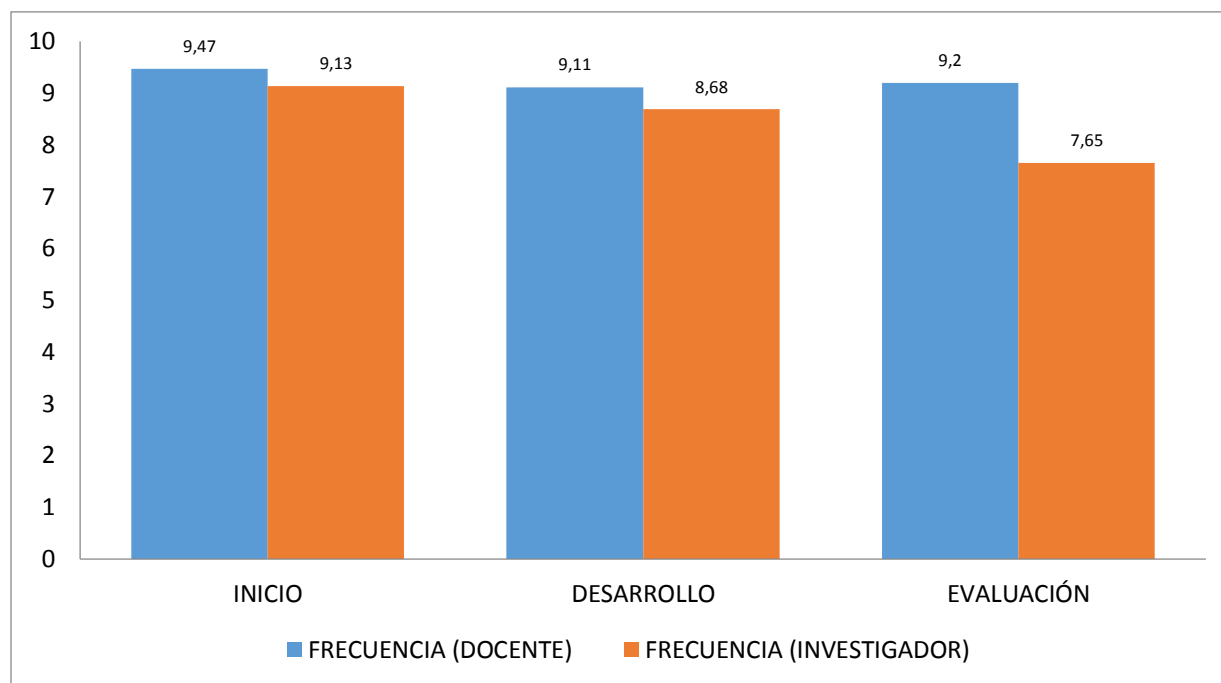
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

Tabla # 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,47	9,13	95%	91%
3.12	DESARROLLO	9,11	8,69	91%	87%
3.13	EVALUACIÓN	9,20	7,65	92%	77%
	TOTAL	27,78	25,47		
	PROMEDIO	9,26	8,49	93%	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico# 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los datos adquiridos a través de los instrumentos al docente investigados se muestran de acuerdo a la percepción del docente excelente y de acuerdo a la observación del investigador buenos, coincidiendo la frecuencia 3.13 (Desarrollo) alcanzando un puntaje en la percepción del docente 9.11 y en la observación del investigador (Evaluación) 7.65, frente a lo expuesto se deduce que el docente investigado debe considerar implementar nuevas estrategias de evaluación utilizando su entorno inmediato y todos los recursos didácticos a su alcance. El Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) considera que el docente debe " planificar sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta el nivel de aprendizaje, incluyendo en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos de acuerdo con las necesidades de los estudiantes y con los objetivos de aprendizaje definidos" (p. 16).

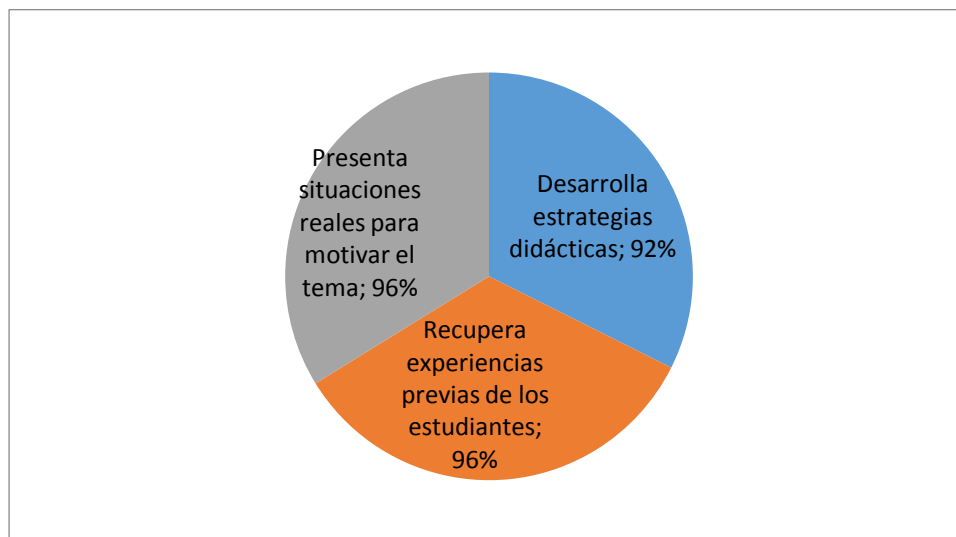
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico # 14 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los resultados adquiridos a través de la aplicación de la autoevaluación al docente investigado de acuerdo a la percepción del docente se muestran excelentes en cada uno de los indicadores, al realizar la comparación jerárquica se observa que el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) obtuvo 9.20 y el indicador 3.11.2 (Recupera experiencias previas en los estudiantes) alcanzó un nivel de

importancia de 9.60, ante lo mencionado se infiere que el docente debe considerar que todo proceso didáctico debe gozar de una gran variedad de estrategias para lograr los objetivos esperados. Asimismo ante los resultados obtenidos el Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) deduce que el docente "debe utilizar los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en clase" (p.16)

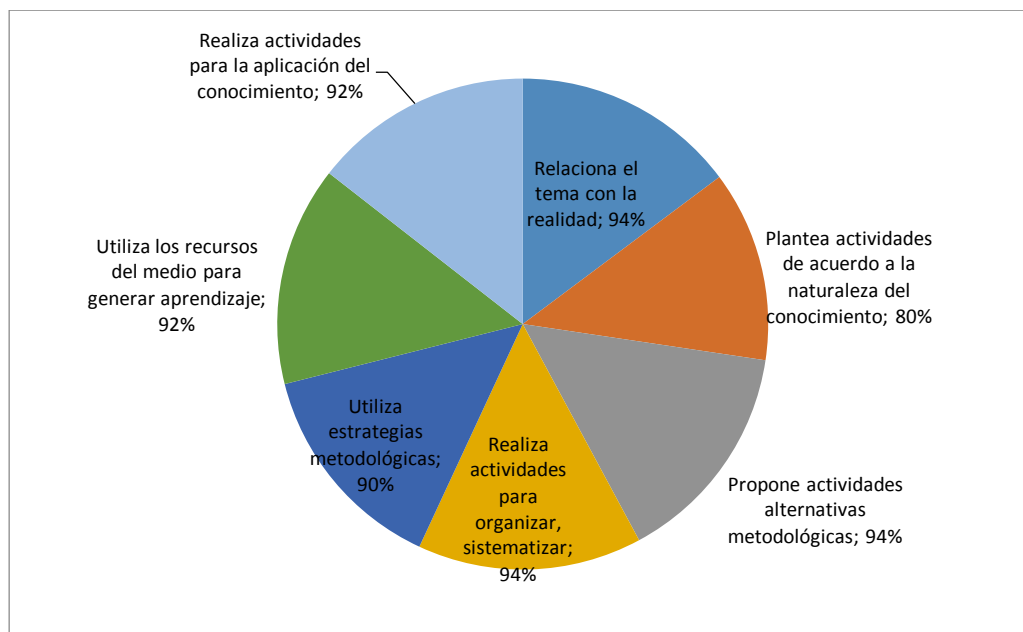
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

Tabla # 15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,00	80%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	63,60	
	PROMEDIO	9,09	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico # 15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: **Los datos adquiridos mediante la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente** investigado se muestran muy bueno y excelente en cada uno de sus indicadores, en el momento de realizar la comparación jerárquica se observa que el indicador 3.12.2 (Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento) obtuvo 8.0 y el indicador 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas) alcanzan 9.0, estas puntuaciones se muestran bajas referente a los otros indicadores, Frente a lo expresado se deduce que el docente debe estar consiente de que al momento de la planificación se tiene que considerar que las actividades no pueden separarse de la naturaleza del conocimiento. Asimismo frente a lo expuesto el Ministerio de educación del Ecuador. (2011) Considera que el docente debe utilizar una variedad de estrategias metodológicas para que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en clase" (16)

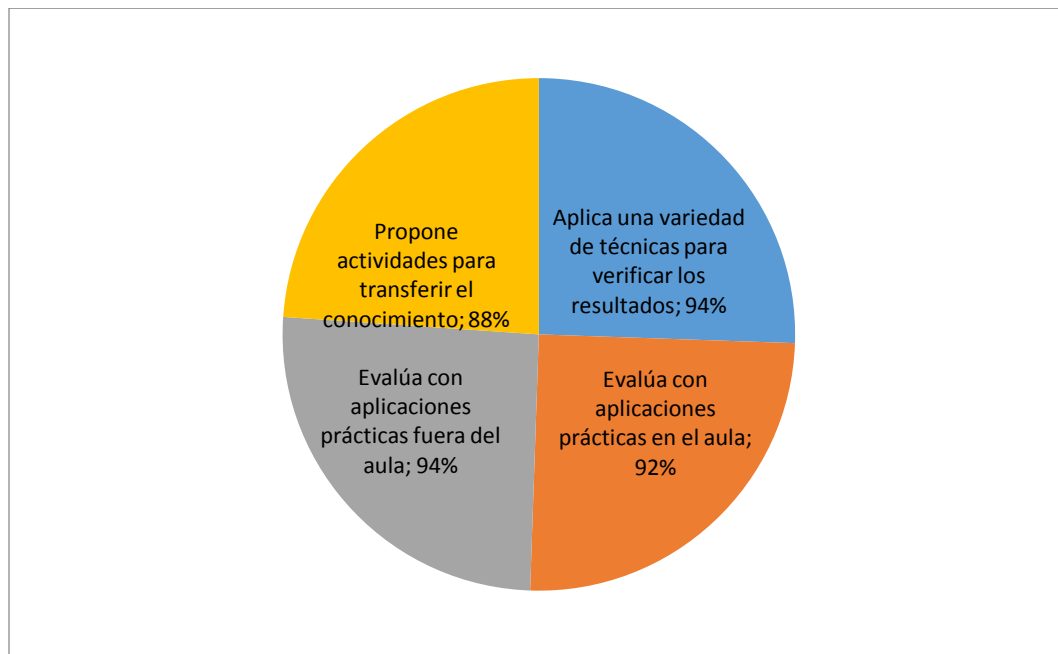
**3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje
EVALUACIÓN**

Tabla # 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
	TOTAL	36,80	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico # 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los resultados obtenidos mediante la aplicación de la autoevaluación al docente investigado se muestran muy buenos y excelentes ante los demás indicadores, al realizar el comparación jerárquico se pudo observar que el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) logro 8.80 y el indicador 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) obtuvo 9.20, puntuaciones bajas en relación con los otros indicadores, Ante lo manifestado se infiere que el docente debe crear un ambiente de aula positivo y comprensivo en donde se pueda potenciar el conocimiento de los estudiantes. El Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) manifiesta que el docente debe "Evaluar permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda su clase como una forma de regular el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar sus estrategias" (p.18)

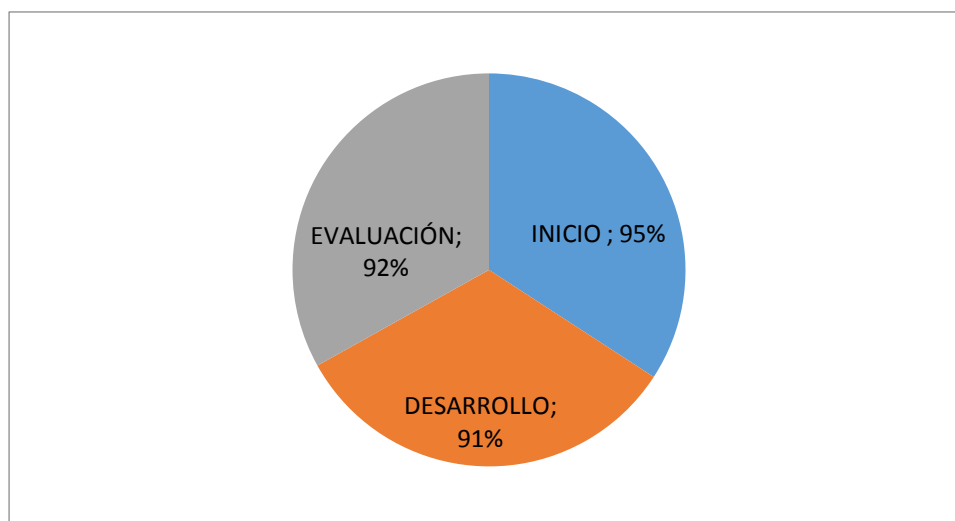
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

Tabla # 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,47	95%
3.12	DESARROLLO	9,09	91%
3.13	EVALUACIÓN	9,20	92%
	TOTAL	27,76	
	PROMEDIO	9,25	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Tabla # 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Análisis: En el producto obtenido mediante la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado se muestra excelente, ya que al momento de realizar la tabla jerárquica el indicador 3.13(Evaluación) alcanzó un nivel de conocimiento de 9, 20 en el indicador 3.12 (Desarrollo) obtuvo un nivel de conocimiento de 9.09, cifras que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo mencionado se deduce que el docente debe poner en práctica todos los momentos de la planificación

utilizando a lo máximo todos los recursos y estrategias metodológicas para que estas actividades sean más dinámicas. El Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) Considera que el docente debe "planificar sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, así como considerando los momentos del plan de aula" (p. 16).

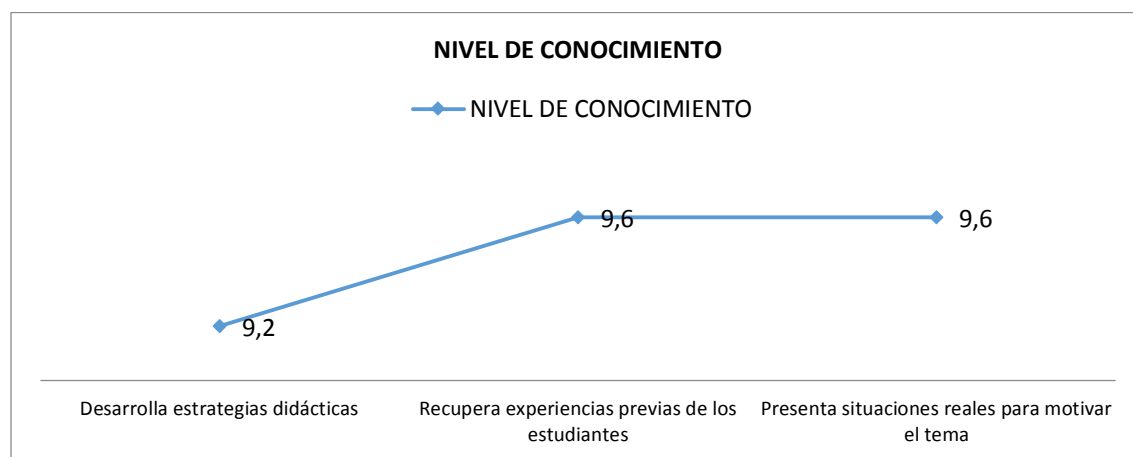
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO

Tabla # 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico # 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los datos adquiridos mediante la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado se muestra aceptable en cada uno de sus tres indicadores, en el momento de realizar la comparación jerárquica se observa que el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) alcanzo 9.20, esta puntuación se muestra como la más baja en relación a los dos indicadores, frente a lo expresado se deduce que el docente debe estar consiente de la importancia del uso de las estrategias didácticas en el momento de elaborar los planes de aula y en su aplicación. Asimismo frente a lo expuesto el Ministerio de educación del Ecuador. (2011) Considera que el docente debe aplicar una variedad de estrategias metodológicas para que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en clase" (16)

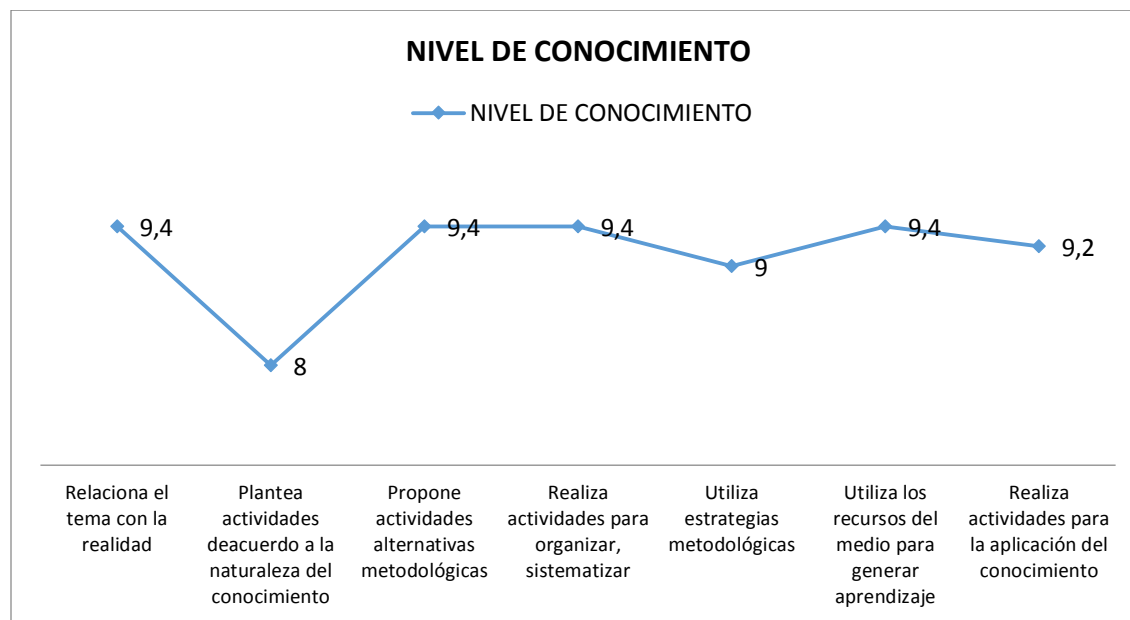
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

Tabla # 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,00	80%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	63,80	
	PROMEDIO	9,11	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico# 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los datos adquiridos mediante la aplicación del instrumento de autoevaluación al docente investigado se muestra muy bueno y excelente en cada uno de sus indicadores, en el momento de realizar la comparación jerárquica se observa que el indicador 3.12.2 (Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento) obtuvo 8.00 y el indicador 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas) alcanzan 9.0, estas puntuaciones se muestran bajas referente a los otros indicadores, Frente a lo expresado se deduce que el docente debe estar consciente de que al momento de la planificación se tiene que considerar que las actividades no pueden separarse de la naturaleza del conocimiento. Asimismo frente a lo expuesto el Ministerio de educación del Ecuador. (2011) Considera que el docente debe utilizar una variedad de estrategias metodológicas para que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en clase" (16)

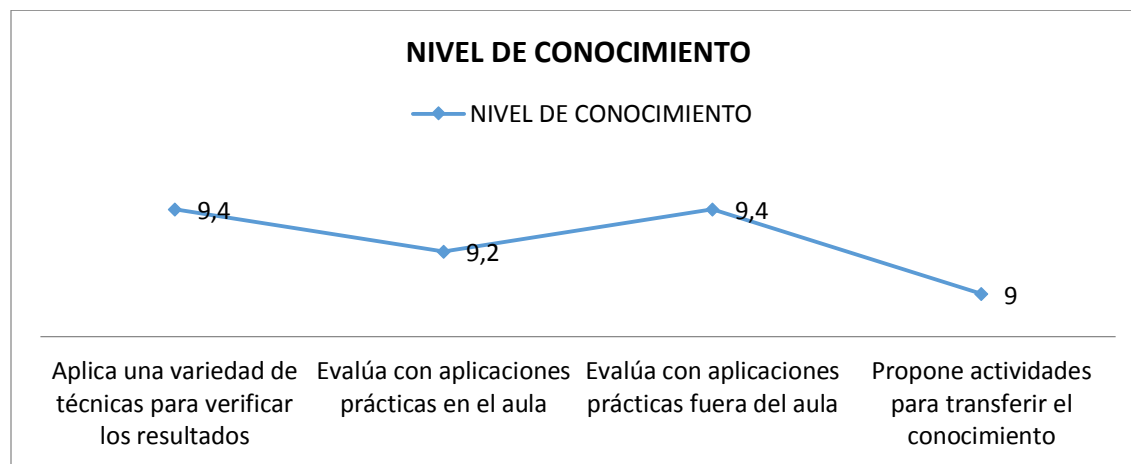
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN

Tabla # 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
TOTAL		37,00	
PROMEDIO		9,25	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico # 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Análisis: Los resultados obtenidos mediante la aplicación de la autoevaluación al docente investigado se muestran excelentes satisfactorios ante los demás indicadores, al realizar el comparación jerárquico se pudo observar que el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento)

logro 9.40 y el indicador 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) obtuvo 9.0, puntuaciones bajas en relación con los otros indicadores, Ante lo manifestado se infiere que el docente debe crear un ambiente de aula positivo y comprensivo en donde se pueda potenciar el conocimiento de los estudiantes. El Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) manifiesta que el docente debe "Evaluar permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda su clase como una forma de regular el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar sus estrategias" (p. 16).

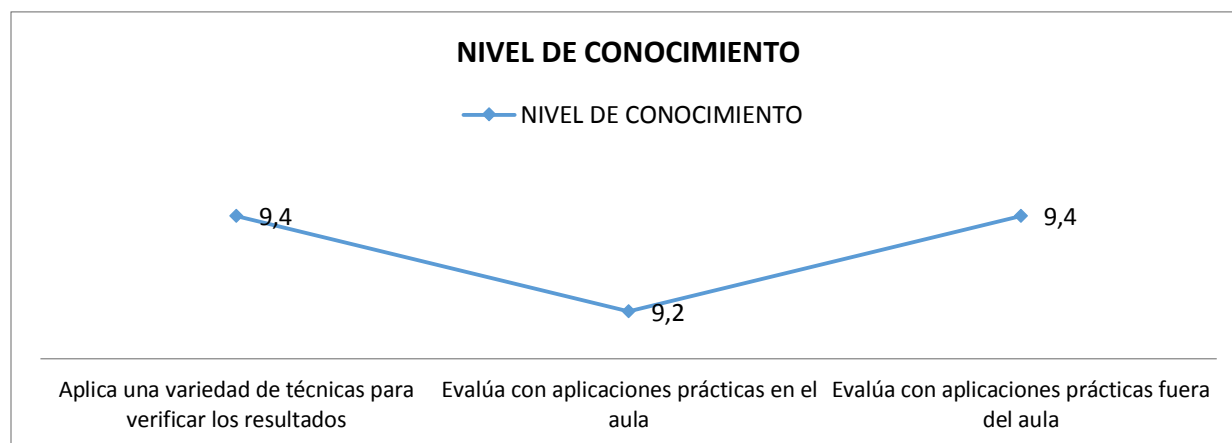
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

Tabla # 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
	TOTAL	28,00	
	PROMEDIO	9,33	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico # 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado, se muestra excelente en cada uno de sus indicadores, sin embargo al momento de realizar la comparación jerárquica se observa que el indicador 3.12 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) logro 9.20 y el indicador 3.13(Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) alcanzo 9.40, frente a lo mencionado se deduce que el docente , Ante lo manifestado se infiere que el docente debe crear un ambiente de aula positivo y comprensivo en donde se pueda potenciar el conocimiento de los estudiantes. El Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) manifiesta que el docente debe "Evaluar permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda su clase como una forma de regular el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar sus estrategias" (p. 16).

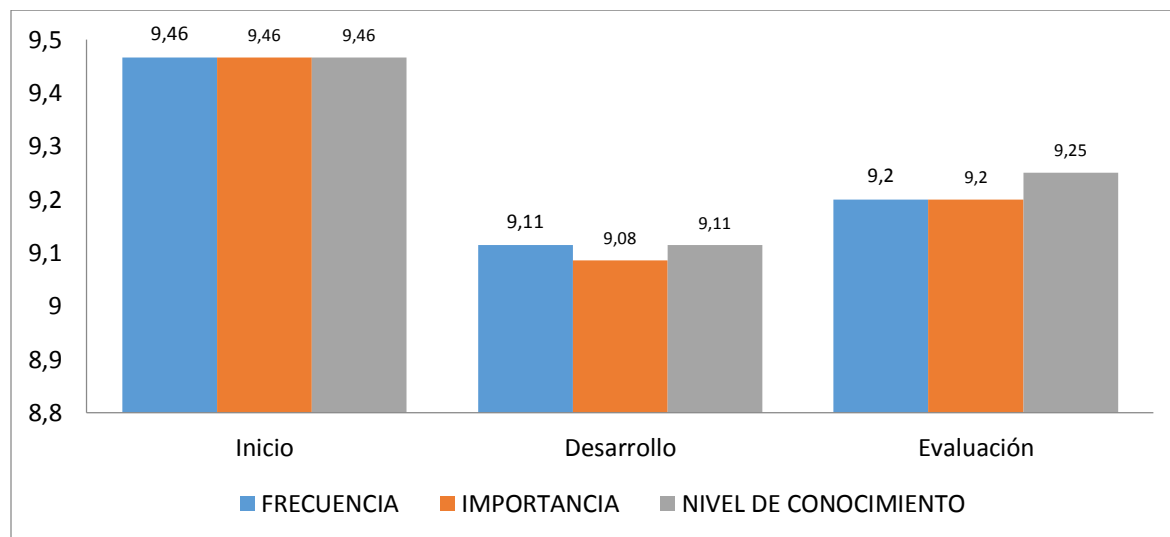
3.3.2.13 Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,47	9,11	9,20
IMPORTANCIA	9,47	9,09	9,20
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,47	9,11	9,25

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran excelentes en cada uno de sus indicadores, así al momento de realizar la comparación jerárquica se deduce que en los indicadores (Desarrollo) en el nivel de frecuencia logra 9.11; importancia 9.09 y conocimiento 9.11, puntaje que resulta bajo referente a los otros indicadores, Ante lo mencionado se deduce que el docente debe considerar la importancia de la aplicación de cada momento en la planificación diaria y sobre todo del momento de la evaluación, para ello siendo necesario la utilización de técnicas, y recursos didácticos para las evaluaciones que se desarrollaran dentro o fuera del aula. El Ministerio de Educación del Ecuador.(2011) considera que el docente debe "evaluar permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda la clase como una forma de regular el proceso de enseñanza - aprendizaje mejorar sus estrategias utilizando positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje' (p. 16).

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

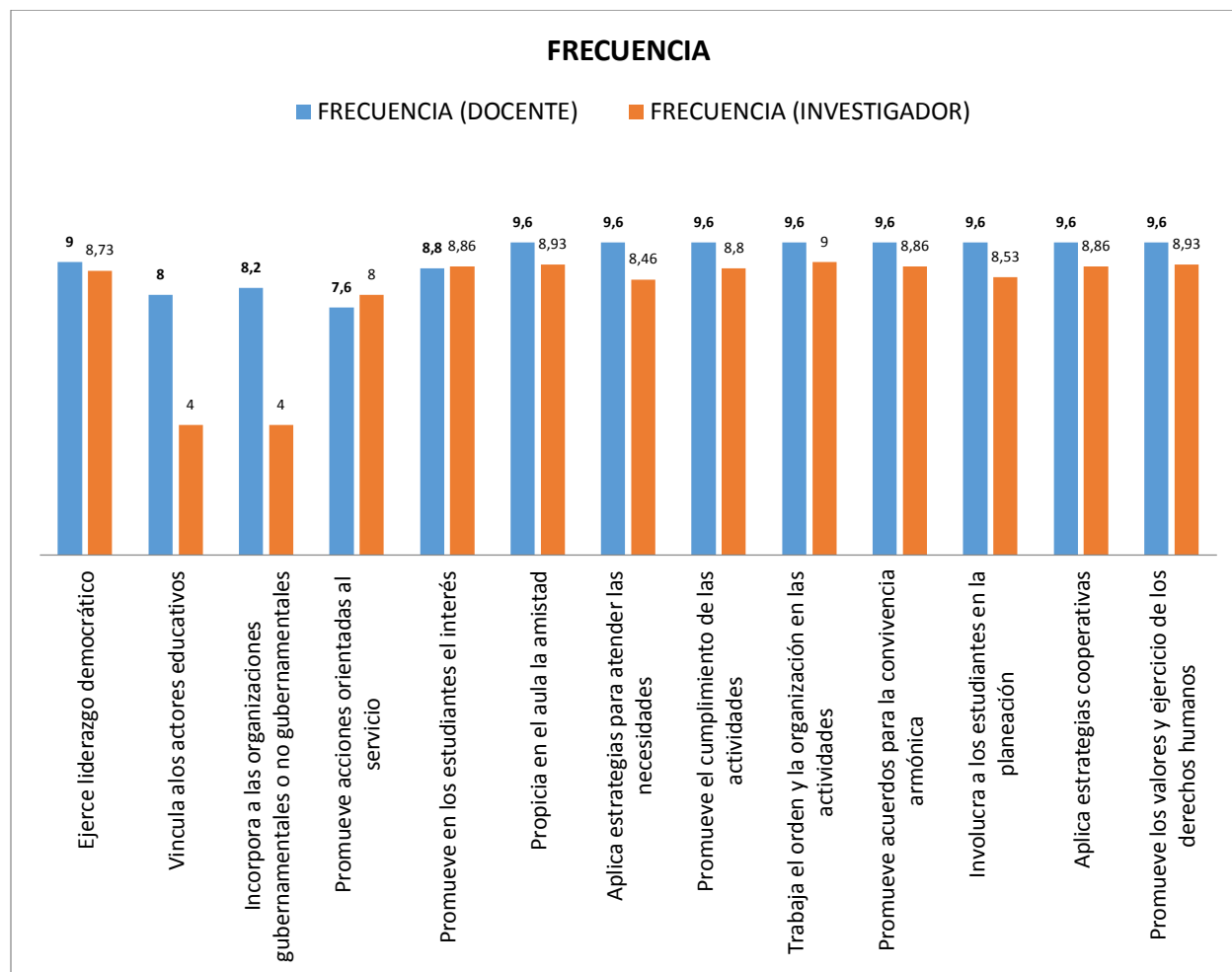
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Tabla #.23. 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	9,00	8,73	90%	87%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,00	4,00	80%	40%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	4,00	82%	40%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,60	8,00	76%	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	8,87	88%	89%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	8,93	96%	89%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	8,47	96%	85%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	8,80	96%	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	9,00	96%	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	8,87	96%	89%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	8,53	96%	85%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	8,87	96%	89%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	8,93	96%	89%
	TOTAL	118,40	104,00		
	PROMEDIO	9,11	8,00	91%	80%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico #.23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado muestran muy bueno y bueno en todos sus indicadores. En el momento de realizar la comparación jerárquica se observa que el indicador 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio) obtuvo 7.60 y el indicador 4.2 (vincula a los actores educativos) alcanzó 8.0, puntuaciones consideradas como bajas en relación a los otros indicadores, ante lo expuesto se deduce que el docente se concientice de la importancia del trabajo mancomunado junto a los actores comunitarios y educativos. El Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) considera que el docente " facilitar acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la Institución Educativa" (p. 16).

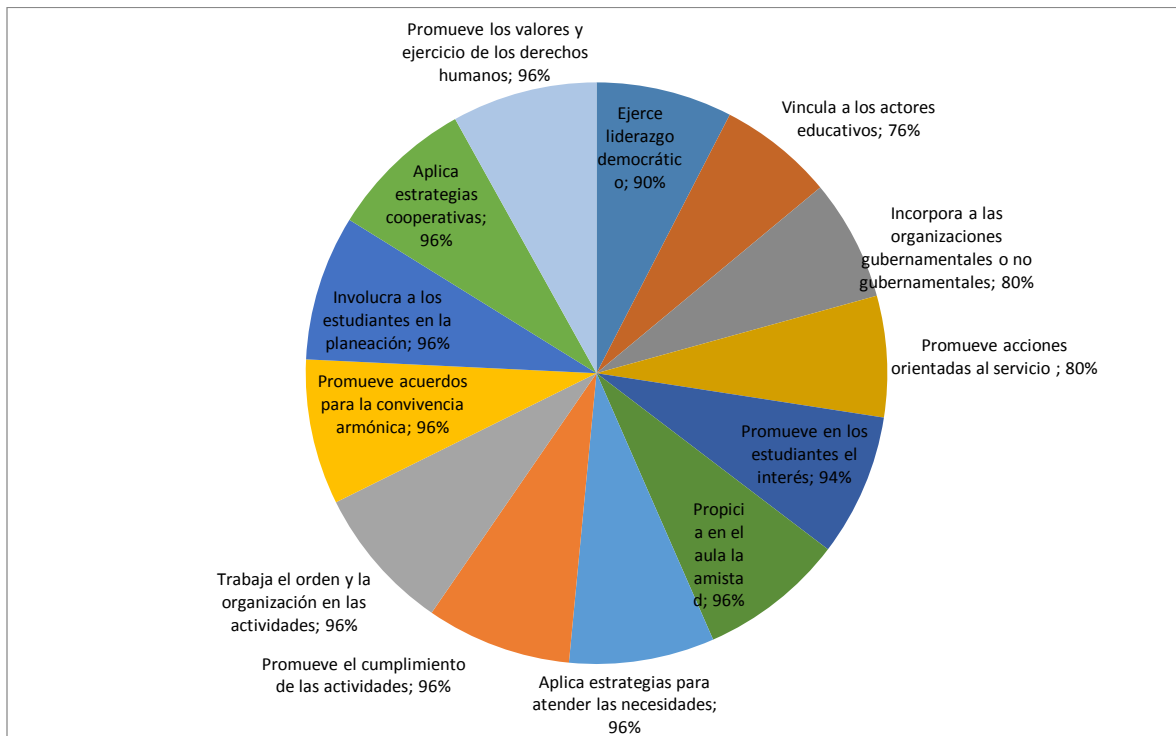
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Tabla # 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,60	76%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
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	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		118,80	
PROMEDIO		9,14	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico #.24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los datos adquiridos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran buena y muy buena. En el indicador 4.2 (vincula los actores sociales) logro 7.60 y el indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales) obtuvo un nivel de importancia de 8.00, estos resultados se muestran bajos en relación a los otros indicadores, ante lo mencionado se deduce que el docente debe involucrar a los actores sociales, organizaciones gubernamentales y .El Autor Morales.(1996) considera que el docente debe "establecer y diseñar metas, estratégicas y criterios ,así como programas de acción específicos para lograr vincular a los actores sociales con la finalidad de alcanzar los objetivos"(p.26).

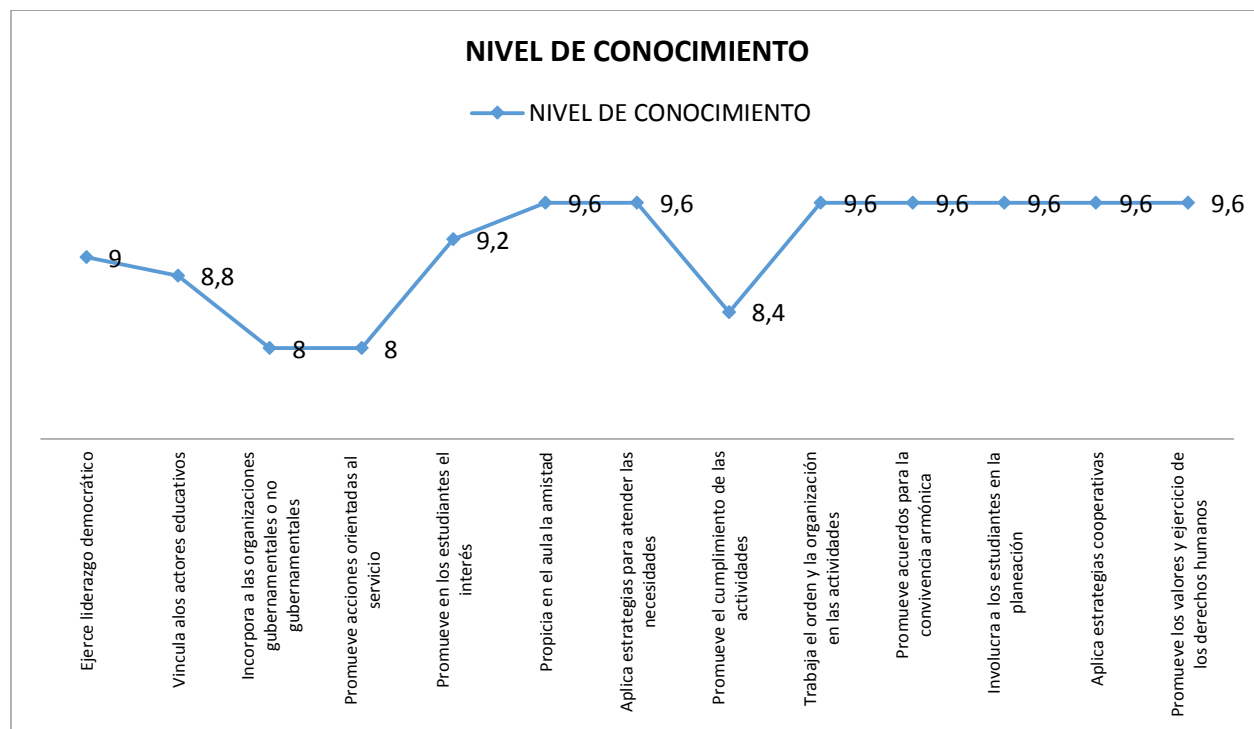
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Tabla # 25. Nivel de conocimiento 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	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,40	84%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
	TOTAL	118,60	
	PROMEDIO	9,12	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Grafico# 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de auto evaluación a los docentes investigados se muestran muy buenos en cada uno de sus indicadores, al momento de realizar la comparación jerárquica se deduce que el indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales) logró un nivel de conocimiento de 8.0 y el indicador 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio) alcanzan 8.0, estas puntuaciones se presentan como bajas en relación con los otros indicadores, frente a lo manifestado se deduce que el docente se concientice de la importancia del trabajo mancomunado junto a los actores comunitarios y educativos. El Ministerio de Educación del Ecuador. (2011) considera que el docente " facilitar acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la Institución Educativa" (p. 16).

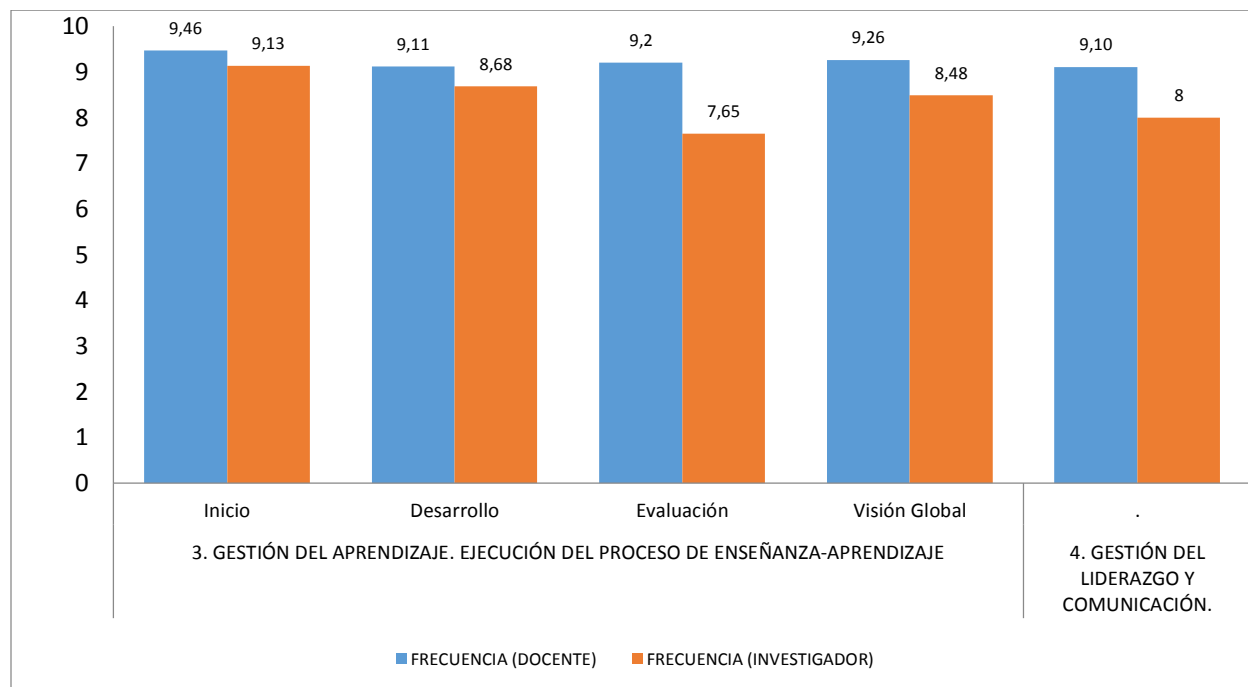
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

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

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,47	9,13
	Desarrollo	9,11	9,69
	Evaluación	9,20	7,65
	Visión Global	9,26	8,49
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,11	8,00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra bueno, muy bueno y excelente en sus indicadores, al realizar la comparación jerárquica se deduce que en el ámbito (Gestión del aprendizaje. Ejecución del Proceso Enseñanza aprendizaje), sección evaluación obtuvo una frecuencia(docente) de 9.20 y una frecuencia(investigador) de 7.65 en el ámbito (Gestión del liderazgo y comunicación) logro una frecuencia (docente) de 9.11 y una frecuencia (investigador) de 8.00, puntuaciones consideradas como bajas en consideración a los otros indicadores, ante lo manifestado se infiere que el docente debe considerar la importancia de la aplicación de cada momento en la planificación diaria y sobre todo del momento de la evaluación, para ello siendo necesario la utilización de técnicas, y recursos didácticos para las evaluaciones que se desarrollaran dentro o fuera del aula. El Ministerio de Educación del Ecuador.(2011) considera que el docente debe "evaluar permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda la clase como una forma de regular el proceso de enseñanza - aprendizaje mejorar sus estrategias utilizando positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje' (p. 16).

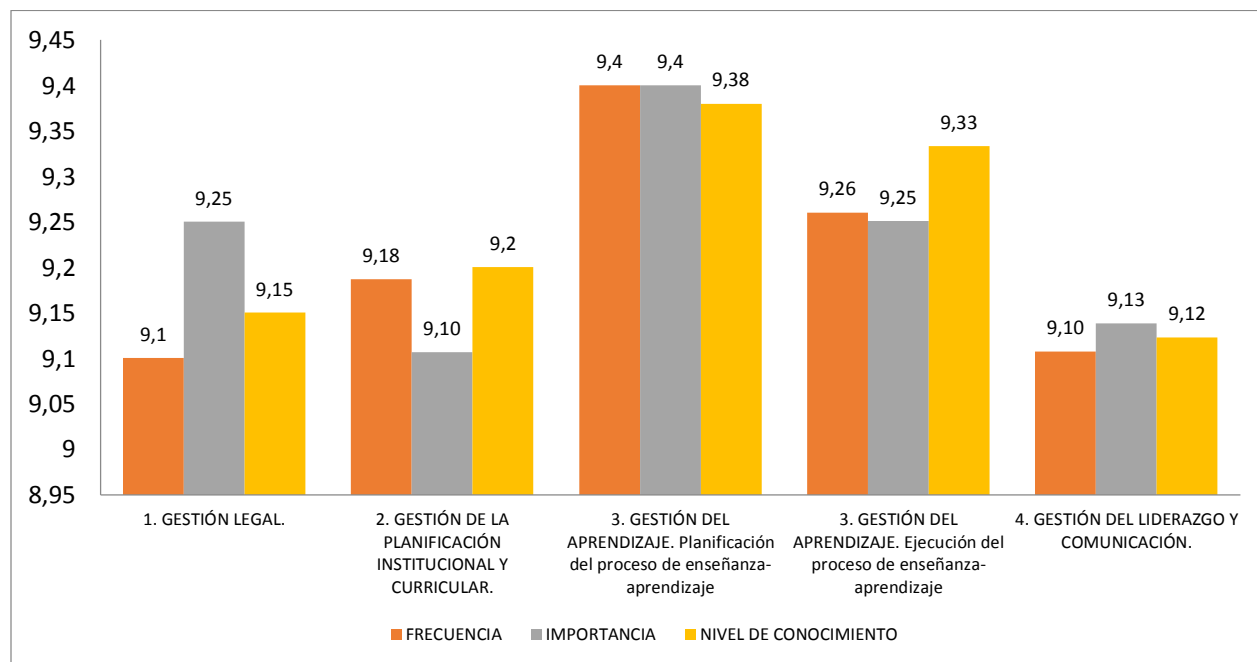
3.6. Desempeño profesional del docente (Análisis global)

Tabla # 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,10	9,25	9,15
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,19	9,11	9,20
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,40	9,40	9,38
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,26	9,25	9,33
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,11	9,14	9,12

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Gráfico # 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de Educación Inicial, aplicado al Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2013-2014.

Análisis: Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran excelentes en todos sus indicadores, al momento de realizar la comparación se deduce que el indicador 4.(Gestión del Liderazgo y comunicación) obtuvo en el nivel de frecuencia 9.11, en el nivel de

importancia 9.14 y en el nivel de conocimiento 9.12 y el indicador 1 (Gestión Legal) logro un nivel de frecuencia de 9.10, en el nivel de importancia de 9.25 y en el nivel de conocimiento 9.15, resultados considerabas como bajos referentes a los otros indicadores, ante estos resultados se deduce que el docente debería considerar que su estilos de liderazgo influye sobre la motivación y aprendizaje de los estudiantes, la gestión del liderazgo y la comunicación se ve enfocada en la manera como los docentes aplican sus conocimientos, técnicas y comunicación para lograr los objetivos esperados en sus alumnos. El autor. (2009) considera que "la comunicación y el liderazgo son fundamentales para mantener un favorable clima laboral en el interior del aula, ya que un docente competente en esta área tiene mejores posibilidades de manejar conflictos dentro y fuera del aula" (p. 8).

CONCLUSIONES

En cuanto a la Gestión Legal se determina que el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad es de un 91. %, la importancia que le da el docente a la actividad dentro de sus gestión es del 92.5 %, el nivel de conocimiento que posee en relación a cada indicador es del 91.5%. En este ámbito se puede observar que el ítem 1.5 (Identifica en el plan decenal de Educación los objetivos, políticas, y metas concretadas en proyectos y actividades) obtuvo en frecuencia, importancia y nivel de conocimiento una puntuación de 7.8, resultado considerado como bueno, se muestra como el más bajo en este ámbito.

En cuanto a la gestión de planificación Institucional y Curricular se concluye que el número de frecuencia que el docente realiza la actividad es del 91.9 %, la importancia que el docente le da a la actividad es de un 91.1 % y el nivel de conocimiento que posee en relación a cada indicador de este ámbito es del 92.0%. Los ítems 2.5 (Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales) y el 2.11 (Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad) alcanzaron en frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, una puntuación de 8.40 considerado como muy bueno, resultado que se muestra como el más bajo en este ámbito.

En cuanto a la Gestión del Aprendizaje se deduce que el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad es del 94.0%, la importancia que le da el docente a la actividad es del 94.0% y el nivel de conocimiento que posee el docente en relación a cada indicador es del 93.8%. En este ámbito se determina que el ítem 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) alcanzó 9.0 desde la perspectiva del docente y 7.65 desde la observación del investigador, resultados que se muestran como los más bajos en este ámbito.

En cuanto a la Gestión de Liderazgo y Comunicación se determina que la frecuencia con la que el docente desarrolla la actividad es del 91.1%, la prioridad que le da el docente a la actividad dentro de sus gestión es del 91.4% y el nivel de conocimiento que el docente tiene en relación a cada indicador de este ámbito es del 91.2%. En este ámbito los ítems 4.1 (Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad) obtuvo desde la percepción del docente 7.6 y la observación del investigador 4 y el ítem 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales) alcanzo 8.0 desde la percepción del docente y 4.0

desde la observación del investigación, estos resultados se consideran como los más bajos en este ámbito.

En conclusión se determina que los docentes del Centro de Educación Inicial “Ciudad de Cuenca” en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje tiene un nivel de frecuencia al inicio de la actividad del 94.7%, el desarrollo de la actividad del 91.1% y la evaluación 92.0%. La importancia del inicio el 94.7%, del desarrollo 90.9% y de la evaluación 92.0% y el nivel de conocimientos al inicio de la actividad el 94.7%, al desarrollo el 91.1% y la evaluación el 92.5%.

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de investigación se puede concluir diciendo que la educación se encuentra en un periodo de transición, donde el objetivo principal es mejorar la calidad de la educación para obtener resultados que favorezcan al desarrollo integral del estudiante.

Los docentes son los primeros llamados a formar parte de este cambio, es por eso que es necesario la concientización de la importancia que tiene su desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje, así como el autoanálisis de los conocimientos que se está aplicando en la actualidad para tomar los correctivos indispensables para obtener los objetivos propuestos.

RECOMENDACIONES

En la Gestión Legal se recomienda actualizarse con los contenidos del plan Decenal a fin de poder identificar sus objetivos, políticas y metas para poder concretarlas en proyectos y actividades.

Gestión de la planificación Institucional y Curricular, Participar en la elaboración del Plan Operativo Anual basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales, partiendo del reconocimiento de que la educación es el instrumento que propicia el desarrollo del ser humano como persona y por consiguiente el desarrollo de la sociedad. Involucrar a los docentes de toda la institución en la elaboración del plan de gestión de riesgos a fin de identificar procedimientos a desarrollarse en el caso de que se presenten eventos adversos y además organizar las responsabilidades de los miembros de la comunidad educativa con respecto a las acciones a realizar en la preparación y respuesta a dichos eventos. Participar en la elaboración y ejecución del Plan Anual de Asignatura considerando las principales teorías y metodologías planteadas en el currículo nacional y de acuerdo al nivel de enseñanza al que pertenezca el docente.

En la Gestión del Aprendizaje se recomienda realizar el momento de la evaluación dentro y fuera del aula aplicando actividades lúdicas.

En la Gestión del Liderazgo y Comunicación se recomienda Sensibilizar a la comunidad educativa sobre la importancia de involucrarse mediante proyectos de aula para coadyuvar a la solución de los problemas de la comunidad.

-Promover acciones al servicio social comunitario incluyendo en los planes de aula actividades que consisten en visitar centros geriátricos, orfanatos, etc.

BIBLIOGRAFIA

Abdón, I. y Montenegro, A. (2011). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, Modelos e Instrumentos*. Bogotá: Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio.

Abdón, I. y Montenegro, A. (2011). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, Modelos e Instrumentos*. Bogotá. Cooperativa Editorial Magisterio.

Abdón, I. y Montenegro, A. (2011). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, Modelos e Instrumentos*. Bogotá. Cooperativa Editorial Magisterio.

Álvarez, C. et al. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica: Programa Escuelas de Calidad*. México: México. Secretaria de Educación Pública.

Álvarez, M. y Santos, M. (1996). *El Liderazgo de la Calidad*. Quito. Santillana.

Álvarez, M. y Santos, M. (1996). *El Liderazgo de la Calidad*. Santillana, Quito: Ecuador.

Arancibia, V., Herrera, P., Strasser, K. (1999). *Psicología de la Educación*. México: México. Alfaomega.

Arancibia, V., Herrera, P., Strasser, K. (1999). *Psicología de la Educación*. México: México. Alfaomega.

Arancibia, V., Herrera, P., Strasser, K. (2007). *Psicología de la Educación*. México: México. Alfaomega.

Cárdenas, A. L., Rodríguez, A. y Torres, M. R. (2000). *El Maestro Protagonista del Cambio Educativo*. Bogotá: Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio.

Cerda Gutiérrez, H. (2011). *La Nueva Evaluación Educativa: desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio.

Cerda Gutiérrez, H. (2011). *La Nueva Evaluación Educativa: desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio

Child, D. (1975). *Psicología para los docentes*. Buenos Aires. KAPELUSZ. S. A.

Díaz, F. y Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: México. MCGRAW-HILL INTERAMERICANA.

Díaz, F. y Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: México. McGRAW-HILL INTERAMERICANA.

Escalante Álvarez, C. et-al. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica: Programa Escuelas de Calidad*. México: México. Secretaria de Educación Pública.

Escalante Álvarez, C. et al. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica: Programa Escuelas de Calidad*. México: México. Secretaria de Educación Pública.

Gallegos Codes, J. (2004). *Las estrategias cognitivas en el aula*. CISS-PRAXIS EDUCACION. BARCELONA: ESPANA.

Gallegos Codes, J. (2004). *Las estrategias cognitivas en el aula*. CISS-PRAXIS EDUCACION. BARCELONA

Good Thomas L. (1996). *Psicología Educativa Contemporánea*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S. A.DE C.V.

Good Thomas L. (1996). *Psicología Educativa Contemporánea*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S. A.DE C.V.

Good, T. (1996). *Psicología Educativa Contemporánea*. México McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S. A.DE C.V.

Good, T. (1996). *Psicología Educativa Contemporánea*. México. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S. A.DE C.V.

Jaramillo, J. (2002). *Familia y Colegio: Una Educación Clave Para el Desarrollo Educativo de los niños*. Bogotá: Colombia. Grupo Editorial norma.

Krichesky, M. (2006). *Escuela y Comunidad Desafíos Para la inclusión Educativa*. Buenos Aires: Argentina. ISBN.

Lavín, S. y Del Solar, S. (2000). *El Proyecto Educativo Institucional como Herramienta de Transformación de la vida Escolar*. Santiago de Chile: Chile. LOM.

Ministerio de Educación y Cultura [MEC]. (2005). *Evaluación Institucional y el Desempeño docente*. Quito: Ecuador. OEI.

Morales Frías, J. (1996). *Estrategia y liderazgo en educación*. Santiago: Chile. CPEIP,

- Morales Frías, J. (1996). *Estrategia y liderazgo en educación*. Santiago: Chile. CPEIP,
- Nerici, G. (1973). *Hacia una Didáctica General Dinámica*. Buenos Aires: Argentina. Kapelusz.
- Niño, J. A. y Castañeda, A. (2010). *Redes Conversacionales entre familias y escuelas*. Bogotá: Colombia. Editorial Magisterio.
- Pillionieta, G. (2006). *Evaluación de Competencias Profesionales Básicas del Docente*. Bogotá: Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio.
- PROMEBAZ, PROCETAL. (2008). *Hacia una educación de calidad en el Ecuador: Enfoques y experiencias innovadoras*. Quito: Ecuador. Artes gráficas Silva.
- Quito, M. y Campo, A. (2000). *La Formación de Formadores En Educación Media y Básica en Los Países del Convenio Andrés Bello*. Santa Fe de Bogotá: Colombia.
- Vaillant, P. (2006). *Desempeño Docente*. México: México. Secretaria de Educación Pública.
- Vaillant, P. (2006). *Desempeño Docente*. México: México. Secretaria de Educación Pública.
- Vázquez Valerio, F. (2006). *Modernas Estrategias Para la Enseñanza*. Las Rosas: Madrid. McGraw – HILL.
- Vázquez Valerio, F. (2006). *Modernas Estrategias Para la Enseñanza*. Las Rosas: Madrid. McGr
- Antúnez, S. (2004). *Organización escolar y acción directiva*. Recuperado de http://dgfcms.sep.gob.mx/DocGral/Org_esc_acc_dir.pdf
- Castillo, L. (2010). *La relación familia-escuela-comunidad*. Recuperado de <http://www.revistas.upel.edu.v-Inicio-vol11,No1-Castillo>
- Castillo, L. y García, M. (2007). *Comunidad-Escuela –Familia. Organizando las conexiones familia comunidad y escuela*. Recuperado de <http://www.sedl.org/connections/resources/rb/rb4-Rel-spanish.pdf>
- Conferencia Ecuatoriana de Religiosas [CER]. (2009), *Ley Orgánica Versión 8* Recuperado de http://vidadelacer.org/index.php?option=com_content&view=article&id=463:ley-organica-de-educacion-version-8o&catid=116:educacion&Itemid=128

Consejo Federal de Educación [CFE]. (2009). *Organización Institucional de la enseñanza*. Recuperado de <http://portal.educacion.gov.ar/files/2010/01/93-09-anexo.pdf>

Fundación Chile [F.CH], 2011 Programa De Gestión y Dirección Escolar. Recuperado de <http://mejoramientocontinuo.gestionescolar.cl/cmccuaderno.pdf>.

Garcés, V. E. (2012). *De los modelos para la evaluación del desempeño docente*. Recuperado de <http://upse.edu.ec/rcpi/index.php/no-2-junio-2013/85-un-compromiso-de-calidad-criterios-para-la-evaluacion-del-desempeno-docente>

Guerrero. W.A. (2006). *Gestión del Docente y la Ejecución de los Proyectos Pedagógicos de Aula en Educación Básica*. Recuperado de [http://www. Directorío CLASE / Directorío REDALyC](http://www.Directorío CLASE / Directorío REDALyC)

Hunt, B.C. (2009). *Efectividad del desempeño docente*. Recuperado de http://www.oei.es/pdf2/documento_preal43.pdf

Hunt, B.C. (2009). *Efectividad del desempeño docente*. Recuperado de http://www.oei.es/pdf2/documento_preal43.pdf).

Instituto Superior Goya [ISG]. (2013). *Desempeño docente*. Recuperado de http://www.isg.edu.ar/index/index.php?option=com_content&view=article&id=148:practicadocente-profesorados-polimodalcatid+55:reglamentosItemid=108v.

Joubert, J. (2009). *La gestión educativa "Enseñar es aprender*. Recuperado de <http://www.educando.edu.do./articulo/directivo/la-gesti-educativa/>

Lanatti, A. (2010). *Práctica docente a partir de un fundamento teórico*. Recuperado de <http://residenciadocente2010.blogspot.com/2010/06/practica-docente-partir-de-un.html>

LEY DE CARRERA DOCENTE Y ESCALAFON DEL MAGISTERIO NACIONAL. (1993) *De los deberes*. Recuperado de http://www.oei.es/docentes/info_pais/ley_carrera_docente_ecuador.pdf

López, M., Amaral, J. (2007). *La motivación en el desempeño académico*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/.../motivacio-desempe;oacademico.html>

Machado. G. (2009). *Práctica docente-fundamentación*. Recuperado de <http://www.iuacj.edu.uy/materiales/TEXTO/.../Practica%20Docente.pdf>

Ministerio de Educación de Guatemala [MEG]. (2012). *Plan de implementación Estratégica de Educación 2012*. Recuperado de http://www.mineduc.gob.gt/portal/contenido/menu_lateral/quienes_somos/politicas_educativas/pdf/Plan%20de%20Implementacion%20Estrategica%20de%20Educacion%202012-2016.PD

Ministerio de Educación del Ecuador [MEE]. (2011). *Desarrollo curricular*. Recuperado de http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_%20desempeno_profesional_docente.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador [MEE]. (2011). *Desarrollo Curriculares*. Recuperado de http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_%20desempeno_profesional_docente.pdf

Montejo, T. (2008). *Características del docente*. Recuperado de <http://www.es.scribd.com/doc/43379671>

Mosquera Neira, J. (2008). *Sistema de Calidad: Procesos Dimensiones de la Gestión Escolar*. Recuperado de http://200.32.68.45/courses/1/document/Diapositivas/Presentacion_ESTANDARES_DE_CALIDAD_Junio_2012.pdf?cidReq=1

Mosquera Neira, J. (2008). *Sistema de Calidad: Procesos y dimensiones de la Gestión Escolar*. Recuperado de http://200.32.68.45/courses/1/document/Diapositivas/Presentacion_ESTANDARES_DE_CALIDAD_Junio_2012.pdf?cidReq=1

Mosquera, N. (2008). *Estándares docentes*. Recuperado de http://200.32.68.45/courses/1/document/Diapositivas/Presentacion_ESTANDARES_DE_CALIDAD_Junio_2012.pdf?cidReq=1

Ortega, J. (1995). *Evaluación en el aula de español*. Recuperado de http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/asele/pdf/06/06_0018.pdf

Paredes Plaza, J. (2009). *Profesores Líderes y Motivadores*. Recuperado de <http://www.slideshare.net/astromago/taller-liderazgo-y-comunicacion-escolar-presentation-942188>

Pilar, P. (2007). *Características del docente*. Recuperado de paoladelpilar.blogspot.com/...risticas-del-docente...

Polo, A. et al. (2012). *Características de la gestión*. Recuperado de <http://www.slideshare.net/WilliamTrejo/caracteristicas-de-la-gestio-escolar-exposicion>

Rivera, A. (2006). *Estándares de tecnología educativa para maestros*. Recuperado de http://cita.eap.edu/moodle/pluginfile.php/15326/mod_resource/content/1/M%C3%B3dulo%20ED%20108%20Estandares%20de%20Tecnologia%20para%20Maestros%20.pdf

Ruiz, J. (2011). *La organización institucional en el siglo XX*. Recuperado de http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo_1_.LA_ORGANIZACION_INSTITUCIONAL.2012_-_copia.pdf

Ruiz, J. (2011). *La organización institucional en el siglo XX*. Recuperado de http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo_1_.LA_ORGANIZACION_INSTITUCIONAL.2012_-_copia.pdf

Secretaria de Hacienda Distrital. (2010). *Evaluación de Capacitación*. Recuperado de <http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/manual%20de%20evalauci%C3%B3n%20de%20capacitaci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20integral.pdf>

Universidad de Barcelona [UB]. (2011). *Dos Instituciones educativas: La Familia y la Escuela*. Recuperado de http://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/4440/larelacionfamiliaescuelaysurepercusionenlaautonomiay.pdf

Viteri, T. (2009). *Diseño de políticas educativas*. Recuperado de <http://www.slideshare.net/telmoviteri/diseo-de-politicas-educativas-1612982>

PROPUESTA

ESTRATEGIA

AMBITO:	LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRRENDIZAJE <input checked="" type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACION <input type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO:	
La evaluación se aplica de forma parcial dentro del aula, y no se aplica fuera del aula.	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: Campaña de mejoramiento de las estrategias para la evaluación dentro y fuera del aula.	
OBJETIVO: Potenciar el desarrollo de estrategias de evaluación en los docentes, para mejorar su aplicación en el momento de la evaluación dentro y fuera del aula, mediante la aplicación de una campaña de mejoramiento de técnicas, instrumentos y estrategias en el Centro Educativo "Ciudad de Cuenca", periodo 2014-2015.	

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTOS:	RECURSOS:	EVALUACION:
ACTIVIDAD 1: Capacitación a los docentes con temas relacionados a la importancia del momento de la evaluación tanto dentro como fuera del aula.	PROCEDIMIENTO 1: -Invitar a los docentes a participar de las capacitaciones. -Entregar material de apoyo. -Introducir los temas. -presentación de días positivas. -Compromiso de los participantes para mejorar el momento de la evaluación.	RECURSOS 1: -Humanos. -Material impreso de los contenidos de la capacitación. -Días positivas. -Proyector. -Papelógrafo. -Marcadores. -Institución Educativa.	EVALUACION 1: Nivel de conocimientos adquiridos.
ACTIVIDAD 2: Dramatización del momento de ejecución de la evaluación dentro y fuera del aula.	PROCEDIMIENTO 2: -Seleccionar dos grupos de participantes. -El primer grupo dramatizara el momento de la evaluación dentro y fuera del aula como se lo venía haciendo antes de las capacitaciones.	RECURSOS 2: -Humanos -materiales de acuerdo al tema de la evaluación a dramatizar. -Papelógrafo. -Marcadores. -Institución	EVALUACION 2: Resultados de la dramatización.

<p>ACTIVIDAD 3: Concurso de aplicación de estrategias para lograr una adecuada evaluación dentro y fuera del aula.</p>	<p>-El segundo grupo dramatizara aplicado los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.</p> <p>PROCEDIMIENTO 3: -Invitación a los docentes a participar al concurso. -Conformar un jurado calificador, el mismo que puede estar compuesto por un padre de familia, un miembro de comité de padres y la directora de la Institución. -El jurado calificador pasara por cada paralelo participantes observando una clase. - El docente que ejecute mejor el momento de evaluación dentro y fuera del aula será el vencedor en el concurso.</p>	<p>Educativa.</p> <p>RECURSOS 3: -Humanos. -Institución Educativa.</p>	<p>EVALUACION 3: Aplicación de los conocimientos adquiridos.</p>
<p>BIBLIOGRAFIA:</p>			
<p>Ortega, J. (1995). Evaluación en el aula de español. Recuperado de http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/asele/pdf/06/06_0018.pdf</p> <p>Secretaria de Hacienda Distrital. (2010). Evaluación de Capacitación. Recuperado de http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/manual%20de%20evalauci%C3%B3n%20de%20capacitaci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20integral.pdf</p>			

ANEXOS:

ANEXO 1

CARTA DE AUTORIZACION AL INGRESO AL CENTOR EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Recib. 16/12/13
[Handwritten signature]
041145-

ANEXO 2

CARTA DE ENTREGA-RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja,..... del 2014

Señor(a)
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

ANEXO 3

MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

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

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

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

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:
2. **Tipo de Institución:**

Pública	Municipal	Particular	Fiscomisional
---------	-----------	------------	---------------
3. **Ubicación geográfica:**

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

1. Sexo F () M () 2. Edad () años 3. Años de experiencia docente ()
4. Posee título relacionado con la docencia. SI () NO ()
5. **Nivel de estudio:**

Bachiller	Profesor	Tercer nivel	Cuarto nivel
-----------	----------	--------------	--------------
6. **Nivel de Educación en el que trabaja:**

Inicial	Básica	Bachillerato	Básica y Bachillerato
---------	--------	--------------	-----------------------
7. **Modalidad de trabajo:**

Presencial	Semipresencial	Distancia
------------	----------------	-----------
8. **Relación laboral:**

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

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

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

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

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

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

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 4

FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y DE LOS ENCUESTADOS











