



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Estudio realizado en la Unidad Educativa “Santa María Goretti” de la ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas en el año lectivo 2013 – 2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Rengel Balseca, Ángel Samuel

DIRECTORA: Álvarez Gálvez, Luz Esther, MSc.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2014



APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE LICENCIATURA

Master.
Luz Esther Álvarez Gálvez
DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de Licenciatura: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje” realizado por Rengel Balseca Ángel Samuel, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Abril del 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Rengel Balseca Ángel Samuel declaro ser autor del presente trabajo de fin de licenciatura: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, de la Titulación en Ciencias de la Educación, Mención Ciencias Humanas y Religiosas, siendo la MSc. Luz Esther Álvarez Gálvez directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f:
Autor Rengel Balseca Ángel Samuel
Cédula 1802462968

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por su protección amorosa y sus dones concedidos, a mi querida familia que me ha apoyado y motivado a terminar esta carrera para ser un buen profesional, a mi madre por su preocupación y sus oraciones, a mis hermanos por sus apoyo moral y económico, a mis estudiantes con quienes comparto diariamente la cátedra de religión, a mis padres políticos por sus preocupación y apoyo pero de manera especial dedico a mi hermana Beatriz religiosa que siempre ha estado pendiente y apoyándome en toda esta etapa de estudios, a los directivos y compañeros maestros de la Unidad Educativa “Santa María Goretti”.

Ángel Samuel

AGRADECIMIENTO

A mi esposa y a mis queridos hijos por su apoyo incondicional, moral y económico, por su comprensión, por sus desvelos y motivaciones que día a día me han dado, porque han sido la inspiración y el soporte para alcanzar mí meta, a mis hermanos especialmente a Sor. Beatriz, que ha estado siempre pendiente en mi formación académica, a mi madre, a mis padres políticos porque han estado siempre pendientes y apoyando moral y económicamente.

A la Hermana Mariana Balseca Rectora de la Unidad Educativa “Santa María Goretti”, porque me permitió realizar el trabajo de investigación de fin de carrera, a mis compañeros maestros que compartieron sus horas de cátedra en las que fueron evaluados.

A mi querida Universidad Técnica Particular de Loja UTPL que orgullosamente pertenezco, que me abrió las puertas para cumplir con mi sueño, formándome la mente y el corazón, para Dios y para la patria, siendo un buen cristiano, honesto ciudadano y un buen profesional, agradezco a todos mis maestros que me han formado desde la vida y para la vida, de quienes nunca me olvidaré.

A la MSc. Luz Esther Álvarez Gálvez directora de mi trabajo de licenciatura mil gracias por su paciencia, profesionalismo, y ante todo por compartir sus conocimientos y su tiempo guiándome de la mejor manera en la elaboración de este trabajo de fin de titulación.

Gracias a todos que Dios les conceda mucha vida y bendiciones.

Ángel Samuel

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE LICENCIATURA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I MARCO TEORICO.....	5
1.1. Desempeño docente	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	11
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	12
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	12
1.1.2.5. Organización institucional.....	13
1.1.2.6. Políticas educativas.....	19
1.1.3. Características del desempeño docente.....	20
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	23
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	24
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	24
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	25
1.2. Gestión educativa	25
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	25
1.2.2. Características de la gestión.....	26
1.2.3. Tipos de gestión.....	28
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	29
1.2.4.1. Ámbitos de la gestión Legal.....	30
1.2.4.2. Ámbitos de la gestión del Aprendizaje.....	31
1.2.4.3. Ámbitos de la gestión de la planificación.....	32
1.2.4.4. Ámbitos de la gestión del liderazgo y la comunicación.....	33
1.3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente	35
1.3.1. Concepto de estrategias.....	35
1.3.2. Tipos de estrategias.....	35
1.3.2.1. En la gestión legal.....	36
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	37
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	38
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	41
CAPITULO II METODOLOGÍA.....	43
2.1. Diseño de investigación.....	45
2.2. Contexto.....	45
2.3. Participantes.....	47
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	47
2.4.1. Métodos.....	47
2.4.2. Técnicas.....	51
2.4.3. Instrumentos.....	51
2.5. Recursos.....	52
2.5.1. Talento Humano.....	52
2.5.2. Institucionales.....	53
2.5.3. Materiales.....	53
2.5.4. Económicos.....	54

2.6.	Procedimientos.....	54
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....		55
3.1.	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	57
3.1.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	57
3.1.2.	Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	58
3.1.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	59
3.2.	Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	60
3.2.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	60
3.2.2.	Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	61
3.2.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	62
3.3.	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....	64
3.3.1.	Planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje.....	64
3.3.1.1.	Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	64
3.3.1.2.	Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	65
3.3.1.3.	Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.....	66
3.3.2.	Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.....	67
3.3.2.1.	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO.....	68
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.....	68
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.....	69
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.....	70
3.3.2.5.	Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO.....	71
3.3.2.6.	Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO.....	72
3.3.2.7.	Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN.....	73
3.3.2.8.	Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	73

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.....	74
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.....	75
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.....	76
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.....	77
3.3.2.13.	Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.....	78
3.4.	Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	79
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.....	79
3.4.2.	Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.	80
3.4.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	81
3.5	Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	82
3.6	Desempeño profesional del docente (análisis global).....	84
	CONCLUSIONES	86
	RECOMENDACIONES	87
	BIBLIOGRAFIA	88
	PROPUESTA	91
	ANEXOS	111

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal conocer el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Unidad Educativa Santa María Goretti, por medio de encuestas aplicadas a cinco maestros que también fueron evaluados por medio de visitas realizadas con su consentimiento a la cátedra que dictaban, arrojan los siguientes problemas: poco conocimiento de los objetivos del plan decenal, no hay innovación del material didáctico, se conoce muy poco la incidencia gubernamental en el campo educativo, frente a esta realidad propongo la realización de talleres interactivos con el tema: Innovación didáctica mediante la elaboración de material de apoyo con el desempeño activo de los docentes por áreas de aprendizaje” con el fin de aportar al desempeño del profesional en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por eso debemos conocer las leyes, decretos, acuerdos de la L.O.E.I. del Ecuador. Les invito a todos los maestros a leer esta investigación que ayudará en la misión de formar a los futuros profesionales de la Patria, siendo motivadores, líderes y excelentes comunicadores, para ser docentes innovadores, comprometidos y responsables de su misión educativa.

PALABRAS CLAVES: Desempeño docente, proceso de enseñanza aprendizaje, motivador, liderazgo, comunicador, innovador, responsabilidad, labor docente.

ABSTRACT

This research has as main objective to determine the performance of teachers in the teaching-learning Education Unit Santa Maria Goretti, through surveys of five teachers who were also assessed through visits with his consent to the chair dictating, show the following problems: lack of knowledge of the year plan, there is no innovation of teaching material, very little is known about the government's impact on education, face this reality I propose conducting interactive workshops with the theme: Innovation through didactic materials development with the active support teacher performance by learning areas in order to provide professional performance in the teaching-learning process, so we know the laws, decrees, agreements the LOEI of Ecuador. I invite all teachers to read this research will help in the mission to train future professionals in the country, being motivators, leaders and excellent communicators, to be innovative, committed and responsible for their educational mission teachers.

KEYWORDS: Teacher performance, teaching-learning process, motivating, leadership, communicator, innovator, responsibility, teaching.

INTRODUCCIÓN

El Presente trabajo de investigación con el tema: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en la Unidad Educativa Santa María Goretti” de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas en el año lectivo 2013-2014. Tiene como fin conocer como es el desempeño del profesional de la educación en el proceso de enseñanza aprendizaje, después de haber obtenido los resultados que no fueron conseguidos fácilmente porque después de tener la autorización de la Rectora de la Institución que colaboró mucho con este investigación, luego seleccionar a los cinco docentes, aplicar las encuestas y realizar las evaluaciones del desempeño de los docentes en sus clases y luego analizar los resultados, fue un arduo trabajo pero se constató los siguientes problemas: poco conocimiento de los objetivos del plan decenal, no hay innovación del material didáctico, falta dar a conocer la incidencia gubernamental en el campo educativo, a pesar que se han realizado indagaciones algo parecidas a este campo como es la formación y actualización permanente del docente como se puede ver no se han conseguido los resultados satisfactorios. A pesar que al inicio de cada año se dictan charlas, seminarios de formación en estos campos.

Este estudio realizado por la UTPL es de mucha importancia y valor para toda la comunidad educativa, porque se han descubierto las debilidades del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje y lo más importante es que propone algunas soluciones prácticas para mejorar esta situación el objetivo principal es comprometer a directivos de la institución, personal docente y a todos los que laboramos en este establecimiento a ejecutar la propuesta en donde todos seamos actores activos, responsables, comprometidos y emprendedores en el proceso de enseñanza-aprendizaje, así se impartirá una educación de calidad, apegadas siempre a las políticas de la institución educativa.

A continuación detallamos lo que contiene cada capítulo de esta investigación. Capítulo I es el Marco Teórico que es el sustento teórico que abordaremos en tres aspectos importantes: el desempeño docente, la gestión educativa y las estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.

En el capítulo II que es la Metodología empleada en el presente trabajo de investigación. En el se aplicó cuestionarios de observación y evaluación, del desempeño docente de cinco profesionales cuatro mujeres y un hombre, todos poseen títulos en sus asignaturas que imparten a estudiantes de bachillerato de la Unidad Educativa “Santa María Goretti” establecimiento particular religioso, mixto, ubicado al suroeste de la ciudad de Guayaquil,

posee buena infraestructura, laboratorios de Química, de informática y Biología, grupo de maestros capacitados; la inseguridad, el ruido de aviones, y otros fenómenos sociales afectan el bienestar de la institución, también se emplearon talento humano, recursos materiales, institucionales y económicos, todo esto es autofinanciado, este trabajo tiene la finalidad de saber la realidad educativa y proponer mejoras y hacer que la educación y el desempeño docente mejore.

El capítulo III Tenemos los análisis de los resultados que son el resultado de la investigación realizada como se describe en el capítulo II, análisis que fue elaborado en cuatro ámbitos: El Legal que es el fundamento de esta investigación está tomado de leyes, reglamentos, textos, documentos que son valiosos en la elaboración de este trabajo; Planificación institucional, es importante participar, conocer y asumir con responsabilidad todas las planificaciones propuestas por las instituciones educativas, siendo actores activos en el desenvolvimiento de la misma para alcanzar las metas propuestas; Planificación curricular de aprendizaje aquí se presenta de qué manera los maestros serán innovadores, tanto en sus clases como en su metodología, con el fin de ayudaran a mejorar el rendimientos académico de los estudiantes y el desempeño del maestro; y en el ámbito del liderazgo y comunicación en el que un maestro debe ser, motivador, líder, comunicador veraz y oportuno, estar actualizado, auto preparado para cualquier situación.

A continuación tenemos la propuesta que titula: “Innovación didáctica mediante la elaboración de material de apoyo con el desempeño activo de los docentes por áreas de aprendizaje”, que se realizará mediante talleres interactivos sobre: Taller N° 1 Tema: Derechos y obligaciones de los docentes con la Institución Educativa; Taller N° 2 Tema: Objetivos del Plan decenal y Taller N° 3 Elaboración de Material didáctico e instrumentos de evaluación, la única finalidad de esta propuesta es aportar positivamente tanto a directivos como personal docente de la Unidad Educativa “Santa María Goretti” a mejorar su desempeño docente porque estamos formando a los futuros forjadores de la Patria.

Que la presente investigación sea un aporte valioso para todos los maestros que quieren mejorar su desempeño docente y hacer de sus estudiantes los profesionales y las personas: emprendedoras, responsables, comprometidas con el cambio de nuestra Patria.

CAPITULO I
MARCO TEORICO

1.1. Desempeño docente.

Cuando hablamos de desempeño docente se hace referencia al ejercicio práctico, teórico que realiza el maestro cuando ejerce su profesión, la misma que será valorada y calificada por su calidad profesional, de manera responsable, honesta y como un servicio, realizado por vocación y no por obligación, de esta manera estaremos formando no solo la mente sino también el corazón, para Dios y para la Patria, para ser buenos cristianos y honestos ciudadanos. El docente en su desempeño profesional laboral será reconocido y obtendrá gran simpatía y honores de los demás por su labor que realiza en el campo de la docencia.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

“Anderson (1991) señala *“Un docente efectivo es aquel que con bastante consistencia logra objetivos enfocados sobre el aprendizaje de sus estudiantes, sea de forma directa o indirecta”*. (Hunt, 2009, pág. 18)

Este autor manifiesta que en el docente debe existir firmeza y seguridad en su labor cotidiana docente.

Dunkin (1997) afirma que: *“la efectividad docente es una cuestión referida a la capacidad del mismo para lograr los efectos deseados sobre los estudiantes, define la competencia docente como el conocimiento y las habilidades necesarias del desempeño docente durante el proceso de enseñar.”* (Hunt, 2009, pág. 5)

Toda actividad docente debe causar en los estudiantes efectos positivos y muy valiosos en los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

“Medley y Shannon (1994) dice: *“toda evaluación del docente debe basarse en datos acerca de la efectividad docente, pero muchas evaluaciones están basadas en información sobre la competencia docente y su desempeño”*. (Hunt, 2009, pág. 16)

Toda evaluación del docente debe ser realizada en el ejercicio de la actividad del proceso educativo y no fiarse de una simple información.

“El docente proyecta su labor educativa y al mismo tiempo, genera conocimientos que puede luego revertirlo en el trabajo con sus estudiantes”. (Montenegro, 2007, pág. 23).

“El trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento

de la calidad educativa en países desarrollados y en vías de desarrollo”. (Montenegro, 2007, pág. 23)

El maestro debe generar maneras y formas que determinen en los estudiantes nuevos conocimientos demostrando de esta manera un mejoramiento en la calidad educativa.

El desempeño docente es la efectividad del maestro en el campo educativo en donde realiza su labor profesional, su efectividad se verá reflejado en las calificaciones de sus pupilos, que día a día se alimentan y consolidan su formación educativa en todos los campos del saber.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Existen muchos factores que influyen en el desempeño como resistir a numerosos estudiantes de diversos tipos de personalidades, con problemas de disciplina y dificultades al aprender, de revisar trabajos o exámenes, reuniones a juntas convocadas por la administración, comparar material didáctico, planear clases, repasar conocimientos para cumplir con objetivos curriculares y todo ello en un marco de elevadas reformas y presiones.

Otra dificultad sería el sector público y privado, el prestigio profesional es mejor valorado por los establecimientos privados que los públicos. La seguridad laboral es más segura y mejor remunerado en el sector público, si el profesor disminuye su capacidad docente en el sector privado o es mal evaluado por los estudiantes es removido y hasta despedido. Aquí existen tres tipos de maestros: *“Los que tiene plaza y condiciones laborales seguras, los que tiene plaza y pocas horas y los que trabajan bajo contrato por ocupación y tiempo determinado. Las instituciones católicas deben vender catolicismo”* (González, 2010, pág. 70)

Otro factor sería los ingresos económicos, en su mayor parte los educativos buscan otros empleos, este exceso de ocupaciones dificulta prepara clases y material didáctico afectando en su calidad de su desempeño, el tiempo libre lo dedica al trabajo por eso tiene dificultad de asistir a cursos de capacitación y actualización para mejorar su calidad y estilo de vida.

Los sueldos son variables en estos sectores, siendo mejor remunerado el público por el momento que el privado. El tipo de escolares en las escuelas privadas son de condiciones socioeconómicas más variadas, en el sector público presentan más problemas por sus estatus socioeconómico bajo, las situaciones sociales son: la promiscuidad, el abandono, pobreza, marginación, etc. Por eso el maestro debe tratar con estudiantes con vivencias e historias desgarradoras sobre violencia intrafamiliar, negligencia paterna, por este motivo: *“Los padres de clase media perciben, mejor la escuela privada, pues considera a la pública como una escuela cuartel y a la privada como un escuela progresista”*. (González, 2010, págs. 71-72).

El docente de la escuela pública presenta una actitud más relajada hacia la enseñanza, haciendo que las materias sean lineales, menos creativas y poco personalizadas, mientras que en privado el profesor cumple con las exigencias profesionales porque sabe que el colegial para su colegiatura.

El profesor que cuenta con seguridad laboral no siempre se supera ni persigue su autorrealización, lo que busca paradójicamente es mejorar sus ingresos económicos, *“por eso en el sector privado hay mayor interés por hacer bien las cosas y están en un proceso de mejora continua para mantener su empleo”*. (González, 2010, pág. 74)

Otro factor sería los recursos didácticos que en algunos institutos públicos son escasos, mientras que los particulares cuentan con buena solvencia económica, sin embargo en el sector público en los niveles superiores cuentan con laboratorios completos o maquinarias onerosas que el sector privado difícilmente puede adquirir. Terminaría diciendo que la inseguridad de su capacidad de enseñar y transmitir los conocimientos, temor de no ser comprendido, de equivocarse en la metodología, de no ser justo en las evaluaciones y el último puede ser el estrés que afecta a todos, estos y otros factores más influyen en el desempeño profesional de cada maestro.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

La educación inicial promueve el crecimiento integral al desarrollar su creatividad, afianzar su seguridad afectiva y promover la confianza en sus capacidades, lo cual es la base de su desempeño en los niveles educativos siguientes. (Chavarría Olarte, 2011, pág. 98)

En esta fase de formación inicial son muy importante todas las capacidades potenciales que pone el maestro al servicio del educando, porque de esto dependerá como el niño responda a las diferentes enseñanzas en los diferentes estadios del proceso educativo.

“La formación inicial docente dote a los futuros profesores de herramientas para seguir aprendiendo a lo largo de toda su carrera, para ello se requiere que prestemos atención a lo que se ha denominado aprendizaje de la práctica” (Educación., 2009, pág. 41).

La formación pedagógica del docente es muy importante tanto para su vida de profesional como para transmitir sus conocimientos a sus estudiantes en la práctica de todo el proceso educativo. Un profesional bien preparado será un manantial inagotable de saber, pero aquel que carezca de una buena formación integral educativa, será algo vacío, como un papel sin escribir, una historia sin contar, y una vida sin vivir, que nada tiene para dar ni nada que enseñar, pero si mucho que aprender.

La capacitación en este marco se perfiló como reparadora de carencias, constituyéndose en componente clave de la retórica de cambio en Países con procesos de reforma entre los 80 y los 90. (Alba, 2004, pág. 53).

“La formación de los docentes no puede reducirse al aprendizaje de unos contenidos disciplinares para ser enseñado, a unos elementos culturales descontextualizados y a unos principios pedagógicos y didácticos que deben ser aprendidos para aplicarlos”. (Alba, 2004, pág. 60).

La formación del docente debe ser integral en todos los niveles y campos y no reducida al aprendizaje de unos contenidos disciplinares o unos elementos culturales fuera de contexto o unos elementos o principios pedagógicos desactualizados.

“La formación en los aspectos pedagógicos se fundamentará en las propuestas de los profesores en las dinámicas de reflexión de sus propias prácticas, en la discusión y crítica argumentada y en la producción de teoría”. (Alba, 2004, pág. 60)

Un maestro con una buena formación en todos los aspectos pedagógicos poseerá propuestas sólidas y seguras ante las diferentes situaciones o realidades que presenta la realidad actual, en la cual debemos movernos como es la tecnología del internet y todos sus avances y adelantos científicos que la ciencia moderna nos presenta, por esta razón nuestra formación debe ser sólida e integral, no solo en lo intelectual en el saber, en la ciencia, sino en todos el ser de la persona en este caso

Todo maestro en su formación para llegar a ser maestro debe tener una formación sólida y óptima e integral en todos los aspectos del campo educativo especialmente en los principios didácticos y pedagógicos que serán los instrumentos o fundamentos en el desempeño de su labor escolar, que dependerá de la formación inicial, porque es ahí donde se debe solidificar las bases y los conocimientos, para desempeñar con altives su tarea educativa.

1.1.2.2. Motivación.

La motivación debe estar presente en todos los campos, especialmente en el campo educativo, porque debemos estar motivados porque tenemos en nuestras manos la misión de educar y formar a los futuros profesionales de nuestra Patria, esta motivación debe ser también una responsabilidad, porque a esa plantita debemos hacerlo crecer bien y cultivarla con amor.

Por eso fundamentamos estos conceptos con las apreciaciones de algunos autores muy importantes del quehacer educativo.

La motivación lo puede todo y es la vitamina energizante que nos permite alcanzar los objetivos en cualquier punto, la motivación es pieza fundamental en la cultura de la organización porque vitaliza a todas las personas que laboran en ella. (Aldape, 2009, pág. 61).

La motivación en el docente es de suma importancia en el profesor puesto que este factor influye a todos los demás aspectos, por esto cada maestro tendrá las suficientes metodologías para aplicarlos en el proceso de enseñanza aprendizaje.

“La motivación debe generar cada persona dentro de sí mismo y encender la chispa para los demás, aunque en gran parte depende de las autoridades superiores que deben prestar atención a que el ambiente de trabajo sea equilibrado y atractivo para todos”. (Aldape, 2009, pág. 61).

La motivación en todos los docentes debe generar alegría en la adquisición de nuevos conocimientos y como estos se debe transmitir en la hora de la práctica en el desempeño de su labor educativa.

“La motivación del docente influye en el aprendizaje de sus estudiantes, la motivación es un factor importante para lograr un alto desempeño, en la medida en que el docente este motivado crecerá su auténtico empeño en alcanzar la realización de la misión institucional”. (Aldape, 2009, pág. 63)

Por eso es muy importante que el docente este motivado porque enseña con amor, los motiva y les transmite actitudes positivas que impulsan a alcanzar las metas. La motivación no solo beneficia a los docentes sino también a la institución, porque mejora el ambiente laboral con todo el personal de la Institución educativa.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

La relación profesor alumno ha sufrido alteraciones a lo largo del todo el tiempo, por eso el maestro busca estrategias que posibiliten una mejor relación con sus estudiantes para crear ambientes adecuados que posibiliten el buen aprendizaje en el aula, que esta relación sea más constructiva y positiva, mejorando la comunicación interpersonal, al auto conocimiento y el conocimiento del otro, mejorando así las relaciones consigo mismo y con los demás, dejando a un lado los conflictos del contexto educativo.

“En la relación profesor-estudiante es muy importante que el primero se libere de preceptos y estereotipos que mantengan unas expectativas positivas y adecuadas con todos los estudiantes”. (Vieira, 2007, pág. 12).

El maestro debe ser cálido, responsable, honesto, amable, aceptar y acoger con amor a los demás, no juzgar a nadie y dejar que manifiesten libremente sus sentimientos, deben ser empáticos y no directivos.

La relación del profesor hacia el estudiante deber ser buena esto fortalecerá la confianza del estudiante hacia el profesor, esto es muy importante puesto que se rompen barreras y algunos tabúes, pero siempre se debe mantener las distancias como el respeto, recordar siempre que el maestro será el primero y el estudiante será segundo, este segundo aprovechará de sus experiencia, de sus enseñanzas para su ciclo de formación dentro del proceso enseñanza aprendizaje.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La familia en el contexto inicialmente es el responsable del proceso educativo, es en la familia donde se dan las primeras pautas socializadoras y los primeros aprendizajes orientados a la madurez, al cuidado y la responsabilidad.

La familia delega una parte de responsabilidad educativa a la institución escolar la escuela, la asistencia a la escuela favorece a los niños y adolescentes porque aprenden unos conocimientos, unas competencias culturales, siendo en la familia donde se amplía el proceso de socialización y de madurez.

Siempre debe haber diálogo y comunicación entre la familia y las escuela, no se debe crear barreras entre estas dos instituciones. *“La comunicación entre escuela y familia debe darse no solo cuando hay problemas sino más bien para prevenirlos y también para conocernos mutuamente”.* (Guitart, 2009, pág. 58)

La comunicación es muy importante, mucho más entre la escuela y la familia, porque deben estar interrelacionadas para prevenir cualquier problema, además debe ser la familia la que continúe con el proceso educativo, solo de esta manera habrá continuidad lo que el estudiante aprende en la escuela o colegio lo pondrá en práctica en su familia, solo se cumple con esto en parte se cumple el rol que tanto la familia y la escuela debe cumplir.

1.1.2.5. Organización institucional.

“La Organización es el establecimiento de la estructura y procesos necesarios para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, funciones y actividades, con el fin de simplificar el trabajo”. (Munch, 2010, pág. 100).

El propósito y el fin de la organización son para simplificar el trabajo, que todos los procesos resulten fáciles y sencillos, para todos los que laboran en la institución, como los estudiantes y la comunidad. Facilitando el diseño de esquemas coherente y fomenten la eficiencia e iniciativa del personal.

Luego presentamos nueve principios que proporciona la pauta para establecer una organización

CUADRO N° 1.1.

PRINCIPIO	CONTENIDO
DE LA MISIÓN	Al organizar es necesario tener presente que la finalidad primordial de la organización es promover la eficiencia, simplificar el trabajo y no complicarlo. Recordar siempre que la razón de ser de una institución educativa es la educación de los estudiantes.
ESPECIALIZACIÓN	El trabajo se realiza más fácilmente si se subdivide en actividades claramente relacionadas y delimitadas. Mientras más específico y menor sea el campo de acción de un trabajador, mayor será su eficiencia y destreza.
JERARQUIA	Toda institución educativa tiene niveles jerárquicos y la autoridad de cada puesto para mantener el orden y la disciplina y eliminar las fugas de responsabilidades.

PARTIDA DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD	A cada grado de responsabilidad conferida, debe responder el grado de autoridad necesario para cumplir dicha responsabilidad. El que tiene autoridad debe cumplir y responder por sus resultados así presentará reportes e informes acerca de los objetivos alcanzados.
UNIDAD DE MANDO	En cada unidad o área debe existir un solo jefe, de forma que los subordinados obedezcan y reporten de sus actividades a un solo superior.
DIFUSIÓN	Las obligaciones de cada puesto, la filosofía organizacional, los manuales, deben estar a disposición de todos los que tengan relación con el mismo, para propiciar la comunicación y coordinación de todas las áreas de la institución.
AMPLITUD O TRAMO DE CONTROL	Un funcionario escolar no debe ejercer autoridad directa en más de cinco áreas, por eso hay un límite en cuanto al número de subordinados de tal manera que cumplan eficientemente su trabajo o administración.
DE LA COORDINACIÓN	Las áreas y departamentos de la institución siempre deben mantenerse en armonía, por eso el directivo debe buscar el equilibrio adecuado en todas las funciones de la Institución y tener una buena coordinación para alcanzar una productividad buena y la estructura organizacional propicie la armonía para alcanzar los objetivos propuestos.
CONTINUIDAD	Una vez que se ha establecido la estructura organizacional de la institución, requiere mantenerse, mejorarse, adaptarse a las condiciones del medio ambiente.

Fuente: Libro de administración de Instituciones Educativas p.101-102)

Elaborado por: Rengel, Á. (2014)

Para llevar a cabo el proceso de organización es necesario aplicar simultáneamente técnicas y principios en cada una de sus etapas, así tenemos:

- La División del trabajo.
- Coordinación.

CUADRO N° 1.2.

DIVISIÓN DEL TRABAJO	DESCRIPCIÓN DE PROCESOS
	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboran lista con todas las funciones de la institución. • Clasifica y agrupa funciones. • Establece líneas de comunicación e interacción
	DEPARTAMENTALIZACIÓN
	<p>Es la división y el agrupamiento de las funciones y actividades similares en unidades específicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clasifica y agrupa las funciones conforme a su similitud. • Asigna actividades a cada área de acuerdo a su magnitud. • Define las relaciones de autoridad y las funciones de cada área.
	JERARQUIZACIÓN
<p>Son las disposiciones de las funciones de una organización de acuerdo con sus autoridad, rango o importancia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los niveles jerárquicos sean los mismos e indispensables. • El tipo de autoridad lineal o funcional sea definido con claridad. <p>Descripción con claridad los procesos y actividades que se desarrollarían en cada una de las unidades, para llevar a cabo la última etapa de que es la recopilación ordenada y clasificada de todas las actividades necesarias para llevar a cabo, de la mejor manera un trabajo.</p>	
COORDINACIÓN	
<p>Es la armonización de los recursos y los esfuerzos, con el fin de lograr oportunidad, unidad, y sincronía en el desarrollo de procesos, funciones y actividades.</p> <p>La Coordinación se efectúa a través d los diagramas de proceso, los manuales y la definición de líneas y procesos de comunicación informal e informal.</p>	

Fuente: Libro de administración de Instituciones Educativas p.101-102)

Elaborado por: Rengel, Á. (2014)

Luego tenemos los modelos de Organización:

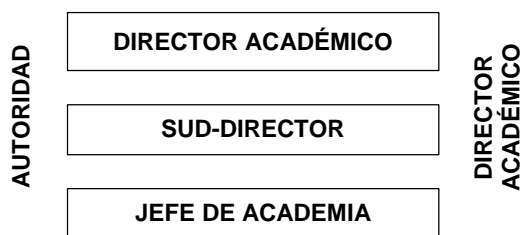
“Son los distintos tipos, sistemas o esquemas de estructuras organizacionales que se puedan implantar en una institución”. (Munch, 2010, pág. 106)

Existen muchos tipos de sistemas que se pueden aplicar a cada institución educativa de acuerdo a su estructura educativa o sea de acuerdo a las expectativas o necesidades de cada Institución, y también porque no decirlo de sus estudiantes e incluso a las propuestas de padres de familias e incluso de la comunidad en la que se encuentra situada. Pero también se debe realizar un estudio que propuestas serían las adecuadas para cada una de las instituciones educativas que ofertan su producto, que es la educación cual sería la visión y la misión de todo este proyecto, a continuación tenemos algunos ejemplos de organizaciones institucionales.

Tenemos la organización lineal o militar.

Se caracteriza porque la toma de decisiones se centra en una sola persona, que tiene la responsabilidad y autoridad centralizada.

CUADRO N° 1.3.



VENTAJAS	DESVENTAJAS
Agilidad en la toma de decisiones y en su ejecución.	Es rígida e inflexible
Se eliminan conflictos de autoridad y fugas de responsabilidad.	La organización depende del hombre clave e indispensable
Útil en pequeñas escuelas	No fomenta la especialización
Fácil mantener la disciplina	Los directivos se saturan de trabajo por eso no se dedican a labores estratégicas.

Fuente: Libro de administración de Instituciones Educativas p.101-102)

Elaborado por: Rengel, S. 2014

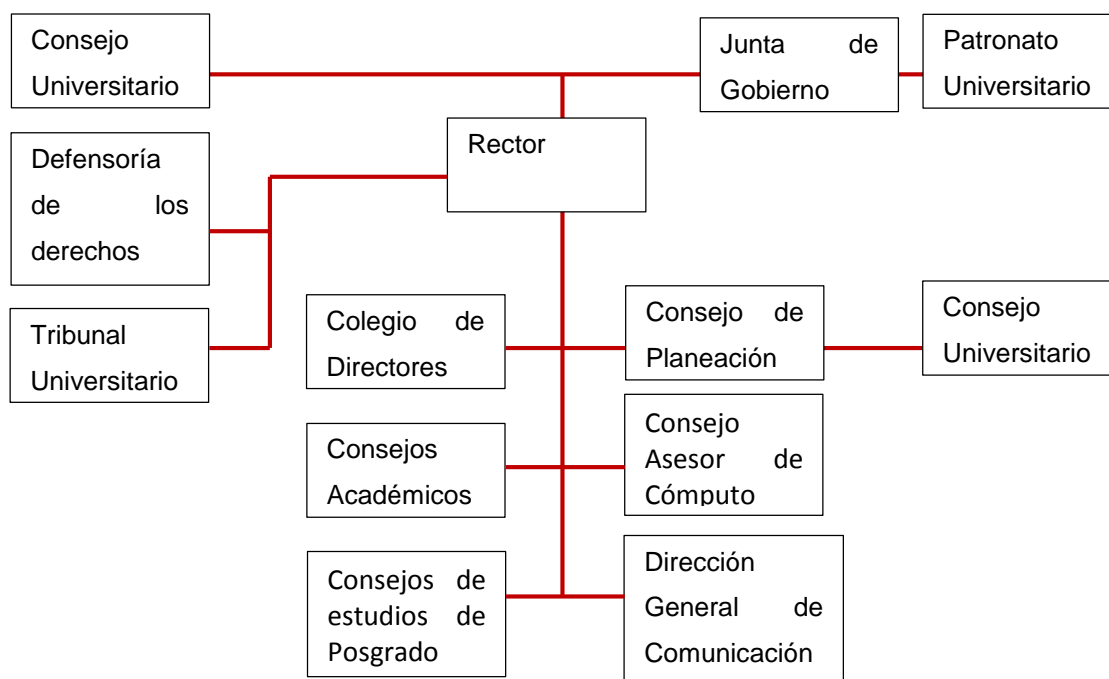
Organización Lineo funcional.

Este es el más usual, por ser la más sencilla, la autoridad y la responsabilidad recae en un solo jefe, esto se ve con frecuencia en las instituciones pequeñas donde el rector o director dirige todo e incluso en algunas escuelas unidocentes donde uno es el que dirige todo e incluso el que da clases a todos los grados o cursos.

Organización Staff

Surgen como consecuencia de la necesidad de contar con especialista capaces de proporcionar información experta a los departamentos de línea, entre las ventajas tenemos: apoyo de conocimientos expertos para la operación y mejora de la institución y promueve la especialización de Staff.

CUADRO N° 1.4



Fuente: Libro de administración de Instituciones Educativas (p.109)

Elaborado por: Rengel, Á. 2014

Organización por comités

Los comités más usuales son:

Directivo que representa a los accionistas de una institución educativa que se encarga de deliberar y resolver asuntos de vital importancia.

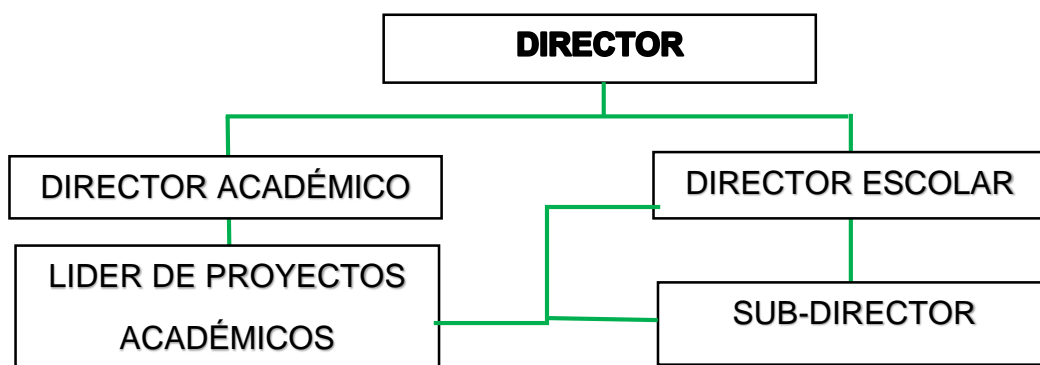
De vigilancia encargados de inspeccionar las labores de los empleados y el consultivo integrado por especialistas que emiten dictámenes sobre asuntos que les son consultados.

Tiene Ventajas: porque sus propuestas son valiosas, la responsabilidad es compartida entre todos y se aprovecha al máximo los conocimientos especializados. En las desventajas las decisiones son lentas y las deliberaciones se tardan, difícil disolver un comité, responsabilizan al comité de las decisiones difíciles.

Organización Matricial o de Matriz, consiste en combinar la departamentalización funcional con la staff y la de proyectos, para realizar un proyecto intervienen varias áreas, existe un director de proyecto que coordina al personal de distintas áreas a más de reportar al jefe reportan al director de proyecto, se caracteriza por que tiene un sistema de mando múltiple o

de varios jefes, su estructura es madura y de mecanismos especiales que modifican los esquemas tradicionales.

CUADRO 1.5.



VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilita el logro de los objetivos por la participación de especialistas. ▪ Mejora la comunicación interdepartamental. ▪ Promueve la participación de personal multifuncional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puede generar confusión acerca de quién pertenece a quien, falta de delinear la autoridad. ▪ En ocasiones se da conflictos de poder entre los directivos involucrados. ▪ Operan mediante reuniones despreocupándose de otras funciones. ▪ Pueden presentar resistencia al cambio.

Fuente: Libro de Administración de Instituciones Educativas (p.111-112)

Elaborado por: Rengel, Á. (2014)

Entre los tipos de Departamentalización tenemos: La Funcional consiste en agrupar las actividades análogas según su función primordial. Por servicios su característica es que proporciona diversos servicios. La geográfica o por campus, se da cuando se realizan actividades en sectores alejados físicamente. Por divisiones cuando se forman unidades departamentales para obtener ventajas económicas, de eficiencia y ahorro de tiempo.

“Las técnicas de organización son herramientas necesarias para llevar a cabo una organización racional”. (Munch, 2010, pág. 114)

Entre las técnicas de organización más conocidas tenemos:

CUADRO 1.6.

TECNICAS DE ORGANIZACIÓN	CONCEPTO
ORGANIGRAMA	Es la representación gráfica de la estructura formal de una organización, que muestra las interrelaciones, las funciones, los niveles jerárquicos, las obligaciones y líneas de autoridad, se clasifica por su objeto, por su área y por su contenido.
LOS MANUALES	Son documentos que contienen en forma ordenada y sistemática información acerca den la organización de la institución.
DIAGRAMAS DE PROCESO O DE FLUJO	Un procedimiento es la secuencia cronológica de pasos de carácter repetitivo requerido para realizar una actividad.
ANALISIS DE PUESTOS	Es una técnica que se detalla pormenorizadamente las labores que se desempeñan en una unidad de trabajo de manera específica e impersonal, así como las características, conocimientos y competencias que debe poseer el personal que lo desempeña.

Fuente: Libro de administración de Instituciones Educativas (p.115-124)

Elaborado por: Rengel, Á. (2014)

1.1.2.6. Políticas educativas.

“Son declaraciones o interpretaciones generales que guían el pensamiento para la toma de decisiones administrativas o para supervisar las acciones de los subordinados con el objeto de decidir cuestiones antes que se conviertan en problemas”. (Herrera Montalvo, 2012, pág. 126)

Este autor manifiesta que las políticas son declaraciones que ayudan a consolidar una institución, estas normas ayudan a prevenir problemas por eso son importantes porque ayudan a la buena marcha de una empresa o institución educativa, que oferta algo. Como manifiesta este autor: *“Las políticas requieren cierta flexibilidad de los contrarios se convierten en reglas, por lo mismo se constituye en un medio para estimular la libertad y la iniciativa, dentro de ciertos límites. Es necesario aclarar que no todas las políticas son expresas”.* (Herrera Montalvo, 2012, pág. 126)

Las políticas no deben ser cerradas sino flexibles deben motivar y estimular la libertad bajo ciertos parámetros que ponen límites para la buena marcha de proceso educativo en el caso de las instituciones educativas, las cuales estamos abordando.

Es importante mencionar que en el Ecuador según el art. 18 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011 declara en cuanto a las políticas nacionales de evaluación educativa.- El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional establece las políticas nacionales de evaluación del Sistema Nacional De Educación, que a su vez sirven de marco para los procesos evaluativos realizados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

El universo de personas o establecimientos educativos que serán evaluados y la frecuencia de dichas evaluaciones deben estar determinados en las políticas de evaluación fijadas por la autoridad educativa nacional.

1.1.3. Características del desempeño docente.

En su ejercicio encierran los campos prioritarios en los cuales se desarrolla su labor, puntualiza también los aspectos básicos en cada uno de ellos y los modula de manera coherente las numerosas tareas en función de los procesos de gestión que realiza.

No narra la multiplicidad de las acciones que desarrolla para no generar sensación de perfeccionismo, el trabajo lo representa en un modelo que disminuye su complejidad.

“La característica central es su sencillez dado que el innumerable conjunto de acciones se puede representar en pocos campos, están lo suficientemente acoplados entre sí, generando la robustez, es decir la resistencia del modelo a su resquebrajamiento o dispersión de los elementos”. (Montenegro, 2007, pág. 47).

Según Santillana S.A., (2013) los profesores creativos son mas sobresalientes y exitosos para conseguir el crecimiento académico y personal de sus estudiantes. Algunas características de estos profesores son las siguientes:

- ❖ Requieren que sus estudiantes utilicen procesos mentales de niveles elevados como el pensamiento crítico, una comprensión profunda y creatividad para resolver problemas.
- ❖ Incorporan preguntas y comentarios de sus estudiantes en sus clases. En estas se presentan discusiones y análisis realizados por parte del grupo.

- ❖ Involucran activamente a sus estudiantes en el proceso de aprendizaje. Los educadores no pasan mucho tiempo en sus mesas escuchando o esperando pasivamente. Cuando trabajan en su lugar, tratan temas interesantes que requieren indagación, exploración y razonamiento.
- ❖ En sus clases conservan un enfoque fuertemente académico, pero al diseñarlas de manera eficiente estimulan la potencialidad de sus estudiantes.
- ❖ Sus clases son planificadas y reflexivas, aunque al aplicarlas son flexibles para permitir el descubrimiento espontáneo. Son sensibles, especialmente a las señales de que sus lecciones no están funcionando y deben ser adaptadas a una situación real de interés grupal. Buscan continuamente mejorar su enseñanza. Producen clases que acrecientan las destrezas de sus estudiantes.
- ❖ Ajustan sus técnicas pedagógicas al nivel de desarrollo de sus estudiantes y gradualmente los llevan a niveles superiores de conocimiento. Esto incluye reconocer y remediar las deficiencias en cada nivel de habilidad.
- ❖ Inician sus clases con comentarios bien estructurados o haciendo uso de organizadores gráficos que les permitan ubicar los conocimientos. También son cuidadosos en usar el lenguaje apropiado para sus estudiantes.
- ❖ Emplean el sentido del humor en clases, que no es simplemente contar chistes sino que hacen bromas bien intencionadas a los estudiantes esto contribuye a desarrollar una buena relación en el salón de clases.
- ❖ Aunque enfrentan los mismos problemas que cualquier otro profesor, tienen confianza en su habilidad para superar los desafíos que se les presentan. Sienten que sus esfuerzos pueden hacer la diferencia en la vida de los estudiantes.
- ❖ Demuestran empatía hacia sus estudiantes y manifiestan gran interés por comprenderlos. Muestran sensibilidad hacia los antecedentes culturales de cada uno de sus educandos, y una manera de manifestarla es llegando temprano a la clase para ir dialogando con ellos a medida que ingresan.

- ❖ Buscan información sobre temas pedagógicos en revistas, páginas web especializadas y libros pedagógicos y parecen estar mejor dispuestos a desarrollar profesionalmente la propuesta curricular.
- ❖ Discuten sus ideas acerca de la enseñanza con sus colegas y solicitan la opinión de los padres, estudiantes, directores y especialistas en educación.
- ❖ Creen en verdad en el valor de la asignatura que imparten. Casi sin excepción, irradian entusiasmo por lo que están enseñando y lo hacen de una forma que demuestran ese sentimiento. Se puede sentir que realiza su trabajo con energía y gusto.
- ❖ Propician oportunidades para que los estudiantes busquen ayuda extra si fracasan, son accesibles. Observan las señales de los escolares que requieren apoyo individual, que no aprenden o que no están atentos. Cotejan frecuentemente el progreso de sus estudiantes, hasta que esos demuestran avances en los temas que se les están impartiendo.
- ❖ Evitan avergonzar a sus estudiantes, no recurren a la intimidación para lograr que colaboren ni muestran favoritismo hacia los estudiantes selectivos. Tienen opiniones positivas de sus estudiantes tanto como de sus colegas y de los directores. Las investigaciones demuestran que los profesores ineficaces son más propensos al sarcasmo, a avergonzar, a ridiculizar, gritar y reprender. En los salones de clases con logros elevados, existe cooperación, calidez y se invita a la convivencia.
- ❖ Incorporan en sus clases una variedad de estrategias pedagógicas. Tienden a no hacer las mismas cosas de la misma manera por demasiado tiempo. Sus maneras de impartir clases son muy diversas.
- ❖ Usan variados estímulos, además de la crítica. Más aun, han encontrado que la crítica se relaciona negativamente con los logros del estudiante. No obstante, dan una retroalimentación correctiva siempre que es necesario para ayudar a los estudiantes a rectificar errores.
- ❖ Mantienen el control en su salón de clase, pero no se obsesionan con esa idea. Invierten su tiempo en la prevención de los problemas de disciplina desarrollando relaciones positivas con sus estudiantes y planificando lecciones interesantes y bien organizadas. Tienen mayor aptitud para intervenir y zanjar los problemas desde su inicio, y no les gusta enviar a sus estudiantes a la dirección, castigar o llamar a sus padres para quejarse de del mal comportamiento.

- ❖ Vigilan constantemente su clase y están pendientes en todo momento de los que sucede, esto lo hacen moviéndose por el salón y manteniendo un contacto visual constante con todos los educandos, jamás dejan solos a sus estudiantes.
- ❖ Enseñan a sus estudiantes rutinas de clase, como que hacer cuando terminan pronto algo que les han asignado o como obtener ayuda extra.
- ❖ Disfrutan y creen en lo que están enseñando, trabajan duro en ello y no les importa invertir su tiempo planificado clases bien organizadas.
- ❖ Dan instrucciones claras y sus representaciones no son confusas. Prestan atención a las señales no verbales que indican que sus estudiantes no están comprendiendo, y hacen los ajustes necesarios sobre la marcha.

Todo docente debe reunir estas características en su desempeño docente, para poder alcanzar sus logros profesionales que deben ser demostrados en las enseñanzas adquiridas por los estudiantes.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Tener conocimientos prácticos y actualizados, poseer contenidos y tener capacidades para trabajar con el educando, también debe renovar constantemente las capacidades creativas como sus conocimientos, para estar en concordancia con la vida actual que demanda nuevas destrezas, comprensiones y teorías. (González, 2010, pág. 49)

Los desafíos son innumerables pero citamos algunos: como es poseer conocimientos prácticos y actualizados, conocer, dominar contenidos y aplicarlos para que el educando aproveche de estos saberes y el maestro se siente conforme y satisfecho con lo que sabe y como esos conocimientos los transmite a sus estudiantes, aún más completa y satisfactoria serán cuando esos desafíos se vayan convirtiendo en realidades.

“Que el maestro se vuelva competente emocionalmente y perfeccione sus actitudes para trabajar con grupos cada vez más difíciles reto tanto a nivel cognitivo como actitudinal”.
(González, 2010, pág. 49)

Otro de los desafíos es que el maestro sea equilibrado emocionalmente y cada día perfeccione sus actitudes para que el trabajo sea progresivo tanto en lo cognitivo como en el actitudinal, de esta manera los desafíos poco a poco desaparecerán

“Que mantenga la calma ante los múltiples obstáculos que tiene en el día y no dejar que los imprevistos a los cuales está expuesto influyan en sus relaciones grupales, con sus compañeros y hasta con su familia”. (González, 2010, pág. 62)

El maestro debe vencer sus temores, inseguridades, el estrés y debe educar a una sociedad globalizada, materialista, donde los valores poco a poco se van perdiendo.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

El desarrollo profesional exige una profunda preparación en todos los campos y niveles educativos para responder responsablemente a la sociedad, social, cultural, deportiva, religiosa, a la globalización y al materialismo en el que estamos viviendo, solo así mejoraremos la educación de todos los niveles de los centros educativos, para que los futuros profesionales respondan con conocimiento de causa a las necesidades de cada tiempo.

Por eso los profesionales actuales debemos dejar claro debemos poseer una serie de conocimientos, estrategias, métodos, saberes actualizados que respondan a las necesidades educativas actuales, porque solo aquellos que están calificados y cualificados son los aptos y autorizados que realzar esta labor, y se debe demostrar en la practica el dominio de cada área en la que se desempeña.

“Durante el desarrollo de su tarea los profesores se apropien de saberes y de una cultura escolar que va configurando una particular manera de formación permanente, y establecer nuevos vínculos en la relación teoría práctica, esto implica ampliar la formación universitaria, porque es a partir de esta experiencia pedagógica donde el profesional se apropia de conocimientos, valores, formas de vivir, y sobrevivir en las instituciones”. (Ardiles, 2005, págs. 18 - 19)

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Debe existir una buena relación o pacto entre la escuela-familia-comunidad, porque están íntimamente relacionadas y cada uno tiene su propio rol en la educación de las personas, así la familia es la célula principal donde se educan y se forman las personas, las escuela los educa más en saberes intelectuales, sociales, científicos e incluso religioso en algunos establecimientos y en la comunidad es en donde el individuo las pone en práctica o aprende otros modos, comportamientos propios de cada lugar.

Estos tres grupos deben caminar juntos y participar en todos los procesos pedagógicos y en el aprendizaje de los: estudiantes, hijos, y sujetos integrantes de la sociedad. Por este motivo

la experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes se conviertan en oportunidades de aprendizaje, que sirvan a la familia para que comprendan y conozcan los tipos de aprendizajes que deben promover hoy las instituciones educativas con la ayuda de las autoridades del sector y proponer otros que se consideren necesarios e importantes para sus hijos que son el futuro de la Patria.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

La Práctica Docente es una etapa muy importante en el proceso de formación de los futuros maestros con la finalidad de aumentar y alimentar la experiencia en las actividades docentes utilizando esquemas y paradigmas didácticos propios o apropiados a cada situación, lugar y tiempo.

Esta práctica permite al aspirante conocer el campo o la realidad en la que se va a desenvolver, los mecanismos, estrategias, técnicas, métodos que va a utilizar en el desempeño de su misión, lo que debe y no debe hacer como profesional en este campo, debe conocer los aspectos legales, constitucionales, institucionales, propios de cada País, región o lugar, esto lo recibe el futuro maestro en un periodo lectivo de clases como asignatura la cual debe aprobar con una calificación determinada por la universidad UTPL en nuestro caso. En esta etapa adquirimos toda la fundamentación teórica, para luego llevarlo a la práctica ya como profesional de la docencia.

Estas clases prácticas que se realiza en una institución de nivel primario o medio, que ha sido asignado o autorizado por la autoridad (universidad) o persona que realiza esta actividad docente como requisito legal obligatorio para la obtención de un título de segunda enseñanza.

1.2. Gestión educativa.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

La gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o para alcanzar un fin determinado. Se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. (Lujambio A. , 2010, pág. 55)

A la Gestión educativa se le puede llamar como el conjunto de acciones u operaciones que deben estar integradas para lograr unos objetivos a corto o largo plazo que se pretende alcanzar.

“Es el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, trabajan en grupo, alcancen con eficiencia metas seleccionadas”. (Herrera Montalvo, 2012, pág. 9)

Este autor manifiesta que la gestión educativa es el proceso que ayuda a mantener a las personas trabajando para alcanzar las metas que deben ser alcanzadas con eficiencia.

Es el cumplimiento de una función bajo el mandato de Otro. (Herrera Montalvo, 2012, pág. 9)

Montalvo Herrera manifiesta que cuando uno está al mando de otros eso se llama gestión educativa.

Proceso que se define como el conjunto de actividades concatenadas que van añadiendo valor, y que sirven para lograr el producto educativo y los resultados del colegio. (Aguilera, 2004, pág. 91)

Aguilera manifiesta en cambio que es un conjunto de actividades concatenadas para conseguir resultados en donde el producto educativo debe estar de acuerdo a las expectativas de la misión y la misión de la Institución.

La gestión educativa es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las actividades de trabajo con el propósito de lograr los objetivos o metas de la organización de manera eficaz y eficiente. También es el conjunto de trámites que se llevan a cabo para concretar un proyecto.

La gestión es un proceso que orienta al fortalecimiento de proyectos educativos propuestos por las instituciones educativas, que mantengan su autonomía y enriquezcan los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales.

1.2.2. Características de la gestión.

Que sea Incluyente y participativa que tenga una actitud de escuchar, dialogar, participar cooperar, preguntar, conocer, aceptarlas necesidades del otro, en el ámbito educativo deben participar toda la comunidad educativa, Jefes de sector, supervisores, Asesores técnicos, personal directivo, docentes, administrativo escolar y padres de familia. (Lujambio A. , 2010, pág. 73)

Las características que presenta Lujambio es participativa, en donde deben participar toda la Comunidad Educativa en todas las actividades, programas y otros eventos de la institución.

“Que sea reflexiva en la acción es decir la revisión constante de la práctica profesional de quienes desarrollan funciones de supervisión para asegurar el alcance de los propósitos planteados”. (Lujambio A. , 2010, pág. 74)

Otra característica es que sea reflexiva en la acción, en el intercambio sea crítico y pasivo, que sea contante en la revisión de la práctica profesional para asegurar los alcances de los propósitos.

Dialogo informado posibilita la comunicación y el intercambio crítico y positivo entre todos los integrantes del equipo de supervisión. *“Para favorecer la expresión de ideas y opiniones para establecer acuerdos, definir objetivos, estrategias y metas para mejorar comunicación e interacción entre los distintos sectores educativos”.* (Lujambio A. , 2010, pág. 74)

Otra característica son las relaciones horizontales, esta interacción entre los miembros de grupo de supervisores y asesores técnicos favorecen porque crean ambientes de confianza que permiten potencias las capacidades individuales y colectivas, rompiendo la cultura de la jerarquía fortaleciendo la colaboración, solidaridad y participación.

El trabajo colegiado implica un alto nivel de compromiso y responsabilidad de cada uno de los integrantes de la comunidad escolar en los diferentes momentos de participación.

“El liderazgo compartido, requiere una coordinación académica profesional y flexible en su equipo para guiar las actividades, la autoridad se ejerce como una forma de gobierno desde la perspectiva de un liderazgo compartido”. (Lujambio A. , 2010, pág. 75)

El liderazgo se debe ejercer como una forma de gobierno con liderazgo compartido.

“Fomenta la participación social como los padres de familia en asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos, también abrir espacios para la constitución de los Consejos Escolares de Participación Social (CEPS) instancias que pueden conformarse con las Asociaciones de Padres de Familia, con las Autoridades locales y con las organizaciones de la sociedad civil, entre otros grupos para que contribuya a mejorar el servicio educativo”. (Lujambio A. , 2010, pág. 75)

El liderazgo fomenta la participación social, abre espacios para la creación de Consejos escolares de participación social, en concordancia con las autoridades con el único fin de mejorar el servicio educativo.

1.2.3. Tipos de gestión.

El concepto de gestión tiene al menos tres grandes campos de significado y de aplicación. El primero está relacionado con la acción, donde la gestión es hacer que se realice o se obtenga algo, como un objetivo determinado, es decir está en la acción cotidiana de los sujetos.

El segundo es el campo de la investigación, donde se trata del proceso formal y metódico para producir conocimiento, sobre los fenómenos visibles en el campo de la acción, sea para representar, entender o para explicar tales fenómenos.

El último es el de la innovación y el progreso, creando nuevos modelos de gestión para la acción de las personas, que transformen y enriquezcan para que la acción sea más eficiente utilizando mejor los recursos disponibles.

La gestión en el campo educativo para su estudio en niveles como el: institucional, escolar, pedagógico y estratégico.

Gestión Institucional: comprende todas las acciones de orden administrativo, gerencial, de política de personal, económico-presupuestal, de planificación, de programación, de regulación y de orientación, como medio y fin responde a propósitos asumidos como fundamentales, que se convierten en acciones estratégicas que tienen como objeto promover el desarrollo de la educación. (Lujambio A. , 2010, págs. 58 - 60)

Gestión escolar ha sido objeto de diversas conceptualizaciones que buscan reconocer la complejidad y la multiplicidad de asuntos que la constituyen. Es el conjunto de procesos y fenómenos que suceden en el interior de la escuela. (Lujambio A. , 2010, pág. 60)

En la gestión pedagógica se concreta la gestión educativa en su conjunto, está relacionado con las formas en que docente realiza los procesos de enseñanza, como suma el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, como lo evalúa y la manera de interactuar con los alumnos y padres de familia. (Lujambio A. , 2010, pág. 62)

“La gestión estratégica constituye el hilo conductor del proceso de formación y desarrollo de competencias en educación, también es una competencia en si misma y al mismo tiempo una meta competencia porque involucra a varias en su aplicación”. (Lujambio A. , 2010, pág. 64)

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente

Cornejo y Redondo (2001) plantea que para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso debiera producir satisfacción y favorecer aspectos motivacionales y actitudinales en los participantes de los siguientes niveles.

Institucional, está relacionado con al ambiente institucional y aborda elementos de estilo de gestión, normas de convivencia y grado de participación de la comunidad.

Del interior del aula que tiene relación con el ambiente del aprendizaje y aborda elementos de relación profesor-estudiante, metodología de enseñanza. etc.

Interpersonal relacionado con creencias y atribuciones personales y se relaciona con el auto concepto de alumnos y profesores, creencias y motivaciones y expectativas sobre los otros.

Existen varios modelos para la evaluación del desempeño docente pero se debe escoger aquellos que son más aceptados en los diferentes escenarios de las sociedades actuales. En este marco el erudito académico Valdez (2002) plantea cuatro modelos de evaluación.

Modelo centrado en el perfil del docente ideal, con el aporte decidido de directivos, docentes y alumnos, aunque es difícil alcanzar las características del profesor ideal por la dificultad de cumplir en la práctica.

Modelo centrado en los resultados obtenidos, se base en la verificación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los alumnos. Es importante cuantificar la calidad de los resultados obtenidos por el docente pero no se debe considerar como el único responsable ya que se puede perder la óptica de aspectos positivos muy propios del docente como: estrategias utilizadas en el proceso educativo y esfuerzos en el manejo de grupos con una gama de dificultades académicas y sociales.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula de clase, se apoya en las habilidades del profesor para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula, modelo que ha sido cuestionado porque subestima el producto del docente, porque se puede beneficiar o perjudicar al docente por razones afectivas muy ajenas a su efectividad.

Modelo de la práctica reflexiva que tiene como fundamento el saber reflexionar ante una cantidad de sucesos donde el docente: afronta, analiza y resuelve problemas, según Valdez es un modelo completo porque busca la mejora de todo el proceso, sin embargo no involucran a los estudiantes, que son el producto de su labor.

Estándar es como el marco de referencia para la emisión de juicios de valor relacionado con las características de su entorno. Según las maestras españolas María Antonia Casanova, para la elaboración de dichos estándares deben tomarse en cuenta los siguientes componentes.

- 1) Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo.
- 2) Competencias relacionadas con la sociabilidad, pedagógica, metodología, refuerzo de habilidades y destrezas básicas de los estudiantes, los procedimientos de evaluación y medición de logros.
- 3) Participación en el diseño macro curricular.
- 4) Asistencia regular el trabajo docente.
- 5) Participación en el diseño micro curricular y grado de su cumplimiento.
- 6) Elaboración de textos y otros materiales de apoyo didáctico.
- 7) Dirección de seminarios y otros actos académicos.
- 8) Traducciones de libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio sea necesaria.
- 9) Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.
- 10) Participación en tribunales de titulación o grado; y
- 11) Tutorías.

Todo este subtema ha sido tomado y resumido de: (Universidad Estatal de Santa Elena, 2012)

1.2.4.1. Ámbitos de la gestión Legal.

Dentro del marco legal en lo que se refiere a los Estándares de calidad educativa en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011 Art. 14 menciona:

1. Los Estándares de calidad educativa, definidos por el Nivel Central de Autoridad Educativa Nacional, son descriptores de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos;
2. Los Indicadores de calidad educativa, definidos por el Nivel Central de Autoridad Educativa Nacional, señalan qué evidencias se consideran aceptables para determinar que se haya cumplido los estándares de calidad educativa; y,
3. Los Indicadores de calidad de la educación, definidos por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, se derivan de los indicadores de calidad educativa, detallan lo establecido en ellos y hacen operativo su contenido para los procesos de evaluación.

En la actualidad se están desarrollando estándares generales de desempeño profesional de docentes y de directivos. A futuro se formularán estándares e indicadores para otros tipos de

profesionales del sistema educativo tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares.

1.2.4.2. Ámbitos de la gestión del Aprendizaje.

Los Estándares del aprendizaje son descriptores de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar, desde el primer año de educación general básica hasta el tercer año de bachillerato.

Los Estándares de aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. El Currículo nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante en cada año lectivo pueda ir aproximándose a estos estándares. Como consecuencia de esto tenemos, que si se aplica el currículo nacional de manera adecuada los estudiantes alcanzarán los estándares de aprendizaje.

Estos estándares corresponden a cuatro áreas básicas que citamos a continuación: Lengua y Literatura, Matemáticas, Ciencias naturales y Ciencias Sociales, que se establecen en cinco niveles que permites visualizar la progresión del aprendizaje que se espera de los estudiantes en los dominios centrales de cada área curricular. Los niveles de programación están organizados así:

CUADRO N° 1.7.

Primer Nivel	Al Término del primer año de Educación General Básica.
Segundo Nivel	Al Término de CUARTO AÑO de Educación General Básica.
Tercer Nivel	Al Término de SEPTIMO AÑO de Educación General Básica
Cuarto Nivel	Al Término de DECIMO AÑO de Educación General Básica.
Quinto Nivel	Al Término de TERCER AÑO de Bachillerato

Fuente: Ministerio de Educación

Elaborado por: Rengel Balseca, Ángel

CUADRO N° 1.8.

AREA: CIENCIAS NATURALES	
Estándares:	Dominios de Conocimiento
Estos se organizan en los siguientes	<ul style="list-style-type: none"> a. El Planeta tierra como un lugar de vida. b. Dinámica de los ecosistemas. c. Sistema de Vida. d. Transferencia entre energía y materia.

dominios de conocimiento.	Estos dominios se progresan en cinco niveles
AREA: LENGUA Y LITERATURA	
Los estándares de Lengua y Literatura se organizan en los siguientes dominios	<p style="text-align: center;">Dominios de Conocimiento</p> <p>a. Comunicación Oral. b. Comprensión de textos escritos. c. Producción de textos escritos.</p> <p>Estos dominios se progresan en cinco niveles.</p>
AREA: ESTUDIOS SOCIALES	
Los estándares de esta área se organizan en los siguientes dominios.	<p style="text-align: center;">Dominios de Conocimiento</p> <p>a. Construcción histórica de la sociedad. b. Relación entre la sociedad y el espacio geográfico. c. Convivencia y desarrollo humano.</p> <p>Estos dominios se progresan en cinco niveles.</p>
AREA: MATEMÁTICA	
Los estándares de esta área se organizan en los siguientes dominios	<p style="text-align: center;">Dominios de Conocimiento</p> <p>a. Números y funciones b. Álgebra y Geometría c. Estadística y probabilidad.</p> <p>Estos dominios se progresan en cinco niveles</p>

Fuente: Ministerio de Educación

Autor: Rengel Balseca, Ángel S.

1.2.4.3. Ámbitos de la gestión de la planificación.

La planificación comprende la definición de objetivos o metas de la organización, el establecimiento de una estrategia general para alcanzar esas metas y el desarrollo de una jerarquía completa de planes, para integrar y coordinar actividades, también se ocupa de los fines y de los medios. (Rojas Quiñones, 2006, pág. 135)

“Es el proceso de preparación de un conjunto de decisiones para actuar en el futuro, orientado a lograr los fines con medios óptimos”. (Paris Roche, 2005, pág. 14)

“En la planificación se analiza el entorno, se selecciona y se fija objetivos, se elige estrategias, selección de proyectos y programas”. (Paris Roche, 2005, pág. 15)

La Planificación tiene como fuente principal la dirección participativa por objetivos, que tienen los siguientes fundamentos.

- a. “Todo lo que se hace en una organización debe tener un objetivo definido.
- b. El objetivo es el núcleo de la actuación de una organización.
- c. La motivación de las personas su participación y su esfuerzo son los ejes de la misma.
- d. El control y la retroalimentación permiten la mejora y la adaptación de las organizaciones al cambio permanente”. (Paris Roche, 2005, pág. 16)

1.2.4.4. Ámbitos de la gestión del liderazgo y la comunicación.

Los líderes de éxito además de organizar, dirigen y supervisan, entablan relaciones con toda la comunidad escolar, se centran en las personas y personifican unos valores y unas prácticas coherentes que tratan de compartir con los demás. (Argos, 2013, pág. 32).

“El liderazgo para Rojas y Gaspar 2006 sería: el arte de conducción de seres humanos”. (Argos, 2013, pág. 47).

“Según Leithwood & Riehl (2009, 20) es la labor de movilizar e influenciar en otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela”. (Argos, 2013, pág. 61).

El liderazgo educativo se instituye como una de las competencias esenciales a las que el cuerpo docente y los equipos directivos de los centros educativos deben dar la importancia merecida, con la finalidad de manejar la cuestión del liderazgo con ciertas garantías de desempeño, en un contexto socio-educativo ampliado y abierto el mundo. (Argos, 2013, pág. 62)

Así los directores serían los líderes de los líderes educativos, Así el liderazgo del docente en el aula no radica en su nivel de experto en la docencia y el aprendizaje, sino en la capacidad de hacer trabajar a todos los estudiantes en concreto de enseñar a los educandos a que aprenda hacer lo que necesita saber. (Argos, 2013, pág. 102)

El profesor debe ir haciendo que el aula será ese espacio personal para los alumnos, punto de encuentro, de vivencias, inquietudes, juegos, ilusiones, relaciones. Etc. Por eso el liderazgo en el aula ha de ser considerado como un medio o instrumento al servicio de los fines educativos.

“El liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos despertando entusiasmo en la consecución de una visión y una misión compartidas orientando el desempeño y guiando con el ejemplo”. (Aguilera, 2004, pág. 44)

La comunicación es el proceso porque se da la transferencia de información entre el emisor y el receptor, siempre y cuando los dos comprendan el mensaje.

Por eso los directivos institucionales deben estar atentos a las estrategias comunicacionales para evitar problemas en sus relaciones afectivas entre los integrantes de la institución escolar.

Para que la comunicación sea efectiva en las instituciones educativas se debe tener en cuenta los siguientes principios: donde la comunicación debe ser creíble, veraz y oportuna, clara, fluida, que facilite el diálogo, que ayude a comprender y no confunda y exista confianza y aceptación.

Por eso los gerentes educativos deben considerar los principios de la comunicación para mejorar las relaciones interpersonales con todo el personal, utilizando un lenguaje simple, concreto y directo se pueden superar muchas dificultades.

Las claves para mejorar la comunicación pueden ser: Que todo el personal tenga conocimiento de las metas y objetivos, que la comunicación sea más frecuente y formal, el director sea un efectivo transmisor y receptor y administren bien el tiempo.

Evidentemente, la comunicación en cualquier institución educativa es de mucha importancia, porque se tiene en cuenta las características personales de los docentes, porque quien tiene la información y sabe comunicar tiene gran poder sobre los demás. Todo sobre la comunicación he tomado algunas referencias del siguiente texto. (Rodríguez Pirela, 2006, págs. 26-51)

Tanto el liderazgo y la comunicación no pueden estar separados porque cada uno aporta con sus enseñanzas para la buena marcha y desarrollo de las instituciones educativas. Por eso un buen líder sabe comunicar a sus seguidores y estos comprenden e interpretan su mensaje.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Existen diferentes definiciones de lo que es una estrategia las mismas que se mencionan a continuación:

“El término estrategia proviene del griego strategas que significa uso y asignación de recursos”. (Munch, 2010, pág. 62)

Una estrategia representa una manera de identificar el futuro a largo plazo de una organización en este caso la escuela. (Gonzalez Maria, 2008)

“Las estrategias de aprendizaje son procesos que sirven para efectuar tareas intelectuales, que tiene carácter intencional, están dirigidas a una meta y son herramientas básicas para adquirir, procesar, recuperar y transformar la información”. (Iglesias Cortizas, 2006) p. 132

1.3.2. Tipos de estrategias.

De acuerdo al tipo de estrategia las mismas se ven asociadas con lo siguiente:

- Afecta a la organización considerada en su globalidad.
- Tiene que ver con los progresos de una educación.
- Contempla medidas que permitan que los avances sean sostenibles.
- Toma en consideración las características del entorno, a las cuales habrá de ajustarse la dirección adoptada.

Con estos parámetros podemos definir los distintos tipos de estrategias:

Estrategias de repetición.- son actividades que tienen un control cognitivo mínimo entre las cuales señala, tareas de copia o de repetición.

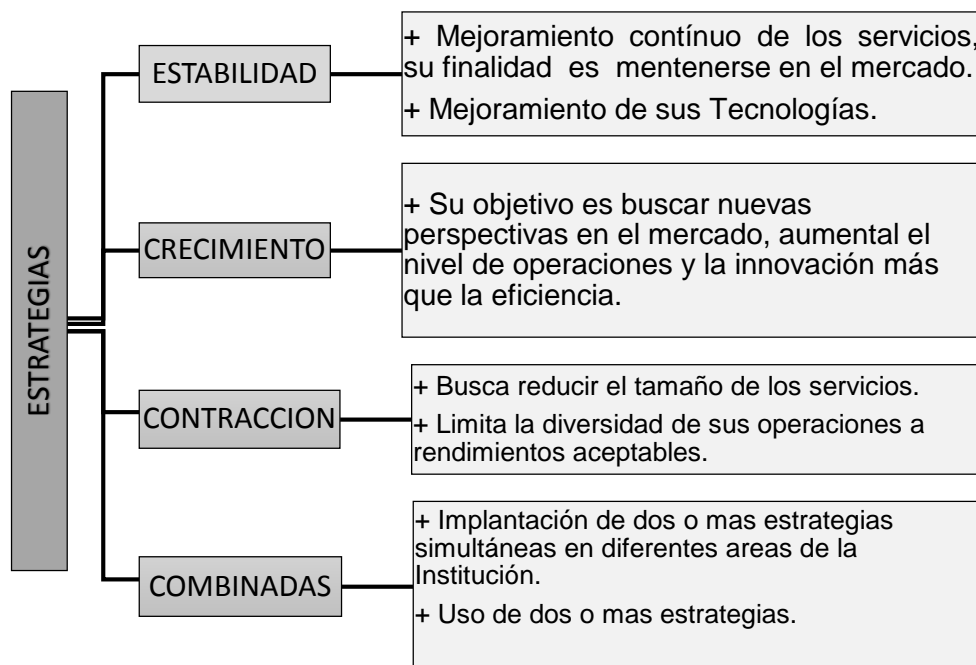
De elaboración.- son actividades que suponen un control bajo, pero que establecen conexiones entre los conocimientos previos del sujeto y los recién adquiridos, que utilizan para hacer tareas de toma de notas, esquemas o resúmenes.

De Organización.- son actividades que suponen un control cognitivo superior y que implican categorización y estructuración de la información a través de redes semánticas.

De regulación.- son actividades de control cognitivo elevado y hacen referencia a la utilización de habilidades meta cognitivas.

También se pueden considerar estrategias claves para el mejoramiento de las instituciones educativas como lo demuestra a continuación el siguiente cuadro.

CUADRO 1.9.



Fuente: Libro Administración de Instituciones Educativas. p.63.

Elaborado por: Rengel B, Ángel S.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Las estrategias en cuanto a la gestión legal es importante que se conozcan aspectos como:

Los niveles y subniveles educativos, para que pueda existir una aplicación adecuada de las estrategias a implementar para cada uno de estos como lo menciona el art. 27 del Reglamento General a la ley organica de educacion intercultural, (2011) el Sistema Nacional de Educacion tiene tres niveles: Inicial, Basica y Bachillerato.

Construcción del código de convivencia como lo menciona el art. 89 Reglamento General a la ley organica de educacion intercultural, (2011) El Codigo de Convivencia es un documento publico construido por los actores que conforman la Comunidad Educativa. En este se deben detallar los principios, objetivos y politicas institucionales que regulen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa; para ello, se deben definir metodos y procedimientos dirigidos a producir, en el marco de un proceso democratico, las acciones indispensables para lograr los fines propios de cada institucion.

Creacion del Reglamento Interno de cada institucion que servira para una mejor relacion entre los estudiantes, docentes y Padres de familia.

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

“La rutina y la improvisación han sido y continúan siendo las principales enemigas de la eficiencia y eficacia de la educación, donde está en juego la formación y habilitación de las nuevas generaciones”. (Izquierdo Arellano, 2000)

Es relevante reconocer que se debe planear cuidadosamente el trabajo académico para proporcionar a los estudiantes una orientación confiable y segura, pues esto sin duda afectara positiva o negativamente a la gestión de la planificación.

Una de las estrategias es elaborar correctamente el Proyecto Educativo Institucional como lo menciona el Art. 88 del Reglamento General a la ley organica de educacion intercultural, (2011) El Proyecto Educativo Institucional de un establecimiento educativo es el documento publico de planificacion estrategica institucional en el que constan acciones estrategicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculacion propositiva con el entorno escolar, debe explicitar las características diferenciadoras de la oferta educativa de cada establecimiento,se debe elaborar de acuerdo a la normativa que expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Una adecuada planificacion como lo menciona el Anexo 2 de la Actualizacion y Fortalecimiento Curricular de la Educacion General Basica que dice: *“La planificacion didactica no debe cenirse a un formato unico; sin embargo, es necesario que se oriente a la consecucion de los objetivos desde los minimos planteados por el curriculo y desde las politicas institucionales”.*

Para poder elaborar una correcta planificacion se debe tomar en cuenta los siguientes elementos:

- Datos informativos
- Objetivos educativos especificos
- Destrezas con criterio de desempeno
- Estrategias metodologicas
- Indicadores esenciales de evaluacion
- Recursos
- Bibliografia

Tomando como parametro estos elementos es necesario saber que por parte del Ministerio de Educacion no existe una matriz unica de planificacion, el docente debe tomar en cuenta lo anteriormente mencionado para elaborar su planificacion didactica sea para Educacion General Basica o Bachillerato General Unificado.

El docente será quien elabore su plande clase, que constituye una planificación personal, que le permitirá llevar organizadaemte sus actividades en el aula, en esta planificación deben constar todos los pasos y actividades necesarias para lograr aprendizajes efectivos y para reforzar el deasarrollo de las destrezas en el aula.

Es de suma importancia que la planificación curricular realizada por el docente se convierta en una herramienta util para desarrollar el proceso pedagógico en el aula y no se torne en una actividad agobiante que lo convierta en docente de escritorio y le impida planificar creativamente su hora clase.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

La correcta combinación de actividades en las que se tomen en cuenta los diferentes estilos de aprendizaje y las especificidades de ambos hemisferios, así como la relación que existe entre estos y la naturaleza de los contenidos, aseguran un diseño instruccional exitoso y por lo tanto el logro de aprendizajes significativos, profundos y satisfactorios.

Para que el estudiante pueda lograr un aprendizaje significativo el docente puede aplicar las siguientes estrategias como lo menciona (Santillana S.A., 2013) en el ciclo del aprendizaje:

1. Activación de los saberes previos. Relacionar con la experiencia:

- ❖ Engancha al estudiante a una experiencia concreta que lo conduzca a la búsqueda de aprendizajes y experiencias previas; es decir, se trata de conectar al estudiante al tema en una forma personal, que le resulte familiar, de tal manera que comience a construir su aprendizaje sobre lo que ya sabe.
- ❖ Consigue la atención de los estudiantes al iniciar una actividad de resolución de problemas antes de darles la instrucción.
- ❖ Construye una experiencia de aprendizaje que permite respuestas diversas y personales de los estudiantes.
- ❖ Es una actividad individual, lúdica, significativa para el estudiante, relacionada con su entorno.

2. Reflexionar y analizar la experiencia:

- ❖ Impulsa a los estudiantes a compartir sus percepciones y creencias.
- ❖ Compromete a los educandos a reflexionar desde su nivel actual de conocimiento y experiencia para determinar si sus opiniones y creencias son comprobables guiándolos en esa reflexión y análisis.
- ❖ Resume y repasa similitudes y diferencias.
- ❖ Establece una actitud positiva ante la diversidad de las experiencias de personas diferentes.
- ❖ Análisis y reflexión con respecto a la actividad anterior permite que sobresalgan los elementos claves referentes al tema que se va a trabajar de tal manera que se propicie el descubrimiento en los estudiantes.

3. Conceptualización: Construir de manera obligatoria:

- ❖ Presenta la información secuencialmente para evidenciar la continuidad de manera completa y sistemática.
- ❖ Enfatiza los aspectos más significativos del tema o los conceptos en forma organizada, de tal manera que se dirija la atención de los estudiantes a los detalles importantes, sin distraerlos con hechos irrelevantes.
- ❖ Propicia el análisis de conceptos, hechos, generalizaciones y teorías verificables. El estudiante construye sobre las conexiones personales establecidas en los momentos anteriores, lo cual favorece el pensamiento conceptual.
- ❖ Provee de los conceptos que sea necesario profundizar, apoyándose en artículos, apuntes en Power Point, libros, audiovisuales entre otros.
- ❖ Transforma el concepto que va a ser enseñado en una imagen o experiencia, un avance escueto para los estudiantes. Proporciona una visión general a fin de ampliar el tema.
- ❖ Usa recursos como artes visuales, música, movimiento, para conectar el conocimiento personal de los estudiantes con el nuevo concepto.
- ❖ Apoya al estudiante en la visualización de lo analizado mediante esquemas, audiovisuales, diagramas. amor

4. Aplicar lo aprendido:

- ❖ Propicia el paso de la asimilación hacia la comprobación y adaptación para trabajar con los conceptos definidos.
- ❖ Diagnostica y refuerza la habilidad de estudiante para aplicar los conceptos señalados.

- ❖ Proporciona actividades concretas y prácticas en las que se utilicen problemas, casos, ejercicios, juegos, experimentos, libros, entre otras.
- ❖ Promueve actividades relacionadas directamente con la teoría que corroboren los conceptos definidos.

5. Transferencia: Integrar, ampliar y evaluar el tema:

- ❖ Prueba límites y contradicciones del entendimiento de los estudiantes.
- ❖ Propicia con ideas, relaciones y conexiones que los estudiantes se interesen por desarrollar sus propias propuestas, y con ello demuestren que pueden aplicar lo aprendido y diseñar exploraciones propias sobre el tema.
- ❖ Arma situaciones donde los estudiantes tengan que encontrar información no disponible en los textos escolares.
- ❖ Respeta el que los estudiantes organicen y sinteticen su aprendizaje en alguna forma personal y significativa.
- ❖ Apoya a los estudiantes al aprender, enseñar y compartir con los demás.
- ❖ Deja a los estudiantes imaginar acerca de más posibles aplicaciones del concepto en el futuro.
- ❖ Regresa al lugar donde comenzó al estudiante, integra la experiencia de aprendizaje en una visión personal del mundo ligeramente diferente.
- ❖ Fomenta actividades formales que propician el seguimiento de los resultados para integrar el concepto en la vida cotidiana y con el entorno, como resultado de lo aprendido, mediante representaciones artísticas.

Cada una de estas actividades ayuda a que tanto el estudiante como el docente se desarrollen de la mejor manera.

Estrategias para captar la atención, al inicio de la clase y en los cambios de actividad, son momentos estratégicos, en los que la atención puede resultar difícil de conseguir, es necesario tomar en cuenta algunas estrategias como las siguientes:

- Habituarse a los estudiantes a un inicio puntual y rápido de la clase.
- Asegurar la atención de todos los educandos.
- Advertir de forma individual a los estudiantes distraídos.
- Detectar y neutralizar los efectos de elementos distractores.

- Empezar la clase con actividades incompatibles con la distracción.
- Cuidar la ubicación de sus estudiantes.
- Cumplir y hacer cumplir sistemáticamente las normas.
- Alternar diferentes modalidades de presentación.

La Atención de la clase no puede mantenerse a igual ritmo durante todo el período de clase, hay que asumir como normales algunos altibajos propios de la fatiga o el aburrimiento de los estudiantes, por lo que se debe aplicar algunas estrategias para mantener la atención como son:

- Mejorar el nivel atencional de la clase.
- Resolución de conflictos en el aula.
- Diversificar las corrientes atencionales.
- Mantener un alto índice de actividad del estudiante y hacerla lo más variada posible.
- La movilidad del profesor.
- Incrementar la atención positiva y disminuir la negativa.
- La variedad de tareas.
- Detectar indicios de distracción.
- Eludir conductas leves.

Todas estas estrategias de aprendizaje que logran que el estudiante adquiera los conocimientos impartidos por los docentes son indispensables para el proceso enseñanza-aprendizaje.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Dentro de la gestión de liderazgo es importante mencionar que se deben tomar en cuenta varios factores para poder considerar diferentes estrategias que ayudaran al desempeño profesional.

Uno de los factores principales para lograr el éxito en una institución educativa es el liderazgo por lo que se puede mencionar que un líder es “Una persona que inspira confianza y respeto,

y posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento.” (Munch, 2010, pág. 148)

En cada centro educativo existen líderes motivadores que utilizan bien la comunicación. Por eso todo líder tiene ese don de saber comunicar y llegar al corazón, puesto que con una palabra puede cambiar a la persona, en el caso nuestro a los estudiantes.

La autoridad de líder no emana tanto del cargo que desempeña, sino de sus conocimientos, cualidades y competencias, es importante saber que un líder es aquella persona que alienta, enseña, escucha y facilita la ejecución de los planes.

Estrategias de Comunicación:

Dentro de una institución es importante tener sistemas de comunicación eficaces para poder poner en marcha los planes y tomar decisiones acertadas, cualquier información que sea incorrecta origina confusiones y errores que disminuyen el rendimiento del grupo y van en detrimento del logro de los objetivos.

Un ejemplo de estrategias de comunicación es: Diseñar una campaña publicitaria durante los seis meses previos al inicio del ciclo escolar a través de los siguientes medios:

- ❖ Radiospot comercial con jingle de la marca en las tres principales estaciones de radio juvenil en los cuatro programas de mayor rating, con una frecuencia de seis spots por programa y la duración del mensaje de 30 segundos.
- ❖ Televisión. Incluir dos spots en el programa de mayor audiencia juvenil durante tres meses a fin de lograr la penetración en el mercado.

El plan estratégico deberá incluir todas las estrategias detalladas de cada área con la finalidad de que se pueda efectuar el programa.

CAPITULO II METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

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

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

2.2. Contexto

La Unidad Educativa “Santa María Goretti”, está ubicada en la parte suroeste de la ciudad de Guayaquil, los y las estudiantes son de clase media y media baja quienes asisten al plantel, niños, niñas, jóvenes pertenecientes a familias de trabajadores, que su más alta aspiración es tener a sus hijas e hijos formándose en un círculo cristiano-católico, que necesitan tener educación asertiva, no necesitan desplazarse al centro de la ciudad, donde existen muchos peligros, como la inseguridad, falta vigilancia policial, no existe un PAI cerca, muchos mendigos duermen y ensucian los alrededores de la Institución, jóvenes pandilleros dañan la fachada con grafitis. También el ruido de aviones altera la tranquilidad.

La Institución cuenta con una buena infraestructura como: Coliseo para eventos, canchas deportivas, laboratorios de Química, Biología y de Informática. Tiene capilla propia para eventos y encuentros religiosos, escenario, gruta, servicio de transporte (un bus).

A sus alrededores tenemos el Colegio Mi segundo Hogar y el Colegio Dante Alijery de los Padres Josefinos, está cerca de la Iglesia de la Parroquia de San Leonardo Murialdo (antes de las almas)

El medio donde se ubica el plantel permite que los y las estudiantes desarrollen sus potencialidades personales, sociales, familiares y culturales. Debido el crecimiento poblacional y las necesidades de hoy, en esta institución se preparan Bachilleres en Ciencias, con figura profesional Químico Biológicas y Sociales; y Bachillerato Técnico, con figura profesional Aplicaciones Informáticas y una Educación General Básica de calidad y excelencia humana, científica y técnica, lo que les permite tener una inserción rápida al mercado laboral, lo que a su vez será de mucho beneficio a quienes pasan por nuestras aulas y continúan con sus estudios superiores.



Existen numerosas empresas dedicadas al comercio como almacenes, comisariatos, mercados, cyber-cafés, ferreterías, farmacias, tiendas, bancos y la cercanía a talleres de mecánica automotriz e industrial, lo que nos da un ámbito geográfico muy desarrollado hacia programas que están de acuerdo al Currículo Nacional en sus diversos niveles: Inicial 1 y 2, Educación General Básico: Preparatoria y el primer grado se recibe a estudiantes de 5 años de edad, Básica Elemental, segundo, tercero y cuarto estudiantes de 6 a 8 años de edad, luego tenemos la Básica Media: quinto, sexto y séptimo estudiantes de 9 a 11 años de edad y la Básica Superior: octavo, noveno y décimo estudiantes de 12 a 14 años de edad y el Bachillerato que es el primero BGU, el segundo BGU y el tercero BGU con figuras profesionales en ciencias que son Sociales y Químico Biológicas y el Bachillerato Técnico con su figura profesional Aplicaciones Informáticas. También se desarrollan programas de participación comunitaria en los aspectos religiosos, culturales, científicos y artísticos, que redundan en beneficio de nuestra institución y por ende de nuestra comunidad educativa, acorde a los cinco ejes del Buen Vivir; los principios, valores y virtudes propios de nuestro carisma muraldino-goretino.

La Unidad Educativa “Santa María Goretti” tiene 51 años de vida institucional, la experiencia educativa, la confianza de los apoderados, la formación, instrucción y práctica que se imparten

dentro y fuera del Plantel, orientada al cambio de la matriz productiva del país y a los grandes principios y metas de la educación ecuatoriana.

La Visión es: Aspiramos a la excelencia educativa con valores católicos, con el apoyo total de la comunidad educativa, donde las y los estudiantes alcancen una saludable inteligencia emocional, crítica y reflexiva, en un entorno de acuerdo al ideal Murialdino de “Formar buenos cristianos y honestos ciudadanos para el cielo y para la patria”.

La Misión es: La Unidad Educativa “Santa María Goretti”, institución particular mixta católica de la ciudad de Guayaquil, marca como principio y como soporte fundamental una educación de excelencia con carisma Murialdino, con valores y principios morales cristianos, en la vanguardia de la civilización coherente con el amor, justicia, pudor, prosperidad y honestidad, sirve a la comunidad guayaquileña formando estudiantes con autoestima, autonomía, acogida, responsabilidad, solidaridad, sentido humanitario, sólidos conocimientos científicos aplicados a la realidad, con capacidad de decisión y acción, motivados para que influyan positivamente en el cambio frente a la vida y la sociedad ecuatoriana.

2.3. Participantes

En este caso los participantes serán cinco docentes (cuatro de sexo femenino y uno de sexo masculino), profesionales que prestan sus servicios en la Unidad Educativa Santa María Goretti” en el período lectivo 2013 – 2014, que se encuentran laborando: tres en los niveles Básica y Bachillerato y dos solo en el Bachillerato, todos poseen títulos de tercer nivel en docencia, relacionado con la cátedra que imparten, su relación laboral es por contrato y la modalidad de trabajo es presencial sus edades son: el de 43, con 21 años de experiencia; la de 47 con 15 años de experiencia , la de 49 con 20 años de experiencia, la de 50 con 20 años de experiencia y la de 56 con 32 años de experiencia.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Tenemos una gran variedad de métodos que son pasos que conducen a una meta, la técnica es el conjunto de procedimientos y recursos de que se vale la ciencia para conseguir un fin, y los instrumentos de investigación serían los materiales preparados por el investigador para realizar esta investigación.

2.4.1. Métodos

No existe un método único de investigación. Existen múltiples alternativas metodológicas para conocer lo social, el fenómeno humano y los procesos que ocurren en la sociedad. Por lo tanto

planteamos la pluralidad de métodos, que favorecen la acción práctica, la interpretación y la comprensión. (Hurtado, 2007, pág. 56)

Estos conocimientos son importantes porque nos ayudan a clarificar lo que tratamos de investigar para alcanzar nuestros objetivos e ir clarificando conceptos en este proceso de investigación.

Reafirmamos con lo que dice este autor: Por otra parte, un método como su nombre lo indica, proporciona maneras de proceder, de pensar, de plantear los problemas; o sea hábitos mentales que influyen en aquellos que lo practican. (Mialaret, 2006, pág. 53)

Entre los métodos que se ha utilizado en esta investigación es:

El descriptivo: permite explicar y analizar el objeto de la investigación en este caso nosotros queremos saber ¿Cómo es el desempeño del docente en el proceso aprendizaje? En la Unidad Educativa Santa María Goretti.

Método analítico- sintético

El método analítico sintético descompone una unidad en sus elementos más simples, examina cada uno de ellos por separado volviendo a agrupar las partes para considerarlas en conjunto así dice De la Mora. (De la Mora, 2002)

Analítico consiste en la habilidad para descomponer el todo en sus elementos constitutivos, percibiendo las relaciones existentes entre las partes, los procedimientos del análisis son: división y clasificación. La división significa simplificar las dificultades y tratar el objeto, hecho o fenómenos por partes, las mismas que pueden ser examinadas particularmente en un proceso de observación, atención, ordenación. La clasificación: es una forma de división, se utiliza en la enseñanza divide una totalidad en grupos, para facilitar su conocimiento.

Método Sintético: en este método se construye el todo, uniendo sus elementos constitutivos que habían sido separados. El análisis y la síntesis son complementarios ya que el primero sirve de base para que exista el segundo. Cuenta con los siguientes pasos: la conclusión, el resumen, la definición, la recapitulación. La conclusión es una necesidad lógica y psicológica del trabajo escolar, el resumen es la síntesis ordenada y clara de los conceptos y nociones fundamentales, la definición es la ordenación de conceptos en formulas breves, claras, y concisas, debe ser usada como medio para aclarar algunos conceptos y la recapitulación sirve para fijar los conocimientos y aclarar conceptos.

Método Inductivo y Deductivo:

Este método parte de lo particular a lo general, se utiliza cuando lo que se va a estudiar es muy extenso; se toma muestras de casos particulares para concluir en uno general

Método Inductivo es un proceso analítico-sintético mediante el cual se parte del estudio de casos, hechos o fenómenos particulares para llegar al descubrimiento de un principio o ley general, como lo dice: este autor: "El Método inductivo es un proceso en el que, a partir de casos particulares, se obtiene conclusiones o leyes universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados". (Rodríguez, 2005, pág. 29)

Este método sigue los siguientes pasos:

La observación: consiste en proyectar la atención de los sujetos sobre las cosas y los hechos de la realidad. Corresponde al maestro seleccionar el material que tenga un verdadero valor educativo, también debe organizar el procedimiento didáctico, el objetivo es que los estudiantes observen las cualidades esenciales de los objetos para que puedan organizar de acuerdo a los hechos de las cosas y de los elementos observados, estos ejercicios de observación favorecen al desarrollo de la atención y la inteligencia.

La experimentación: es que el hecho o fenómeno se provoca para que puedan ser observados en condiciones óptimas.

La comparación: en las observaciones se vincula por semejanza y por diferencia, es un procedimiento de aplicación, verificación y de precisión de los conocimientos.

La abstracción: es una operación simplificada del entendimiento de todo elemento sensible de un objeto material. Es la acción y efecto de separar conceptualmente algo. Es deponer mentalmente alguna característica o propiedad.

La generalización: es extender a otros casos de la misma clase un concepto obtenido en ciertos casos determinados, aquí se comprueba el resultado del procedimiento inductivo, la inducción determina la marcha de la conducta desde lo sensible a lo intelectual; del objeto al concepto, de lo concreto a lo abstracto.

Método deductivo, es todo lo contrario al método inductivo, se pasa de lo general a lo particular se parte del análisis de los principios y leyes para llegar a conclusiones puntuales. Como se manifiesta en esta cita: este método sigue los siguientes pasos:

Aplicación, tiene un valor práctico porque pasa del concepto general a los casos particulares y es un modo de fijación del conocimiento y de adquisición de nuevas destrezas.

Comprobación, se emplea especialmente en las ciencias exactas, y sirve en todos los casos para verificar los resultados obtenidos por la inducción.

Demostración, parte de la conclusión o de la ley establecida de la que extrae todas las relaciones, este procedimiento se emplea frecuentemente en la deducción matemática.

Método estadístico

Hacer factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados, es una herramienta diseñada para ayudar al investigador a organizar e interpretar números derivados de la mediación de una variable o rasgo, también recoge información para elaborar e interpretar datos numéricos, con el fin de obtener resultados que arrojen las necesidades reales de los maestros en su desempeño laboral.

Método Hermenéutico:

El método hermenéutico enseña que lo particular se entiende a partir del todo, y el todo a partir de lo particular, permite interpretar los hechos y tratar de comprender las diferentes situaciones que cada docente tubo en la realización de sus clases que nos permitieron estar presente observando su desempeño docente en el proceso educativo, también maneja y ordena la interpretación de la investigación realizada en la Unidad Educativa “Santa María Goretti”, insertando cada elemento en el todo redondeado, donde lo particular se entiende a partir del todo y el todo a partir de lo particular en el presente trabajo de investigación.

Estos métodos me fueron muy útiles porque me ayudaron en los diferentes procesos de la investigación, el descriptivo me ayudó a saber cómo era el desempeño del docente, el analítico para analizar cada uno de los elementos, el sintético para unir los elementos que lo constituyen, el inductivo y deductivo proceso que me llevo a descubrir de los aspectos generales los particulares y de lo particular a lo general, el de la observación fue aplicado en la evaluación del desempeño de cada maestro, el de la experimentación que cada uno sea observado de la manera óptima, por medios de la abstracción cada uno presenta características diferentes, la generalización que comprueba el resultados de los procedimientos, el estadístico me ayudó a organizar la información e interpretar los datos numéricos, el hermenéutico interpreta los hechos y comprende las situaciones de cada uno

ordenando la interpretación, estas métodos me fueron valiosos para obtener los resultados obtenidos.

2.4.2. Técnicas

Para realizar una investigación se considera y se utiliza varias técnicas que son empleadas en la recopilación de información, entendemos por técnicas de investigación científica a las herramientas de las que se sirve el investigador para recolectar información que nos ayudará a obtener los datos específicos y determinados que se busca.

En este trabajo se desarrolló las siguientes técnicas:

La de Observación directa: Por medio de esta técnica se seleccionó a los docentes para encuestarlos sobre el proceso de desempeño como maestro, también nos ayuda a tener criterios seguros y acertados del desenvolvimiento del maestro encuestado cuando dictaba su clase de su cátedra en los períodos determinados

Otra técnica es la Encuesta que se aplicó a los cinco profesionales en su desempeño como docente, mediante un cuestionario elaborado con anticipación por el equipo del proyecto de investigación de la UTPL. Y el cuestionario que utilizó cada egresado en la evaluación a cada maestro en su desempeño en el proceso educativo, de igual manera estas encuestas de evaluación fueron realizadas por el equipo del proyecto de investigación de la UTPL.

2.4.3. Instrumentos

Luego de escoger la Institución y los cinco maestros que van ser evaluados con quienes se aplicaría el cuestionario para poder saber o conocer la problemática del docente en la institución.

En la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión, tomando como fundamentos los criterios de los estándares de desempeño docente propuesto por el Ministerio de Educación, el mismo que fue elaborado por el equipo de investigación de la UTPL. Que tiene como objetivo identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión, Legal, de la planificación Institucional y curricular, de gestión de aprendizaje y la gestión de liderazgo y comunicación, todo esto tiene como fin reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El otro instrumento sería el registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula. El equipo de la UTPL, que elaboró estos registros ha tomado como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación. Así como las competencias profesionales que se adquieren. Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúa a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo. Todo este acápite fue tomado de la Guía Didáctica del Programa Nacional de Investigación, desarrollado en las 19-20.

2.5. Recursos

En esta investigación tenemos los siguientes recursos: Humanos antes hoy talento humano, materiales institucionales y recursos económicos.

2.5.1. Talento humano

Hoy a este recurso se lo denomina talento humano como dice: Holguín. “Anteriormente a las personas se les calificaba como recursos humanos, actualmente se las denomina como talento humano, reflejando el enfoque organizacional en la valoración de las habilidades y competencias que tiene cada uno de los colaboradores y como potenciarlas y aplicarlas. (Holguin, 2013)

Todo trabajo realizado por humanos en una institución es importante porque todo miembro es útil y de gran valor en el desarrollo exitoso de las instituciones. Detallamos a continuación el talento humano que participo en la presente investigación.

Talento humano que participó en este trabajo son:

- ❖ 5 Profesores de la Unidad Educativa “Santa María Goretti”
- ❖ Directivos de la Institución Educativa.
- ❖ El equipo de planificación del programa Nacional de Investigación de la UTPL.
- ❖ Estudiante Egresado para obtener el título de Lcdo. En Ciencias de la Educación Mención Ciencias Humanas y Religiosas de la UTPL.
- ❖ Tutora de la tesis de la UTPL.

2.5.2. Institucionales

Los recursos materiales son aquellos bienes perceptibles de la Institución que son utilizados para conseguir objetivos, así tenemos los siguientes materiales:

Textos: libros consultados; Documentos: Oficios y circulares enviados y recibidos;

Guía didáctica del programa Nacional de Investigación, y cuestionarios para encuestas.

Entre los institucionales tenemos:

- Universidad Técnica Particular de Loja UTPL.
- Unidad Educativa “Santa María Goretti”
- Biblioteca de la Institución.

2.5.3. Materiales

Son materiales personales que ayudaron a realizar este trabajo de investigación:

- Copias de cuestionarios
- Bolígrafos.
- Marcadores
- Hojas A4
- Carpetas.
- Computadora Portátil
- Impresora.
- Cámara digital Sony

2.5.4. Económicos

Todo recurso económico genera gastos pero también se hacen necesarios en este caso para desarrollar la presente investigación así Franco dice en relación a los recursos económicos los siguiente: “Los recursos económicos constituyen los gastos financieros que se hacen necesarios para desarrollar el trabajo de la investigación” (p 44).

RECURSOS ECONÓMICOS	VALOR
Transporte	\$ 50.00
Suministros de Oficina	\$ 60.00
Fotocopias de cuestionarios y Evaluaciones	\$ 10.00

Internet	\$ 50.00
Fotografías	\$ 40.00
Anillados	\$ 45.00
Empastados	\$ 40.00
TOTAL	\$ 290.00

2.6. Procedimiento

Este procedimiento metodológico requiere de varios pasos que detallo a continuación:

Selección del Centro Educativo en este caso fue Unidad Educativa “Santa María Goretti”, Centro Educativo Particular Católico, sección Matutina.

El egresado se presenta con la solicitud donde la Hna. MSc. Mariana Balseca quien acepta y brinda todas las facilidades para realizar este trabajo. Luego se procedió a seleccionar a 5 maestros de bachillerato a ser evaluados de las asignaturas de: Educación para la Ciudadanía, Cívica, Sociología, Educación para la salud, y Química. A continuación se fija una primera reunión en la que se fija las fechas de la aplicación de cuestionarios y las visitas a cinco horas clase de su cátedra. Luego los maestros fueron encuestados y evaluados en las fechas acordadas como se estableció en la primera reunión.

Recolectada la información proporcionada por el instrumento de investigación se procede a ingresar a una base de datos proporcionada por la Universidad y enviarlos a una dirección electrónica para su revisión respectiva, además en la Unidad Educativa se realizó una reunión con los cinco maestros encuestados y evaluados y se entregó los resultados de este trabajo a la Rectora de la Institución quien brindó todas las facilidades y apertura para que este trabajo de investigación salga bien, luego se le agradece a nombre de los directivos de la Universidad de manera especial del equipo del Programa Nacional de Investigación y del egresado por tan grande ayuda para este proyecto agradecimientos y bendiciones Hna. Rectora, estamos agradecidos.

Este fue el procedimiento que se realizó en el trabajo de autoevaluación y las visitas a las horas de clases de su cátedra.

CAPÍTULO III
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
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	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	TOTAL	72,20	
	PROMEDIO	9,03	90%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

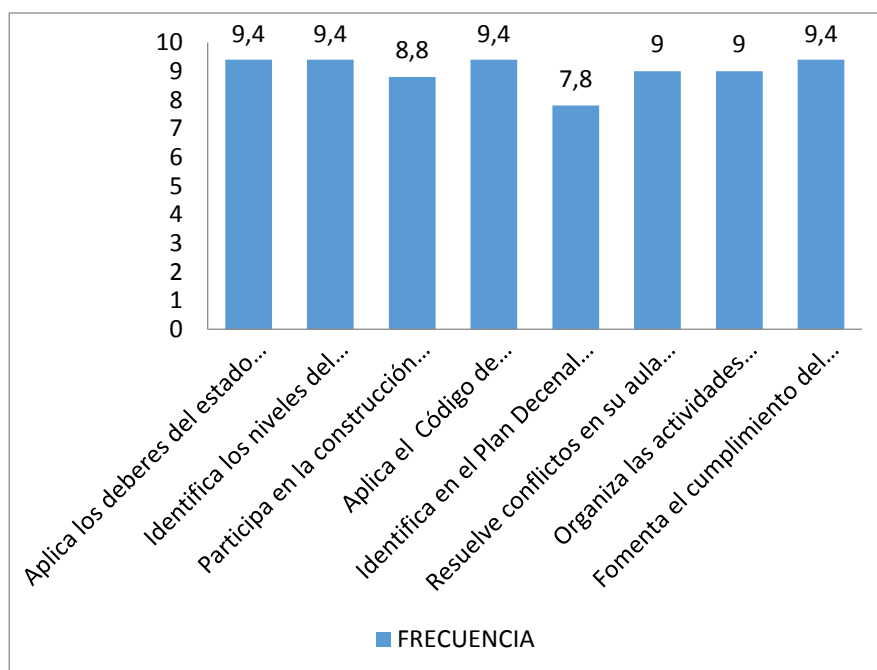


Gráfico 1.

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

En la presente tabla se puede ver la importancia del desempeño del maestro en este caso es buena porque conoce, participa, identifica y aplica con frecuencia y con responsabilidad lo que corresponde a este ámbito de la gestión legal como lo manifiesta “Anderson (1991) señala *“Un docente efectivo es aquel que con bastante consistencia logra objetivos enfocados sobre el aprendizaje de sus estudiantes, sea de forma directa o indirecta”*. (Hunt, 2009, pág. 18).

Pero conociendo con claridad los objetivos del plan decenal, mejorara considerablemente la labor del maestro en este ámbito del campo educativo.

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

Tabla 2

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
	TOTAL	74,60	
	PROMEDIO	9,33	93%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti"

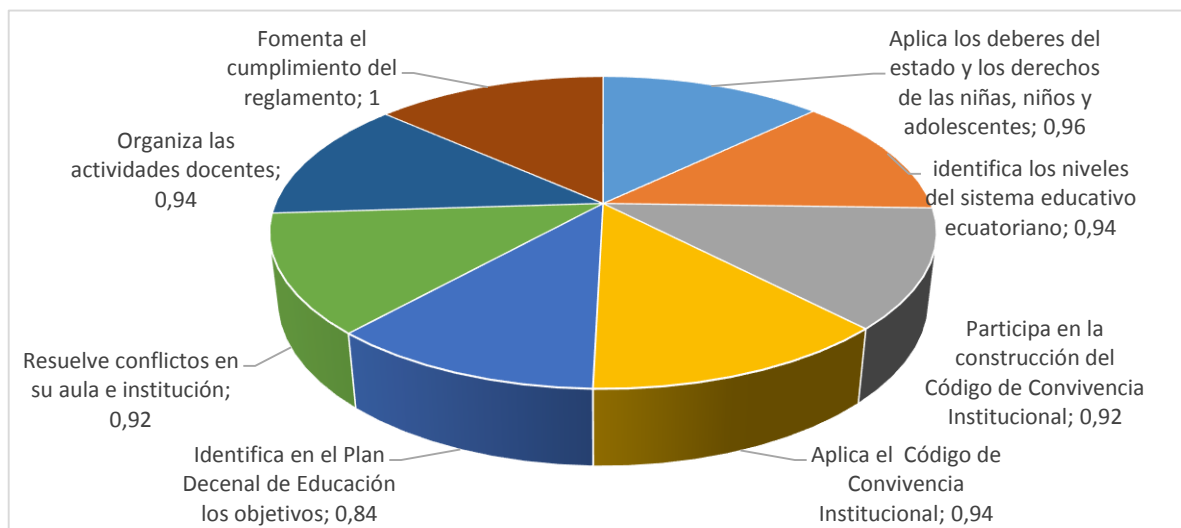


Gráfico 2

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti"

Es de vital importancia que el profesional de este campo educativo conozca bien el ámbito legal para que lo ponga en práctica en el desempeño de su actividad profesional como afirma Dunkin (1997) *"la efectividad docente es una cuestión referida a la capacidad del mismo para lograr los efectos deseados sobre los estudiantes, define la competencia docente como el conocimiento y las habilidades necesarias del desempeño docente durante el proceso de*

enseñar.” (Hunt, 2009, pág. 5). Por eso se debe conocer bien la LOEI. para aplicarlo en el momento y a las personas adecuadas.

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

Tabla 3

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	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
	TOTAL	72,60	
	PROMEDIO	9,08	91%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

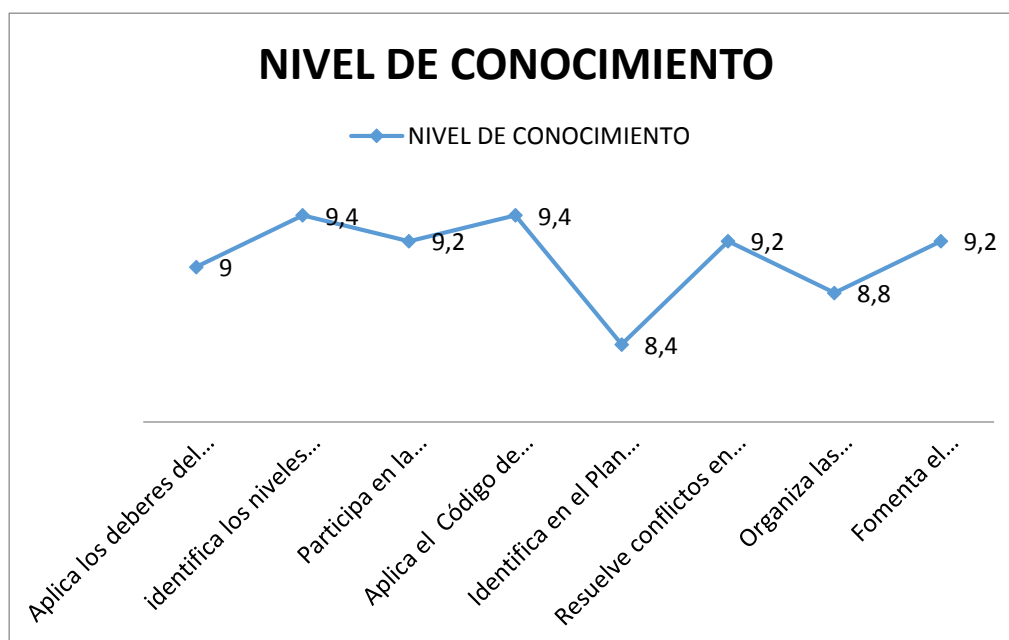


Gráfico 3

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

Un maestro que conoce bien el campo legal no tendrá ningún problema en aplicarlo en el desempeño de su quehacer educativo como manifiesta este autor: “Tener conocimientos prácticos y actualizados, poseer contenidos y tener capacidades para trabajar con el educando, también debe renovar constantemente las capacidades creativas como sus conocimientos, para estar en concordancia con la vida actual que demanda nuevas destrezas, comprensiones y teorías. (González, 2010, pág. 49). Por eso todos los maestros debemos tener un conocimiento claro del ámbito legal, porque nadie da de lo que no tiene, tampoco cosecha si no a sembrado.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,60	76%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	84%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,80	98%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
	TOTAL	136,40	
	PROMEDIO	9,09	91%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

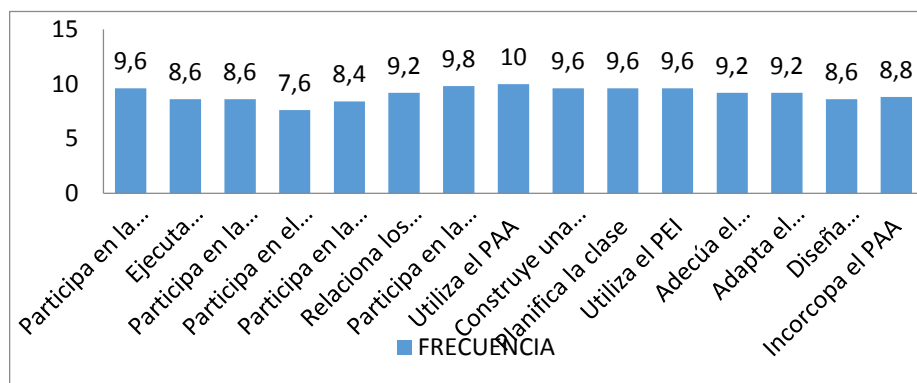


Gráfico 4

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

En la presente tabla observamos que los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación es del 7% porque participa en la elaboración del PEI, relaciona los elementos del Currículo Nacional, participa en la elaboración del PAA y lo utiliza, planifica la clase, adecúa el currículo vigente al aula y adapta en las diferentes áreas, en las que debe poner más interés para mejorar su actividad escolar, participa en el diseño de los instrumentos de seguimiento elabora el plan de gestión de riesgos, se diseña proyectos educativos, debe incorporar el PAA a las necesidades educativas, todas estas tienen un porcentaje de 6%, para mejorar estas debilidades y tener un mayor y mejor desempeño en este ámbito se debe leer la LOEI del Ecuador. “Las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos tendientes al mejoramiento de la calidad de la educación, siempre que tengan como base el currículo nacional” (Educación M. d., 2012, pág. 3)

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

Tabla 5

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%

2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		141,80	
PROMEDIO		9,45	95%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

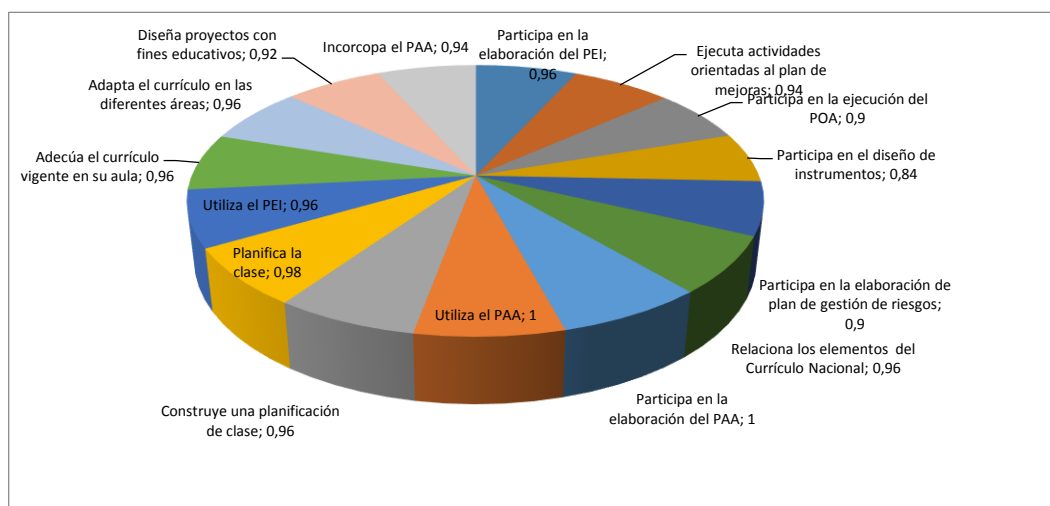


Gráfico 5

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

En el nivel de frecuencia en el desempeño del docente tenemos con un porcentaje de 7% participa en la elaboración del PEI, relaciona los elementos del currículo nacional, participa elaborando el PAA, utiliza el PAA, construye una planificación de clase, utiliza el PEI adecúa y adapta el currículo al aula y a las asignaturas, con un 6%. No ejecuta correctamente las actividades orientadas al plan de mejoras, poca participación del POA, de igual manera con el diseño de instrumentos y en la elaboración del plan de gestión de riesgos, poco diseña proyectos con fines educativos, la solución sería involucrarse en todas las actividades, planificaciones y la ejecución de proyectos institucionales para ello debemos conocer: “Art. 10.- Adaptaciones curriculares. Los currículos nacionales pueden complementarse de acuerdo con las especificidades culturales y peculiaridades propias de las diversas instituciones educativas”. (Educación M. d., 2012, pág. 3)

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

Tabla 6

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
-------------	-------------	-----------------------	------------

2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,60	76%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,80	98%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
	TOTAL	137,60	
	PROMEDIO	9,17	92%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti"

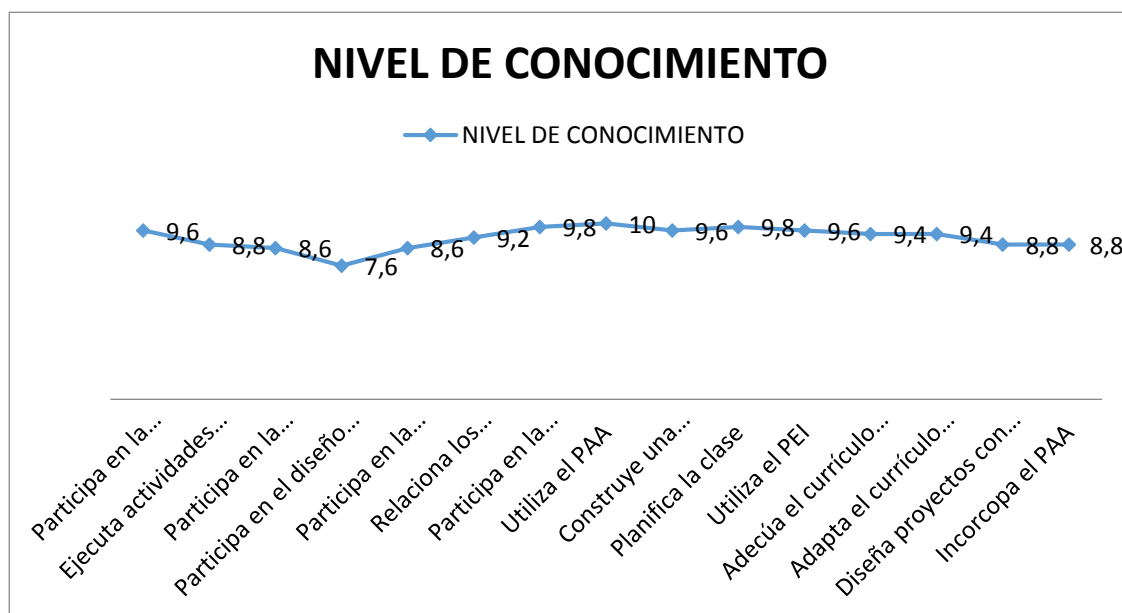


Gráfico 6

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti"

En esta tabla vemos que el nivel de conocimiento en el desempeño del profesor es del 7% porque solo participa de la elaboración del PEI, relaciona los elementos del Currículo participa elaborando el PAA, elabora el plan de clase, utiliza el PEI, planifica la clase, adecúa el currículo al aula y adapta en las diferentes áreas. Con el 6% tenemos: solo elabora y no se involucra con los instrumentos de seguimiento y evaluación para el cumplimiento de metas,

de la misma manera con el plan de gestión de riesgos, solo diseña proyectos educativos, pocas veces incorporar el PAA a las necesidades educativas, para superar esta debilidad los involucrados deben comprometerse y asumir con responsabilidad todas las actividades de planificación de y en todas las áreas que organiza la Institución solo de esta manera el profesional realizará un buen trabajo académico. Como vemos en esta cita: “Art. 44. Numeral 2. Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes” (Educación M. d., 2012, pág. 9)

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

Tabla 7

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
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	9,20	92%
	TOTAL	94,40	
	PROMEDIO	9,44	94%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

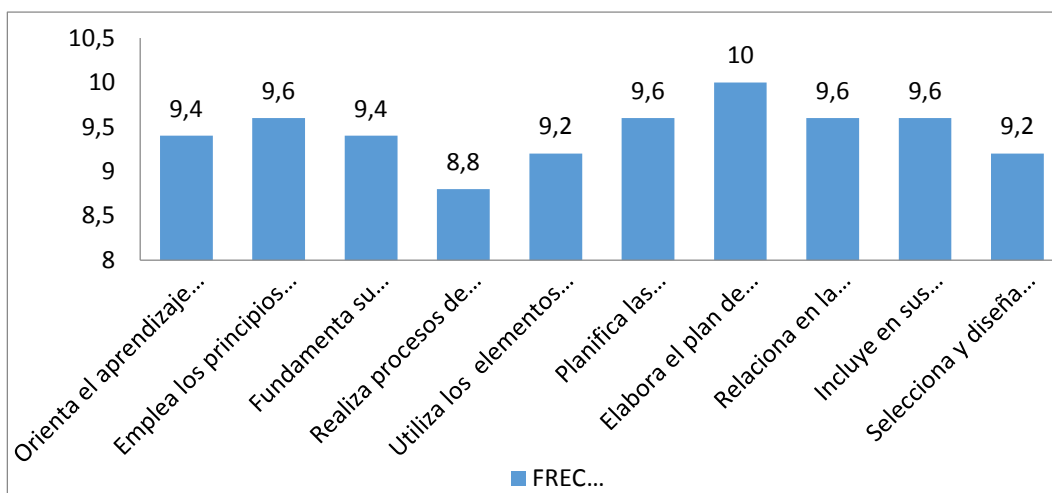


Gráfico 7

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

En esta sección de planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje el nivel de frecuencia del desempeño docente es buena con un porcentaje de 10% solo en la que deben poner mayor interés es en la realización de procesos de investigación educativa como dice este autor: “Tener conocimientos prácticos y actualizados, poseer contenidos y tener capacidades para trabajar con el educando, también debe renovar constantemente las capacidades creativas como sus conocimientos, para estar en concordancia con la vida actual que demanda nuevas destrezas, comprensiones y teorías”. (Educación M. d., 2012, pág. 49)

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

Tabla 8

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	TOTAL	95,60	
	PROMEDIO	9,56	96%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

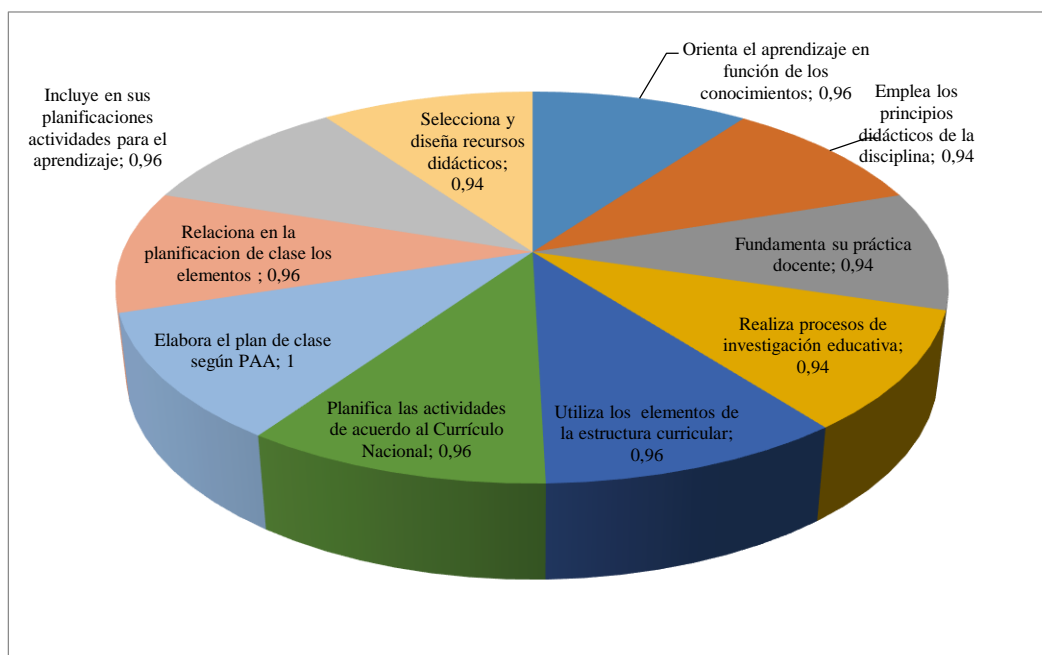


Gráfico 8

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

El nivel de importancia del desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje no encontramos dificultad alcanzando un porcentaje de 10%, lo único que pedimos es que se mantengan siendo responsables, creativos, justos, amables, fraternos y humildes.

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

Tabla 9

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
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	94,40	
	PROMEDIO	9,44	94%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

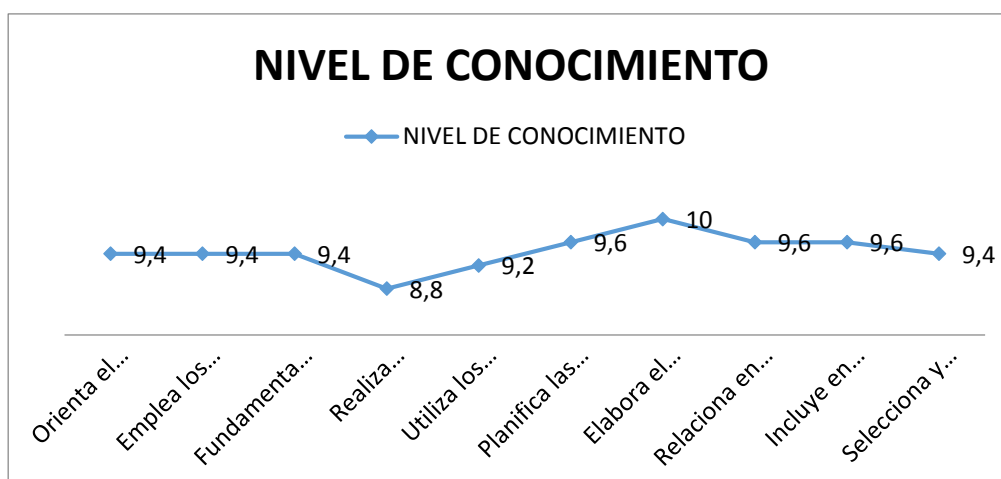


Gráfico 9

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti"

En esta tabla constatamos que el nivel de conocimiento en el desempeño docente es bueno con un porcentaje del 10%, solo se debe poner atención y realizar los procesos de investigación educativa que tiene un porcentaje del 9% no solo se conformaran sino que trataran de seguir adelante para lograr un mejor desempeño profesional y alcanzar la excelencia. Como dice: *“Que el maestro se vuelva competente emocionalmente y perfeccione sus actitudes para trabajar con grupos cada vez más difíciles reto tanto a nivel cognitivo como actitudinal”*. (El Sahili González, 2010)

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

Tabla 10

INICIO					
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,20	9,00	82%	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	9,20	96%	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	9,40	92%	94%
TOTAL		27,00	27,60		
PROMEDIO		9,00	9,20	90%	92%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti"

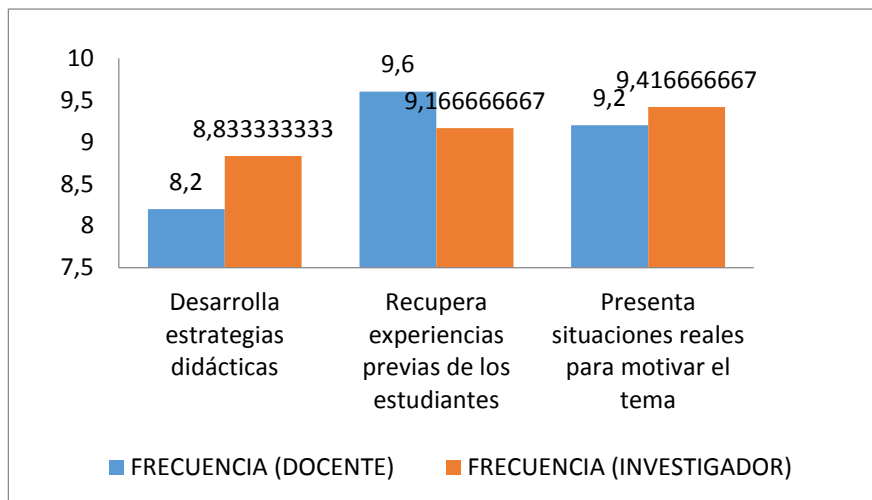


Gráfico 10

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

En este caso el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador: en la frecuencia docente en el que debemos empeñarnos es en desarrollar estrategias didácticas que es del 8.20 y en la frecuencia del investigador es de 9.00, mientras que las demás mantienen una unidad casi igualitaria. Como dice la siguiente cita: “Enseñanza básica de calidad y con equidad, se busca focalizar las acciones en las escuelas y sectores sociales y de menores ingresos y rendimientos educativos”. (Arcos Cabrera, 2008, pág. 13)

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.

Tabla 11

DESARROLLO					
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	9,73	94%	97%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	9,20	94%	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	9,07	94%	91%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	9,40	96%	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	8,73	92%	87%

3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	8,80	94%	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	9,47	96%	95%
	TOTAL	66,00	64,40		
	PROMEDIO	9,43	9,20	94%	92%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti"

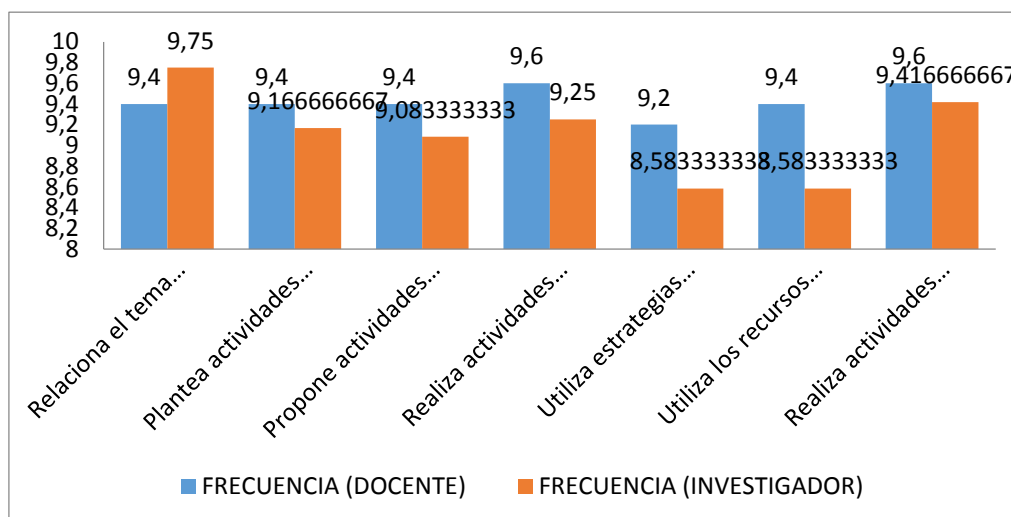


Gráfico 11

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti"

La siguiente tabla refleja que se debe mejorar en la frecuencia del investigador en el indicador utiliza estrategias metodológicas y en la utilización de recursos del medio para generar aprendizaje la anterior tiene 8,73 y está 8,80, mientras que las demás están dentro de los parámetros permitidos como vemos en la siguiente cita: "El perfeccionamiento docente y la mejora de sus condiciones de trabajo, mediante políticas de capacitación de los docentes en servicios destinados a cambiar su comportamiento". (Arcos Cabrera, 2008, pág. 13)

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

Tabla 12

EVALUACION					
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	9,53	90%	95%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	9,73	94%	97%

3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	8,93	84%	89%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	9,13	84%	91%
	TOTAL	35,20	37,33		
	PROMEDIO	8,80	9,33	88%	93%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

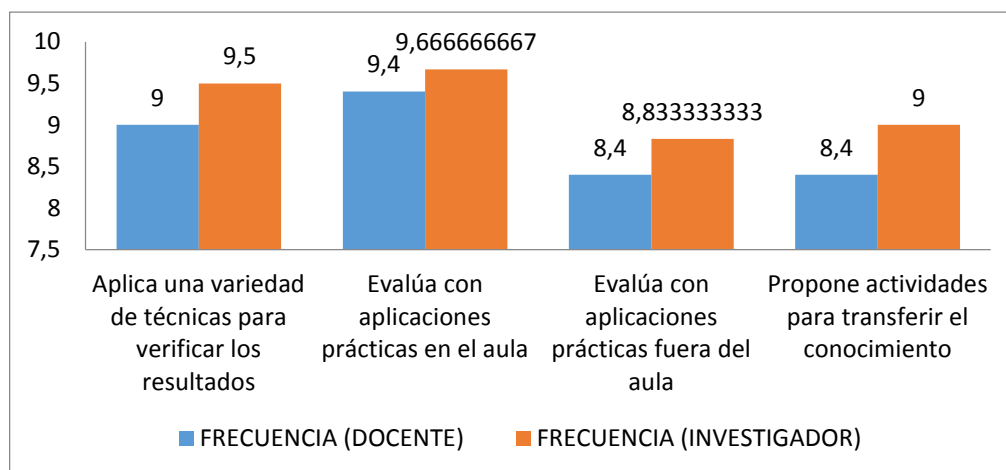


Gráfico 12

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

En la siguiente tabla debemos mejorar los siguientes indicadores Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula que tiene frecuencia docente de 8,40 con un porcentaje de 24 % y frecuencia investigador es de 8,93 con porcentaje del 24% y el otro que propone actividades para transferir el conocimiento, en la frecuencia docente con 8,40, en frecuencia investigador es de 9,13 con un porcentaje del 24%, en estos dos indicadores debemos mejorar para tener un buen desempeño profesional, como dice: “La evaluación interna es aquella en la que los evaluadores son actores del establecimiento educativo, en cambio en la externa los evaluadores no pertenecen al establecimiento”. (Educación M. d., 2012, pág. 5)

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

Tabla 13

VISION GLOBAL					
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,00	9,20	90%	92%
3.12	DESARROLLO	9,43	9,20	94%	92%
3.13	EVALUACIÓN	8,80	9,33	88%	93%
	TOTAL	27,23	27,73		
	PROMEDIO	9,08	9,24	91%	92%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

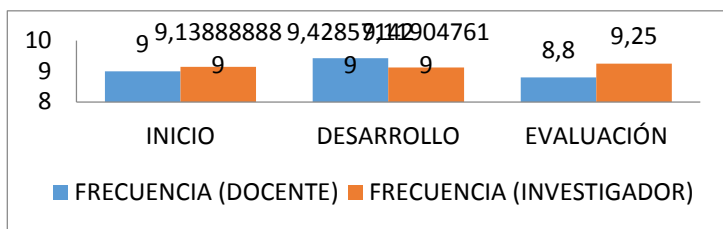


Gráfico 13

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

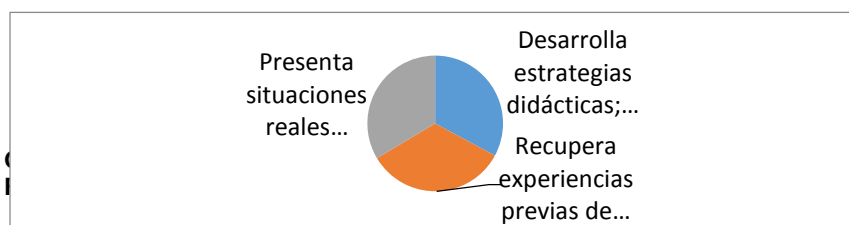
La tabla que analizaremos a continuación es de gestión del aprendizaje durante las tres fases del proceso de aprendizaje el inicio y el desarrollo están en los parámetros y requerimientos establecidos en lo que se debe dedicar mayor tiempo e interés es en la Evaluación en frecuencia docente que tiene 8,80 con un porcentaje de 32% que debe llegar a un 33 % estos porcentajes nos ayudan a mejorar para un buen desempeño docente. “Art. 14. Todos los procesos de evaluación que realice el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben estar referidos a los siguientes estándares de calidad”. (Educación., 2009, pág. 4)

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

Tabla 14

INICIO			
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	28,60	
	PROMEDIO	9,53	95%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”



El nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente está de acuerdo al proceso de enseñanza aprendizaje, por lo que se debe mantener e incluso tratar de mejorar y actualizarse para que el desempeño del profesor sea adecuado y conforme a la ley. “Art. 14. Nº 2, Los indicadores de calidad educativa definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, señalan que evidencias se consideran aceptables para

determinar que se hayan cumplido los estándares de calidad educativa”. (Educación., 2009, pág. 4)

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

Tabla 15

DESARROLLO			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	67,40	
	PROMEDIO	9,63	96%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

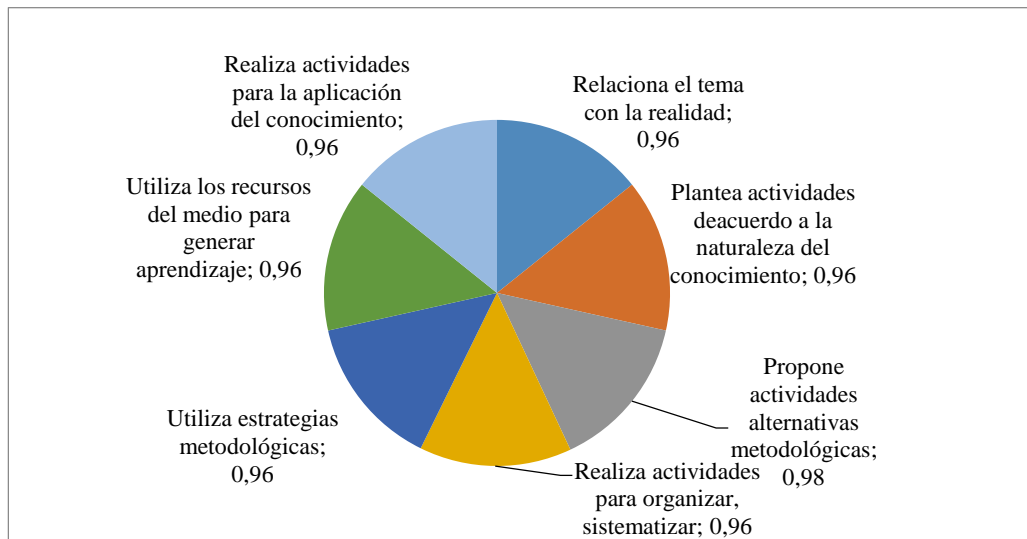


Gráfico 15

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

De la misma manera como la anterior en esta tabla la importancia del desempeño docente es correcta, solo que el profesional debe mantener e incluso superar para que los logros sean muy satisfactorios.

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

Tabla 16

EVALUACION			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
	TOTAL	36,80	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti"

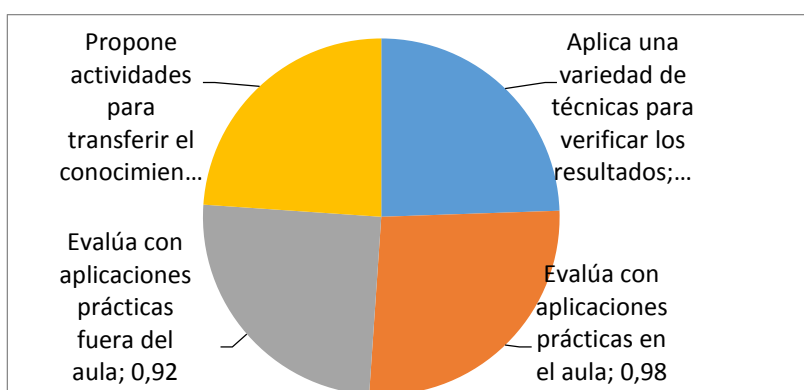


Gráfico 16

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti"

En esta tabla debemos mejorar dos indicadores el primero que tiene que superar el 24 % me parece que esa variedad de técnicas para verificar los resultados no son los adecuados, por lo que debemos poner mayor empeño e interés y en el segundo indicador debemos proponer actividades adecuadas para llegar al porcentaje del 25 % y superar al que está en esta tabla, debemos seguir lo que dice este autor. "La educación puede ayudar en buena parte a progresar en la marcha de la formación profesional como instrumento valioso para alcanzar la Empleabilidad". (LAZARO, 2001)

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

Tabla 17

VISION GLOBAL			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,53	95%

3.12	DESARROLLO	9,63	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,20	92%
	TOTAL	28,36	
	PROMEDIO	9,45	95%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

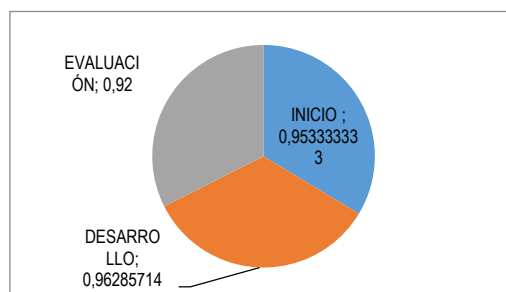


Gráfico 17

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

La presente tabla nos indica que debemos mejorar el indicador de la evaluación que por dos centésimas nos alcanza al rango propuesto, por lo que se sugiere poner atención para superar esta situación y alcanzar un buen desempeño del profesional, así como lo manifiesta: “Art. 14. Todos los procesos de evaluación que realice el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben estar referidos a los siguientes estándares de calidad”. (Educación., 2009, pág. 4)

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

Tabla 18

INICIO			
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	27,60	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

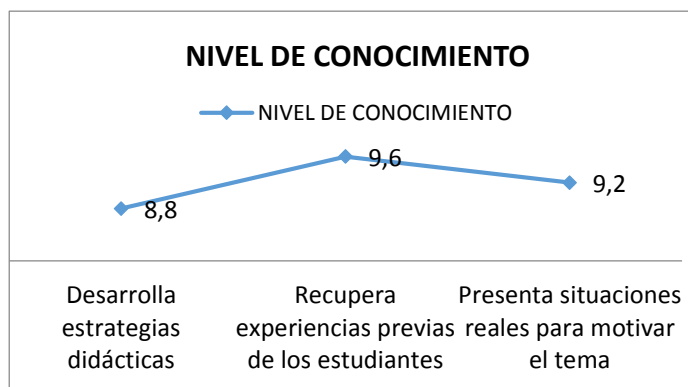


Gráfico 18

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

El nivel de conocimiento que tiene el docente en la gestión y proceso de enseñanza-aprendizaje es buen, teniendo que mejorar el indicador de desarrollo de estrategias didácticas para ubicarse en el rango propuesto que debe ser de 35% superando el 32 que actualmente tiene, por lo que hago un llamado a los involucrados a trabajar mejor estas estrategias para alcanzar los objetivos y metas propuestas asumiendo lo que propones este autor. “Fomentar la curiosidad, el amor por aprender y el orgullo que se siente por un trabajo bien hecho, de manera que los niños se conviertan en buscadores activos de conocimiento y en individuos deseosos de aprender toda la vida”. (Gonzalez, 2003, pág. v)

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

TABLA N° 19

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	66,00	
	PROMEDIO	9,43	94%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

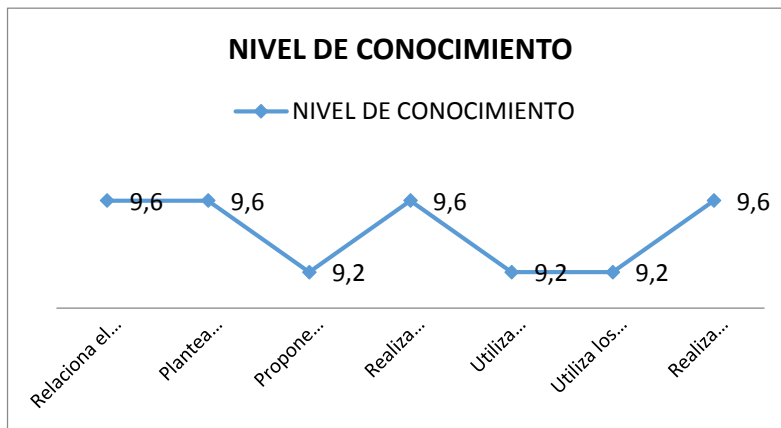


Gráfico 19

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

Analizando la tabla debemos mejorar tres indicadores que detallamos a continuación: el primero proponer actividades alternativas metodológicas superar el 14% y llegar al 15, la segunda es que se debe proponer y utilizar estrategias metodológicas adecuadas para superar el 14% y por último utilizar los medios que generen conocimientos y llegar así al rango que es del 15%. Dejando iluminar por lo que dice este autor. *“Educar niños con confianza en sí mismos, para que puedan aprender a enfrentar los retos de un mundo que está cambiando rápidamente. Enseñándoles los conceptos de honradez y respeto, para que puedan contribuir a su familia y a la sociedad”*. (Gonzalez, 2003, pág. V)

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

Tabla 20

EVALUACION			
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
	TOTAL	35,80	
	PROMEDIO	8,95	90%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

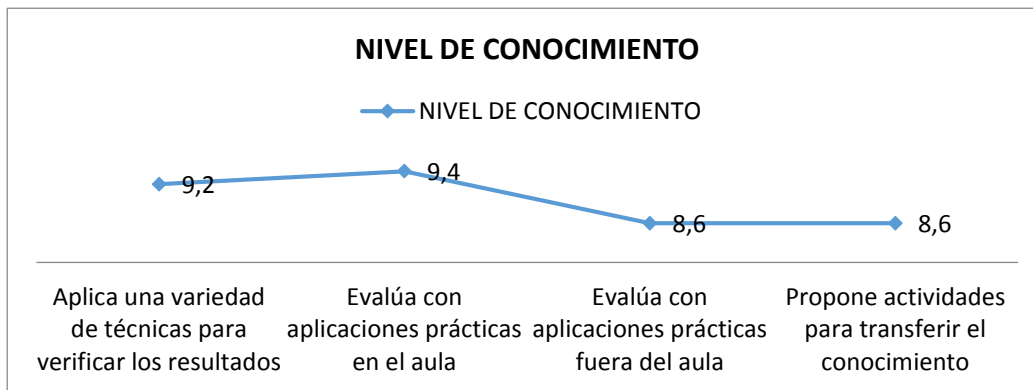


Gráfico 20

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

En este nivel de conocimiento que el profesor debe poseer para su desenvolvimiento académico encontramos dos falencias las cuales deben ser mejoradas en un 2% primero que las actividades propuestas para transferir el conocimiento sean adecuadas y que las evaluaciones fuera de clase sean prácticas para superar el 24 y llegar al 26% que es rango establecido, asumiendo lo que propone la LOEI. “Se debe mantener la confidencialidad de los resultados de la evaluación obtenidos por todas las personas evaluadas en este proceso”. (Educación M. d., 2012, pág. 5)

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

Tabla 21

VISION GLOBAL

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
TOTAL		27,20	
PROMEDIO		9,07	91%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

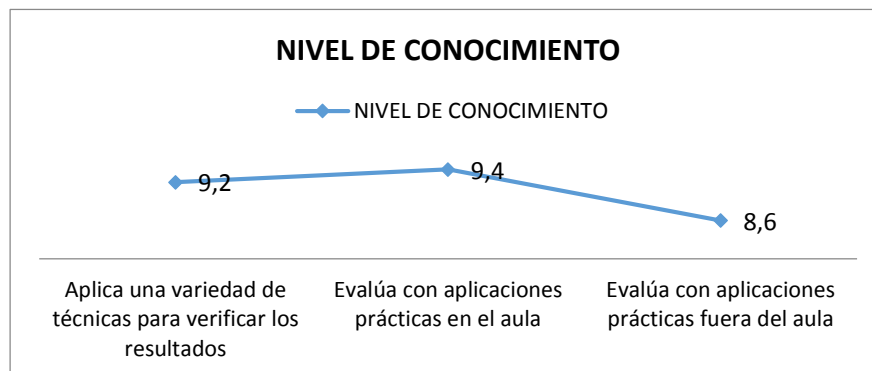


Gráfico 21

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

En esta tabla el nivel de conocimiento que posee el maestro en su desempeño después de su respectivo análisis debe mejorara en la aplicación de técnicas para verificar los resultados y cómo evalúa con las aplicaciones prácticas fuera del aula como manifiesta este autor: “Se debe mantener la confidencialidad de los resultados de la evaluación obtenida” (Educación M. d., 2012)

3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje

Tabla 26

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,00	9,53	9,20
Desarrollo	9,43	9,63	9,43
Evaluación	8,80	9,20	8,95

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

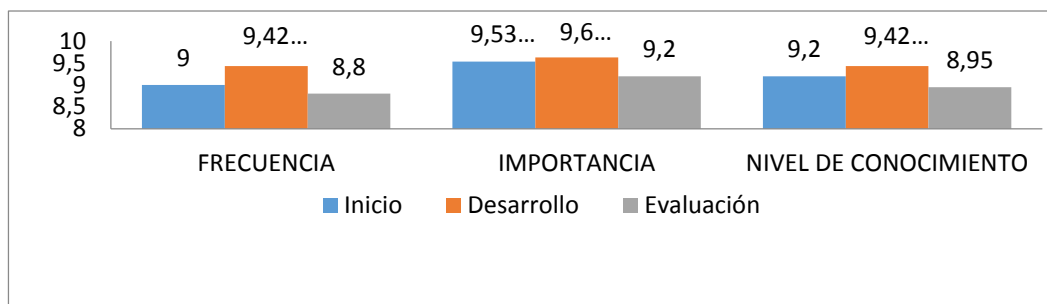


Gráfico 26

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

Los resultados desglosados del proceso enseñanza-aprendizaje se han dado de la siguiente manera: en este ámbito la fase del inicio y del desarrollo de la clase (tema) están en los parámetros normales, mientras que la evaluación necesita ser revisada minuciosamente para descubrir dónde está el problema, y proponer alguna solución para mejorar el desempeño del profesional. Como dice: “Los resultados de la evaluación deben ser publicados junto con un análisis histórico de sus resultados, que compare con los resultados actuales”. (Educación M. d., 2012, pág. 5)

TABLA Nº 27

(TRANSPUESTO) 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	9,00	9,43	8,80
IMPORTANCIA	9,53	9,63	9,20
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,20	9,43	8,95

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

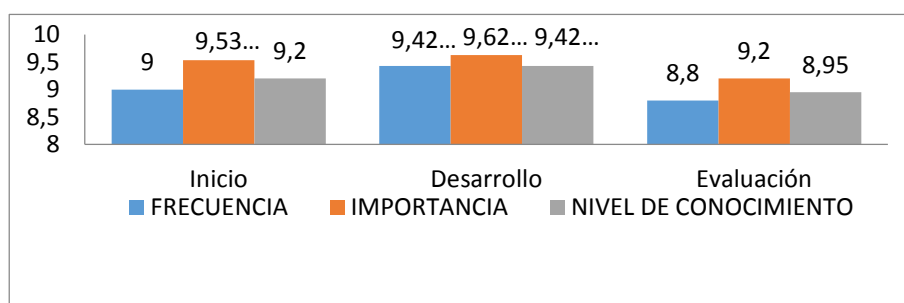


Grafico 27

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

Los resultados desglosados de este proceso de enseñanza-aprendizaje tenemos la importancia con el más alto rango al inicio con 9,53, en el desarrollo con 9,63 y la evaluación con 9,20, en la frecuencia tenemos en el inicio 9,00, en el desarrollo 9,43 y la evaluación 8,80, luego tenemos al nivel de conocimiento que al inicio es de 9,20, en el desarrollo con 9,43 y la evaluación con 8,95, en los tres vemos que la evaluación tiene el más bajo porcentaje por lo que me parece que se debe reelaborarla y reestructurarla para un mejor desenvolvimiento profesional. “Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes”. (Educación M. d., 2012)

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 22

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	9,87	96%	99%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	8,87	86%	89%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,80	8,80	78%	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	9,53	80%	95%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	9,47	86%	95%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	9,87	96%	99%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	9,60	90%	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	9,47	92%	95%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	9,73	96%	97%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	9,47	96%	95%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	9,00	90%	90%

4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	9,40	90%	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	10,00	98%	100%
TOTAL		117,40	123,07		
PROMEDIO		9,03	9,47	90%	95%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

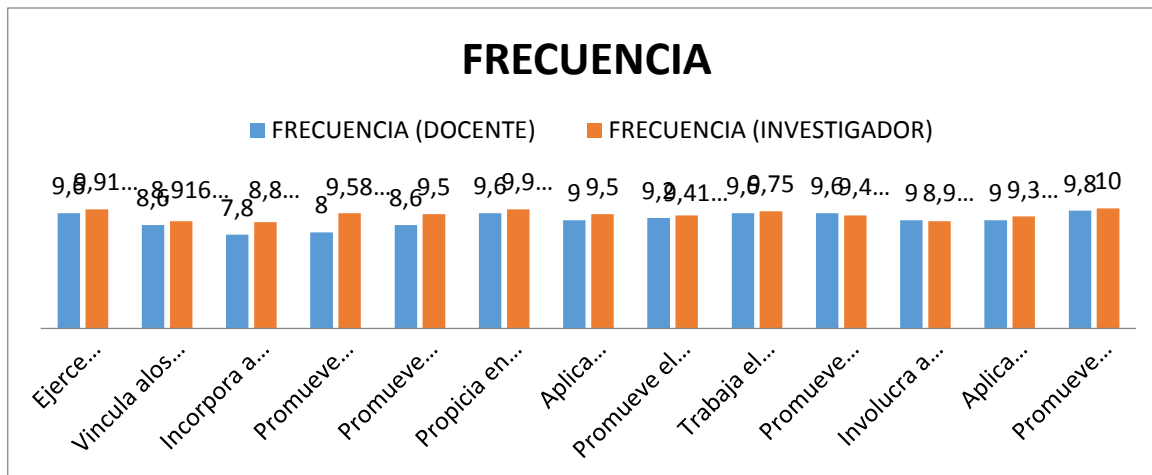


Gráfico 22

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

El nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la perspectiva del docente y la observación del investigador da como resultado que debemos poner mayor interés en los siguientes indicadores: Vincula a los actores educativos, Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, promueve acciones orientadas al servicio y promueve en los estudiantes el interés, en estos falta el 1 por ciento para llegar al rango normal del docente, en cambio en el porcentaje del investigador debemos mejorar en la vinculación de los valores educativos, incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, poco involucra a los estudiantes en la planificación, estas debilidades deben ser tratadas con interés y mesura para subir de 7 a 8 que es el límite y siempre siguiendo lo que nos dice: “Bennis, estableció las siguientes diferencias: El directivo administra el líder innova, El directivo es una copia el líder es un original, El directivo se basa en el control, el líder inspira confianza”. (Palomo Vadillo, 2010, pág. 13)

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

Tabla 23

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	86%

4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		121,00	
PROMEDIO		9,31	93%

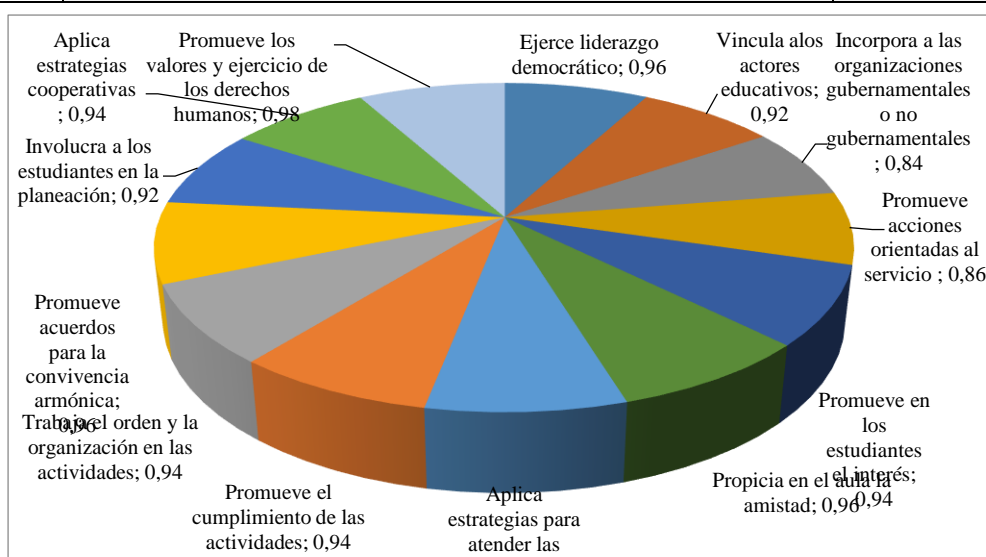


Gráfico 23

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

El nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente la tabla nos muestra que debemos empeñarnos en los siguientes aspectos: debemos incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en el proceso educativo, de la misma manera tenemos que promover acciones orientadas al servicio, para llegar alcanzar los logros y las metas propuestas. Como dice: *“El directivo se considera responsable de organizar el grupo, centrando su atención en controlar a su grupo y modificar sus conductas, según sus normas organizacionales”* (Gonzalez Maria, 2008, pág. 33)

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

Tabla 24

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,80	78%

4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
	TOTAL	118,40	
	PROMEDIO	9,11	91%

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

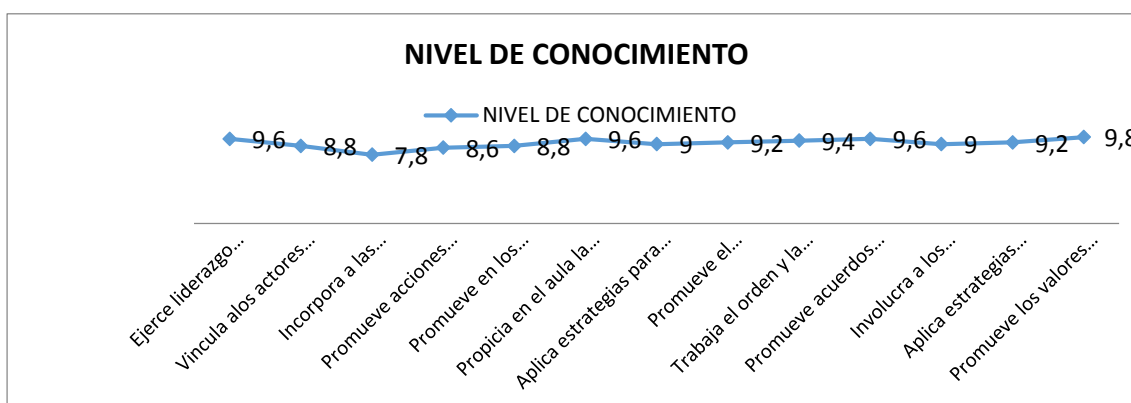


Gráfico 24

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

El nivel de conocimiento que encontramos es este gráfico en el ámbito del liderazgo y la comunicación para su mejor desempeño docente es que hay que vincular a los actores educativos, incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, promover acciones orientadas al servicio y promover a los estudiantes en el interés, para superar este 1% y alcanzar el porcentaje de 8 para obtener un buen desempeño docente. Y poner en práctica lo que dice: *“Con una buena comunicación interna y una buena motivación nuestros empleados se mostraran más abiertos a las cambios de la iglesia”*. (Vasquez, 2007)

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

Tabla 28

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	9,00	9,20
	Desarrollo	9,43	9,20
	Evaluación	8,80	9,33
	Visión Global	9,08	9,24
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,03	9,47

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

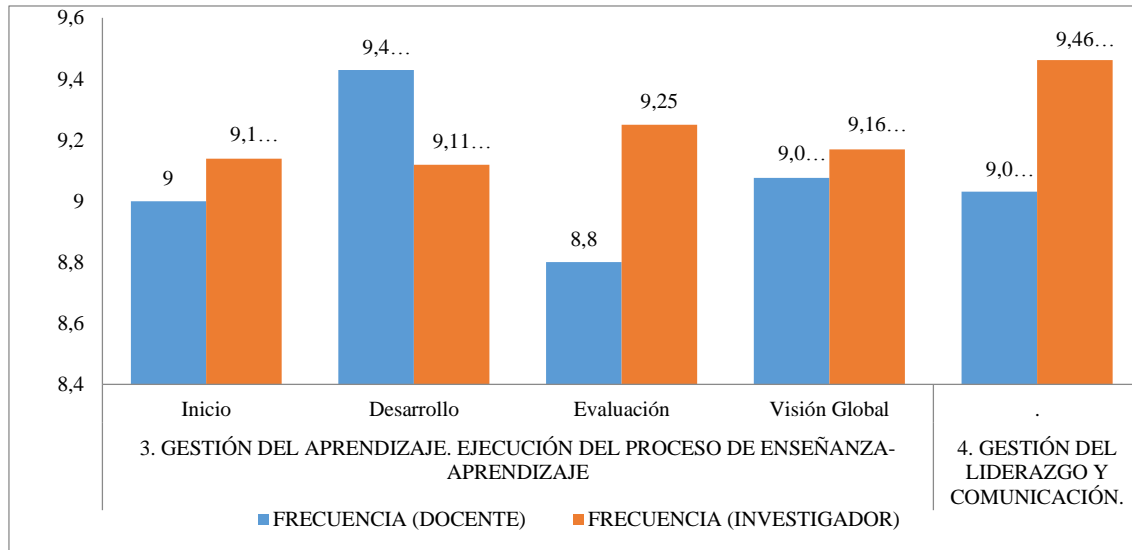


Gráfico 28

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

En la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes tenemos: en la sección del inicio encontramos que es superior la frecuencia del investigadores que es de 9,20 a la del docente con 9; luego tenemos el desarrollo que es superior a la del docente con 9,43 a la del investigador con 9,20; al fin tenemos la de la evaluación estando la del investigador con 9,33 por encima del docente que es de 8,80, teniendo como resultado la visión global siendo la frecuencia del investigador superior a la del docente con 9,03, luego analizamos la gestión del liderazgo y la comunicación siendo superior la calificación del investigador que a la manifestada por el docente, sabemos que las relaciones numéricas no son muy grandes pero sin embargo marcan la diferencia como lo dice: *“En los establecimientos fisco misionales y particulares los directivos y docentes deben*

cumplir con los mismos requisitos de los fiscales establecidos en el presente reglamento” (Educación M. d., 2012, pág. 9)

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 26

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,03	9,33	9,08
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,09	9,45	9,17
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,44	9,56	9,44
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,08	9,45	9,07
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,03	9,31	9,11

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

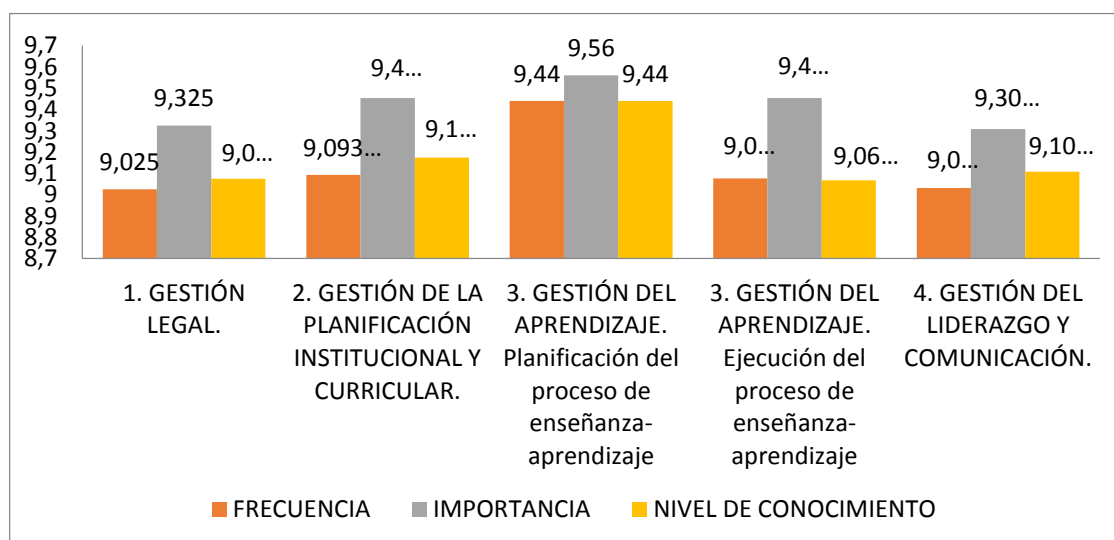


Gráfico 25

Fuente: Cuestionario aplicado en la Unidad Educativa Santa María Goretti”

Es este análisis global del desempeño profesional en el ámbito de gestión legal con frecuencia de 9,03 la importancia es de 9,33 y el nivel de conocimiento del 9,08, este porcentaje pienso que se da porque se desconoce la LOEI, del Ecuador por eso un desafío para nuestro buen desempeño docente será estudiar todos los artículos de la Ley para ponerlo en práctica y nuestro desempeño sea mejor.

En el ámbito de la Gestión de la Planificación Institucional y curricular la frecuencia es de 9,09, la importancia es de 9,45 y el nivel de conocimiento es de 9,17, si queremos una educación de calidad debemos mejorar estos porcentajes por lo menos subir a 9,5 para que el desempeño del profesor sea mejor este no solo debe participar sino que debe involucrarse responsablemente en todas las actividades de planeación y planificación y ejecución de las mismas en cada institución.

En la gestión del aprendizaje. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje señala que debemos trabajar más en la frecuencia que es de 9,44 y el nivel de conocimiento de igual porcentaje porque todo plan debe ser planificado y ejecutado con la misma entereza y responsabilidad, no debemos dar importancia a unas actividades más que a otras, o priorizar por eso el plan en conjunto debe ser ejecutado.

La ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje debe ser realizada responsablemente siempre respetando los parámetros de planificación y ajustados al cronograma establecido esto permitirá un mayor y mejor desempeño del profesional. Así como dice: *“Educar niños con confianza en sí mismos, para que puedan aprender a enfrentar los retos de un mundo que está cambiando rápidamente. Enseñándoles los conceptos de honradez y respeto, para que puedan contribuir a su familia y a la sociedad”.* (Gonzalez, 2003)

Y el último ámbito es la Gestión del Liderazgo y Comunicación, la frecuencia indica que es de 9,03, la importancia es de 9,31 y el nivel de conocimiento es de 9,11, claro esta no es un rango malo pero se debe mejorar siendo un verdadero líder y un buen comunicador, por eso debe estar actualizado, predispuesto y ante todo motivado para realizar su labor.

CONCLUSIONES

Realizado el análisis y discusión de resultados de las encuestas que se realizó en la Unidad Educativa “Santa María Goretti” a cinco docentes y evaluaciones de su desempeño docente arrojan las siguientes conclusiones:

- ❖ Es muy importante conocer, estudiar, aplicar el campo legal que es el fundamento, de este trabajo de investigación como: leyes, reglamentos, textos, documentos que aportan significativamente en el desarrollo de este proyecto de investigación.
- ❖ En el ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular, en la que solo participan de la planificación y no son actores activos de su ejecución porque desconocen los objetivos del plan decenal, estas situaciones dificultan la consecución de las metas propuestas por la institución educativa.
- ❖ En la gestión del aprendizaje: Algunos maestros sólo participan y asisten a cursos, seminarios, talleres de formación permanente de docentes pero en las aulas no se ve cambios efectivos, el material didáctico no está actualizado, por lo que el desempeño del maestro en el proceso de enseñanza aprendizaje no es no optimo, dificultando en el estudiante su apoderamiento de conocimientos.
- ❖ En el ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación, No todos los maestros son líderes, falta mucho para ser verdaderos motivadores y comunicadores de la verdad, porque muchos lo hacen por obligación mas no por vocación.

Después de haber realizado el análisis de los cuadros estadísticos se concluye que todos los docentes deben participar e involucrarse responsablemente de toda la planificación tanto en su elaboración como en su ejecución de todos los planes realizados por los directivos de la institución educativa. Por lo que propongo realizar talleres interactivos sobre “Innovación didáctica mediante la elaboración de material de apoyo con el desempeño activo de los docentes por áreas de aprendizaje”

RECOMENDACIONES:

Estas recomendaciones surgen de las conclusiones antes anotadas que ayudarán a mejorar el desempeño docente en la institución educativa.

- ❖ Recomendamos a las autoridades de la Unidad Educativa “Santa María Goretti” a realizar cursos de formación y capacitación para todo el personal de la Institución en el ámbito pedagógico, curricular, de desempeño docente, de planificación, etc. Sobre todo de compromiso laboral y sus responsabilidades.
- ❖ A los Maestros que no solo participen en el momento de la planificación sino que sean miembros activos en la ejecución de todos los planes, proyectos y actividades organizadas por la Unidad Educativa, solo trabajando mancomunadamente se alcanzarán las metas y objetivos propuestos por la institución.
- ❖ A todos los docentes que sean líderes capaces de motivar a sus estudiantes, para que desplieguen todas sus capacidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para que sean buenos comunicadores, estén actualizados, participen de cursos on-line de formación permanente como lo hace y oferta nuestra Universidad UTPL. Estar motivados y dispuestos a realizar bien su trabajo para que sus sueños y el de sus estudiantes se vean realizados.

Recomiendo a los directivos de la Unidad Educativa “Santa María Goretti” se ejecuten talleres interactivos con el tema: con el tema: “Innovación didáctica mediante la elaboración de material de apoyo con el desempeño activo de los docentes por áreas de aprendizaje”, con la única finalidad de aportar positivamente en su desempeño docente dentro de los procesos enseñanza-aprendizaje, para ser educadores de calidad, forjadores de una nueva sociedad, hacer que los jóvenes sean los futuros actores de cambio de esta Patria que necesita personas emprendedoras, responsables, comprometidas, honestas y solidarias con el cambio.

BIBLIOGRAFIA

(s.f.).

Aguilera, J. C. (2004). *La Gestion Educativa desde una perrspectiva humanista*. Santiago: RIL editores.

Alba, A. (2004). *La Formación Docente: evaluaciones y nuevas practicas en el debate educativo contemporáneo*. Santa Fe, Argentina: EDICIONES UNL.

Aldape, T. (2009). *Desarrollo de las competencias del Docente. Demanda de la aldea global siglo XXI*. Libros en Red.

Alonso, L. (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Mexico: DR. Secretaria de Educación Pública.

Arcos Cabrera, C. y. (2008). *DESAFIOS DE LA EDUCACIÓN EN EL ECUADOR: CALIDAD Y EQUIDAD*. Quito: ISBN.

Ardiles, M. (2005). *El Desarrollo profesional de los docentes de la escuela media. Experiencias y aprendizajes cotidianos*. Cordova, Argentina: Brujas.

Argos, J. E. (2013). *Liderazgo y Educomunicación*. Santander: Editorial de la Universidad de Cantabria.

Barberá, E. (1999). *Evaluación de los Aprendizajes*. Quito: Imprenta Mariscal.

Barleta, M. D. (2004). *La Formación Docente*. Santa Fe - Argentina: Editorial @unl.edu.ar.

Castro, M. (2005). *El Niño con discapacidad y su entorno*. San José: EUNED.

Chavarría Olarte, M. (2011). *Educación en un Mundo Globalizado: retos y tendencias del proceso educativo*. Mexico: Trillas,S.A. de. C.V.

Díaz Lucea, J. (1999). *LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE LAS HABILIDADES Y DESTREZAS MOTRICES BÁSICAS*. España: INDE Publicaciones.

Educación, M. d. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito: Soluciones gráficas.

Educación, M. d. (2012). *Plan Decenal de Educación del Ecuador año 2006 - 2015*. Quito: Imprenta Mariscal.

Educación, M. d. (Jueves 26 de Julio de 2012). Reglamento General a la LeyOrganica de Educación Intercultural. *Reglamento General a la LeyOrganica de Educación Intercultural*. Quito, Pichincha, Ecuador: Editora Nacional.

Educación., M. d. (2009). La formación de profesores de educación secundaria. *Revista de Educación N° 350 Septiembre - Diciembre*, 41.

Escudero. (2002). *La Reforma de la reforma*. Barcelona: Ariel.

Gonzalez Maria, T. (2008). *Organizacion y Gestion de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos*. Madrid : PEARSON EDUCACION SA.

Gonzalez, O. V. (2003). *ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE*. MEXICO.: PAX MÉXICO.

- González, S. L. (2010). *Psicología para el Docente*. Guadalajara: ENMS de León de la Universidad de Guanajuato.
- Guitart, R. (2009). Familia y escuela, compartir la educación . *Colección Familia y Educación N° 15*, 58.
- Hernandez, J. (2005). *Evaluación de los Aprendizajes*. Quito: Imprenta Mariscla.
- Herrera Montalvo, E. (2012). *Administración Educativa*. Quito: Impresos Miraflores.
- Hunt, B. C. (1 de Marzo de 2009). *Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL)*. Obtenido de infopreal@preal.org: www.preal.org/publicacion.asp.
- Hurtado, I. y. (2007). *Paradigmas y Métodos de investigación en tiempos de cambio*. Caracas: CEC, SA.
- LAZARO, L. M. (2001). *PROBLEMAS Y DESAFIOS PARA LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI EN EUROPA Y AMÉRICA LATINA*. Valencia: (ed.).
- Lujambio, A. (2010). *Modelo de Gestion Educativa Estratégica*. Mexico: DR. Secretaria de Educación Pública.
- Lujambio, A. (2010). *Un Modelo de Gestión para la Sepervisión Escolar*. Mexico: DR Secretaria de Educación Pública.
- Mialaret, G. (2006). *Psicología de la Educación*. México: S.a de c.v.
- Ministerio, d. E. (2007). *Marco Legal Educativo*. Quito: Soluciones gráficas.
- Montenegro, A. I. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Bogota: COOPERATIVA EDITORIAL MAGISTERIO.
- Munch, L. (2010). *Administracion de Instituciones Educativas*. Mexico: Trillas S.A.
- Palomo Vadillo, M. T. (2010). *Liderazgo y motivación en equipos de trabajo*. MADRID: ESIC EDITORIAL.
- Paris Roche, F. (2005). *La Planificación Estratégica, en las Organizaciones Deportivas*. Barcelona : Paidotribo.
- Perez Gomez, A. B. (1999). *Desarrollo profesional del Docente, Politica Investigación y Práctica*. Madrid: Akal S.A.
- Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2011). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Legislación Educativa.
- Rodriguez Pirela, M. I. (2006). *Estrategias comunicacionales aplicadas por los Directores para Orientar el Desemeño Laboral Docente, Tesis Para Magister. Universidad del Zulia*. Maracaibo.
- Rodriguez, E. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: Vellahermosa.
- Rojas Quiñones, J. M. (2006). *Gestión Educativa, en la sociedad del Conocimiento*. Bogotá: Coperativa Editoria Magisterio.
- Santillana S.A. (2013). *Ciclo del Aprendizaje*. Quito: Santillana S.A.
- Universidad Estatal de Santa Elena. (2012). Ciencias Padagógicas e Innovación. *Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 1-25.

Vasquez, R. (2007). *Habilidades directas y técnicas de liderazgo, Su aplicación en la gestión*. España: IDEASPROPIAS EDITORIAL.

Vieira, H. (2007). *La Comunicación en el Aula: Relación profesor alumno según el análisis transaccional*. Madrid: NARCEA.S.A.DE EDICIONES.

PROPUESTA

TEMA: INNOVACIÓN DIDÁCTICA MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE MATERIAL DE APOYO CON EL DESEMPEÑO ACTIVO DE LOS DOCENTES POR ÁREAS DE APRENDIZAJE

4. ESTRATEGIA			
AMBITO	LEGAL		<input type="checkbox"/>
	PLANIFICACIÓN	INSTITUCIONAL	<input type="checkbox"/> Y
	CURRICULAR		
	APRENDIZAJE		<input type="checkbox"/>
	LIDERAZGO Y COMUNINCACIÓN		<input type="checkbox"/>
4.1. PROBLEMA IDENTIFICADO			
<p>De acuerdo al análisis y discusión de resultados sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en 1ero, 2do y 3ero de Bachillerato de la Unidad Educativa “Santa María Goretti”, de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, en el año lectivo 2013 – 2014, son tres los problemas que encontramos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En algunos maestros encuestados se sabe que no identifican en el Plan Decenal de Educación los objetivos, con un porcentaje del 7,60 sobre 10, siendo este un gran problema que afecta su desempeño docente y las consecuencias son varias como: 2. La participación en el diseño de instrumentos es del 7,80 sobre 10, este problema es consecuencia de la anterior por desconocimiento del marco legal educativo como lo dice la Ley Orgánica de Educación intercultural en el capítulo IV que habla de los derechos y obligaciones de las y los docentes específicamente en el artículo 10 habla de los derechos y el artículo 11 de las obligaciones. 3. Y el tercera situación sería que no se Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en el proceso de enseñanza aprendizaje con un porcentaje del 7,80 sobre 10. <p>Frente a este situación adversa proponemos el tema que sigue a continuación.</p>			
4.2. NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
INNOVACIÓN DIDACTICA MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE MATERIAL DE APOYO CON EL DESEMPEÑO ACTIVO DE LOS DOCENTES POR AREAS DE APRENDIZAJE			
4.3. OBJETIVOS:			
4.3.1. GENERAL:			
<p>Diseñar las precisiones de enseñanza, mediante talleres interactivos donde se den a conocer los objetivos del plan decenal, las obligaciones y derechos de los docentes para impartir una educación de calidad, de tal forma que el desempeño del maestro sea activo, participativo y responsable, en todas las áreas de aprendizaje.</p>			
4.3.2. ESPECÍFICOS:			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Impartir a los docentes los derechos y obligaciones con la comunidad educativa, para ser actores activos en el desarrollo, cumplimiento de planes y proyectos. ✓ Conocer, leer y reflexionar los objetivos del Plan Decenal para aplicar en la Unidad Educativa. 			

- ✓ Elaborar material didáctico innovador, utilizando instrumentos de evaluación que favorecerán en la comprensión y asimilación de saberes en los estudiantes, para conseguir el buen desempeño del docente en clase.

4.4. ACTIVIDADES:

- 4.4.1. **Taller N° 1** Tema: Derechos y obligaciones de los docentes con la Institución Educativa.
- 4.4.2. **Taller N° 2** Tema: Objetivos del Plan decenal.
- 4.4.3. **Taller N° 3** Elaboración de Material didáctico e instrumentos de evaluación.

4.5. PROCEDIMIENTO

- 4.5.1. Taller N° 1 Tema: Derechos y obligaciones de los docentes con la Institución Educativa.

Unidad Educativa “Santa María Goretti”
Año lectivo 2014 – 2015

ASUNTO: Realización de taller interactivo

TEMA: Derechos y obligaciones de los docentes.

LUGAR: Auditorio de la institución

HORA: De 8H00 a 12H00

DÍA: sábado.

CRONOGRAMA

Saludo y bienvenida.

Bienvenidos a este encuentro de formación docente, hoy vamos a empezar estos talleres, que van a contribuir a nuestra formación permanente para un mejor desempeño docente. A continuación les presento el cronograma que vamos a desarrollar este día.

Canto: San Leonardo tiene muchos hijos...

Lectura Bíblica: Ef. 6,5-9.

Siervos obedezcan a sus patrones de este mundo con respeto y responsabilidad, con corazón sincero, como quien obedece a Cristo. No se fijen en si son vigilados o si ganarán consideración, pues ustedes son siervos de Cristo que hacen la voluntad de Dios. Hagan su trabajo con empeño, por el Señor y no por los hombres, sabiendo que el Señor retribuirá a cada uno según el bien que haya hecho, sea siervo o sea libre.

Reflexión

Peticiones.....

Padre Nuestro...

Lectura del CODIGO ETICO DEL PROFESOR que lo haremos a un solo coro.

Preguntaremos a cinco participantes que reglas les llamó más la atención...

Exposición del tema: Utilizando diapositivas interactivas se desarrolla el tema: CAPITULO IV DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS DOCENTES.



CAPÍTULO CUARTO. DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS Y LOS DOCENTES



Cabe indicar que el capítulo IV está formado por el Art. 10 que corresponde a los derechos con 10 numerales; y el Art. 11 habla de obligaciones

Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;**
- b) Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;**
- c) Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;**
- d) Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;**



Todo profesional, sin importar su área de desempeño laboral, requiere de un código de ética que vaya acorde con las funciones que desempeña. El educador, por la naturaleza tan delicada y especial de su labor, debe conocer los derechos y obligaciones morales que emanan su función pedagógica. (Castro, 2005)

Que el docente contribuya a mantener un clima de confianza, compañerismo y amistad con sus colegas en general y con la institución para la cual trabaja. El docente debe ser cortés, referido al buen trato que el docente debe dar a sus superiores, alumnos compañeros, padres de familia. Implica el respeto a las reglas de trato social: expresar agradecimiento, saludar, despedirse, no gritar al otro. (Castro, 2005)

El docente debe procurar mantener buenas relaciones entre la institución educativa, la familia y la comunidad. (Castro, 2005)

Aplicando la dinámica del marinero formamos 7 grupos. Cada grupo analizará cuatro numerales, a,b,c,d,..... cada grupo preparara un afiche de los derechos y obligaciones de los docentes.

Trabajo en grupos.

Receso:

Plenaria

Conclusiones: derechos y obligaciones

Compromisos.

Evaluación. Formato de prueba a aplicar

En documento y artículos encontramos las Obligaciones y derechos de los docentes.....
Cuántas son las Obligaciones?
Cuántos son los derechos?.....
Escriba cuatro obligaciones.....
Escriba cuatro derechos.....

Fin de taller.

4.5.2. Taller N° 2 Tema: Objetivos del Plan decenal.

Unidad Educativa “Santa María Goretti”
Año lectivo 2014 – 2015

ASUNTO: Realización de taller interactivo

TEMA: Los Objetivos del Plan decenal 2006 - 2015.

LUGAR: Auditorio de la institución

HORA: De 8H00 a 12H00

DÍA: sábado.

CRONOGRAMA

Saludo y bienvenida.

Bienvenidos a este segundo taller de formación docente, hoy conoceremos y analizaremos los objetivos del plan decenal, como estos se están aplicando en nuestro establecimiento educativo, este taller vamos a empezar estos talleres, que van a contribuir a nuestra formación permanente para un mejor desempeño docente. A continuación les presento el cronograma de este día.

Canto: Jesucristo.

Lectura Bíblica: Ef. 4,2-3

Sean humildes y amables, sean comprensivos y sopórtense unos a otros con amor. Mantengan entre ustedes lazos de amistad y permanezcan unidos en el mismo espíritu.

Reflexión

Peticiones.....

Padre Nuestro...

Exposición del tema: Con diapositivas presentaremos los 8 objetivos del Plan decenal 2006 - 2015.

8 políticas del Plan Decenal



Tenemos Ocho (8) políticas:

Política 1

POLÍTICA 1

**BRINDAR EDUCACIÓN INICIAL
A NIÑOS Y NIÑAS MENORES
DE CINCO AÑOS**

RESPETANDO SUS DERECHOS

Fomentando valores

**Incorporando a la familia a
La comunidad educativa**



Política 2



POLÍTICA 2

- Brindar educación de calidad
- Desarrollen competencias
- Se conviertan en ciudadanos positivos y activos

Política 3



POLITICA 3

- Formar jóvenes competentes
- Consientes de su identidad nacional
Pluricultural y multiétnicos
- Respeto a los DDHH, colectivos,
La naturaleza y la vida.

Política 4

POLITICA 4

Erradicar el analfabetismo

**Fortalecer la educación
continua de los Adultos**

**Mantener programas de
educación básica
Para Adultos**




Política 5

POLITICA 5

**Equipamiento de las
unidades educativas**

**Mejoramiento de
infraestructura física**

Dotar de mobiliario



Política 6

POLITICA 6

Mejorar la calidad y la equidad de educación.

Implementación del Sistema Nacional de Evaluación



Competencias para su correcto Desarrollo e inclusión social

The image shows a woman in a white habit standing at a podium, speaking into a microphone. She is surrounded by other people, some seated and some standing, in what appears to be a formal or religious setting. The background features a red curtain.

Política 7

POLÍTICA 7

Revalorar la profesión Docentes

Condiciones de trabajo y Calidad de vida.

Desarrollo profesional



The image depicts a group of people, including a woman in a blue shirt, gathered around a table. They appear to be engaged in a registration or information process. In the background, a blue banner with white text is visible, partially legible as "BENEDICIR MARÍA BENEDICIR PENSAMIENTO Y GANAR CON...".

Política 8

POLÍTICA 8

Garantizar recursos financieros

El sistema educativo
promueva el Desarrollo



Los objetivos están tomados del Plan Decenal de Educación de Ecuador año 2006 – 2015.
(Educación M. d., 2012)

Con la dinámica: Los inquilinos y los departamentos formamos 8 grupos. Cada grupo analizará un objetivo y presentara a través de una dramatización.

Trabajo en grupos.

Receso:

Plenaria

Conclusiones: sobre las políticas educativa

Compromisos.

Evaluación.

Recursos de apoyo didáctico.

Los recursos didácticos son muy importantes como dice Escudero:

“Cualquier recurso que el profesor prevea emplear en el diseño o desarrollo del currículo para aproximar o facilitar los contenidos, mediar en las experiencias de aprendizaje, provocar encuentros o situaciones, desarrollar habilidades cognitivas, apoyar sus estrategias metodológicas o facilitar o enriquecer la evaluación”. (Escudero., 2002)

Tenemos el organizador gráfico

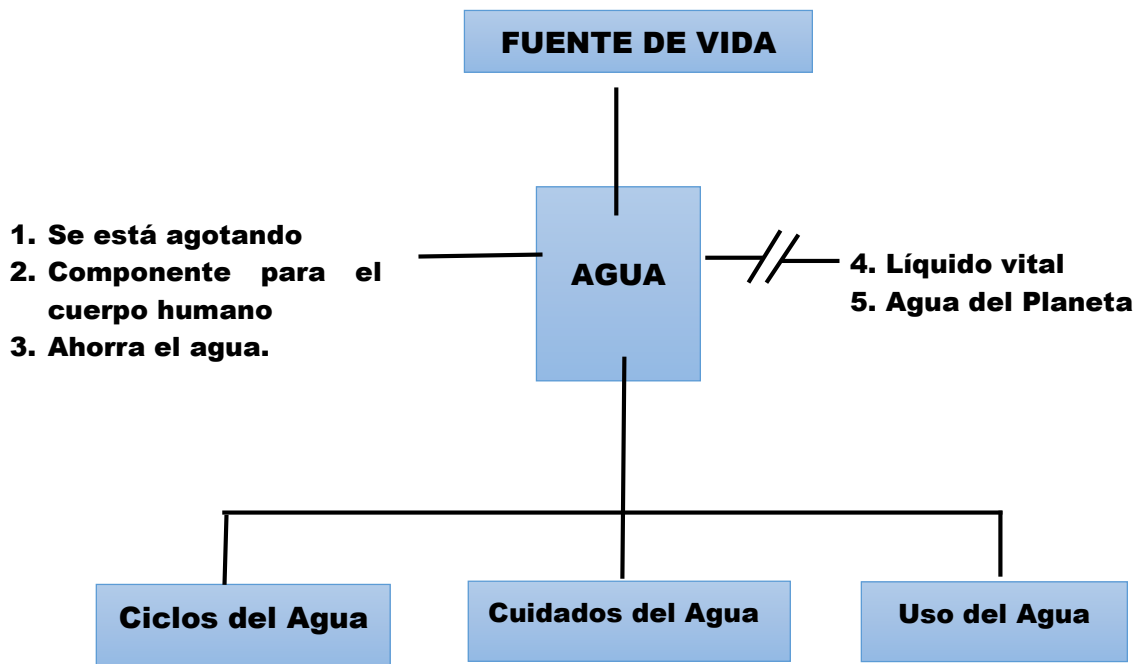
Consiste en la realización por los estudiantes de mapas gráficos que representan una estructura de significados. Esta ejecución involucra habilidades como ordenamiento, comparación, y clasificación, necesarios para crear representaciones de conceptos y procesos. (Hernandez, 2005)

Algunos ejemplos de organizadores gráficos:

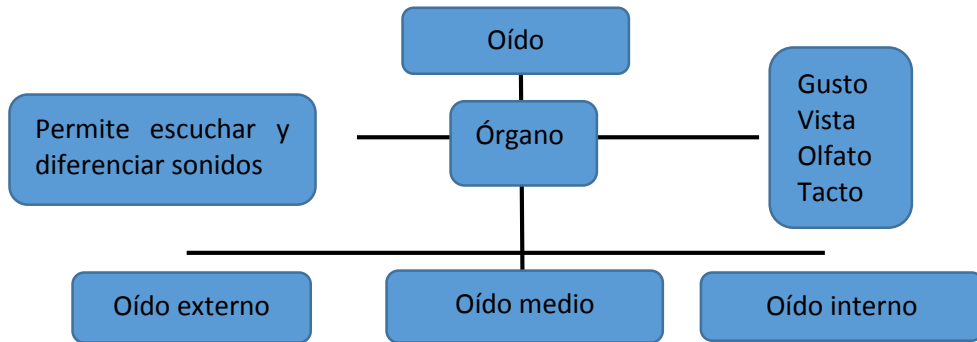
Mantefacto:

Es la técnica que se realiza a base de diagramas que representan ideas y conocimientos, tienen como propósito la organización del pensamiento.

Ejemplo mentefacto sobre el agua.



Ejemplo de mentefacto sobre el Oído.



Mapa Conceptual:

Estos mapas ayudan a jerarquizar conceptos, se ubican al inicio el concepto más general, a continuación las palabras enlace que demuestran la relación que mantienen los conceptos. Como lo manifiesta (Barberá, 1999) “El mapa conceptual es un procedimiento que tiene como finalidad sintetizar y al mismo tiempo relacionar de manera significativa los conceptos contenidos en un tema”

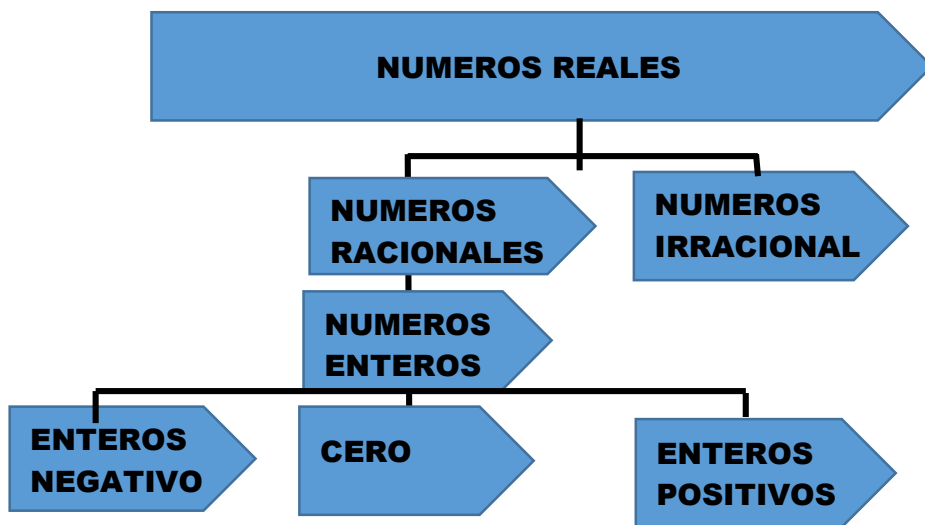
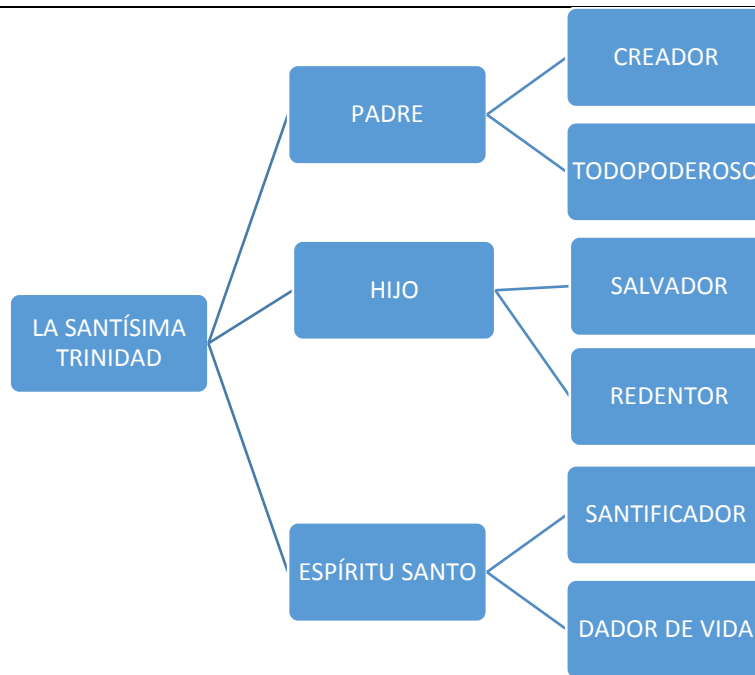


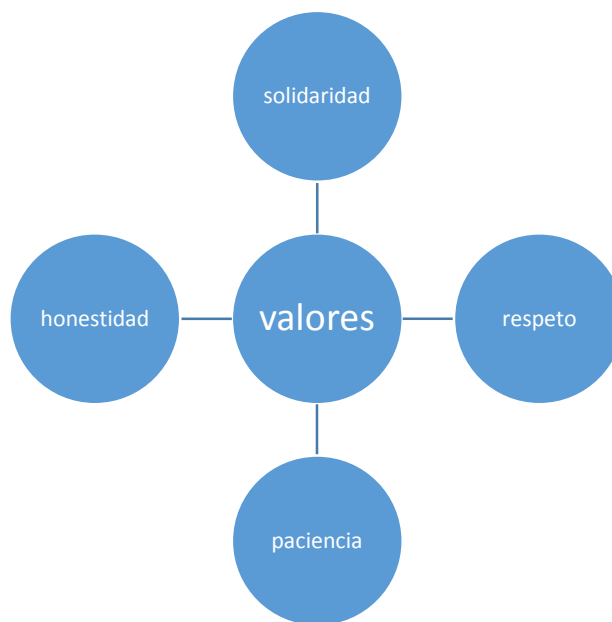
Diagrama Jerárquico:

Este gráfico muestra las relaciones de supra ordenación y subordinación entre las ideas de un campo determinado.



La rueda de Atributos

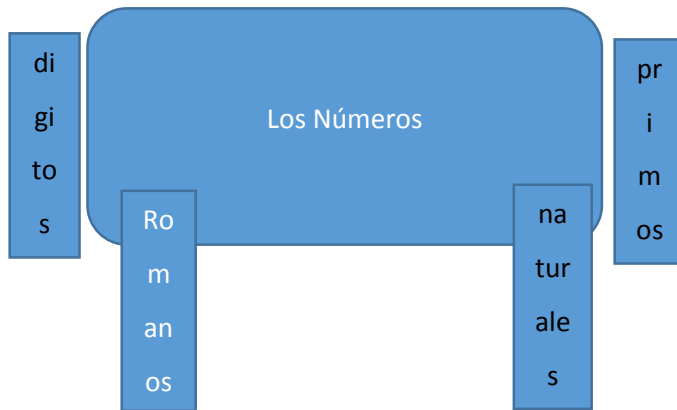
Esta técnica proporciona una representación visual del pensamiento analítico, dado que invita a profundizar en las características de un objeto determinado.



La mesa de la idea principal

Sirve para mostrar la relación entre la idea principal y los detalles que la apoyan, se escribe la idea principal en la superficie de la mesa y los detalles en las patas.

Tipos de Evaluación:



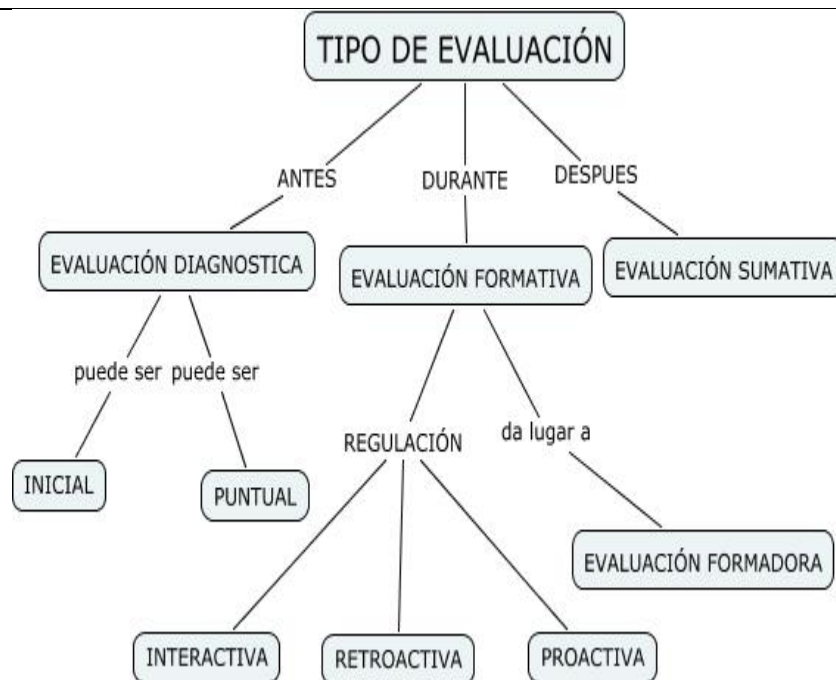
Portafolios

Es un conjunto de trabajos que el estudiante posee de una o varias áreas curriculares, en estos se colocan de manera ordenada muestras del proceso de aprendizajes del alumno y el profesor también

Portafolio de evidencias para asignaturas básicas.

PORTADA
CONTRAPORTADA
CONTENIDO TEMÁTICO
ENCUADRE
CONTENIDO (ejercicios, apuntes, investigaciones, instrumentos de evaluación utilizados, reportes de prácticas realizados)

La Evaluación: es un proceso, es un medio no un fin, así lo indica: La Constitución en su artículo 346 dispone que “existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la Educación.”. (Educación, 2012)



Bajado de internet: <http://cmapspublic3.ihmc.us>

Forma grupos 8 grupos: Cada grupo analizará un ejemplo de organizador gráfico y preparará una exposición práctica, a los docentes asistentes.

Trabajo en grupos.

Receso:

Plenaria

Conclusiones:

Compromisos.

Evaluación.

- Que son los organizadores gráficos....
- Elabore un mentefacto. Con un tema de su asignatura que imparte....
- Grafique un mapa conceptual....
- Grafique un diagrama jerárquico.....
- Grafique una mesa de la Idea principal.....
- Grafique un portafolio.....
- Escriba las tres fases de la Evaluación.....

Fin de taller.

4.6. RECURSOS

Materiales o requisitos técnicos y didácticos:

Materiales Educativos.

Plan decenal del Ecuador. 2006 -2015

Textos

Guías didácticas

Libros

Diccionarios
Auxiliares educativos.

Equipos.

Computador portátil

Proyector

Mobiliarios

Pizarrón

Mesas

Sillas

Amplificación.

Insumos.

Marcadores de tiza líquida

Carpetas

Copias.

Hojas.

Marcadores

Papelógrafos.

4.7. EVALUACIÓN

Cuando se realiza un trabajo, seminario, curso, taller se debe aplicar las evaluaciones que generalmente son tres diagnóstica antes del proceso, la formativa durante el proceso y la sumativa para saber si los procesos de enseñanza aprendizaje fueron captados, por eso en el desarrollo de este taller se tomará en cuenta la participación tanto en la participación de los talleres, exposiciones de esta manera se genera la autoevaluación, coevaluación, y la heteroevaluación. Se utilizara la evaluación de base estructurada para que los participantes de los talleres contesten y demuestren los conocimientos adquiridos.

Duración de los talleres

Los talleres se realizarán en tres sábados con una duración de 12 horas

Costo de los talleres

RECURSOS		COSTO	FINANCIAMIENTO
HUMANOS	FACILITADOR	\$ 450.00	AUTOFINACIADO
MATERIALES	HOJAS A4	\$ 20.00	AUTOFINACIADO
	MARCADORES PERMANENTES	\$ 40.00	AUTOFINACIADO
	MARCADORES DE TIZA LÍQUIDA	\$ 40.00	AUTOFINACIADO
	PIZARRA	\$ 00.00	AUTOFINACIADO
	FOTOCOPIAS	\$ 10.00	AUTOFINACIADO
	PAPELOGRAFOS	\$ 20.00	AUTOFINACIADO
ORGANIZACIONALES	TRANSPORTE	\$ 50.00	AUTOFINACIADO
TECNOLÓGICOS	PROYECTOR	\$ 10.00	AUTOFINACIADO

	COMPUTADORA	\$ 10.00	AUTOFINACIADO
	INTERNET	\$ 5.00	AUTOFINACIADO
TOTAL		\$ 655.00	AUTOFINACIADO

4.8. Certificación

El docente participante debe cumplir con la siguiente referencia de asistencia a los talleres realizados con el tema: compromiso laboral del docente en el ámbito educativo y elaboración de material de apoyo

ACTIVIDAD \ TIEMPO	PRIMERA SEMANA 6 HORAS	SEGUNDA SEMANA 6 HORAS	TERCERA SEMANA 6 HORAS
ASISTENCIA REQUERIDA	AP	AP	AP
PRUBA AL FIN DE CADA TALLER	AP	AP	AP
CUMPLIR CON LAS EVALUACIONES FORMATIVAS	AP	AP	AP

Cumpliendo con estos requisitos todos los participantes, obtendrán su certificado de asistencia a 18 horas académicas otorgado por la Unidad Educativa Santa María Goretti.



4.9. BIBLIOGRAFÍA

- (s.f.).
- Barberá, E. (1999). *Evaluación de los Aprendizajes*. Quito: Imprenta Mariscal.
- Castro, M. (2005). *El Niño con discapacidad y su entorno*. San José: EUNED.
- Educación, M. d. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito: Soluciones gráficas.
- Educación, M. d. (2012). *Plan Decenal de Educación del Ecuador año 2006 - 2015*. Quito: Imprenta Mariscal.
- Escudero. (2002). *La Reforma de la reforma*. Barcelona: Ariel.
- Hernandez, J. (2005). *Evaluación de los Aprendizajes*. Quito: Imprenta Mariscal.
- Ministerio, d. E. (2007). *Marco Legal Educativo*. Quito: Soluciones gráficas.

ANEXO 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 10 de Julio del 2014

Señor(a) Hna. MSc. Mariana Balseca
Rectora de la Unidad Educativa "Santa María Goretti".
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.

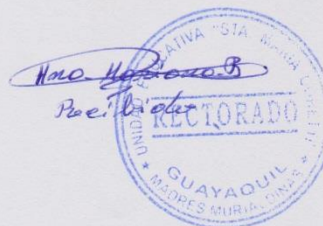
Además, en este documento se incluirá una propuesta la misma que será planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted tan acertadamente dirige

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: Modelos de los instrumentos de investigación (4)
Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente (3)
Cuestionario 1

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

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.			

Cuestionario 2

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

Cuestionario 3

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!

Registro de Observación de las actividades docentes.

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigador	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	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	DESARROLLO	1.2.1	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	EVALUACIÓN	1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4			Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.		
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para 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.				

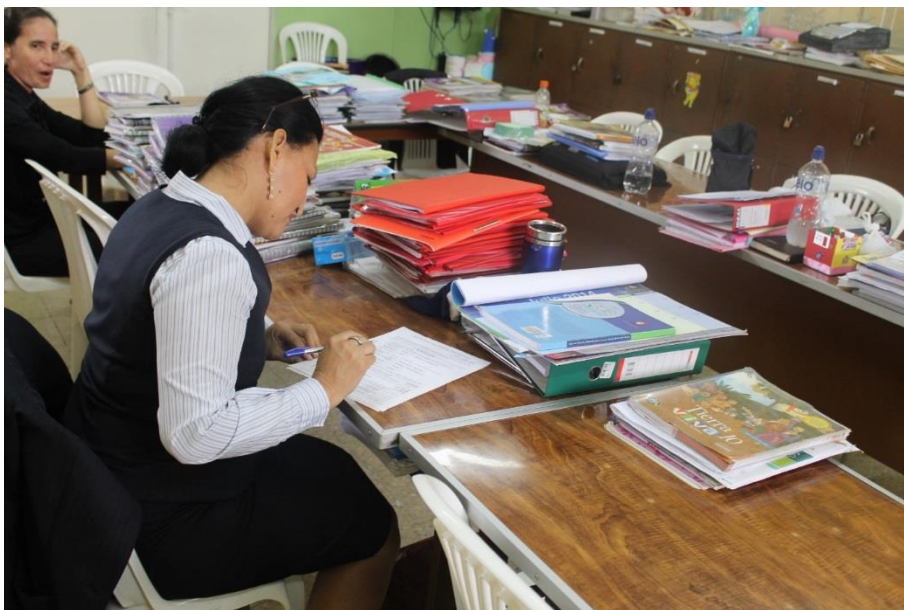
1

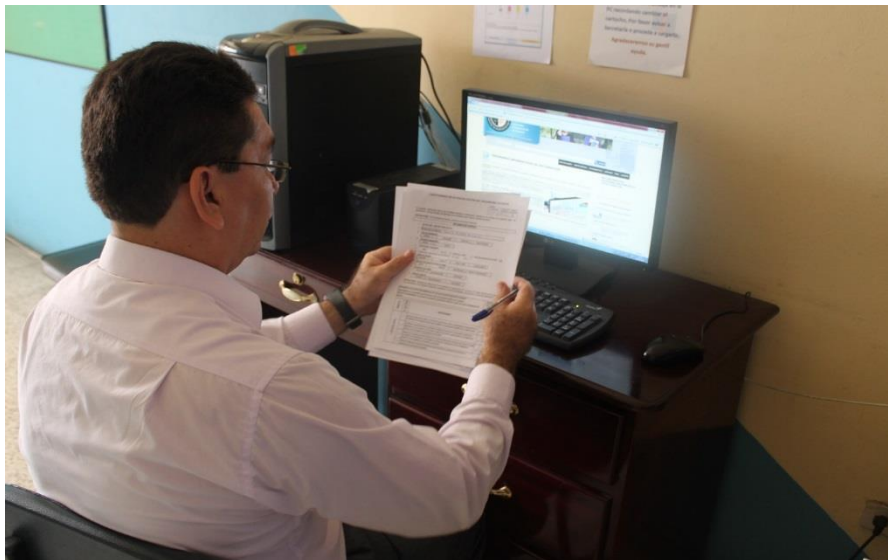
Anexo 4: Fotografías de la Institución educativa y de los encuestados.
Fotografías de la Institución Educativa













FORMAS DE DEMOCRACIA

<p>DEMOCRACIA DIRECTA O PARTICIPATIVA</p> <p>LOS CIUDADANOS PARTICIPAN EN LAS DECISIONES POLITICAS</p> <p>REFERENDUM PLEBISCITOS</p> <p>SI NO ACEPTA RECHAZA DESAPROBA</p> <p>RESPECTA LOS INTERESES COMUNES</p>	<p>DEMOCRACIA INDIRECTA O REPRESENTATIVA</p> <p>SE OTORGA EL PODER LEGISLATIVO PARA QUE FORMULEN LAS LEYES</p> <p>*DIPUTADOS- *ASAMBLEISTAS- *SENADORES- *CONGRESISTAS</p>
<p>DEMOCRACIA SEMI-DIRECTA O REPRESENTATIVA</p> <p>LOS CIUDADANOS PUEDEN ASOCIARSE PARA EJERCER UNA INFLUENCIA DIRECTA EN LAS DECISIONES PUBLICAS:</p> <p>REFERENDUM- PLEBISCITOS- INICIATIVA POPULAR- DESTITUCION POPULAR</p>	<p>DEMOCRACIA DELEGATIVA</p> <p>ES DEMOCRATICA POR SU ORDEN, SURGE DE LAS ELECCIONES LIMPIAS Y COMPETITIVAS.</p> <p>MANTIENEN VIDENTER LIBERTADES POLITICAS BASICAS:</p> <p>* EXPRESION * PRENSA * REUNION * ASOCIACION</p> <p>DEL USUARIOS ELECTORES PARA PERIODOS CERTOS Y SUJETOS A REVOCACIONES</p>

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SANTA MARÍA CORBITT"
 PLAN DE BUQUE EDUCATIVO No. 5
 SEMESTRE PRIMERO PERIODO EDUCATIVO 2015-2014
 ASOCIACIÓN EDUCACIONAL DEL COLOMBIANO

PLAN DE BUQUE EDUCATIVO No. 5
 SEMESTRE PRIMERO PERIODO EDUCATIVO 2015-2014
 ASOCIACIÓN EDUCACIONAL DEL COLOMBIANO

CONTENIDO	INDICADORES DE LOGRO	ACTIVIDADES	EVALUACION
<p>CONTENIDO</p> <p>1. Definición de la adolescencia y sus características físicas, psicológicas y sociales.</p> <p>2. Cambios físicos y psicológicos durante la adolescencia.</p> <p>3. Identificación de los factores que influyen en el desarrollo de la personalidad durante la adolescencia.</p> <p>4. Reconocimiento de los roles y responsabilidades de la familia y la sociedad durante la adolescencia.</p> <p>5. Identificación de los recursos disponibles para enfrentar los desafíos de la adolescencia.</p>	<p>INDICADORES DE LOGRO</p> <p>1. Define la adolescencia y sus características físicas, psicológicas y sociales.</p> <p>2. Describe los cambios físicos y psicológicos durante la adolescencia.</p> <p>3. Identifica los factores que influyen en el desarrollo de la personalidad durante la adolescencia.</p> <p>4. Reconoce los roles y responsabilidades de la familia y la sociedad durante la adolescencia.</p> <p>5. Identifica los recursos disponibles para enfrentar los desafíos de la adolescencia.</p>	<p>ACTIVIDADES</p> <p>1. Lectura de textos sobre la adolescencia.</p> <p>2. Análisis de imágenes que muestren cambios físicos y psicológicos.</p> <p>3. Participación en debates sobre los factores que influyen en el desarrollo de la personalidad.</p> <p>4. Elaboración de un mapa conceptual sobre los roles y responsabilidades de la familia y la sociedad.</p> <p>5. Elaboración de un plan de acción para enfrentar los desafíos de la adolescencia.</p>	<p>EVALUACION</p> <p>1. Examen escrito sobre los contenidos de la unidad.</p> <p>2. Participación activa en las actividades.</p> <p>3. Elaboración del mapa conceptual y el plan de acción.</p>

