



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en CDI “Gregorio Cordero Crespo”, año lectivo 2013-
2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Herrera Regalado, Mayra Alexandra

DIRECTOR: Guamán Coronel, María de los Ángeles, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO AZOGUES
2014**

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.
Guamán, María de los Ángeles
DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”, año lectivo 2013-2014”, realizado por Herrera Regalado, Mayra Alexandra, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, agosto de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, **Herrera Regalado, Mayra Alexandra** declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: “**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en CDI “Gregorio Cordero Crespo”, año lectivo 2013- 2014**”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo **Guamán, María de los Ángeles** 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: Herrera Regalado, Mayra Alexandra
Cédula: 0301741302

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, primeramente a Dios por darme la oportunidad de compartir estos momentos de emoción y alegría, a mi familia, a mis hijos Andrés y Melissa son el pilar fundamental de mi vida y me dan las fuerzas necesarias para seguir adelante, a mi amado esposo Andrés por darme el apoyo incondicional para culminar mis estudios.

Mayra

AGRADECIMIENTO

A todos quienes de una u otra manera han colocado su granito de arena para la feliz culminación de este trabajo y sobre todo mi más sincero agradecimiento, a la Mgs. María de los Ángeles Guamán, directora de mi trabajo de tesis y al equipo de investigación de la universidad técnica particular de Loja de igual manera a todo el personal docente y administrativo de esta prestigiosa institución.

Mayra

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xii
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1.- Definiciones de desempeño docente.....	7
1.2.Factores que influyen en el desempeño docente.	8
1.2.1. <i>Formación inicial y capacitación del docente.</i>	9
1.2.1.1.- <i>Formación inicial.</i>	9
1.2.1.2.- <i>Capacitación docente.</i>	10
1.2.2. <i>Motivación.</i>	10
1.2.3. <i>Relación profesor-estudiante.</i>	12
1.2.4. <i>Relación familia-escuela.</i>	13
1.2.5. <i>Organización institucional</i>	15
1.2.6. <i>Políticas educativas.</i>	16
1.3.Características del desempeño docente.	20
1.4.Desafíos del desempeño docente.....	21
1.4.1. <i>Desarrollo profesional.</i>	23
1.4.2 <i>Relación familia escuela comunidad.</i>	24
1.4.3 <i>Fundamentación teórica de la práctica docente.</i>	27

2.1. Definiciones de gestión educativa.....	29
2.2. Características de la gestión.....	33
2.3. Tipos de gestión.....	34
2.4. Ámbitos de gestión docente.....	35
2.4.1. <i>Ámbito de la gestión legal</i>	36
2.4.2. <i>Ámbito de la gestión del aprendizaje</i>	39
2.4.3. <i>Ámbito de la gestión de planificación</i>	39
2.4.4. <i>Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación</i>	40
3.1. Definiciones de estrategias.....	42
3.2. Tipos de estrategias.....	43
3.2.1. <i>En la gestión legal</i>	43
3.2.2. <i>En la gestión de la planificación institucional y curricular</i>	44
3.2.3. <i>En la gestión del aprendizaje</i>	44
3.2.4. <i>En la gestión del liderazgo y la comunicación</i>	45
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA.....	46
2.1.- Diseño de investigación.....	47
2.2.- Contexto.....	47
2.3.- Participantes.....	48
2.4.- Métodos, técnica e instrumentos de investigación.....	50
2.4.1.- <i>Métodos</i>	50
2.4.2.- <i>Técnicas</i>	51
2.4.2.1.- <i>Técnicas de investigación bibliográfica</i>	51
2.4.2.2.- <i>Técnicas de investigación de campo</i>	51
2.4.3.- <i>Instrumentos</i>	52
2.5.- Recursos.....	52
2.5.1.- <i>Humanos</i>	52
2.5.2.- <i>Materiales e institucionales</i>	52
2.5.3.- <i>Económicos</i>	53
2.6.- <i>Procedimiento</i>	53
2.6.1.- <i>Orientaciones para el acercamiento a los centros educativos</i>	53
2.6.2. <i>Orientaciones para la aplicación del cuestionario y registro de observación</i>	54

CAPÍTULO 3. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	56
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	57
3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	57
3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	59
3.1.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente	61
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular	63
3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	63
3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	65
3.2.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	67
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión	69
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje	69
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	69
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	71
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	73
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	75
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	75
3.3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	81
3.3.2.3. 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	85
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	90
3.4.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.	90
3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	93
3.4.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	95
3.5. Desempeño profesional del docente (análisis global)	97

CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA	102
4.1. Conclusiones.....	103
4.2. Recomendaciones.....	105
4.3. Propuesta.....	106
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	112
6. ANEXOS.....	123
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	123
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	124
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	126
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	130

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1, Participantes.....	48
Tabla 2, Recursos económicos.....	53
Tabla 3, Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	57
Tabla 4, Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	59
Tabla 5; Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente	61
Tabla 6; Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	63
Tabla 7; Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	65
Tabla 8; Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	67
Tabla 9; Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	69
Tabla 10; Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	71
Tabla 11; Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso	73
Tabla 12; Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	75
Tabla 13; Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	77
Tabla 14; 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.....	79
Tabla 15; 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.....	80
Tabla 16; Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	81
Tabla 17; Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	82
Tabla 18; Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	83
Tabla 19; Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	84

Tabla 20; Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	85
Tabla 21; Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	86
Tabla 22; 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	88
Tabla 23; 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	89
Tabla 24; Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.	90
Tabla 25; Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente .	93
Tabla 26; Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente .	95
Tabla 27 Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente ...	97
Tabla 28; Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	99
Tabla 29; (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	100
Tabla 30; Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes	101

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	57
Ilustración 2; Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	59
Ilustración 3, Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente	61
Ilustración 4; Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	63
Ilustración 5; Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	65
Ilustración 6; Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	67
Ilustración 7; Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”	69
Ilustración 8; Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	71
Ilustración 9; Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso	73
Ilustración 10; Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	75
Ilustración 11; Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	77
Ilustración 12; Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	79
Ilustración 13; Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	80
Ilustración 14; Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	81
Ilustración 15; Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	82
Ilustración 16; Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	83

Ilustración 17; Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	84
Ilustración 18; Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	85
Ilustración 19; Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	86
Ilustración 20; Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	88
Ilustración 21; Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	89
Ilustración 22; Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	91
Ilustración 23; Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	93
Ilustración 24; Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	95
Ilustración 25; Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	97
Ilustración 26; Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	99
Ilustración 27; Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	100
Ilustración 28; Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes	101

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de fin de titulación tiene por objetivo determinar el desempeño de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión como son el legal, planificación y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis en el establecimiento educativo CDI “Gregorio Cordero Crespo”, del cantón Azogues, provincia del Cañar, a cinco docentes de inicial 1 y 2, maternal1 y 2. Las técnicas utilizadas fueron la observación en el campo de las ciencias humanas y la encuesta que servirá para obtener información sobre la práctica del docente en el aula y de esta manera construir el diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje. Los instrumentos utilizados son los cuestionarios de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión, y un registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizajes y de liderazgo y comunicación. Los resultados obtenidos permitieron establecer el desempeño docente detectando limitaciones en la relación docente-estudiante y estudiante-estudiante, cumpliendo así con el objetivo propuesto de nuestro centro rector.

PALABRAS CLAVES: desempeño, docente, gestión educativa, estrategias.

ABSTRACT

The present work of end of qualifications has for aim determine the performance of the professionals in Sciences of the education, considering the areas of the management: legal, of planning and curricular, of the learning, of the leadership and of the communication for his characterization and analysis in the CDI "Gregorio Cordero Crespo", of the canton Azogues, province of the Cañar. The used technologies were the observation since it is a technology very used in the field of the human sciences like that also there was applied the technology of the survey that will serve to obtain information about the practice of the teacher in the classroom and hereby to construct the diagnosis on the performance of the teacher in the process of education - learning. The used instruments are the questionnaires of autoevaluation of the educational performance in four areas of management, and a record of observation of the educational activities in the areas of learnings and of leadership and communication. The obtained results allowed to establish the educational performance detecting limitations in the relation teacher - student and student - student, expiring this way with the aim proposed of our governing center.

KEY WORDS: performance, teacher, management, educational, strategies, management

INTRODUCCIÓN

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspira para el país. El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica. Consecuente con este postulado, se desarrolla la presente investigación de tipo exploratoria descriptiva que facilita la explicación y caracterización de la realidad del desempeño docente.

La investigación tiene como finalidad identificar como se está desarrollando el que hacer educativo, en su espacio de aprendizaje entre docentes y estudiantes para lo cual la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) sensible con el quehacer social y en especial con el educativo, plantea este tema; teniendo el presente trabajo investigativo tiene como título: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”, año lectivo 2013- 2014.”

El Consejo Universitario de la Universidad Católica de Cuenca, en su afán de seguir por el camino de servicio al pueblo, en sesión de mayo del 2008, resuelve crear en la ciudad de San Francisco de Peleusí de Azogues, el Centro de Desarrollo Infantil y le dio como patrono al sabio y prelado DR. Gregorio Cordero Crespo, el mismo que en la actualidad consta de un número significativo de estudiantes y docentes, pues cuenta con cinco años de educación inicial, de sala cuna a inicial 2, con un total de 84 estudiantes y 8 profesores; en dicha institución no se ha realizado hasta la fecha ningún tipo de investigación, por ello la actual implementada sería la primera dentro de la institución.

La importancia de la presente investigación se fundamenta en los resultados y conclusiones que facilitarán a la universidad la implementación, adecuación y actualización curricular de contenidos y actividades en áreas académicas de la educación, para que los nuevos profesionales estén siendo formados en base a una realidad actual-contextual necesarios para corregir y potenciar el desempeño docente.

Es relevante porque ayudará a implementar en los centros y en las aulas actividades innovadoras en el proceso educativo que permitan elevar el nivel de calidad de los docentes especialmente en aquellas dimensiones con valores críticos en los centros educativos sujetos a la investigación.

Los logros alcanzados se manifiestan en la consecución de conocimientos de referentes teóricos sobre el desempeño docente la gestión educativa y las estrategias para mejorar los procesos de la gestión educativa a través de la investigación bibliográfica, los resultados los cuestionarios y ficha de observación realizada.

Al determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis, fundamentando teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión, determinando la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente, describiendo la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, identificando el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, analizando el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases, planteando una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

Por lo que se va desarrollar los siguientes capítulos:

El Capítulo I; se trata del desempeño docente con los subtemas, definiciones de desempeño docente, factores que influyen en el desempeño docente, formación inicial y capacitación del docente, motivación, relación profesor estudiante, relación familia escuela, organización institucional, políticas educativas, características del desempeño docente, desafíos del desempeño docente, desarrollo profesional, relación familia escuela comunidad, fundamentación teórica de la práctica docente, seguido del tema de la gestión educativa, con sus subtemas, definiciones de gestión educativa, características de la gestión, tipos de gestión, ámbitos de la gestión docente, ámbito de la gestión legal, ámbito de la gestión del aprendizaje, ámbito de la gestión de planificación, ámbito del liderazgo y la comunicación al finalizar el tercer tema estrategias para mejorar los procesos de la gestión docentes cada uno con sus subtemas como definiciones de estrategias, tipos de estrategias, en la gestión legal, en la gestión de la planificación institucional y curricular, en la gestión del aprendizaje, en la gestión del liderazgo y la comunicación.

El Capítulo II; se trata de la Metodología en donde abarca la descripción del diseño de investigación, presenta el contexto, incluye participantes, los métodos, técnicas e instrumentos de investigación, en donde se expone los métodos y justifica su empleo,

describe las técnicas, señala los instrumentos empleados, los recursos en los que se detalla el talento humano e instituciones participantes, los materiales empleados, los recursos económicos y se describe el procedimiento de investigación.

El Capítulo III; detalla el resultados, análisis y discusión de resultados en los que se realiza análisis del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, nivel de frecuencia, nivel de importancia, nivel de conocimiento, desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, nivel de frecuencia, nivel de importancia, nivel de conocimiento, desempeño profesional en el ámbito de la gestión, planificación en el proceso de enseñanza, nivel de frecuencia, nivel de importancia, nivel de conocimiento, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, nivel de frecuencia / INICIO, nivel de frecuencia / DESARROLLO, nivel de frecuencia /EVALUACIÓN, nivel de frecuencia / Visión global, nivel de importancia/ INICIO, nivel de importancia/ DESARROLLO, nivel de importancia /EVALUACIÓN, nivel de importancia / Visión global, nivel de conocimiento/ INICIO, nivel de conocimiento/ DESARROLLO, nivel de conocimiento /EVALUACIÓN, nivel de conocimiento/ Visión global, resultados desglosados de la gestión del aprendizaje, desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, nivel de frecuencia, nivel de importancia, nivel de conocimiento, comparación del cuestionario de autoevaluación, desempeño profesional docente. (Análisis global)

El continuación se detalla las conclusiones y recomendaciones, seguido de la Bibliografía en la cual cuenta toda la investigación científica desarrollada en el presente trabajo de investigación, en la que se procede hacer la Propuesta de investigación donde se detalla el problema identificado es coherente con el ámbito seleccionado, el objetivo expresa la intención de la propuesta, las actividades responden al cumplimiento del objetivo, existe relación horizontal entre los diferentes componentes de la matriz, para finalizar con los Anexos que son las evidencias respaldo de la investigación realizada.

Por lo tanto, la función de la evaluación en general, y del desempeño docente en particular debe ser comprendida en el marco de un contexto socioeconómico. Los procesos educativos no pueden entenderse de forma aislada, puesto que están de por medio los factores condicionantes tales como los culturales, políticos y económicos.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1.- Definiciones de desempeño docente.

Hoy en día es una preocupación constante para los docentes ser parte de un paradigma educativo donde se pregone rasgos de calidad y la sobrevivencia de las instituciones educativas mediante el proceso de acreditación, pues ellas necesitan ser más adaptables a todos los cambios; deben desarrollar una mayor capacidad para aprender a sobrevivir en un mundo más competitivo, ser dinámicas y flexibles. Una institución educativa tendrá éxito si sabe lo que necesita hacer para ser más eficiente, saber cómo planear, ejecutar y controlar.

El desempeño docente es algo necesario, pero sin que este pierda su naturaleza que es el de permitirle al docente su desarrollo integral (Monja, 2011).

El Marco de buen desempeño docente, de ahora en adelante el marco, donde los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica regular del país constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (Burga, 2012).

El marco de buen desempeño docente, de ahora en adelante el marco, donde los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (UNESCO, 2013).

El desempeño docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza para todos, en las etapas de la educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente en los sujetos (Roa, 2001, pág. 4).

Se puede concluir diciendo que el desempeño docente se mide de acuerdo a las necesidades de superación de cada uno de los profesores ya que ellos procuran elevar el nivel del desempeño docente, como condición indispensable de un verdadero cambio positivo en la calidad del proceso educativo, planteado un crecimiento favorable del

desempeño docente, como una condición de mejora de todo el proceso educativo, lo que plantea la necesidad de un adecuado proceso de evaluación del mismo.

1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

El desarrollo humano es el proceso por el cual la persona en desarrollo adquiere una concepción del ambiente ecológico más amplia, diferenciada y válida, se motiva y se vuelve capaz de realizar actividades que revelen las propiedades de ese ambiente, lo apoyan y lo reestructuran, a niveles de igual o mayor complejidad, en cuanto su forma y contenido (Bronfenbrenner, 1987, p. 29).

Al comprender mejor al desarrollo humano, se toma conciencia de la importancia que la educación tiene en el mismo ya que la escuela, de acuerdo con el enfoque, es uno de los microsistemas en el que el niño se desarrolla, lo que sucede en las aulas de la educación básica es determinante para el desarrollo de los niños. Ese relativamente nuevo modelo de entender al desarrollo humano: transaccional- ecológico, permite ir más allá de la discusión sobre la importancia de la biología o la crianza, como factores de desarrollo; permite entender que todas las experiencias de la vida influyen en el mismo, siendo las experiencias escolares de las más importantes (Medrano, 2010, pág. 9).

Según lo planteado por Herzberg (1959), citado en Cabezas (2010, p. 2) indica que desarrolló una teoría en la que se explican 10 factores o variables susceptibles de medición que están relacionadas con la motivación, la satisfacción y la insatisfacción laboral. Estos factores se encuentran agrupados en dos conjuntos. El primer grupo de factores incluye variables que facilitan la satisfacción laboral, por lo que son denominados factores motivadores. En este grupo se incluyen los factores: logro, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento. Todas estas variables se relacionan con características inherentes al cargo y las tareas que se deben realizar, por lo que se considera a estos factores internos. Por el otro lado, las variables relacionadas con la insatisfacción laboral, por lo que se denominan factores higiénicos. A este grupo pertenecen las políticas y administración de la institución, supervisión, salario, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo. Los factores higiénicos se relacionan con características del contexto en el que se realiza el trabajo, por lo que constituyen factores externos. Según Herzberg (1959), citado en Cabezas (2010, p. 2) destaca que cuando los factores externos se encuentran en condiciones adecuadas, evitan la insatisfacción del personal, mas no logran elevar la satisfacción de forma consistente y permanente. Por el contrario, los factores internos consiguen aumentar el grado de satisfacción laboral de una forma más eficaz y prolongada.

1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

La Formación Docente en Investigación Educativa se ha convertido en un área de preocupación para docentes e investigadores en estos últimos años porque constituye un espacio estratégico que posibilita el mejoramiento y la transformación de la práctica docente, máxime aún si se tiene en cuenta el impacto de la información, de la tecnología y de la mundialización de las relaciones sociales. Sin embargo, tal como lo afirma Rojas Soriano (1997, p22).

1.2.1.1.- Formación inicial.

La formación docente inicial es entendida aquí como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función. Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional.

Este concepto permite caracterizar este espacio formativo como:

- a) Una etapa preparatoria que abarca un período definido y relativamente corto que habilita a un sujeto determinado a ejercer una profesión. Como se puede apreciar, se consagra un tiempo definido al logro de un objetivo claro
- b) Una práctica educativa que se desarrolla en un contexto socio-político determinado involucra aspectos sociales, políticos y culturales
- c) Una práctica intencional destinada a proporcionar a los docentes en formación ciertos conocimientos conceptuales, actitudinales y procedimentales que les servirán de referencia para trabajar en la escuela
- d) Una práctica sistemática y organizada de carácter formativo vale decir, que las acciones que se ponen en juego no son improvisadas, sino por el contrario, cada uno de los elementos están relativamente organizados y las fases están definidas con antelación
- e) Un espacio cuyos destinatarios constituyen un grupo de personas (docentes en formación) dispuesto e implicado en un proceso formativo

f) Un espacio destinado a la formación para un puesto de trabajo. Esta formación les otorga a los sujetos una acreditación reconocida socialmente que los habilita a ejercer una práctica profesional (Enriquez, 1995).

1.2.1.2.- Capacitación docente.

De acuerdo al Art. 38 Decreto 1278 de 2002 se dice que:

La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

Es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente. Es desarrollada por el Ministerio de Educación, organismos seccionales, fundaciones, ONG e incluso editoriales. La formación docente continua es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor. Este es un tema complejo que tiene varias explicaciones: eventos aislados que no forman parte de un proceso sistemático y continuo; conferencias magistrales que enfatizan en la transmisión de información y no en la práctica; temas tratados superficialmente; cursos cuya única motivación es ascender en el escalafón; ausencia de seguimiento y evaluación, y especialmente eventos que no proporcionan herramientas para que los docentes aprendan a aprender (Toledo, 2009).

Es muy cierto que la capacidad, la experiencia y sobre todo el conocimiento del docente se ven reflejados en el desenvolvimiento de sus estudiantes ya que los conocimientos se transmiten y si se capacita al docente con nuevas tecnologías o técnicas innovadoras el conocimiento va a ser transferido de mejor manera, logrando de esta manera elevar el nivel académico de los estudiantes a su cargo.

1.2.2. Motivación.

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

La motivación puede definirse como un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos a conseguir los objetivos que se han propuesto (Roussel, 2000). Las investigaciones sobre motivación en el trabajo identifican, en general, tres fuentes de motivación: la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la internalización subgrupo de motivación extrínseca, que incluye los valores, las actitudes y las estructuras propias del individuo que regulan su comportamiento.

Los cinco sistemas clave que inducen a la motivación docente, planteados por Leonard et al (1999):

- Sistema de tareas (por ejemplo: definición de trabajo, descripción del trabajo, evolución de las responsabilidades y actividades, estructuras y procesos para el desarrollo de las actividades).
- Sistema de liderazgo (por ejemplo: desarrollo profesional, orientación y apoyo para llevar a cabo actividades profesionales).
- Sistema de recompensas (por ejemplo: salarios y condiciones de trabajo).
- Sistema social (por ejemplo: la percepción del rol docente en la sociedad, trabajo en equipo y procedimientos de retroalimentación, visión compartida y un conjunto de normas).
- Sistema de desarrollo (por ejemplo, oportunidades para adquirir habilidades y conocimientos)

Los resultados que obtienen a través de una comparación matricial, les conduce a identificar tres grandes aspectos transversales que presentan resultados similares de motivación. Estos son:

- Las características del trabajo. El entorno cambiante y la falta de rutina son claves para la motivación.
- Las condiciones del trabajo. Favorecen la atracción y desarrollo de los docentes, al estar relacionadas con los cinco sistemas planteados por Leonard et al (1999).
- La imagen de la profesión docente. Con el tiempo disminuye la motivación.

La motivación del docente es un elemento a tener en cuenta, porque influye en el desempeño individual y en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos. Este estudio ofrece a las organizaciones algunos aspectos a tener en cuenta, para de crear entornos de trabajo más atractivos para los docentes (Galtés, 2010).

Si bien es cierto la capacitación del docente influye mucho en la calidad de educación que imparte, no debe ser dejado de lado el hecho de que un factor muy poderoso en la transmisión de conocimientos es el afecto y la emotividad con la que el docente imparte las clases por lo que es muy importante enfatizar eso a los docentes para que en las clases que impartan se note la vocación y la entrega que tiene con respecto a su trabajo.

1.2.3. Relación profesor-estudiante.

La importancia de esta relación profesor-estudiante es obvia:

a) **La tarea del profesor es facilitar el aprendizaje de los alumnos y el aprender no es un proceso meramente cognitivo;** es cognitivo y es también emocional. La ansiedad, el miedo, la incertidumbre, el sentirse incómodo o simplemente ignorado, no favorecen un aprendizaje serio, internalizado y duradero. La motivación, la autoconfianza, el sentirse capaz y valorado son la llave del éxito; todo esto se aprende en la relación que se da en el aula entre el profesor y sus alumnos. Precisamente porque nos movemos en un ambiente en el que predomina, lógicamente, la dimensión más académica, hay que subrayar esta dimensión emocional del aprendizaje si buscamos un aprendizaje eficaz.

b) **No se trata solamente del aprendizaje que podemos llamar convencional;** además es la relación con los alumnos de transmitir y aprender valores, actitudes, modelos de identificación (Morales, 2013).

Según lo expuesto por Luis Bertoglia Richards (2005, pág. 3-4) en su revista de “La interacción profesor-alumno una visión desde los procesos atribuciones” se puede decir que:

En este contexto, una de las interacciones más importantes y significativas que se da al interior de la escuela es la relación profesor-alumno, básicamente porque en ella se centra el proceso de enseñanza-aprendizaje y, aunque todos estemos de acuerdo que dicho proceso está influenciado por una multiplicidad de otros factores, la relación profesor-alumno juega un rol preponderante en el logro de los objetivos educacionales. El proceso interaccionar no puede ser considerado como una relación de causa-efecto, en la que sólo una persona permanece activa mientras la otra actúa como receptora de información y viceversa; es decir, en esta opción teórica, la interacción es concebida como un proceso de causalidad unidireccional en que la acción de uno de los sujetos estimula la acción del otro configurándose un proceso sucesivo de causas y efectos. En nuestro caso concebimos la interacción como un proceso bidireccional que considera una participación conjunta y una implicación activa de ambos participantes, lo que genera un estado de influencia mutua simultánea basada no sólo en “una respuesta a” sino también en “una anticipación de”. Las dos partes, por lo tanto, intervienen al mismo tiempo exteriorizando sus propios puntos de vista e interiorizando la postura del otro lo que permite que cada persona construya nuevas realidades como consecuencia de la interacción.

La relación del profesor con los alumnos y alumnas comienza con el primer día de clase. Y es a partir de esas primeras impresiones que se forman en el profesor y en los alumnos cuando se empieza a manifestar el tipo de relación que va a existir entre ellos (profesor-

alumno). Tanto esas primeras impresiones como las expectativas que se creen por parte del profesor y de los alumnos darán a conocer el tipo de relación que va a existir entre ellos.

Según lo planteado por Antonia María Moya Martínez (2010) indica que:

El profesorado tiene datos (relevantes e irrelevantes) que le hacen mirar de otra manera a algunos alumnos y esperar más de ellos. Este esperar más se traduce en comportamientos, que pueden ser tan sutiles como eficaces, y que a su vez favorecen el aprendizaje de esos alumnos. El profesor tiene información, percibe datos especiales que a él le dicen algo sobre algún o algunos alumnos de los que en consecuencia va a esperar más, o al menos le gustaría que a esos alumnos no les fuera mal. Los profesores que por alguna razón tienen sobre algún o algunos alumnos expectativas de un mayor rendimiento, tienden a tratar a esos alumnos de una manera diferente a como tratan a los demás alumnos que no son tan especiales. Las conductas asociadas a nuestras expectativas sí pueden contribuir al éxito de unos y al fracaso de otros.

AL ingresar al mundo de la docencia se crea automáticamente un lazo poderoso con los estudiantes, conocido como relación docente – estudiante el mismo que debería ser agradable para los dos con el afán de que exista un ambiente favorable para la transición de conocimientos.

1.2.4. Relación familia-escuela.

La Educación es una tarea compartida entre padres y educadores cuyo objetivo es la formación integral del niño/a. La línea de acción debe llevarse a cabo de manera conjunta, el tutor tiene la responsabilidad de hacer partícipes a los padres y facilitarles toda la información necesaria para que se sientan unidos a la escuela y por tanto responsables del proceso educativo de sus hijos/as. Los padres son protagonistas fundamentales en el proceso educativo de sus hijos. Para ello, estableceremos unos cauces de información y participación que proporcionen un intercambio sobre las actitudes y progresos de los niños/as, y una mutua transmisión de información sobre los acontecimientos cotidianos.

Una buena interacción entre la escuela y la familia, ofrece al niño/a una imagen de acercamiento y relación entre las personas que se ocupan de su cuidado y otorga al ámbito escolar un carácter de familiaridad y seguridad. Familia y escuela deben actuar al unísono para satisfacer las necesidades que expresa y manifiesta el pequeño/a y, paulatinamente, introducir y potenciar el desarrollo de la adquisición de hábitos hacia la progresiva autonomía personal. La educación debe garantizar un conjunto de experiencias que apoyen

y complementen las vivencias familiares, nunca sustitutivas de las que recibe en la familia, con el objeto de lograr un pleno desarrollo de las capacidades del niño/a.

Los objetivos que nos planteamos a la hora de entablar relación con las familias han sido el *“fomentar y mantener un clima cálido y acogedor, de confianza y respeto, hacer partícipes a los padres para que se sientan parte viva de la Comunidad Escolar y compartir información y experiencias que ayuden mutuamente en la intervención educativa”*. (Dabú, 2009)

El principio de subsidiariedad es el que marca esta relación. Es la familia quien tiene el derecho deber de la educación. Son los padres quienes tienen la posibilidad de decidir acerca de las cuestiones esenciales: más, a medida que los hijos son menores. Son los padres quienes eligen el centro educativo, sobre todo en las etapas de Educación ayudan a los hijos también a elegir los amigos al situarles en determinados contextos sociales, donde se entablan las relaciones de amistad. (Jiménez, 2008)

Para el autor antes mencionado los padres quienes, como consecuencia de su estilo de vida, relaciones, conversaciones, juicios, etc., van creando una cultura familiar que es clave en todo el proceso de maduración de la persona, de tal manera que muchos de los referentes en la toma de decisiones de las personas adultas se basan en actitudes y valores adquiridos en los primeros años de vida. Son los padres quienes gozan de esa relación de intimidad única que exclusivamente se da en el seno de una familia y que permite todo tipo de interrelaciones personales: de afecto, ayuda, orientación, soporte, etc., que influyen y modifican los comportamientos de todos sus miembros. Suele decirse que en una familia todos educan y son educados. Y es al elegir la escuela cuando la hacen partícipe de sus deseos, ideales, valores y objetivos educativos, aunque con frecuencia no los tengan ellos mismos suficientemente definidos o explicitados. Establecen los padres con la escuela una particular relación de confianza, mediante la cual delegan autoridad, funciones, objetivos familiares, etc., en la institución a la que confían sus hijos. La relación que se entabla entre familia y escuela es tan peculiar que sólo cabe situarla en el marco de la confianza- es la escuela, como parte de la familia, una prolongación suya, adquiriendo así su pleno sentido. Esa relación de confianza es la que determina, matiza y da forma al binomio familia - escuela, que debe estar marcado por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los hijos. Ello implica una verdadera relación de comunicación donde padres y maestros establezcan una vía abierta de información, de orientación, sobre la educación de los hijos, constructiva y exenta de tensiones por el papel que cada uno de ellos desempeña.

Según lo planteado por Garreta Jordi (2007) en su libro indica que:

Existen diferentes barreras de comunicación que separan al personal de las escuelas y los progenitores: falta de disponibilidad de algunos padres por las condiciones de vida precarias, horarios de trabajo...; nivel de escolarización insuficiente para poder ayudar en los estudios de los hijos; poco interés o escasa motivación para participar en la vida de la escuela al no tratarse de una prioridad; poco o nulo conocimiento del sistema educativo; diferencia entre valores familiares y los de la escuela; roles en el seno de la familia; dificultad de algunos padres en percibir el personal de la escuela como agentes educativos competentes y considerar la escuela como un lugar accesible y donde tienen el derecho y deber de participar; dificultad en que la escuela traspase lo estrictamente escolar por la actitud cerrada que manifiestan padres y profesores; comunicación imposible o limitada por dificultades lingüísticas; etc.

La familia y la escuela son los dos contextos más importantes para el desarrollo humano. El potencial e influencia de ambos contextos aumentará si entre ambos sistemas se establecen relaciones fluidas, complementarias, cordiales y constructivas que tengan como objeto optimizar el desarrollo infantil. La relación de colaboración es posible si existe clara delimitación de los roles y las responsabilidades, confianza de los padres en el saber hacer profesional de los profesores y los profesores han de reconocer a la familia como primeros educadores.

1.2.5. Organización institucional

La Organización escolar es un campo de conocimiento que se ha desarrollado mucho en los últimos años. Hoy sabemos que no es suficiente aplicar miméticamente a la escuela las teorías procedentes de la organización empresarial. Porque la escuela no es una empresa (Laval, 2004).

Las teorías empresariales buscaban a toda costa la mayor y mejor explotación del trabajo. En la organización hay unas dimensiones ideológicas, éticas y políticas que impregna el desarrollo organizativo. Esta escuela de la que queremos conocer este curso tiene como misión fundamental contribuir a la mejora de la sociedad a través de la formación de ciudadanos críticos, responsables y honrados; además deseamos que desarrolle en un contexto formativo y que facilite la creatividad. Por eso a día de hoy, entendemos que la Organización Escolar es el medio que nos permite conocer y comprender las diferentes virtualidades y acciones de la escuela (Ruiz J. M., 2012)

Según Moscópulos (1994) manifiesta que:

El desarrollo organizacional educativo intenta facilitar esa fuente de energía ayudando a los integrantes de la unidad educativa a descubrir y aprender formas productivas de trabajar sin problemas, mejorando sus capacidades de organización, logrando formas de interacción a pesar de la frustración que pueda existir, confiando en su habilidad para comprenderse así mismo, evaluar las circunstancias, identificar sus metas y realizar las funciones en que se encuentran comprometidos.

La concreción de la escuela como espacio educativo es la que determina el desarrollo científico de la pedagogía en su vertiente organizativa, alcanzando rigor y grado de formalización, lo que conlleva que dicho espacio-escuela se convierta en objeto de estudio y acción. La organización institucional surge dentro del campo pedagógico, aunque apoyada en teorías organizativas, ya que posee entidad propia para ser analizada diferencialmente, aunque interdisciplinariamente, de otras disciplinas pedagógicas; siendo un estudio de la interrelación de los elementos que intervienen en una realidad escolar con vistas a conseguir la mejor realización de un proyecto educativo, haciendo referencia clara a los elementos básicos de la escuela como espacio para el aprendizaje sistemático.

1.2.6. Políticas educativas.

Según Salomón (2006) en su centro CEPJOS, manifiesta que *“La política es aquella práctica que se ocupa de gestionar, de resolver los conflictos colectivos y de crear coherencia social, y su resultado son decisiones obligatorias para todos”*

La política educativa se trata de las acciones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social y dicha en términos sustantivos, del modo a través del cual el Estado resuelve la producción, distribución y apropiación de conocimientos y reconocimientos (Inem, 2006).

Las políticas no sólo crean marcos legales y directrices de actuación. También suponen la expansión de ideas, pretensiones y valores que paulatinamente comienzan a convertirse en la manera inevitable de pensar. Al fijar unas preocupaciones y un lenguaje, establecen no sólo un programa político, sino un programa ideológico en el que todos nos vemos envueltos (Contreras, 1997).

Hablar de política educativa es hablar de un conjunto de variables y dimensiones complejas y diversas, que actúan en diversos niveles. Más allá de los puntos de vista funcionalistas, que entienden la política educativa exclusivamente como un problema de toma de decisiones por parte de los ámbitos administrativos y de los propios políticos, nuestro punto de vista entiende esta cuestión desde la comprensión de los procesos estructurales, de los conflictos institucionales y desde la acción e ideología de los diferentes conjuntos de

colectivos que participan de la sociedad desde intereses y acciones distintas. Desde este planteamiento entendemos que un acercamiento relevante al análisis de la política educativa es el que se plantea desde las relaciones de tres dimensiones que intervienen en la misma. Por un lado, el desarrollo de los pensamientos educativos que actúan de marco de justificación y que de alguna forma, se postulan como guía y orientación para la toma de decisiones políticas. Por otro lado, y en el otro extremo, nos encontramos con las propias prácticas educativas sobre las que actúan las decisiones políticas y que se suponen afectadas por éstas. Y mediando entre ambas encontramos la actuación de los propios políticos en su proceso de toma de decisiones, desde la justificación teórica inicial para incidir en el cambio de las prácticas concretas (Flores I. R., 2004, págs. 11-12-13).

De acuerdo al Ministerio de Educación (2006) manifiesta que:

El Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Busca ser un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar las autoridades ministeriales que se encuentren ejerciendo sus cargos, las políticas sean profundizadas. Mediante la Consulta Popular de 2006 se ratificó en las urnas la voluntad del pueblo ecuatoriano que aprobó los postulados y objetivos del Plan Decenal de Educación, priorizando sus políticas para la inversión y de incremento de recursos para la Educación. En este sentido, las políticas que propone el Plan Decenal de Educación son las siguientes:

1. Aumento de 0.5% anual en la participación del Sector Educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector.
2. Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de nuestros niños y niñas al mundo globalizado. Su objetivo principal es brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, respetando las características de pluriculturalidad y multilingüismo de los individuos, siendo una de sus principales líneas de acción promover una educación que refuerce los rasgos culturales y étnicos de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.
3. Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la educación básica. El objetivo principal de esta política es brindar educación a niños y niñas menores a 5 años garantizando el respeto de sus derechos, su diversidad cultural y lingüística, siendo una de sus principales líneas de acción la implementación de la educación infantil, familiar, comunitaria e intercultural bilingüe.

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

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

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

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

8. Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente. Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol, identificándose dentro de sus principales líneas de acción la revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial y la formación y capacitación del personal intercultural bilingüe (Educación, 2006).

Ecuador es un país caracterizado por altos niveles de pobreza (alrededor del 61%, según el criterio de necesidades básicas no satisfechas de acuerdo al censo poblacional de 2001), especialmente en las áreas rurales (donde la incidencia alcanza el 86%), así como por una alta inequidad (el coeficiente de Gini del consumo fue 0,46, según la Encuesta de Condiciones de Vida de 2006).

Los indicadores de educación para Ecuador han mejorado continuamente durante la década de los noventa y en la primera década del nuevo milenio. Sin embargo, al comparar con las décadas pasadas se puede apreciar que la velocidad de las mejoras educativas ha disminuido, y la inequidad en la educación ha crecido en diversos aspectos, excepto en la

brecha de género, que casi se ha cerrado. En promedio, la población ecuatoriana adulta (mayor a 24 años) ha completado los 7,3 años de escolaridad, lo que implica un incremento de los 6,7 años que tenía en 1990. Los niveles de educación de la población femenina se han incrementado mucho más rápido que los niveles de educación de la población masculina, de tal forma que, para el año 2001, la brecha de género medida a través de los años de escolaridad se limita a 7,5 años para los hombres, frente a 7,1 años para las mujeres.

Este desempeño educativo relativamente favorable tiene un número considerable de características. Primero, la velocidad de los logros educativos se redujo significativamente en la década de los 90, en comparación con la de los setenta y ochenta. La tasa neta de matrícula en educación primaria, por ejemplo, se incrementó 20 puntos porcentuales durante los ochenta (de 68,6 a 88,9%), pero apenas 1% en los 90. El mismo patrón se aprecia en las tasas de matrícula en educación secundaria y terciaria.

Al igual que en el resto de países de la región, las políticas educativas en Ecuador, durante la década de los noventa, incluyeron los siguientes aspectos: la reforma de la educación básica, la estrategia de descentralización, e intervenciones por el lado de la demanda.

La reforma de la educación básica Después de un diálogo nacional con la amplia participación de miembros de la sociedad civil y del sector educativo, se alcanzó un consenso respecto de una reforma integral del sistema de educación básica, en 1996. La reforma incluyó los siguientes puntos:

- Implementación de un sistema de diez grados de educación básica, a través de la integración de un año de educación pre-escolar, seis años de primaria y los tres primeros años de educación secundaria.
- Una reforma curricular para mejorar la enseñanza del idioma español y de Matemática, que ponga énfasis en el aprendizaje activo y las destrezas analíticas, y preste mayor atención a la educación en valores, al aprendizaje multicultural y a la conciencia ambiental.
- El fortalecimiento de la educación bilingüe para los grupos indígenas.

El sistema de educación básica debía extender los años previstos de escolaridad más allá de los tradicionales seis años de nivel primario; extender la cobertura de la escolaridad pre-primaria y, finalmente, perseguir mayores ganancias en eficiencia externa. Sin embargo, la introducción del nuevo sistema ha sido lenta. Hacia finales de 2006, el sistema de educación básica aún no había sido implantado en todo el país. El sistema de Educación Intercultural Bilingüe se creó en 1998 y alcanzó una cobertura de alrededor de 92 000 estudiantes en

casi 2 000 escuelas, en 2005, lo que corresponde al 5% del total y cerca del 10% de la matriculación primaria rural en ese año. No hay una estimación precisa acerca de qué porcentaje del grupo objetivo (familias indígenas) está cubierto, pero, dado el porcentaje de población rural que todavía habla lenguas indígenas, la cobertura debe estar entre los dos tercios y las tres cuartas partes de los niños en esa categoría. En 2005, la educación secundaria bilingüe estaba disponible para 15 900 estudiantes (alrededor del 1% de los matriculados en secundaria) (Ponce, 2010).

Se puede decir que de acuerdo a los autores anteriores los factores que influyen el desempeño docente con base en lo explicado apreciamos que son diversos los factores que afectan al docente en su práctica y que estos provienen de diferentes rubros tales como educativo, político, social económico, de personalidad, entre otros; así como, que es la conjunción de estos lo que influye al docente en su práctica, desempeño e incluso actitudes es posible la implementación de acciones que permitan una práctica docente eficaz, tanto para el propio docente como para la sociedad que exige y exigirá mejoras en la calidad educativa del país; por ellos es necesario crear conciencia en estos actores educativos, sobre la importancia de investigar acerca de lo que se vive en nuestro país en cuestión de materia educativa, con el fin de reconocer la complejidad y el origen multidimensional de factores que se reflejan en la práctica docente, buscando rebasar explicaciones y soluciones simplistas y unilaterales en el tema de la mejora educativa.

1.3. Características del desempeño docente.

Según Ávalos y Haddad (1996) existe una serie de rasgos que tienen un efecto positivo en el desempeño de la labor docente:

- Profesionales formados y con certificaciones
- Profesionales capacitados en micro-enseñanza, simulaciones, juegos de rol y estudios de casos
- Responsabilidad y estabilidad emocional
- Empleo del método descubrir-investigar

Las bajas expectativas de los docentes hacia sus alumnos tienen efectos negativos en el aprendizaje. Posteriormente, otras investigaciones han arrojado resultados similares en cuanto a estas características y en algunas se ha visto que los estudiantes dan una gran importancia a aspectos que tienen que ver con las muestras afectivas de los docentes: calidez, justicia, flexibilidad y claridad (Rodríguez, 2010).

De acuerdo al Ministerio de Educación del Ecuador (2010) manifiesta que un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Por ello los estándares:

- están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación (Educación, 2010).

Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. La mejora del desempeño profesional será factible en la medida que los programas de formación continua se orienten a la construcción de competencias profesionales, entendidas esencialmente como un saber actuar, lo cual exige reflexión y deliberación.

1.4. Desafíos del desempeño docente.

La formación del docente ecuatoriano ha estado tradicionalmente ligada a los lineamientos de la política pública y del currículo nacional que han definido el quehacer docente, el trabajo de aula y lo que las instituciones de formación inicial docente deben priorizar en lo que respecta a la formación del profesorado. Los últimos años presentan grandes transformaciones en el sector educativo, además de la revalorización del trabajo docente. Se plantean nuevos desafíos formativos, ya no únicamente desde la perspectiva del docente

como ejecutor de un currículo, sino como actor fundamental del proceso educativo. Es necesario repensar la formación de los profesores desde y para la reflexión crítica y la investigación, para la reflexión sobre el currículo, sobre sus propias prácticas y la pertinencia de éstas en relación a los contextos donde se desarrollan.

El nuevo proyecto del Estado ecuatoriano, la aprobación de la Constitución del año 2008, la puesta en vigencia de las nuevas políticas educativas públicas del Ecuador, los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, el nuevo marco legal del sistema educativo nacional desde el Registro Oficial de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) publicada en el año 2011 y el nuevo reglamento de la LOEI recientemente publicado en el mes de agosto de 2012, plantean importantes implicaciones en las prácticas educativas nacionales y por tanto, nuevos desafíos para el trabajo y la formación docente. Como Fabara (2011) afirma: “La Ley reconoce y da una alta valoración al trabajo del profesorado, como un factor esencial para lograr la calidad de la educación”

La LOEI determina una nueva arquitectura del sistema educativo del país, organizado, según se expresa en el Artículo 343, en un solo “sistema nacional de educación [...] tendrá como centro el sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde a la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades” (Villagómez, 2012).

La formación del docente ecuatoriano ha estado tradicionalmente ligada a los lineamientos de la política pública y del currículo nacional que han definido el quehacer docente, el trabajo de aula y lo que las instituciones de formación inicial docente deben priorizar en lo que respecta a la formación del profesorado. Los últimos años presentan grandes transformaciones en el sector educativo, además de la revalorización del trabajo docente. Se plantean nuevos desafíos formativos, ya no únicamente desde la perspectiva del docente como ejecutor de un currículo, sino como actor fundamental del proceso educativo. Es necesario repensar la formación de los profesores desde y para la reflexión crítica y la investigación, para la reflexión sobre el currículo, sobre sus propias prácticas y la pertinencia de éstas en relación a los contextos donde se desarrollan. (Villagómez, 2012).

Los desafíos del docente se pueden indicar diciendo que es factible pensar que el nuevo rol del docente y de la docencia no significará un quiebre respecto de visiones anteriores, como tampoco implique partir de bases fundacionales radicalmente diferentes. Es más viable aceptar que, inicialmente, se trate de una actualización o puesta al día, ante fuertes demandas internas y externas, que deriven como resultado de su evolución y desarrollo en

una concepción y en una práctica sobre la temática, sustentada en mayores elementos tanto recreados como más nuevos que antiguos.

1.4.1. Desarrollo profesional.

En los contextos educativos actuales, marcados por la implementación de reformas a gran escala, la oferta de programas de desarrollo profesional de alta calidad para los docentes en servicio es un imperativo. Las propuestas actuales para una actualización docente que se traducen en cambios en las prácticas pedagógicas incorporan principios que ayudan a los docentes a construir, a través de redes de docentes, nuevas comprensiones de estas prácticas y su contexto. En este artículo se describen las tendencias de cambio en el diseño e implementación de programas para la formación de profesores en servicio, profundizando en modelos que sustentan un aprendizaje colectivo facilitado por pares capacitados para esa tarea.

Estas propuestas tienen como propósito mejorar el aprendizaje en las aulas y por lo tanto se organizan en torno a las necesidades del establecimiento educacional conceptualizado como una organización que aprende.

En los contextos educativos actuales, marcados por la implementación de reformas a gran escala, la oferta de programas de desarrollo profesional de alta calidad para los docentes en servicio es un imperativo. Ya es un lugar común sostener que el docente es factor esencial de la calidad educativa y que existe la necesidad de ofrecerles una formación profesional inicial y continua que les permita estar a la altura de los desafíos que les plantea la reforma. Para avanzar en el mejoramiento de la calidad de la educación que reciben los estudiantes no basta con estas consignas. Se requieren evidencias empíricas de prácticas efectivas para apoyar el aprendizaje docente (Lieberman y Miller, 2001).

Las características de programas que propician cambios en las prácticas pedagógicas y que posibilitan que los alumnos mejoren la calidad de sus aprendizajes. Estas propuestas surgen desde cuatro ámbitos: una nueva visión de la profesión docente, el descontento generalizado con los modelos tradicionales de capacitación, los aportes desde la teoría constructivista en su vertiente más socio constructivista, así como desde las investigaciones de programas de desarrollo profesional docente efectivos que se han generado, principalmente, en los Estados Unidos (EE.UU.). En síntesis, se plantea la necesidad de dejar atrás modelos que suponen que el aprendizaje docente es un evento en el cual se entregan prescripciones para el desempeño pedagógico. Las nuevas tendencias entienden el aprender a enseñar como un proceso que se implementa en establecimientos educacionales que generan las condiciones para que los docentes reflexionen e indaguen

acerca de sus prácticas pedagógicas, para ir construyendo, in-situ y a través de redes de docentes, nuevas comprensiones de éstas (Montecinos, 2003).

El desarrollo profesional es fruto de la planeación de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. Se puede dar mediante esfuerzos individuales o por el apoyo de la empresa donde se labora. El desarrollo profesional individual, se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas y por la aceptación de responsabilidades que ello conlleva. Pueden emprenderse varios pasos, considerando posibles resultados. Obtención de mejores niveles de desempeño Es la forma más segura de lograr promociones y reconocimiento en el trabajo.

Relación más estrecha con quienes toman decisiones Al ser mejor conocidos por las personas que efectúa promociones y transferencias, suben sus posibilidades de desarrollo, existe escasa disposición a promover personas desconocidas. Un empleado puede incrementar el grado en que es conocido mediante su desempeño, mediante informes escritos, presentaciones orales, trabajo en comités y comisiones especiales, y horas consagradas a las labores cotidianas (Carrasco, 2001).

Se concluye diciendo que el desarrollo profesional no debe apoyarse solamente en los esfuerzos individuales. La organización posee objetivos bien determinados, y puede alentar a sus integrantes a lograrlo. Esto tiene un doble efecto: Evitar que los esfuerzos de los empleados se dispersen, conduciéndolos a objetivos y campos que son ajenos a los que se proponen la empresa, y asegurarse de que todos conocen bien las oportunidades que les presenta la organización.

1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

La familia es un núcleo compuesto por personas unidas por parentesco o relaciones de afecto. Cada sociedad va a tener un tipo de organización familiar pero algo muy importante es que en la familia las personas que conforman ese grupo van a tener relaciones de parentesco y afectivas. (Toledo C. J., 2012)

Según Dr. Nelson Campos Villalobos (2007) manifiesta que:

La escuela es la institución de tipo formal, público o privado, donde se imparte cualquier género de educación. Una de sus importantes funciones que le ha delegado la sociedad es validar el conocimiento de los individuos que se forman, de manera de garantizar que contribuirán al bien común mediante sus destrezas, habilidades y conocimientos adquiridos.

La comunidad educativa es un concepto más abarcativo pues incluye a quienes tienen relación con la educación en sentido amplio, no restringida al sistema escolar: familia, medios de información y comunicación, trabajo, deporte, iglesias, etc. (Torres R. M., 2013).

Familia, escuela y comunidad constituyen una tríada necesaria cuya asociación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos propuestos o las metas comunes.

La educación y la orientación a la familia son necesarias entenderlas como un proceso de comunicación impregnado de interrogantes, motivaciones expectativas; al mismo tiempo requiere comprometer a los sujetos implicados en dicho proceso, convirtiéndolos en nuestros principales aliados.

Tradicionalmente a la escuela se le ha otorgado la función de transmitir a los niños y adolescentes el sistema de conocimientos acumulados por la sociedad, las habilidades necesarias para continuar su aprendizaje de manera independiente y desenvolverse en la vida social, así como, para desarrollar en ellos elevados valores sociales, orientados a la vida cotidiana y a la realidad histórico social concreta que les ha correspondido vivir.

La educación moderna ha llegado a comprender la necesidad que hay de una estrecha colaboración entre la escuela y la comunidad, con el propósito de estimular y orientar el desenvolvimiento de los niños. El docente nunca educa de manera directa sino indirectamente a través del medio circundante.

Las instituciones escolares, como centro de la comunidad son los encargados de organizar de este modo su labor educativa y convertirse en centros abiertos a la comunidad donde el niño sea el objetivo de la influencia de todos y el sujeto de su propio aprendizaje.

Asumimos la escuela como una institución condensadora, encargada del proceso de la enseñanza de los conocimientos integrales del niño, creada por la necesidad de completar la acción de la familia, es decir, se creó con la necesidad de cubrir las necesidades del nuevo núcleo familiar, donde ambos padres deben trabajar y su existencia se justifica por: La evolución y complejidad del saber, la especialización de las técnicas educativas. La división del trabajo en las sociedades avanzadas, la insuficiencia de las acciones educativas de la familia y el modo informal para lograr los objetivos sistemáticos de formación.

El trabajo comunitario de la escuela, el cual es considerado como un proceso de transformación de la comunidad que apunta a la promoción de la autogestión en la determinación y solución de sus necesidades, enfatizando en la necesidad de co-gestionar la formación de sus miembros, sobre la base de una participación crítica que fortalece el

sentido de pertenencia y de identidad cultural así como el establecimiento de un compromiso revolucionario con la mejora pública y el desarrollo humano (Isaías, 2006).

El primer y más importante agente socializador de los niños y niñas, es la familia. Esta institución, con el paso del tiempo ha ido sufriendo una serie de modificaciones, tanto en su estructura como en sus funciones. Estos cambios que se han ido generando, ocasionados por una serie de factores producidos a lo largo de la historia, y que analizamos en la presente aportación, han repercutido decisivamente, no sólo a sus funciones, sino también sobre otros agentes -la escuela entre ellos encargados del proceso educativo de los pequeños.

La escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los niños y niñas para construirse como ciudadanos. Por tal motivo, ni la escuela por una parte ni tampoco la familia, pueden desempeñar dicha función de manera aislada y diferenciada la una de la otra.

Como bien expresa Bolívar (2006), manifiesta:

La escuela no es el único contexto educativo, sino que la familia y los medios de comunicación desempeñan un importante papel educativo. Por tanto, la escuela por si sola no puede satisfacer las necesidades de formación de los ciudadanos, sino que la organización del sistema educativo, debe contar con la colaboración de los padres y las madres, como agentes primordiales en la educación que son, de los alumnos/as, que ellos deben formar.

Como conclusión se puede acatar diciendo que existen tres anillos para la formación de la persona: la familia, la escuela y la comunidad, estos pilares juegan un papel fundamental en la sociedad, el niño siempre se desarrollara dentro de un contexto relacional de tipo familiar. Esto se debe a que la persona interactúa primero con la familia, el ambiente y por último con la comunidad. La familia a la que pertenece el individuo es el determinante más importante de su conducta y las diversas normas que lo guiarán a través de la vida son establecidas en el hogar. En el hogar adquiere las primeras experiencias, valores y principios. La familia es la célula primaria y vital de la sociedad. Se puede decir que existe una estrecha relación entre familia, escuela y comunidad. La familia es importante para el desarrollo del individuo como para la sociedad a la cual pertenece. La escuela se define como el recinto donde conviven docentes y estudiantes dentro de la cual se produce un acto educativo a través de enseñanza-aprendizaje siguiendo los lineamientos de una estructura rígida y formal; la comunidad debe llevar a cabo un diagnóstico de todas las necesidades y problemáticas social, económicas, cultural, educativa y de salud. Que afecten a su sector, todo esto para poder crear y desarrollar programas y proyectos que apoyen a la erradicación de esas

carencias. Y así lograr el buen funcionamiento, crecimiento general y bienestar de la comunidad.

1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

La formación profesional de cada docente ha de ser una labor permanente e inmanente a nuestro sentido de ser, la esencia de quien guía hacia un camino complejo, la senda de la vida.

Se parte de contenidos teóricos propios de cada taller, además de ser un espacio de organización de experiencias, lugar de concretización de comentarios (aspectos positivos y aquellos a mejorar), de escrituras de narrativas (informes de sus observaciones realizadas como estudiantes magisteriales), de elaboración de proyectos, de reflexión entre otros

Pensar en el trabajo de taller es pensar en un espacio de construcción de conocimiento, de búsqueda, de cuestionamientos, de creación, que demanda a quienes participamos un ejercicio continuo (profesor de didáctica, maestros adscriptores y estudiantes)

La Práctica Docente consta de diferentes intervenciones:

- a) el profesor de didáctica con sus conocimientos teóricos y sus experiencias.
- b) el maestro adscriptor como modelo que construye la enseñanza
- c) el estudiante magisterial con sus reflexiones y vivencias como futuro docente.

Las dificultades reflexivas y metacognitivas de los docentes se hacen evidentes en los inconvenientes que presentan para integrar teoría y práctica.

Es bastante común que los docentes no puedan fundamentar sus prácticas y tengan la sensación que las teorías que aprenden no tienen nada que ver con su tarea en el aula.

Este hecho tiene múltiples causas entre ellas puede decirse que el proceso formativo, el peso de la biografía escolar de los docentes y de los procesos de socialización profesional.

Pero las dificultades que tienen los docentes de relacionar pensamiento y acción se vinculan con la escasa actividad reflexiva y meta-cognitiva que realizan los alumnos magisteriales y los docentes en ejercicio.

Las actividades metacognitivas de reflexión acerca de los propios procesos de aprender y de enseñar son centrales para la formación docente.

“Si la didáctica es la teoría acerca de la prácticas de enseñanza, es posible entender su propia enseñanza como el espejo en el que se refleja la teoría, espejo que significa la mejor manera de construir el conocimiento en tanto implica la reconstrucción de lo recientemente vivido en un nivel diferente” (Litwin, 1997).

Se puede decir que la práctica docente está influenciada por múltiples factores desde la propia formación académica del docente hasta las singularidades de la escuela en la que trabaja, y está determinada por el contexto social, histórico e institucional. Su desarrollo y su evolución son cotidianos, ya que la práctica docente se renueva y se reproduce con cada día de clase.

2.1. Definiciones de gestión educativa.

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

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

La herramienta fundamental para la identificación, evaluación y seguimiento de la experiencia significativa en el ámbito institucional, es el Plan de Mejoramiento.

El plan de mejoramiento es una herramienta de gestión con la cual es posible orientar el rumbo del establecimiento educativo, a partir de su autoevaluación hacia unos propósitos y resultados previamente acordados, y liderado por el equipo de gestión institucional.

La gestión escolar en el ámbito institucional está constituida por cuatro áreas de gestión: Área de gestión directiva, área de gestión pedagógica y académica, área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa y financiera (Lopez J. T., 2010).

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

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral (Alvarez, 2002).

La gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

El desarrollo del proceso es responsabilidad del director (pero no es el que realiza todas las tareas), debe:

- Planificar
- Controlar
- Definir de objetivos
- Decisiones para solucionar problemas
- La comunicación
- Capacitación del personal
- La influencia del poder.

Podemos observar dos dimensiones, Las establecidas en el contrato de trabajo y normativas institucionales, y las de su función en una dimensión no-tradicionalista (dimensiones no formalizadas) lo que va más allá de las normas escritas, las que circulan en los pasillos de la escuela o fuera de la misma.

La noción de autoridad es un concepto necesario comprender en la relación directivo-institución. Este liderazgo puede tener base en el saber y sus habilidades, en la continencia de situaciones afectivas, etc.

El rol directivo implica la gestión de los procesos formales de la institución, aquellos formulados y planificados, pero a su vez acciones sobre situaciones no planificadas como son las relacionadas con las actitudes de los actores institucionales.

El rol del director en una escuela con necesidad de cambio, en transformación educativa, pensando este proceso como una necesidad de reflexión, análisis, y cuestionamientos de sus propuestas, que orientan y reorientan la marcha institucional, con objeto de acomodarse a las necesidades de las demandas sociales de su territorio, y como también de tomar una

perspectiva crítica para poder modificar en función del desarrollo positivo de la sociedad que la sostiene. Lo que implica cambios tales que se modifiquen radicalmente las configuraciones institucionales.

Pueden estar en el orden de lo manifiesto o lo implícitos. Por ejemplo con las recompensas, gratificaciones sanciones, devoluciones, señalamientos de los docentes, implicando una modificación en su conducta, llevándolas a la satisfacción, la frustración o el desaliento posterior.

Un error muy común en los directivos es de no mantener relaciones con sus subordinados, con el miedo de perder autoridad. Con esa distancia van perdiendo noción de la realidad cotidiana de los docentes y empleados, con la posible consecuencia de hacer lecturas erróneas para la toma de decisiones.

Los equipos de trabajo pueden perder operatividad, ya que los manejos o conducciones a distancias son cubiertos comúnmente por la burocracia de los papeles, informes y memorándums, sin obviar los registros en la organización que son de suma importancia porque permiten el seguimiento "objetivo" de historicidad de las gestiones y que se transforman en herramientas que entorpezcan las instituciones.

Cuantas veces nos encontramos con situaciones en las cuales hay grandes brechas entre lo que se pensó, lo que se transmitió, y lo que fue comprendido.

Solo un seguimiento explicitado en los informes y las evaluaciones escritas, nos permiten tener un punto de anclaje un tanto más objetivo.

Un director debe tener un grado importante de estabilidad emocional, ya que en un mundo de cambios permanente, que exige una reestructuración permanente de la institución, para que esta no quede caduca en su estructura, esta evolución cultural genera grandes ansiedades en sus actores, dando cuadros de presunciones que pueden desembocar en conflictos internos, con el consecuente deterioro de la tarea institucional.

El rol del director es el de calmar las ansiedades o dar un marco contenedor de cambio, que permita restablecer los equilibrios correspondientes, quizás una solución es la de ir pensando, anticipando en equipo las posibles variables de cambio que implican cada reestructuración.

Es de suma importancia que el director organice su tiempo y esfuerzo dosificando la direccionalidad de su hacer cotidiano.

Una herramienta muy eficaz es el utilizar racionalmente las agendas de trabajo, no como una suma de citas, compromisos, de ayuda memoria, de registros personales mezclados con los del trabajo, sino como un lugar de organización funcional. Una forma es la de darle prioridad a unas tareas sobre otras, previa evaluación de los requerimientos de las mismas.

Podríamos organizar esa mirada en cuatro dimensiones:

1) la dimensión organizacional (estilo de funcionamiento):

- Los organigramas.
- La distribución de la tarea
- La división del trabajo
- Los canales de comunicación formal
- El uso del tiempo y de los espacios

2) La dimensión administrativa (las cuestiones de gobierno):

- La planificación de las estrategias
- Consideración de los recursos humanos y financieros
- El control de las acciones propiciadas
- El manejo de la información

3) La dimensión pedagógica - didáctica (actividad diferencial de otras organizaciones sociales):

- Los vínculos que los actores construyen con los modelos didácticos
- Las modalidades de enseñanza
- El valor otorgado a los saberes
- Los criterios de evaluación
- Las teorías de la enseñanza

4) La dimensión comunitaria (actividades sociales entre los actores institucionales):

- Las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional

El rol del director se debe apoyar en los pilares del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha, el compromiso con el equipo de trabajo, sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesión en un "querer hacer y saber hacer". (Aldeoca, 2009)

2.2. Características de la gestión.

La producción y gestión del servicio educativo tiene características muy particulares, que ameritan una nueva rama de la teoría de gestión, frente a la expuesto Casassus (2001) establece las siguientes características:

- Los resultados de la producción del servicio acumulado, sólo se observan a muy largo plazo (18 años o más). Incluye la Educación Inicial, Básica y Superior.
- La estabilidad de los profesionales que producen y administran el servicio –docentes y empleados-, contrasta con la alta rotación de profesionales que gestionan la producción del servicio educativo -Decanos, Directores, Jefes-. Así como con la permanencia temporal de las autoridades nacionales, que son las que generan políticas y reformas educativas.
- Los resultados del servicio educativo son intangibles, “el objeto de la gestión es la formación de seres humanos”

Tamayo (2001) destaca que “no está claro si existe un producto en educación, y si es que lo hubiera, no está claro cuál es ese producto”.

- Los atributos del receptor del servicio educativo (alumno) son determinantes para los resultados del servicio profesional educativo. Los alumnos además de partir de condiciones diferentes en cuanto a su capacidad de aprendizaje. Tienen percepciones individualizadas, sobre los conocimientos comunes impartidos por el docente.
- Los resultados del proceso de enseñanza - aprendizaje, dependen simultáneamente de la capacidad y actitud de ambos actores (docentes y alumnos), en sus respectivos roles de interacción. A diferencia de otros servicios profesionales, el alumno tiene un rol activo en los resultados del proceso. No solo recibe un servicio, sino que también lo procesa y genera un resultado para sí mismo. Esta característica implica que la Gestión Educativa no sólo debe ser sobre los docentes, sino que también se debe gestionar a los alumnos.
- La Educación es un largo y múltiple proceso de producción, de un servicio profesional. Es producido para personas, mediante personas, y gestionado por personas. Su complejidad es directamente proporcional al número de actores involucrados durante todo el proceso, sus diferencias individuales y su velocidad de cambio.

- Además de la diversidad de alumnos y docentes; hay diversidad de contextos, contenidos educativos, y metodologías pedagógicas. Así como la intervención de otros actores indirectos. Todo lo cual, hacen muy compleja su gestión real. De los enfoques vigentes de gestión, el más cercano a la gestión educativa es la de Servicio Profesional (Tamayo, 2001).

2.3. Tipos de gestión.

La educación forma parte de las relaciones sociales y sobre ella influyen las situaciones económicas y políticas del país, aunque al sistema educativo no le corresponde fijar las metas sociales, puede ayudar a formularlas y hacerlas posibles, generando conocimientos, actitudes y valoraciones que facilitan la realización del proyecto social; además de proporcionar los instrumentos básicos de la comunicación e interiorización de las bases mínimas para el entendimiento y la cooperación entre los seres humanos.

La sociedad actual latinoamericana y en particular la venezolana, sufre, en los últimos años, una crisis social, en los niveles de la educación básica, media y superior, donde un gran número de estudiantes poseen un rendimiento por debajo de las expectativas, tal como expresa Delors (1997, p. 150), cuando refiere que, “este problema pudiera ser generado por la falta de formación de los docentes quienes tuvieron una educación bajo paradigmas tradicionales”, no obstante, es preciso enfrentar el reto de interiorizar las reformas educativas, propuesta en la actualidad por organismos internacionales y el estado Venezolano, necesarias para lograr un desempeño efectivo tanto en el ámbito educativo, como en lo sociocultural (Antonios, 2006).

Los principales modelos de gestión presentados por Juan Casassus en 1999 son:

Normativo: Dominó los años 50 y 60 hasta inicios de los 70. Es una visión lineal desde la planificación en un presente, hacia un futuro único, cierto, predescible y alcanzable, como resultado de la planificación en el presente.

Prospectivo: Inicio de los 70. El futuro es previsible, a través de la construcción de escenarios múltiples y, por ende, incierto. Se ha pasado de un futuro único y cierto a otro múltiple e incierto. La planificación se flexibiliza.

Estratégico: Principios de los 80. La estrategia tiene un carácter estratégico (normas) y táctico (medios para alcanzar lo que se desea). Articula los recursos humanos, técnicos,

Materiales y financieros propios de una organización.

Estratégico-situacional: Mediados de los 80. A la dimensión estratégica se introduce la dimensión situacional. El análisis y el abordaje de los problemas hacia un objetivo, es situacional.

Calidad total: Inicios de los 90. Se refiere a la planificación, el control y la mejora continua, lo que permitiría introducir “estratégicamente” la visión de la calidad en la organización (Juran, 1998). Los componentes centrales de la calidad son: la identificación de usuarios y sus necesidades, el diseño de normas y estándares de calidad, el diseño de procesos que conduzcan hacia la calidad, la mejora continua de las distintas partes del proceso y la reducción de los márgenes de error.

Reingeniería: Mediados de los 90. Se sitúa en el reconocimiento de contextos cambiantes dentro de un marco de competencia global. Las mejoras no bastan, se requiere un cambio cualitativo, radical. Implica una reconceptualización fundacional y un rediseño radical de los procesos. Principales exponentes son Hammer y Champy

Comunicacional: Segunda mitad de los 90. Es necesario comprender a la organización como una entidad y el lenguaje como formador de redes comunicacionales. El lenguaje es el elemento de la coordinación de acciones, esto supone un manejo de destrezas comunicacionales, ya que los procesos de comunicación facilitarán o no que ocurran las acciones deseadas (Prado, 2011).

2.4. Ámbitos de gestión docente.

Según lo planteado por Ruiz (2009) manifiesta que el concepto de gestión, tal como se lo utiliza actualmente, proviene del mundo de la empresa y atañe a la gerencia. La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

A su vez el autor antes mencionado cuando se abordado indica que el tema de la gestión relacionado con la educación, resulta necesario establecer distinciones conceptuales entre la gestión educativa y la gestión escolar. Mientras la primera se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación, la segunda se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular. Tanto los procesos de gestión educativa

como los de gestión escolar son secuencias de acciones deliberadamente elegidas y planificadas en función de determinados objetivos que posibiliten la tarea de conducción.

A su vez Ruiz resalta que la gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular. El ámbito de operación de dichas decisiones puede ser el conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político mayor. Las medidas relativas a la gestión escolar corresponden al ámbito institucional e involucran objetivos y acciones o directivas consecuentes con dichos objetivos, que apuntan a lograr una influencia directa sobre una institución particular de cualquier tipo. Se trata, en suma, de un nivel de gestión que abarca la institución escolar singular y su comunidad educativa de referencia.

Toda medida de gestión supone un componente político, en la medida en que tiende a la concreción de una intencionalidad. Cuando el ámbito de aplicación es la institución escolar, el interés de la acción es obtener determinados resultados pedagógicos a través de lo que suele entenderse por actividad educativa escolar, llevada a cabo por cada comunidad educativa particular. Por este motivo -tal como señala Inés Aguerrondo - todos los miembros de la institución escolar implementan diariamente decisiones de política educativa cuando organizan equipos de trabajo en el aula y en la institución, cuando toman medidas administrativas y de gestión del establecimiento, cuando definen los mecanismos de inscripción de los estudiantes, las modalidades de evaluación de sus aprendizajes, etc. (Ruiz G. , 2009).

Por su parte, la concepción expuesta por Pérez Lindo (2003), y a la cual adherimos, sostiene que la gestión académica se centra en la producción y en la transmisión de conocimientos, implicada en los problemas pedagógicos y en los usos de la información con fines pedagógicos o científicos, también debería estar más comprometida con la formación de los recursos humanos: docentes, empleados, estudiantes, todo esto puede exigir la participación de varios especialistas, dependiendo de la escala y complejidad de cada institución.

2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Retomando la perspectiva legal, la educación de conformidad con el artículo 3 constitucional en su nivel básico incluye a la educación preescolar, primaria y secundaria, pero es

obligatoria hasta el nivel medio superior, dicha educación se caracterizará, en México, por ser laica (libre de toda creencia religiosa), gratuita y deberá darse dentro de un contexto democrático, entendiendo a este último como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo. Precepto que podemos relacionar con lo señalado por Jean Piaget, cuando a su juicio apunta que la educación constituye “el bien de todas las civilizaciones” (Prado, 2007).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Art. 26 señala que:

Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la educación elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica profesional habrá de ser generalizada. El acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función a los méritos respectivos.

La legislación educativa ecuatoriana tiene como marco de referencia la Constitución Política del Estado Ecuatoriano, que se fundamenta en la necesidad de “fijar principios y fines generales que deben inspirar y orientar la educación, establecer las regulaciones básicas y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación” (Pozo H. , 1994).

La Ley de Educación vigente, en el Art. 2 establece los principios de la educación ecuatoriana, los mismos que se describen a continuación:

- a.- La educación es deber primordial del Estado, que lo cumple a través del Ministerio de Educación y de las Universidades y Escuelas Politécnicas del país;
- b.- Todos los ecuatorianos tienen el derecho a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional;
- c.- Es deber y derecho primario de los padres, o de quienes los representan, dar a sus hijos la educación que estimen conveniente. El Estado vigilará el cumplimiento de este deber y facilitará el ejercicio de este derecho;
- d.- El Estado garantiza la libertad de enseñanza de conformidad con la Ley;
- e.- La educación oficial es laica y gratuita en todos sus niveles.

El Estado garantiza la educación particular;

- f.- La educación tiene sentido moral, histórico y social; se inspira en los principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y está abierta a todas las corrientes del pensamiento universal;

g.- El Estado garantiza la igualdad de acceso a la educación y la erradicación del analfabetismo;

h.- La educación se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia;

i.- La educación tendrá una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país; y,

j.- La educación promoverá la auténtica cultura nacional, esto es, enraizada en la realidad del pueblo ecuatoriano

La respectiva Ley estipula los siguientes fines de la educación ecuatoriana:

a.- Preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultural y autenticidad dentro del ámbito latinoamericano y mundial;

b.- Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país;

c.- Propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional para lograr la integración social, cultural y económica del pueblo y superar el subdesarrollo en todos sus aspectos;

d.- Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país;

e.- Estimular el espíritu de investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social;

f.- Atender preferentemente la educación preescolar, escolar, la alfabetización y la promoción social, cívica, económica y cultural de los sectores marginados; y,

g.- Impulsar la investigación y la preparación en las áreas: técnica, artística y artesanal.

Para cumplir a cabalidad con los fines de la educación, el

Ministerio promoverá la participación activa y dinámica de las instituciones públicas y privadas y de la comunidad en general (Ley de Educación y Cultura No. 127, 1994).

2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

En el caso de la gestión educativa, nos confrontamos con un problema especial que es el hecho de que el objeto de la gestión es la formación de seres humanos y por ello, en el ámbito de la educación, el contexto interno, o al menos parte del contexto interno (los alumnos) tiende a mezclarse conceptualmente con el fin de la organización. Esta es una situación propia de la educación que no se da en otras organizaciones (Gaboña, 2001).

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

Esta gestión educativa trasciende en mucho la gestión administrativa del curso. Ambas son necesarias, pero las herramientas de administración que se incluyen generalmente en las plataformas estructuradas como ambientes de aprendizaje, resuelven solamente las tareas de administración, y no se encuentran en ellas otro tipo de herramientas que lo apoyen en la gestión del aprendizaje desde su acepción pedagógica (Chan, 2004).

Son prácticas de gestión escolar consideradas fundamentales para asegurar que los estudiantes aprendan. Se expresan en indicadores que son de fácil verificación y sobre los cuales la IE tiene capacidad de intervenir. Esta característica es fundamental para que cualquier equipo directivo pueda tomar decisiones orientadas a la mejora de los aprendizajes.

Los compromisos de gestión planteados se basan en los resultados y las recomendaciones de una serie de investigaciones sobre eficacia escolar y gestión educativa en el ámbito internacional, dando énfasis a aquellas provenientes de la región latinoamericana (Educación M. P., 2014).

2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

La planificación de actividades sobre todo en las instituciones educativas permite lograr un desarrollo armónico y trascendente. El reconocimiento de la planificación educativa surge como consecuencia de los fines asignados a la educación en el contexto del desarrollo nacional, así como de la escasez de

recursos del fisco para ser asignados y la competencia de otros sectores que pugnan por más recursos públicos (Bohette, 2004).

Es una herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro las instituciones educativas, para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr el máximo de beneficios.

La planificación estratégica, es un concepto clave en este enfoque. Se entiende como un proceso racional y como una actitud intencional para observar y proyectarse en el futuro deseable y no sólo posible de la institución, para mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas (filosofía), las capacidades de organización y las oportunidades que siempre son cambiantes (Chica, 2007).

Un director debe tener un grado importante de estabilidad emocional, ya que en un mundo de cambios permanente, que exige una reestructuración permanente de la institución, para que esta no quede caduca en su estructura, esta evolución cultural genera grandes ansiedades en sus actores, dando cuadros de presunciones que pueden desembocar en conflictos internos, con el consecuente deterioro de la tarea institucional. El rol del director es el de calmar las ansiedades o dar un marco contenedor de cambio, que permita restablecer los equilibrios correspondientes, quizás una solución es la de ir pensando, anticipando en equipo las posibles variables de cambio que implican cada reestructuración.

Es de suma importancia que el director organice su tiempo y esfuerzo dosificando la direccionalidad de su hacer cotidiano y el programado. Una herramienta muy eficaz es el utilizar racionalmente las agendas de trabajo, no como una suma de citas, compromisos, de ayuda memoria, de registros personales mezclados con los del trabajo, sino como un lugar de organización funcional. Una forma es la de darle prioridad a unas tareas sobre otras, previa evaluación de los requerimientos de las mismas (Ander, 1989).

2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación

La gestión escolar como aquello que surge de la interrelación entre sujetos y escuela y que define a los siguientes componentes: participación comprometida y responsable, liderazgo compartido, comunicación organizacional, espacio colegiado e identidad con el proyecto escolar que asimismo define a la escuela (Navarro, 2001).

El liderazgo transformacional, como “el comportamiento de ciertos directivos, que tienden a convertir a sus profesores en líderes en la actividad educativa”. Se les motiva a través del logro; se despierta la conciencia acerca de la importancia que tienen de los resultados escolares y les generan altas expectativas (Uribe, 2005).

Un líder necesita de desarrollar con eficacia un proceso de comunicación en la organización. Es importante la comunicación para lograr un ejercicio eficiente del liderazgo y en consecuencia ayudar al cambio cultural en la organización. La comunicación es un elemento esencial para la vida de las organizaciones. Es consustancial a la empresa e imprescindible para su buen funcionamiento pues, desempeña un papel de primordial importancia en la creación, mantenimiento y cambio en la cultura e identidad corporativa.

La comunicación, o sea el intercambio simbólico entre dos o más personas, deberá apuntarse con un gran esfuerzo de manejo creativo y certero de las relaciones humanas. Los líderes deben lograr también que, la función de la comunicación se reposicione en el lugar que le corresponde como herramienta de las estrategias de negocio, así con el manejo estratégico de la comunicación los empresarios y directivos ante la pregunta ¿lujo o necesidad? no tendrán duda de responder la segunda opción. Sin embargo, este sólo será posible si el “responsable” de la comunicación logra tener influencia en el nivel directivo y si sabe escuchar al cliente interno.

Sin duda, si un comunicador organizacional no tiene liderazgo, no puede ser comunicador en una organización. La comunicación Organizacional desempeña un papel de primordial importancia en la creación, mantenimiento y cambio en la cultura e identidad corporativa de las organizaciones líderes en sus respectivos ramos. La función de comunicación o se desarrolla a la medida de cada organización o acaba siendo un elemento cosmético sin mayor utilidad real.

Resulta evidente que la comunicación es un elemento esencial para la vida de las organizaciones. Como dice Andrade (1991:30) "...si la comunicación es consustancial a cualquier forma de relación humana, también será consustancial a la organización. No es posible imaginar una organización sin comunicación". Los procesos organizativos requieren, siempre, de procesos comunicativos paralelos. Por eso puede afirmarse que todos los miembros de una organización tienen responsabilidades de comunicación en tanto que, para el desempeño de cualquier función, es necesario algún tipo de procedimiento para recopilar, procesar y emitir mensajes, así como para almacenar información (Arcia, 2011).

3.1. Definiciones de estrategias.

Es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. La gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotean amplios espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático.

Se establece como la política de gestión desde el sistema para el sistema y marca las relaciones, articulaciones e intercambios entre el currículo, programas de apoyo y otras acciones que aterrizan como último usuario en la escuela, contiene por lo tanto a las tres restantes pues juntas forman parte del sistema educativo (Vázquez, 2009).

Una definición muy aceptada de estrategia de aprendizaje sería un proceso de toma de decisiones, consciente e intencional, que consiste en seleccionar los conocimientos - conceptuales, procedimentales y actitudinales - necesarios para cumplimentar un determinado objetivo, siempre en función de las condiciones de la situación educativa en que se produce la acción (Monereo, 2000).

Es casi un tópico recordar que el término “estrategia” procede del ámbito militar, en el que se entendía como “el arte de proyectar y dirigir grandes movimientos militares” (Catalana, 1978) y, en este sentido, la actividad del estratega consistía en proyectar, ordenar y dirigir las operaciones militares de tal manera que se consiguiera la victoria. También en este entorno militar los pasos o peldaños que forman una estrategia son llamados “técnicas” o “tácticas” (Terras, 2000).

La aproximación de los estilos de enseñanza al estilo de aprendizaje requiere como señala Bernal (1990) que los profesores comprendan la gramática mental de sus alumnos derivada de los conocimientos previos y del conjunto de estrategias, guiones o planes utilizados por los sujetos de las tareas. (Andrade, 2010)

Según este autor las estrategias son procedimientos empleados por el profesor para hacer posible el aprendizaje del estudiante, de tal manera que el estudiante asimile mejor y más rápido los conocimientos impartidos por el docente en el aula, proceso que debe ser

aplicado en todas las áreas del conocimiento para asegurar un conocimiento conciso de las temáticas impartidas.

3.2. Tipos de estrategias.

Las estrategias de aprendizaje son: un conjunto de operaciones, pasos, planes, rutinas que usan los estudiantes para facilitar la obtención, almacenamiento, recuperación, y uso de información.

a).-Estrategias Cognitivas: Las estrategias cognitivas son procesos por medio de los cuales se obtiene conocimiento.

b).-Estrategias Metacognitivas: Las estrategias metacognitivas son conocimientos sobre los procesos de cognición u autoadministración del aprendizaje por medio de planeación, monitoreo y evaluación.

c).- Estrategias Socio-afectivas: Permiten al aprendiente a exponerse a la actividad que está estudiando y practicarla. (Serrano, 2000)

3.2.1. En la gestión legal.

El Ministerio de Educación tendrá la responsabilidad principal en el desarrollo e implementación de una política de información y evaluación continua y periódica del sistema educativo para la toma de decisiones tendiente al mejoramiento de la calidad de la educación, la justicia social, en la asignación de recursos, la transparencia y la participación social (Santos, 2012, págs. Capítulo III, artículo 64)

Con el objetivo de lograr el cumplimiento de las disposiciones legales los gobiernos educativos, procuran orientar y apoyar a los directivos y docentes, así como a los respectivas oficinas de servicio educativo de cada provincia que buscan en forma continua mejorar la calidad educativa de sus escuelas (Santos, 2012).

La sociedad actual y los nuevos modelos educativos suponen un aumento de las demandas y exigencias para la profesión docente, el objetivo de los profesionales docentes es el desarrollo integral de las personas, se le demanda que eduque, oriente, forme y a la vez que ejerza, en muchas de las ocasiones, la función de los padres, su labor sobrepasa las competencias puramente didácticas y pedagógicas para las que ha sido formado (CECE, 2012).

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

A través del planeamiento, las instituciones educativas reconfiguran el currículum prescripto en un currículum real. El planeamiento actúa como un espacio bisagra entre la norma que prescribe y las prácticas reales (González, 2009).

“Gestionar una institución supone un saber, pero no un mero saber técnico sino un saber sobre la situación en la que se interviene. Intento en un punto vano porque jamás podremos capturar en su totalidad los sentidos de las diversas situaciones que acontecen en una institución, ni podremos asegurar que el proyecto que ponemos en juego responde al conjunto de motivaciones o expectativas de los actores educativos. Sin embargo, lo que no es vano es la posición de seguir: escuchando, proponiendo, creando condiciones, rectificando, buscando” (Duschatzky, 2001, p. 140).

Toda formulación de un proyecto da cuenta de los intereses, historias, prácticas, discursos, anhelos de un grupo de personas. Y en este sentido, reconocemos las prácticas de planeamiento como prácticas sociales históricamente determinadas que se generan en un tiempo y espacio concretos y que, como expresa Edelstein (2005: 145) “dan lugar a una actividad intencional que pone en juego un complejo proceso de mediaciones orientado a imprimir explícita o implícitamente algún tipo de racionalidad a las prácticas que tienen lugar en la institución escolar, en particular, en el interior del aula (Correa, 2009).

Planificar la enseñanza y el aprendizaje supone investigar, experimentar, elaborar hipótesis, confirmaciones y conclusiones; revisar y replantear la enseñanza; aprender de la práctica en un proceso continuo, abierto, flexible, cíclico, no lineal, de permanente construcción y reconstrucción del conocimiento (Rodríguez, 1996).

3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Un aprendizaje entendido como construcción del sentido del conocimiento, en donde se privilegian los procesos por medio de los cuales el estudiante codifica, organiza, elabora, transforma e interpreta la información recogida. Supone un nivel de aprendizaje autónomo y estratégico que consiste en saber utilizar las propias competencias y los recursos más adecuados a las condiciones contextuales en las que se debe actuar (Marique, 2006).

En una concepción psicopedagógica en la que el desarrollo de la persona va directamente vinculado a los aprendizajes que realiza, la capacidad de poder regular los procesos cognitivos que permiten saber si un individuo ha aprendido o no y qué debe hacer para seguir aprendiendo, así como los procesos emocionales y relacionales que aseguran atribuir sentido al aprendizaje, es la competencia más vinculada a la autonomía personal (Pozo, 2002, p. 286).

Una definición muy aceptada de estrategia de aprendizaje sería un proceso de toma de decisiones, consciente e intencional, que consiste en seleccionar los conocimientos - conceptuales, procedimentales y actitudinales - necesarios para cumplimentar un determinado objetivo, siempre en función de las condiciones de la situación educativa en que se produce la acción (Freire, 2006, p. 34).

3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

La gestión de liderazgo y comunicación educativa la situación deseable para los profesores y estudiantes es poder enseñar y aprender en ambientes de alta virtualidad, espacios, y tiempos similares o diferentes, es decir ambientes donde predomina la articulación de diversas modalidades educativas y se enseña y aprende de manera flexible. Los líderes escolares sólo pueden influir en los resultados de los estudiantes si cuentan con autonomía suficiente para tomar decisiones importantes acerca del currículum y la selección y formación de maestros; además, sus principales áreas de responsabilidad deberán concentrarse en mejorar el aprendizaje de los alumnos (Valencia, 2009).

Desde el punto de vista de la gestión supervisora, en opinión de Sergiovanni (2001), trabajar en equipo significa convivir la experiencia comunitaria educacional a través de la confianza, identidad, credibilidad y transparencia de actitudes pues la experiencia de trabajo compartido, en su mayoría, se convierte en fuente intercambio y de contención, de análisis y producción profesional, en crecimiento y capacitación continua (Alvarez, 2002).

El liderazgo es la aptitud o suficiencia que tiene una persona para influir en el pensamiento y en el comportamiento de otros para conseguir de ellos su colaboración en la consecución de objetivos establecidos” (Antonio, 2012, p. 8).

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1.- Diseño de investigación.

El diseño de investigación constituye "El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación" (Hernández. 2006).

Un diseño debe responder a las preguntas de investigación.

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

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

Transversal: Investigaciones que recopilan datos en un momento único, en la investigación realizada se recopiló los datos al momento de realizar las encuestas a los docentes y estudiantes.

Exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico, se efectuó al momento de realizar la investigación de campo realizado la observación de clases.

Descriptivo: Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada, se realizó al momento de realizar la tabulación y análisis de las autoevaluaciones del desempeño docente en sus cuatro ámbitos de gestión.

2.2.- Contexto.

El Consejo Universitario de la Universidad Católica de Cuenca, en su afán de seguir por el camino de servicio al pueblo, en sesión de mayo del 2008 resuelve crear en la ciudad de San Francisco de Peleusí de Azogues el Centro de Desarrollo Infantil y le dio como patrono al sabio y prelado DR. Gregorio Cordero Crespo, quien como diputado de la legislatura de 1880 tuvo la brillante iniciativa de plantear la creación de la Provincia del Cañar.

Dando cumplimiento a disposiciones legales impartidas por el ministerio de Inclusión Económica y Social y el Instituto Nacional del Niño y la Familia, solicitó la renovación de la autorización de funcionamiento DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL "GREGORIO CORDERO CRESPO", adscrito a la Universidad Católica de Cuenca Sede Azogues que

funciona desde el 3 de agosto del 2010, por resolución administrativa número 09DPCr-INFA-2010, y de esta manera continuar sirviendo a Dios, al Pueblo y al Hombre conforme a los principios de la Universidad Católica de Cuenca y de su Rector Fundador Dr. César Cordero Moscoso.

El nombre del C.D.I perenniza el nombre de un ilustre ciudadano de la región que ocupó importantes funciones sacerdotales en Azogues que en calidad de Constituyente en 1882, defendió la permanencia de nuestra jurisdicción provincial con el nombre de Provincia del Cañar, dadas las ocultas intenciones de algunos sectores para que se revoque la provincialización resuelta el 3 de noviembre de 1880 separándola del Azuay.

El Centro de Desarrollo Infantil, con apoyo de la Universidad, patrocinio de Concejales y particularmente de Ing. MBA. Juan Solís Muñoz, logró que la calle donde está construido el Centro lleve el nombre del ilustre ciudadano y sirva para recordarle históricamente.

2.3.- Participantes.

El presente estudio investigativo se realizó en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”, a cinco docentes de inicial 1, inicial 2, maternal1 y maternal 2, con los siguientes colaboradores:

Tabla 1, Participantes

Nombre de la escuela	Años de básica	Nº Estudiantes	Nº Docentes
CDI “Gregorio Cordero Crespo”	Inicial 1	18	1
			1
	Inicial 2	19	1
	Maternal 1	20	1
	Maternal 2	17	1
TOTAL		74	5

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”
Elaboración: Herrera (2014)

El Cuestionario fue aplicado a los docentes de la institución educativa CDI “Gregorio Cordero Crespo” con un total de cinco docentes.

De los resultados obtenidos de los datos sociodemográficos de los docentes, se indica que la investigación se realizó en su totalidad en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”. De los cuales los cinco docentes encuestados indican que la institución educativa a la cual pertenecen es de tipo particular, así mismo manifiestan que la institución educativa a la que pertenecen se encuentra ubicada en el sector urbano, que en su totalidad son de sexo femenino, indicando que el índice de mujeres es elevado en la institución educativa investigada, y los docentes encuestados se encuentran en las edades de 28 años en un 40%, una docente de 27 años en un 20%, 30 años en un 20%, y una profesora de 25 años en un 20%. Siendo representativa los años de experiencia de los docentes en el CDI obteniendo que docentes de 4 años un 20%, 5 años un 40%, 7 años un 20%, y 9 años un 20%, demostrando tener capacidad de trabajar con niños de edades menores a 5 años.

De igual manera manifiestan los docentes encuestados que en su totalidad tienen un título relacionado con la docencia, obteniendo títulos de tercer nivel, trabajando en su totalidad en un nivel de educación inicial, en modalidad presencial, con una relación laboral de contrato.

De los resultados obtenidos de los datos sociodemográficos de los estudiantes se manifiesta que los resultados obtenidos en la ficha de observación de los estudiantes se observa que todos los niños pertenecen al centro educativo CDI “Gregorio Cordero Crespo”, estando divididos en un número de 18 que pertenece al 40%, el 20% a 19, 20% a 17, el 20% 20 estudiantes, aplicando estas fichas de observación a los estudiantes en un periodo y se procedió a realizarlas en 4 clases con cada profesor dando un total de 25 fichas realizadas.

De los resultados obtenidos en la ficha de observación de los estudiantes se observó que las áreas de conocimientos observados fueron 5%, desarrollo personal y social, identidad y autonomía, 15% convivencia, 5% comprensión y expresión del lenguaje, 5% expresión artística, 5% identidad y autonomía, 5% relaciones en el medio natural y cultural, 5% relaciones lógico matemática, 10% relaciones con el medio natural y cultural, 5% comprensión y expresión de lenguaje, 10% manifestación del lenguaje verbal y no verbal, 5% descubrimiento del medio natural y cultural, 5% exploración del cuerpo y motricidad, 15% vinculación emocional y social, 5% identidad y autonomía.

De los resultados obtenidos en la ficha de observación de los estudiantes se observó que las destrezas trabajadas fueron 5% comprender e identificar los beneficios que brindan los alimentos, 5% identificar los beneficios que brindan los alimentos nutritivos, 5% incrementar la capacidad de expresión oral a través de canciones, 5% cantar canciones cortas asociando la letra con su cuerpo, 5% comunica algunos datos y características que identifiquen los alimentos, 5% comprender los beneficios que brindan los alimentos, 5% describir las características del mundo a través de los sentidos, 5% identificar objetos de formas similares en el entorno, 5% demuestra colaboración, solidaridad y respeto a los que le rodean, 5% representa con creatividad soluciones reales o imaginarios, 5% escucha y entorna la canción de los números, 5% expresa sus emociones y sentimientos de manera espontánea, 5% repetir y completar canciones, 5% explora a través de los sentidos algunas atribuciones, 5% lanzar objetos direccionados hacia un punto, 5% lavarse las manos y cara con supervisión, 5% reconocer entre diferentes frutas las más conocidas, 5% reaccionar con acciones de aceptaciones y rechazo entre alimentos, 5% demostrar agrado o desagrado a objetos, 5% reconoce su identidad como parte de un núcleo familiar.

2.4.- Métodos, técnica e instrumentos de investigación

2.4.1.- Métodos.

De entre los métodos de investigación que se pueden utilizar en el presente estudio, describimos los propuestos por Hernández (2006):

El método descriptivo, que permite explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?

El método analítico - sintético facilita la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad.

Método inductivo y el deductivo permite configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación lo cual resultó de mucha utilidad puesto que permitió contemplar la información obtenida entrelazarla y formar criterios completos en base a esos datos.

Método estadístico, hace factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los

resultados los cuales están interpretados de manera gráfica para su mejor comprensión y análisis.

Método hermenéutico, permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilitará el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico, este método resultó de mucha utilidad para poder registrar las fuentes de información bibliográficas que se consultaron para el desarrollo de este trabajo.

2.4.2.- Técnicas.

De entre las técnicas que facilitan el proceso de esta investigación, tenemos las siguientes:

2.4.2.1.- Técnicas de investigación bibliográfica.

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, puede utilizar las siguientes técnicas:

La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre gestión del liderazgo y la comunicación dentro del aula.

Los mapas conceptuales y organizadores gráficos, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico- conceptuales.

El resumen o paráfrasis como medio para presentar un texto original de forma abreviada; éste permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad, lo cual fue de mucha utilidad para poder resumir de manera clara el trabajo realizado.

2.4.2.2.- Técnicas de investigación de campo.

Para la recolección y análisis de datos, se puede utilizar las siguientes técnicas:

La observación: es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas. Desde el criterio de Anguera, (1998, p. 57) la observación se convierte en una técnica científica en la medida que:

- Sirve a un objetivo ya formulado de investigación.
- Es planificada sistemáticamente.
- Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.
- Se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

Demás, conviene resaltar que observar es contemplar y examinar atentamente algo con el objeto de determinar su naturaleza y funcionamiento.

Dentro del estudio, esta técnica servirá para obtener información sobre la práctica del docente en el aula; y de esta manera construir el diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La encuesta: es una de las técnicas más utilizadas, se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten un; rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.

Se utilizará para la recolección de los datos y servirá para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

2.4.3.- Instrumentos.

En la presente investigación se utilizarán los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y el liderazgo y comunicación

2.5.- Recursos.

2.5.1.- Humanos.

- ✓ Directivos
- ✓ Personal docente
- ✓ Investigador
- ✓ Estudiantes menores a 5 años

2.5.2.- Materiales e institucionales

Materiales

- ✓ Computador
- ✓ Impresora
- ✓ Hojas
- ✓ Esferos-lápices
- ✓ Encuestas

- ✓ Fichas de observación
- ✓ Cámara fotográfica

Instituciones

- ✓ Centro educativo CDI “Gregorio Cordero Crespo”,
- ✓ Universidad Particular de Loja

2.5.3.- Económicos

Tabla 2, Recursos económicos

Nº	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	Computador	1	780.00	780.00
2	Impresora	1	200.00	200.00
3	Cartuchos de tinta	2	35.00	70.00
4	Resmas de Papel	2	3.50	7.00
5	Cámara fotográfica	1	150.00	150.00
6	Copias	95	0.05	4.75
TOTAL				1211.75

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

Elaboración: Herrera (2014)

2.6.- Procedimiento.

El procedimiento metodológico requiere de varios pasos que facilitan la recolección y sistematización de la información. A continuación se presenta algunas orientaciones específicas para el desarrollo de la investigación:

2.6.1.- Orientaciones para el acercamiento a los centros educativos.

- ✓ Selección de uno centro educativo, para encuestar a 5 docentes en los niveles de educación Inicial según corresponda a su titulación. Este centro es una institución reconocida por el Ministerio de Educación y está ubicada en el sector urbano, ser de tipo fiscal, y en jornada de trabajo: matutina.
- ✓ Se buscó aspectos generales como: dirección, nombres de los directivos, políticas institucionales, horas de atención al público, entre otros datos que le servirán para solicitar el permiso y realizar la investigación.
- ✓ Se procedió a la respectiva presentación ante las autoridades de los centros educativos con actitud positiva, fluidez verbal y presentación personal adecuada para solicitar el

permiso correspondiente de ingreso al centro educativo, acordar el día y la hora de la entrevista con los profesores

- ✓ Se entregó la carta enviada por la UTPL al director del centro educativo, en ella se indica el objetivo de su visita y el trabajo a realizar; dicho documento lo encontrará en el anexo 2 de la guía y en digital en el EVA. La carta debe registró con un Visto Bueno, la firma del director y el sello de la institución, documento que se adjuntará como anexo en el informe del trabajo de fin de titulación.
- ✓ Se explicó y resaltó los propósitos y el alcance de la investigación, las características de la institución auspiciante (U.T.P.L.), los objetivos a lograr, la confidencialidad de los datos proporcionados, el anonimato de los investigados, la seriedad de la investigación, los requerimientos de parte de la universidad y el compromiso como estudiante de Ciencias de la Educación de entregar un reporte final con los resultados obtenidos y una propuesta de intervención aplicable al contexto educativo y a la necesidad de formación de los profesores.
- ✓ Se solicitó una breve reseña histórica de la institución educativa CDI “Gregorio Cordero Crespo”, donde realizará la investigación, su ubicación, fecha de creación, niveles de educación, tipo, número de docentes y estudiantes.
- ✓ Se procede a solicitar al Director de la institución educativa le asigne 5 profesores con sus respectivas aulas, para que respondan a una encuesta y permitir la observación de 4 periodos (horas clase) ó 2 procesos didácticos por cada uno de los profesores encuestados observando cualquier asignatura.

2.6.2. Orientaciones para la aplicación del cuestionario y registro de observación

Se sacó copias de la carta autorizada por el Director para presentar a cada profesor a quien deberá aplicar el cuestionario y observar el desarrollo de sus clases.

De igual manera se sacó copias de los instrumentos de investigación de la siguiente manera:

- ✓ 5 fotocopias del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente
- ✓ 20 fotocopias del registro de observación para poder consignar las observaciones de 4 clases por cada profesor si el proceso didáctico se realiza en un periodo de clase

Se solicitó a cada profesor asigne el día y hora en las que pueda realizar la aplicación del cuestionario y la observación de los periodos clase.

Se revisó el registro de observación, y se indicó las características de lo que va a observar en cuanto al proceso de gestión del aprendizaje y de liderazgo y comunicación que realiza el

docente en el aula, familiarícese con los términos y procesos para que de manera eficiente pueda valorar cada uno de los ítems.

Luego se procedió a entregar al docente el cuestionario de autoevaluación del desempeño se explicó el procedimiento para llenar el instrumento y se solicitó que lo haga cuando tenga disposición de tiempo, espacio adecuado y predisposición para contestarlo, se aclaró dudas sugeridas por parte de los docentes en relación a conceptos, preguntas o criterios de valoración que requieran especificación, se indicó la valoración de 0 a 10 cada uno de los ítems propuestos para cada ámbito de la gestión que el desarrolla como docente, tomando en cuenta los aspectos de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

Luego se observó las actividades que realiza el docente en el aula, se procedió a realizar en un periodo y se observó 4 clases.

Se procedió a la codificación para cuestionario de desempeño docente y registro de observación.

Luego se realizó la tabulación de los instrumentos en la matriz Excel emitida por la Universidad Técnica Particular de Loja UTPL.

Posterior a o antes mencionado se procedió a realizar el marco teórico y todos los apartados, indicado en la guía didáctica.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Tabla 3, Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	13%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,20	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,40	12%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,60	12%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	13%
TOTAL		69,00	100%
PROMEDIO		8,63	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

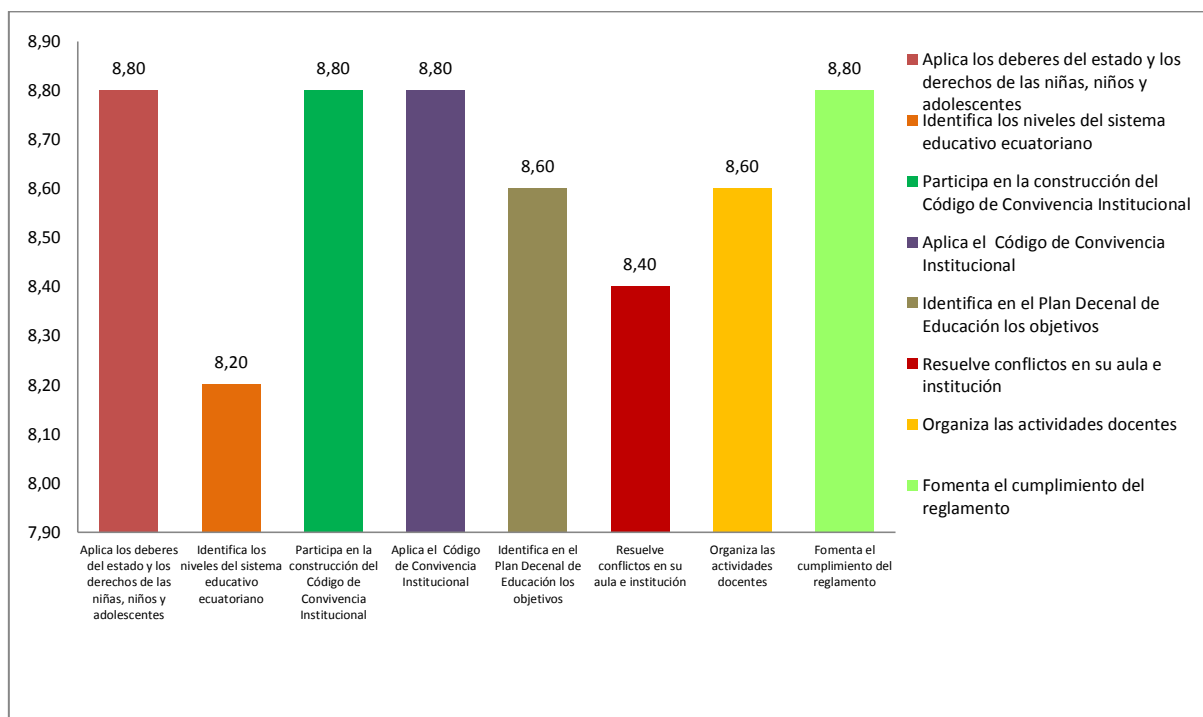


Ilustración 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

Según Pardo (2007) indica que Jean Piaget señala, que la educación constituye “el bien de todas las civilizaciones”; por lo que al revisar los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado se observa que en los cuanto los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal el nivel más bajo es el de la identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano con una frecuencia de 8.2, seguido de la resolución de conflictos en su aula e institución con un 8.4, luego están la organización de las actividades docentes con 8.6 y la identificación de los objetivos en el plan decenal con igual frecuencia y más arriba con 8.8 la aplicación de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes junto con la participación en la construcción del código de convivencia institucional, la aplicación del código de convivencia institucional y el fomento del cumplimiento del reglamento; siendo indispensable aplicar los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, aplicar el Código de Convivencia Institucional, resolver conflictos en el aula e institución y fomentar el cumplimiento del reglamento en todo sentido.

Para lo que se concluye diciendo que, la valoración más baja encontrada en el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal es la poca identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano y la inadecuada resolución de conflictos en el aula o en la institución.

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

Tabla 4, Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	13%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,20	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	12%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,40	12%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	12%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	13%
TOTAL		68,20	100%
PROMEDIO		8,53	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

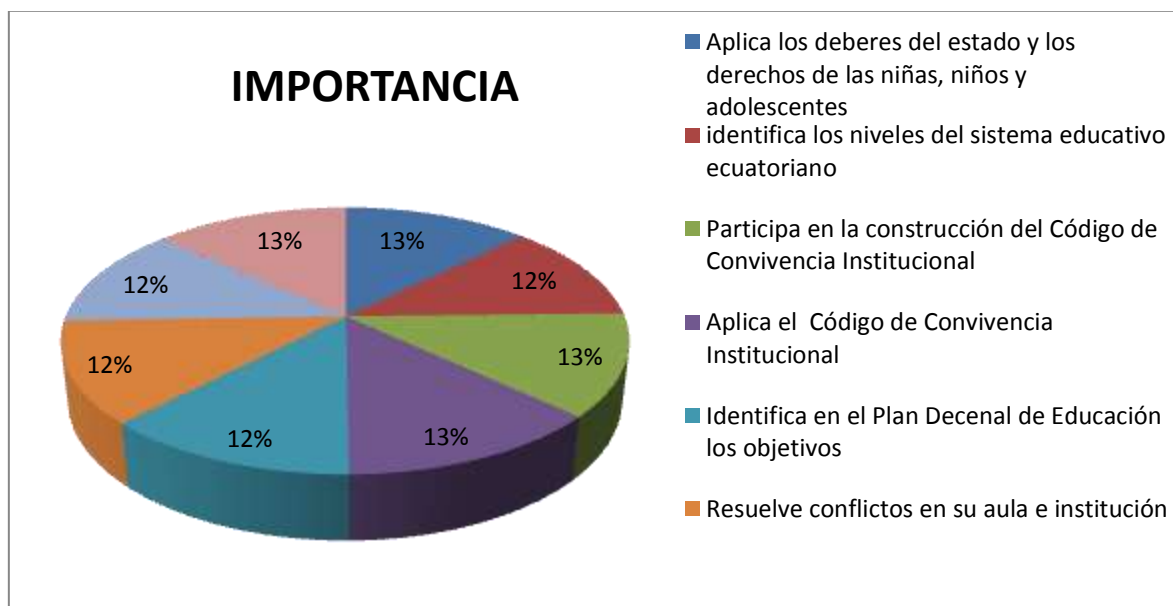


Ilustración 2; Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

De acuerdo a lo planteado Pozo (1994) indica que la legislación educativa ecuatoriana tiene como marco de referencia la Constitución Política del Estado Ecuatoriano, que se fundamenta en la necesidad de “fijar principios y fines generales que deben inspirar y orientar la educación, establecer las regulaciones básicas y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación”; en lo referente a la importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente el indicador más bajo es la identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano con 8.2, mientras que los cuatro indicadores siguientes participación en la construcción del código de convivencia institucional, identificación de los objetivos en el plan decenal, resolución de conflictos en el aula e institución, y la organización de actividades docentes poseen un 8.4 de importancia, el indicador de aplicación de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes pose un 8,6 de importancia con mayor importancia se encuentra la aplicación del código de convivencia institucional con 8.8 de importancia y en los más alto de la importancia se encuentra el indicador del fomento de cumplimiento del reglamento.

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

Tabla 5; Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	13%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,00	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	12%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,40	12%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	12%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	13%
TOTAL		68,20	100%
PROMEDIO		8,53	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”
Elaboración: Herrera (2014)

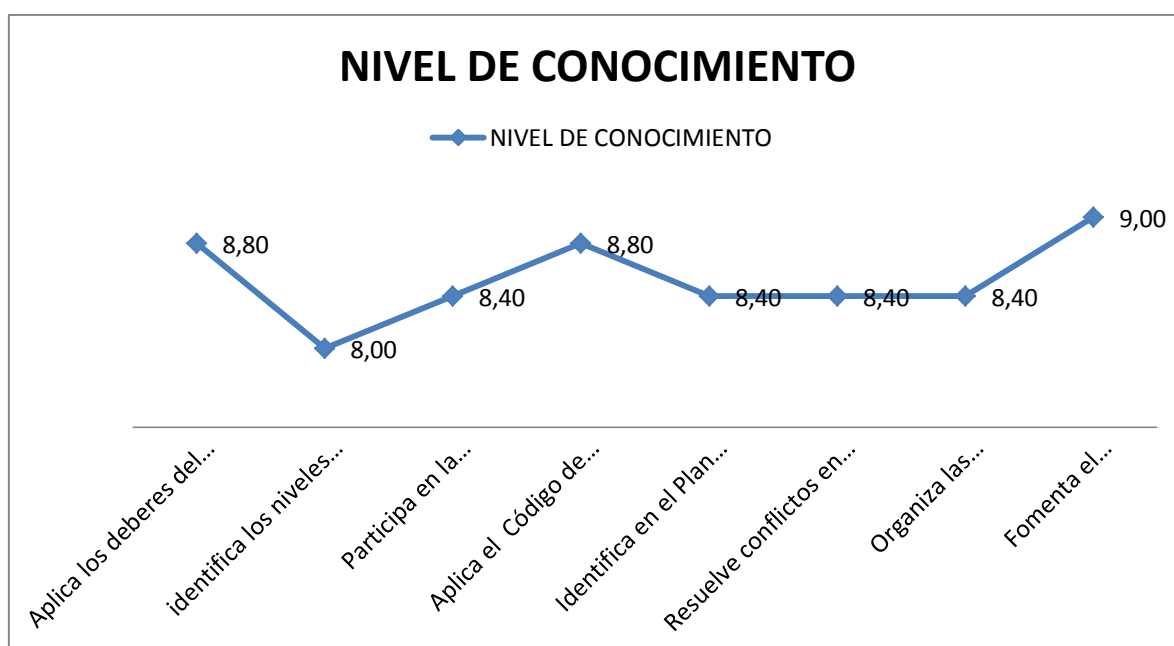


Ilustración 3, Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”
Elaboración: Herrera (2014)

La sociedad actual y los nuevos modelos educativos suponen un aumento de las demandas y exigencias para la profesión docente, el objetivo de los profesionales docentes es el desarrollo integral de las personas, se le demanda que eduque, oriente, forme y a la vez que ejerza, en muchas de las ocasiones, la función de los padres, su labor sobrepasa las competencias puramente didácticas y pedagógicas para las que ha sido formado; por lo que los datos obtenidos sobre el conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente indican que el nivel de conocimiento más bajo está en la identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano con 8, luego están los indicadores de participación en la construcción del código de convivencia institucional, la identificación de objetivos en el plan decenal, resolución de conflictos en el aula e institución y la organización de actividades docentes cuentan con el 8.4 de conocimiento por parte de los docentes, as arriba se encuentra la aplicación de del código de convivencia institucional con el 8.8 de conocimiento y en lo más alto de los niveles de conocimiento de los docentes está el fomento del cumplimiento del reglamento.

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

3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Tabla 6; Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,60	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,20	6%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	6%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	7%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	7%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,20	6%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	7%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	7%
2.10	Planifica la clase	8,80	7%
2.11	Utiliza el PEI	8,60	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	7%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	7%
TOTAL		130,20	100%
PROMEDIO		8,68	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

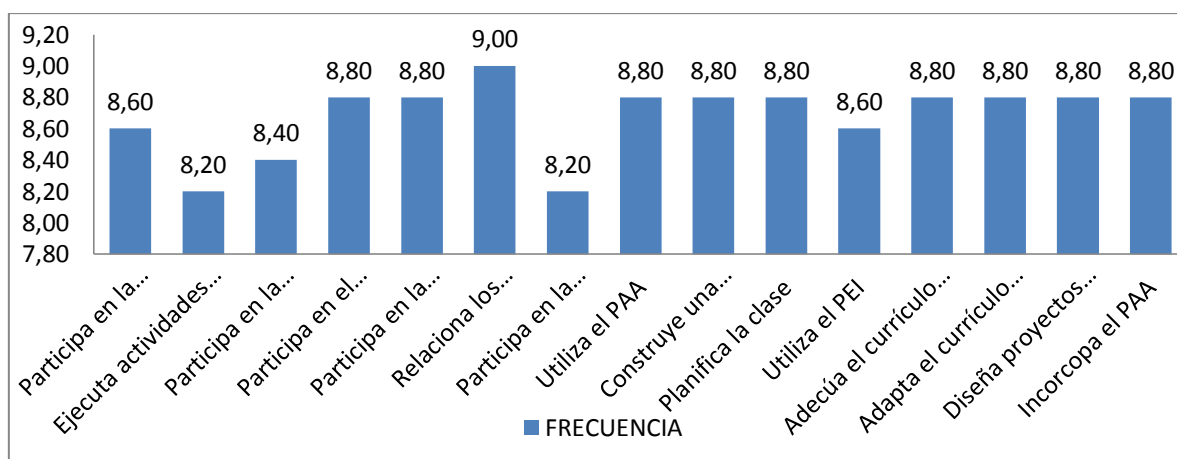


Ilustración 4; Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

Según González (2009) a través del planeamiento, las instituciones educativas reconfiguran el currículum prescripto en un currículum real. El planeamiento actúa como un espacio bisagra entre la norma que prescribe y las prácticas reales; por lo que la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación ha determinado los siguientes resultados en lo más bajo se encuentra el indicador de la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras con 8.2 en su frecuencia estando por debajo del promedio, seguido de la participación en la ejecución del poa con 8.4 que aún sigue estando por debajo del promedio, también debajo del promedio se encuentran los indicadores de la participación en la elaboración del PEI y la utilización del mismo con un 8.6 en su frecuencia que sigue estando por debajo del promedio, superando un poco el promedio se encuentran la mayoría de indicadores como participación en el diseño de instrumentos, participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos, utilización del PAA, construcción de planificación de clase, planificación de clase, adecuación del currículum vigente en el aula, adapta el currículum en las diferentes áreas diseño de proyectos con fines educativos y la incorporación del PAA poseen una frecuencia del 8.8 que pasa del promedio siendo un nivel más aceptable, y en lo más alto se encuentra el indicador de relación de los elementos del currículum nacional con 9 en su frecuencia.

3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Tabla 7; Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,60	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,20	6%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	6%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	6%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	7%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,40	6%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	7%
2.10	Planifica la clase	8,80	7%
2.11	Utiliza el PEI	8,60	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	7%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	7%
TOTAL		130,40	100%
PROMEDIO		8,69	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"
Elaboración: Herrera (2014)

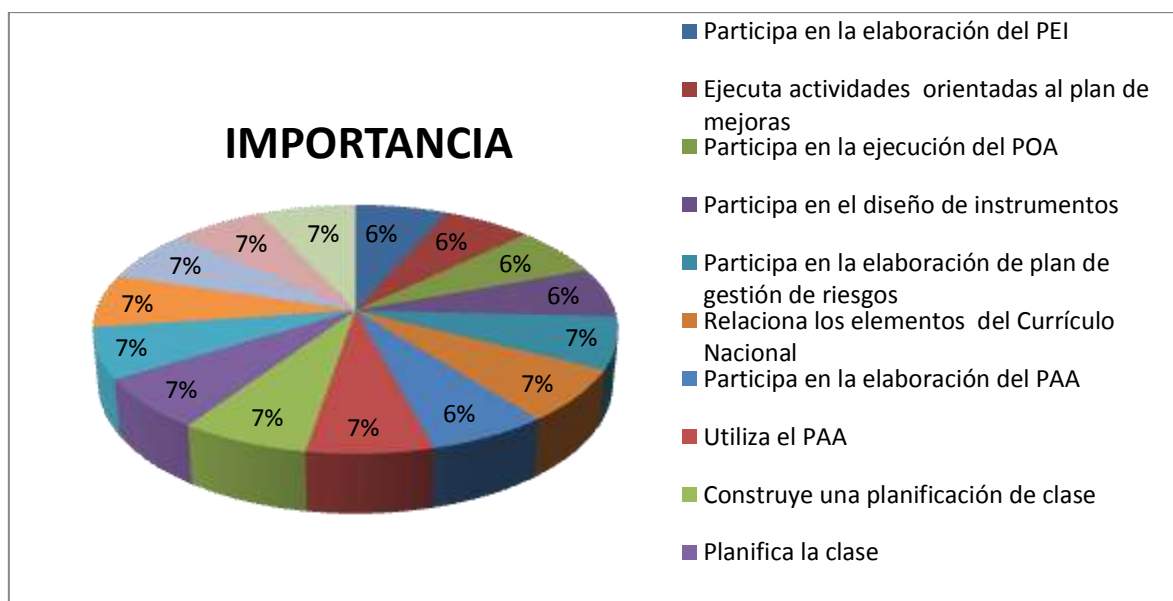


Ilustración 5; Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"
Elaboración: Herrera (2014)

Según Chica (2007), indica que la planificación estratégica, es un concepto clave en este enfoque. Se entiende como un proceso racional y como una actitud intencional para observar y proyectarse en el futuro deseable y no sólo posible de la institución, para mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas (filosofía), las capacidades de organización y las oportunidades que siempre son cambiantes; en cuanto a la importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente se puede ver que La ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras posee la frecuencia más baja con el 8.2 en la importancia, seguido de la participación en la ejecución del POA, participación en el diseño de instrumentos y la participación en el diseño del PAA aún por debajo del promedio con 8.4, le sigue la participación en la elaboración del PEI, la utilización del PEI y el diseño de proyectos con fines educativos con el 8.6 que se acerca al promedio, y recién un poco más arriba del promedio se encuentra la participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos, la utilización del PAA, la planificación de clase y la adaptación del currículo en las diferentes áreas con 8.8 y en lo más alto con 9 en la importancia están los indicadores de la relación de elementos del Currículo Nacional, la construcción de la planificación de clase, la adecuación del currículo vigente en el aula y la incorporación del PAA.

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

Tabla 8; Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,60	7%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,20	6%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	6%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	7%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	7%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,40	6%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	7%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	7%
2.10	Planifica la clase	8,80	7%
2.11	Utiliza el PEI	8,60	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	7%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	7%
TOTAL		130,80	100%
PROMEDIO		8,72	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

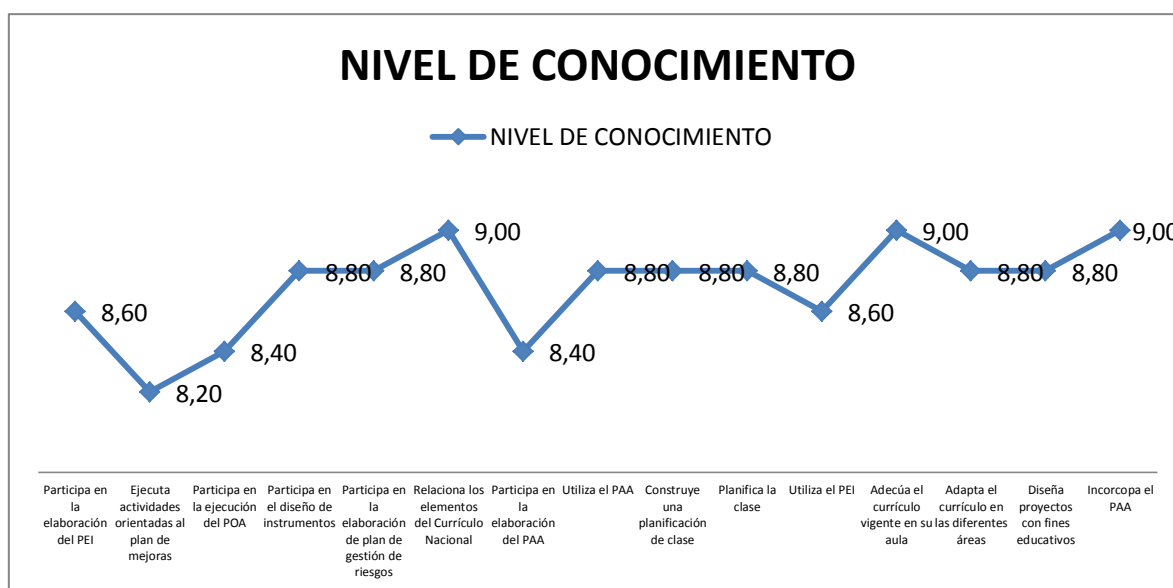


Ilustración 6; Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

Según Bohethe, (2004) indica que la planificación de actividades sobre todo en las instituciones educativas permite lograr un desarrollo armónico y trascendente. El reconocimiento de la planificación educativa surge como consecuencia de los fines asignados a la educación en el contexto del desarrollo nacional, así como de la escasez de recursos del fisco para ser asignados y la competencia de otros sectores que pugnan por más recursos públicos; en lo concerniente al conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente se puede apreciar que la mayoría de los indicadores muestran un nivel bajo de conocimiento quedando de la siguiente manera la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras con 8.2, la participación en la ejecución del POA, participación en la elaboración del PAA con un 8.4, la participación en la elaboración del PEI y la utilización del PEI con 8.6 todos estos indicadores están por debajo del promedio mientras que la participación en el diseño de instrumentos, participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos, utilización del PAA, construcción de una planificación de clase, adaptación del currículo en las diferentes áreas, y el diseño de proyectos con fines educativos superan el promedio con 8.8, mientras que el nivel más alto es para la relación de los elementos del Currículo Nacional, la adecuación del currículo vigente en el aula y la incorporación del PAA con 9 en el nivel de conocimiento.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

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

Tabla 9; Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,40	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,80	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,60	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	10%
TOTAL		87,80	100%
PROMEDIO		8,78	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

Elaboración: Herrera (2014)

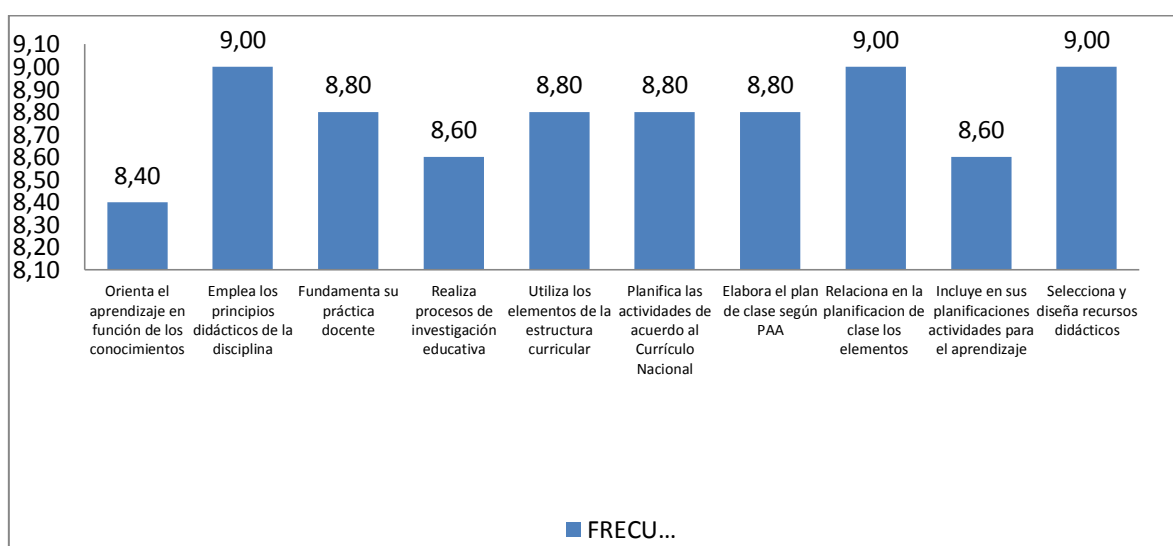


Ilustración 7; Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

Elaboración: Herrera (2014)

López, (2010) indica que la gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales; ya que en los resultados obtenidos en el cuestionario se observa que en el nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso los datos recopilados indican que la orientación en el aprendizaje en función de los conocimientos tiene el nivel más bajo con un 8.4, mientras que la realización de procesos de investigación educativa apenas lo supera con do décimas al igual que la inclusión de actividades para el aprendizaje en las planificaciones, la fundamentación de la práctica docente apenas se encuentra por encima de promedio con un 8.8 al igual que la utilización de los elementos de la estructura curricular, la planificación de actividades de acuerdo al Currículo Nacional y la elaboración del Plan de clase según PAA con la misma valoración, y en lo más alto con 9 se encuentran los indicadores de empleo de los principios didácticos de la disciplina, la relación de los elementos en la planificación de clase y la selección y diseño de recursos didácticos con igual frecuencia.

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

Tabla 10; Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,80	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,80	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,60	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,60	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	10%
TOTAL		88,20	100%
PROMEDIO		8,82	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”
Elaboración: Herrera (2014)

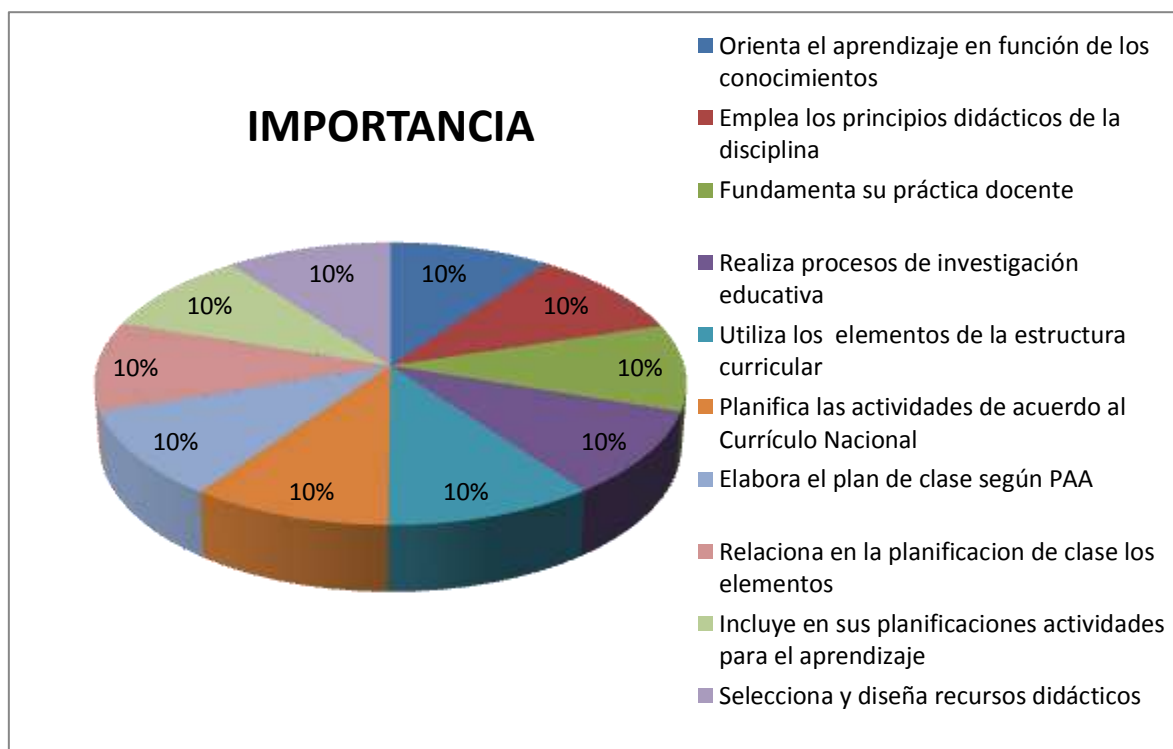


Ilustración 8; Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”
Elaboración: Herrera (2014)

De acuerdo al Ministerio de Educación del Ecuador (2010) manifiesta que un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país; en el nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso, denota lo siguiente, en lo más bajo se encuentra la realización de procesos de investigación educativa, la planificación de las actividades de las actividades de acuerdo al currículo nacional, y la inclusión de actividades para el aprendizaje en las planificaciones con un 8.6, la orientación del aprendizaje en función de los conocimientos, la fundamentación de la práctica docente, y la elaboración del plan de clase según PAA con un 8.8 que están por debajo del promedio mientras que el empleo de los principios didácticos de la disciplina, la utilización de elementos de la estructura curricular, la relación de los elementos en la planificación de clase y la selección y diseño de recursos didácticos con 9 superando el promedio.

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

Tabla 11; Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,80	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,80	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,80	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,60	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	10%
TOTAL		88,20	100%
PROMEDIO		8,82	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"
Elaboración: Herrera (2014)

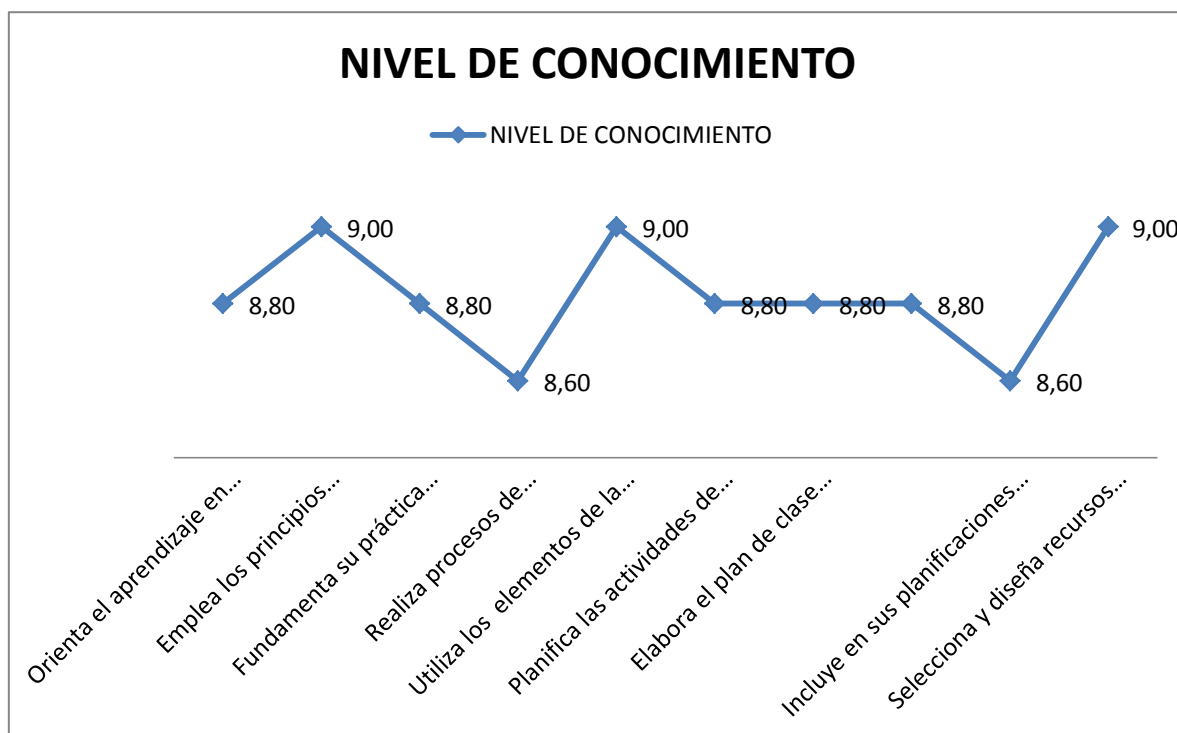


Ilustración 9; Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"
Elaboración: Herrera (2014)

Lieberman y Miller, (2001) indican que en los contextos educativos actuales, marcados por la implementación de reformas a gran escala, la oferta de programas de desarrollo profesional de alta calidad para los docentes en servicio es un imperativo. Ya es un lugar común sostener que el docente es factor esencial de la calidad educativa y que existe la necesidad de ofrecerles una formación profesional inicial y continua que les permita estar a la altura de los desafíos que les plantea la reforma. Para avanzar en el mejoramiento de la calidad de la educación que reciben los estudiantes no basta con estas consignas. Se requieren evidencias empíricas de prácticas efectivas para apoyar el aprendizaje docente; en lo que concierne al nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso, se puede apreciar que el indicador de realización de procesos de investigación educativa y la inclusión de actividades para el aprendizaje en las planificaciones están por debajo del promedio alcanzando únicamente 8.6 en su valoración, aún por debajo del promedio se encuentran los indicadores de Planificación de actividades de acuerdo al Currículo Nacional, la elaboración del plan de clase según el PAA, la relación de elementos en la planificación de clase y la fundamentación de la práctica docente alcanzan 8.8, y sobre el promedio se encuentran los indicadores de empleo de principios didácticos de disciplina, utilización de los elementos de la estructura curricular y la selección y diseño de recursos didácticos alcanzan 9 puntos en el nivel de conocimiento.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

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

INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	8,75	34%	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,60	8,75	33%	33%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	9,05	34%	34%
TOTAL		26,20	26,55	100%	100%
PROMEDIO		8,73	8,85		

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"
Elaboración: Herrera (2014)

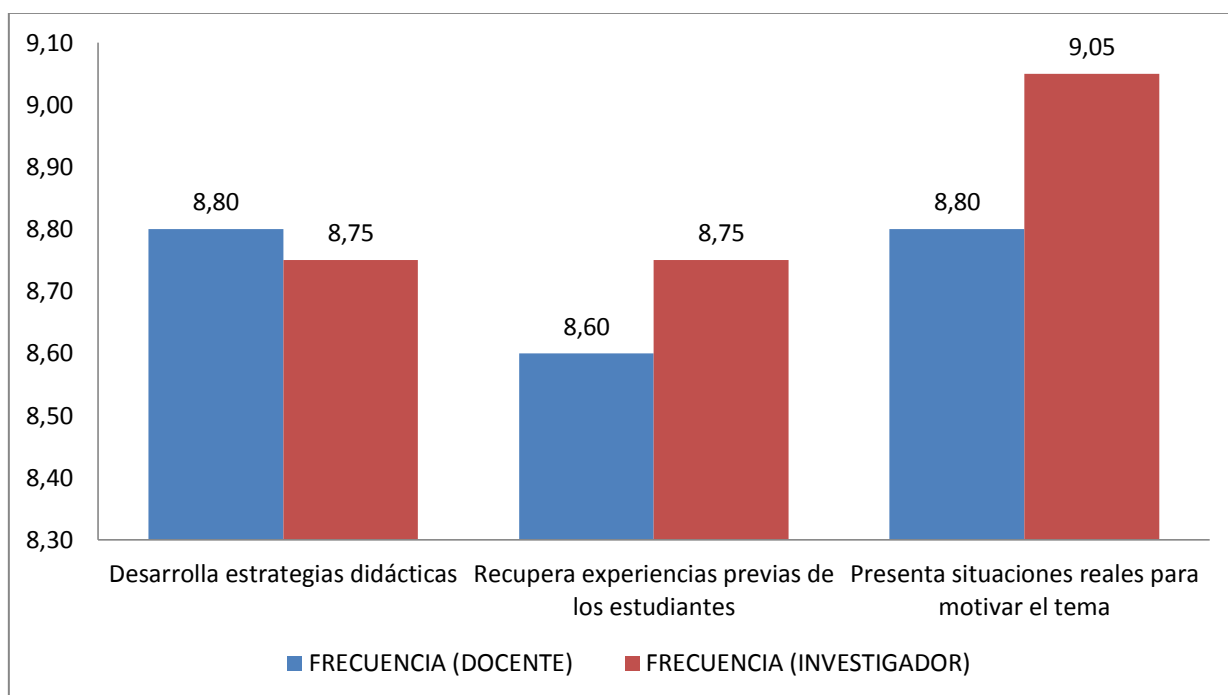


Ilustración 10; Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"
Elaboración: Herrera (2014)

Al indagar sobre los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente el indicador de desarrollo de estrategias didácticas alcanza 8.8 en tanto que desde el punto de vista del investigador alcanza 8.75 lo que quiere decir que es una apreciación similar, en el indicador de recuperación de experiencias previas de los estudiantes desde la apreciación de los docentes alcanzan 8.6 y desde la apreciación del investigador alcanzan 8.75 siendo estas valoraciones muy similares en tanto que el indicador de presentación de situaciones reales para motivar el tema desde el punto de vista del docente alcanzan 8.8 mientras que desde la perspectiva del investigador alcanzan 9.05 lo que indica que en este aspecto hay un poco de discordancia.

DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	9,00	14%	15%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	9,05	14%	15%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	8,70	14%	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,40	8,80	14%	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	8,25	15%	13%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	8,80	15%	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	8,95	15%	15%
	TOTAL	61,60	61,55	100%	100%
	PROMEDIO	8,80	8,79		

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

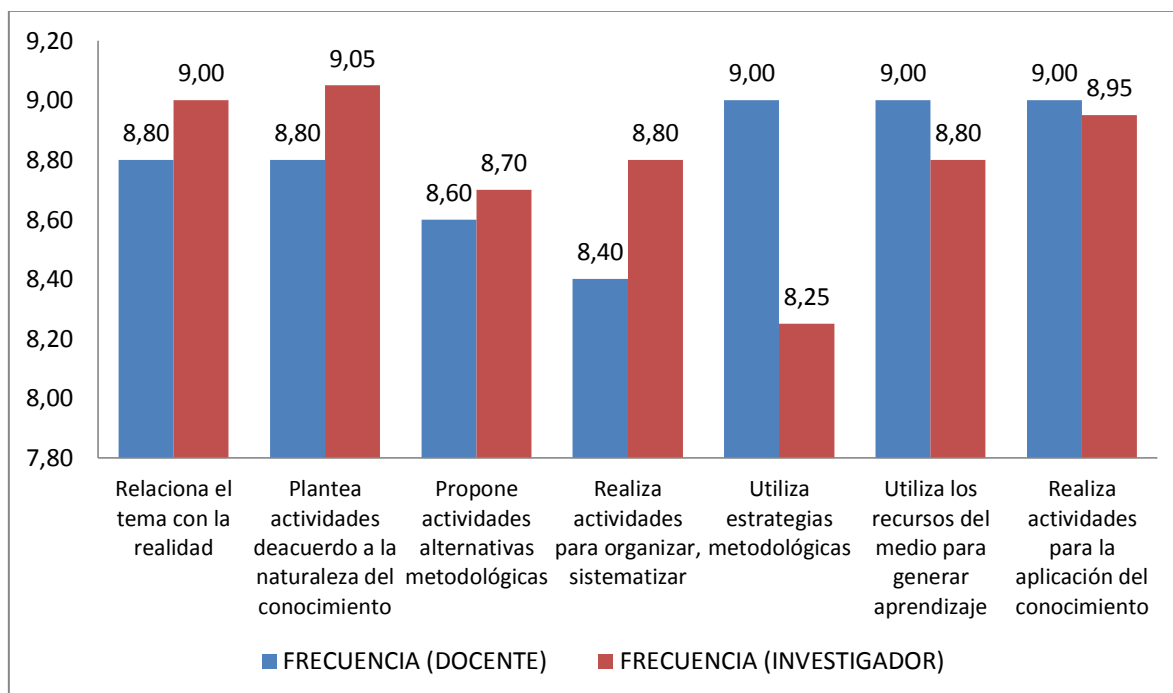


Ilustración 11; Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

Al indagar sobre los 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 en sus diferentes indicadores se encuentra que en lo referente a la relación del tema con la realidad desde la apreciación del docente alcanzan 8.8 mientras que el investigador indica que alcanzan una frecuencia de 9, en cuanto al indicador de planteamiento de actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento desde la apreciación del docente llega a una frecuencia de 8.8 mientras que el investigador obtuvo 9; en lo referente al indicador propone alternativas metodológicas la mayor frecuencia la tiene el investigador con 8.7, superando al docente con una frecuencia de 8.6; desde la perspectiva del docente se obtiene una valoración de 8.4 en el indicador realiza actividades para organizar, sistematizar que resulta menor en relación con la observación del investigador que obtiene 8.8; en el indicador utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje el docente desde su apreciación obtiene una frecuencia de 9 a diferencia de la observación del investigador que tiene 8.8; al analizar el último indicador el docente alcanza un nivel alto de 9 a diferencia de la observación del investigador que obtiene 8.95.

EVALUACIÓN

Tabla 14; 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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	9,00	26%	25%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	8,85	24%	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	8,95	25%	25%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	9,00	25%	25%
TOTAL		34,40	35,80	100%	100%
PROMEDIO		8,60	8,95		

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

Elaboración: Herrera (2014)

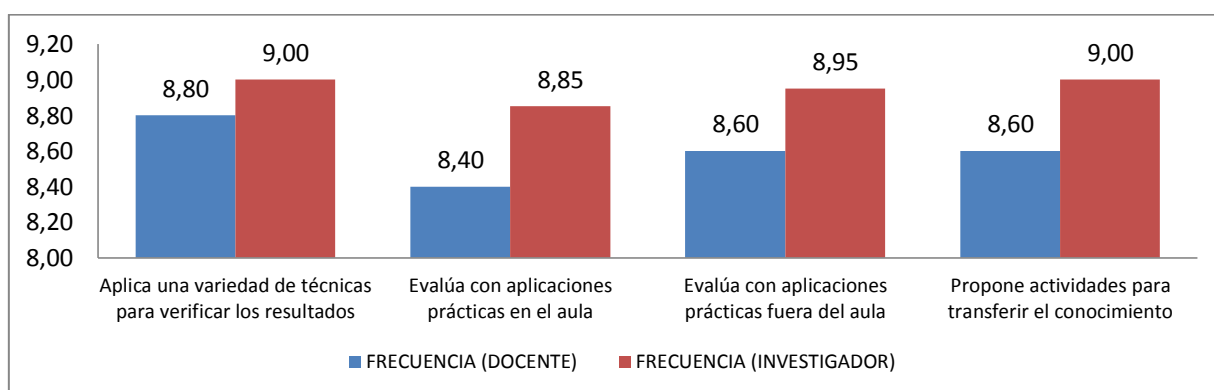


Ilustración 12; Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

Elaboración: Herrera (2014)

Al realizar un análisis sobre los 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, se obtiene que en el primer indicador los docentes obtienen una frecuencia de 8.8 a diferencia de la observación del investigador que es de 9; en el indicador de evalúa con aplicaciones prácticas en el aula la observación del investigador es superior con un 8.85 sobre la percepción del docente que es de 8.4; en el tercer indicador la observación del indicador es superior con un 8.95 a la percepción del docente que es de 8.6; en el último indicador propone actividades para transferir el conocimiento la observación del investigador es superior en una frecuencia de 9 diferenciándole de la apreciación del docente que es de 8.6.

VISIÓN GENERAL

Tabla 15; 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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8,73	8,85	33%	33%
3.12	DESARROLLO	8,80	8,79	34%	33%
3.13	EVALUACIÓN	8,60	8,95	33%	34%
	TOTAL	26,13	26,59	100%	100%
	PROMEDIO	8,71	8,86		

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

Elaboración: Herrera (2014)

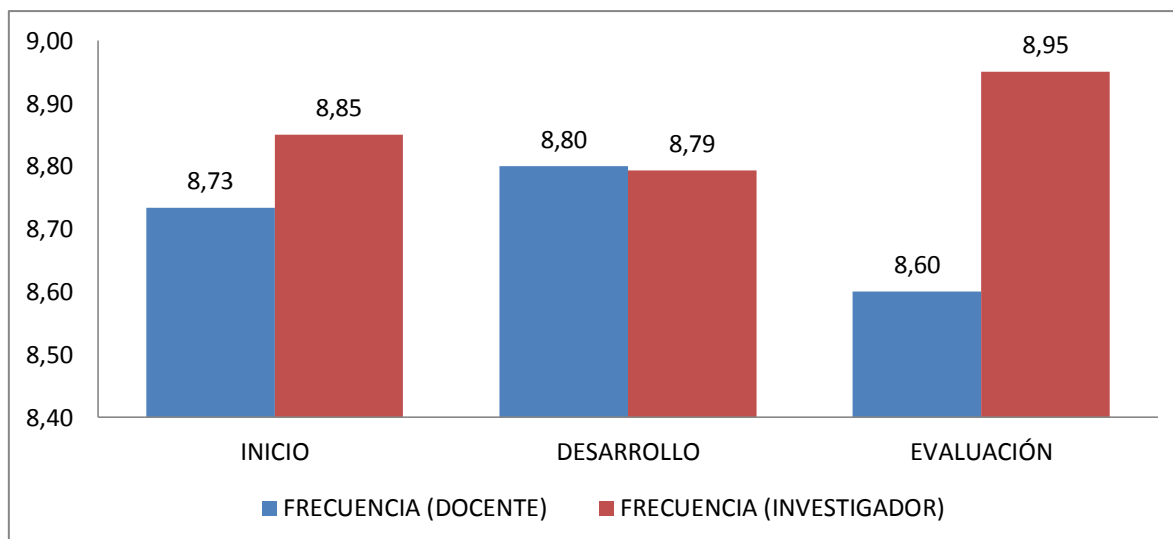


Ilustración 13; Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

Elaboración: Herrera (2014)

Al indagar sobre los 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 se obtiene en el primer indicador inicio desde el punto de vista del docente con 8.73 es más bajo con respecto al 8.85 que asigna a este indicador el investigador; en cuanto al segundo indicador desarrollo los docentes dan como resultado un 8.8 el cual es muy similar al 8.79 que otorga el investigador a este indicador; en cuanto al tercer indicador hay una diferencia notable ya que desde el punto de vista del docente alcanza un 8.6 mientras que según el investigador alcanza 8.95 .

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

INICIO

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,80	33%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	33%
TOTAL		26,40	100%
PROMEDIO		8,80	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

Elaboración: Herrera (2014)

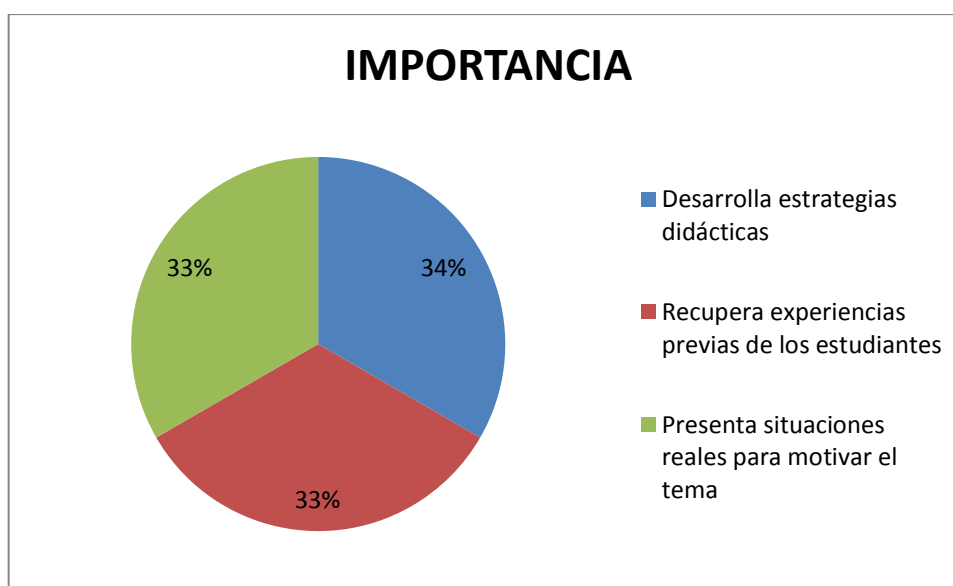


Ilustración 14; Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

Elaboración: Herrera (2014)

Al investigar sobre el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se obtiene que los tres indicadores desarrolla estrategias didácticas, Recupera experiencias previas de los estudiantes y el indicador Presenta situaciones reales para motivar el tema alcanzan un 8.8.

DESARROLLO

Tabla 17; Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,40	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	15%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	15%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	15%
TOTAL		61,60	100%
PROMEDIO		8,80	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"
Elaboración: Herrera (2014)

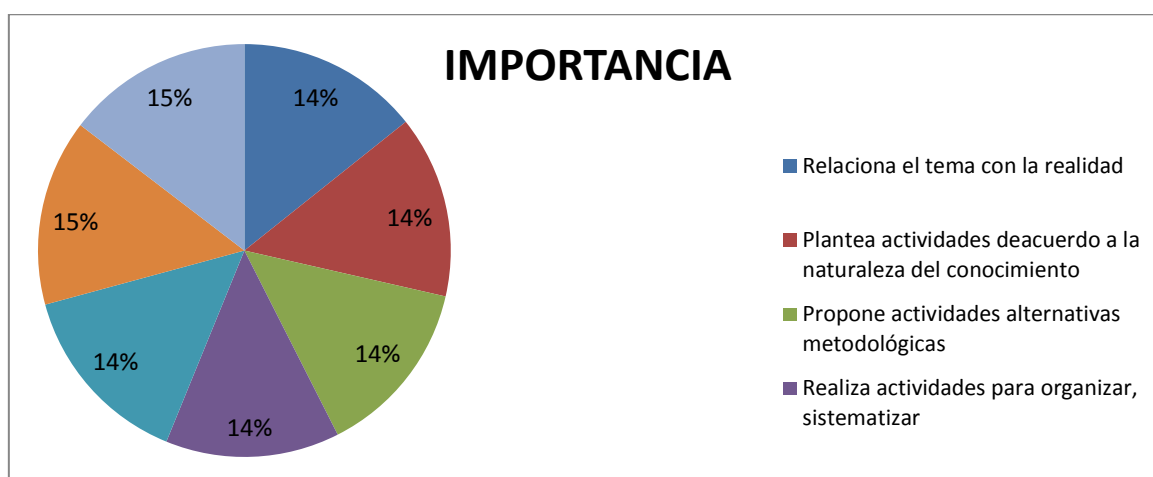


Ilustración 15; Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"
Elaboración: Herrera (2014)

En cuanto al nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje el indicador realiza actividades para organizar, sistematizar es el más bajo con una importancia del 8.4 muy por debajo del promedio, seguido del indicador propone actividades alternativas metodológicas con un 8.6; mientras que los indicadores relaciona el tema con la realidad y plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento alcanzan el promedio de 8.8; en tanto que los indicadores utiliza estrategias metodológicas, utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y realiza actividades para la aplicación del conocimiento alcanzan 9.

EVALUACIÓN

Tabla 18; Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	26%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	25%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	25%
	TOTAL	34,20	100%
	PROMEDIO	8,55	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

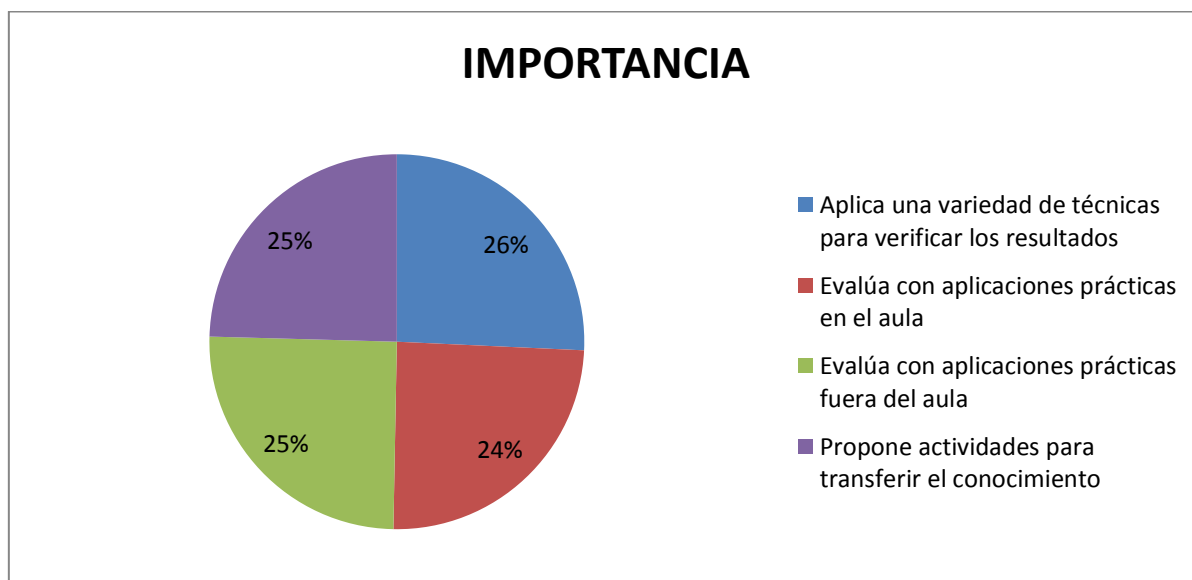


Ilustración 16; Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

La obtención de datos sobre el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se denota que tanto indicador evalúa con aplicaciones prácticas en el aula como el indicador propone actividades para transferir el conocimiento alcanzan el 8.4 de importancia; mientras que el indicador evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula alcanza el 8.6, en tanto que el nivel más alto lo ocupa el indicador aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados con 8.8.

VISIÓN GLOBAL

Tabla 19; Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	8,80	34%
3.12	DESARROLLO	8,80	34%
3.13	EVALUACIÓN	8,55	33%
	TOTAL	26,15	100%
	PROMEDIO	8,72	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”
Elaboración: Herrera (2014)

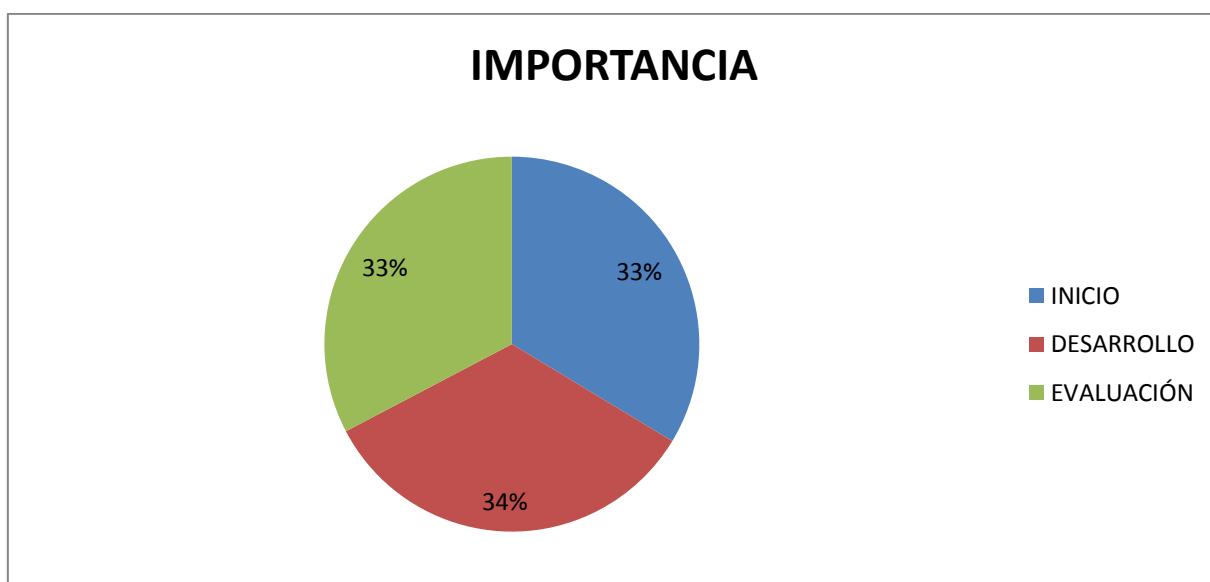


Ilustración 17; Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”
Elaboración: Herrera (2014)

De acuerdo a los datos obtenidos sobre el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se observa que el indicador evaluación tiene el valor más bajo por debajo del promedio con un 8.55 mientras que el primer indicador inicio y el segundo indicador desarrollo lo superan obteniendo 8.8

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

INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,80	33%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	33%
TOTAL		26,40	100%
PROMEDIO		8,80	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

Elaboración: Herrera (2014)

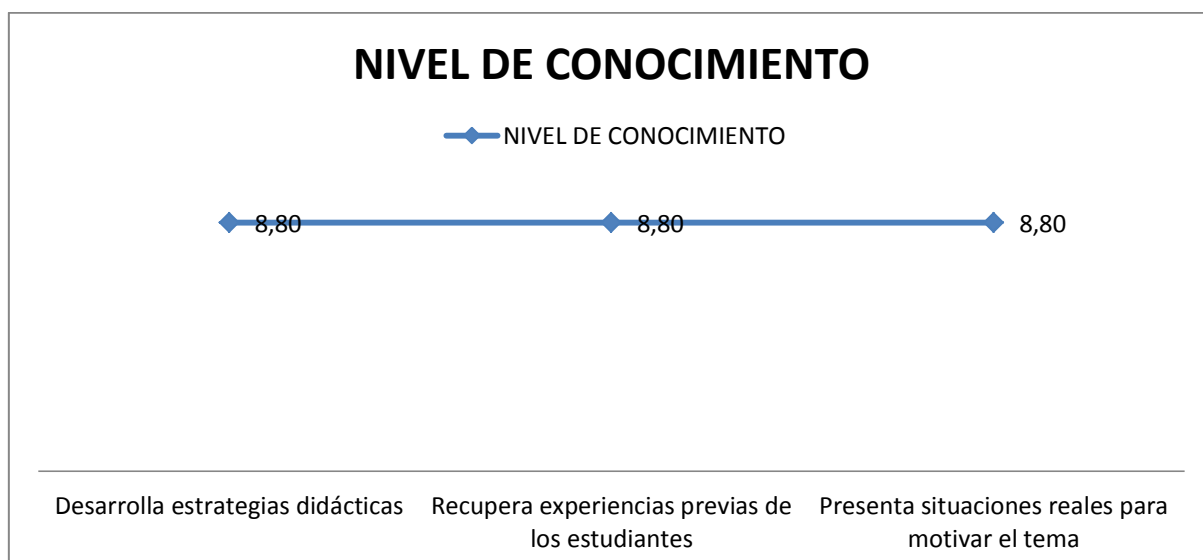


Ilustración 18; Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

Elaboración: Herrera (2014)

Al indagar sobre el 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 se puede apreciar que los tres indicadores desarrolla estrategias didácticas; recupera experiencias previas de los estudiantes y presenta situaciones reales para motivar el tema alcanzan el 8.8 en el nivel de conocimiento.

DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,40	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	15%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	15%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	15%
TOTAL		61,80	100%
PROMEDIO		8,83	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"
Elaboración: Herrera (2014)

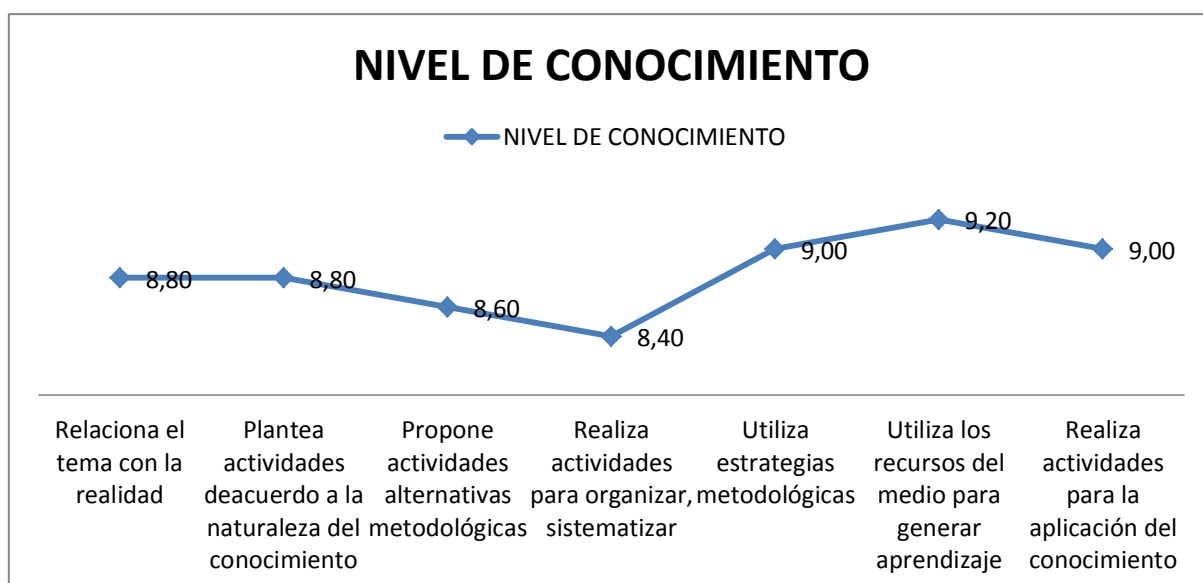


Ilustración 19; Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"
Elaboración: Herrera (2014)

Al tabular los datos obtenidos sobre el 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 se puede observar que el indicador Realiza actividades para organizar, sistematizar tiene el nivel de conocimiento más bajo con un 8.4; en tanto que el indicador propone actividades alternativas metodológicas tiene el segundo nivel más bajo con un 8.6; aún por debajo del promedio se encuentran los indicadores relaciona el tema con la realidad y plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento obtiene 8.8; pasando el nivel promedio se encuentran los indicadores utiliza estrategias metodológicas y realiza actividades para la aplicación del conocimiento con un 9 y en el nivel más alto se encuentra el indicador utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje con 9.2.

EVALUACIÓN

Tabla 22; 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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	26%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	25%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	25%
	TOTAL	34,20	100%
	PROMEDIO	8,55	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

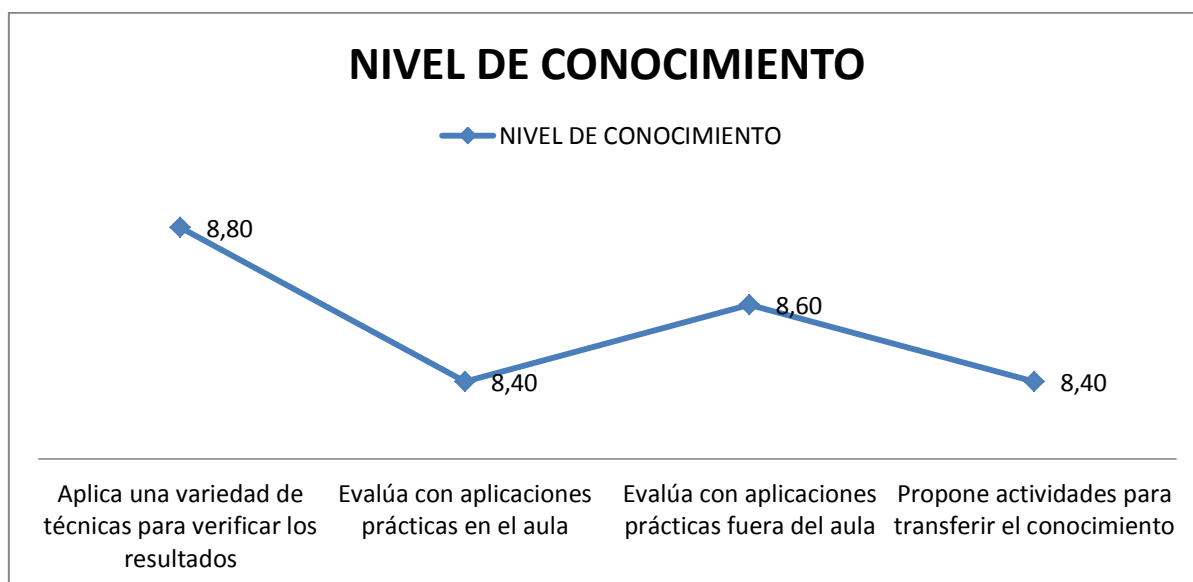


Ilustración 20; Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

Al averiguar sobre el 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, se puede ver que, evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y propone actividades para transferir el conocimiento segundo y cuarto indicador respectivamente obtienen el nivel más bajo con 8.4 mientras que el tercer indicador evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula obtiene 8.6; en tanto que el primer indicador aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados alcanza el 8.8.

VISIÓN GLOBAL

Tabla 23; 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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	34%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	33%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	33%
	TOTAL	25,80	100%
	PROMEDIO	8,60	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

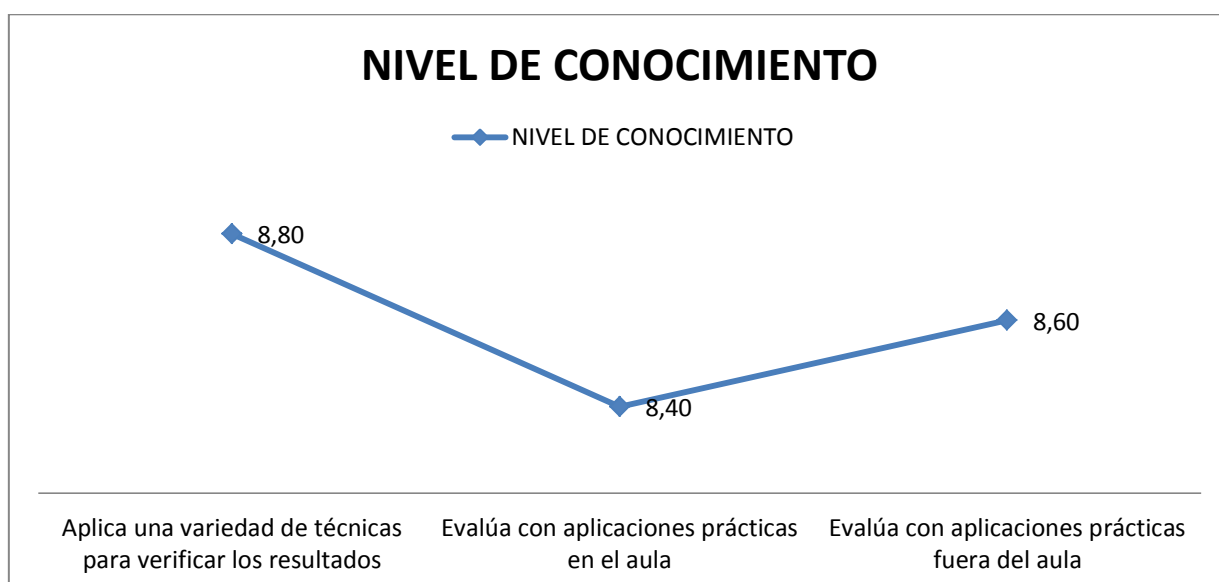


Ilustración 21; Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

El 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 según los datos tabulados indican que el segundo indicador evalúa con aplicaciones prácticas en el aula obtiene el nivel más bajo con 8.4; seguido del tercer indicador evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula con un nivel que llega a 8.6; y el primer indicador aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados con el 8.8.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla 24; Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	8,85	8%	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	9,00	8%	8%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	9,05	8%	8%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	9,10	8%	8%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	9,10	8%	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	8,90	8%	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	9,00	8%	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	8,90	8%	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	9,10	8%	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,80	9,00	8%	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	8,95	8%	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	9,10	8%	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	9,20	8%	8%
TOTAL		114,60	117,25	100%	100%
PROMEDIO		8,82	9,02		

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"
Elaboración: Herrera (2014)

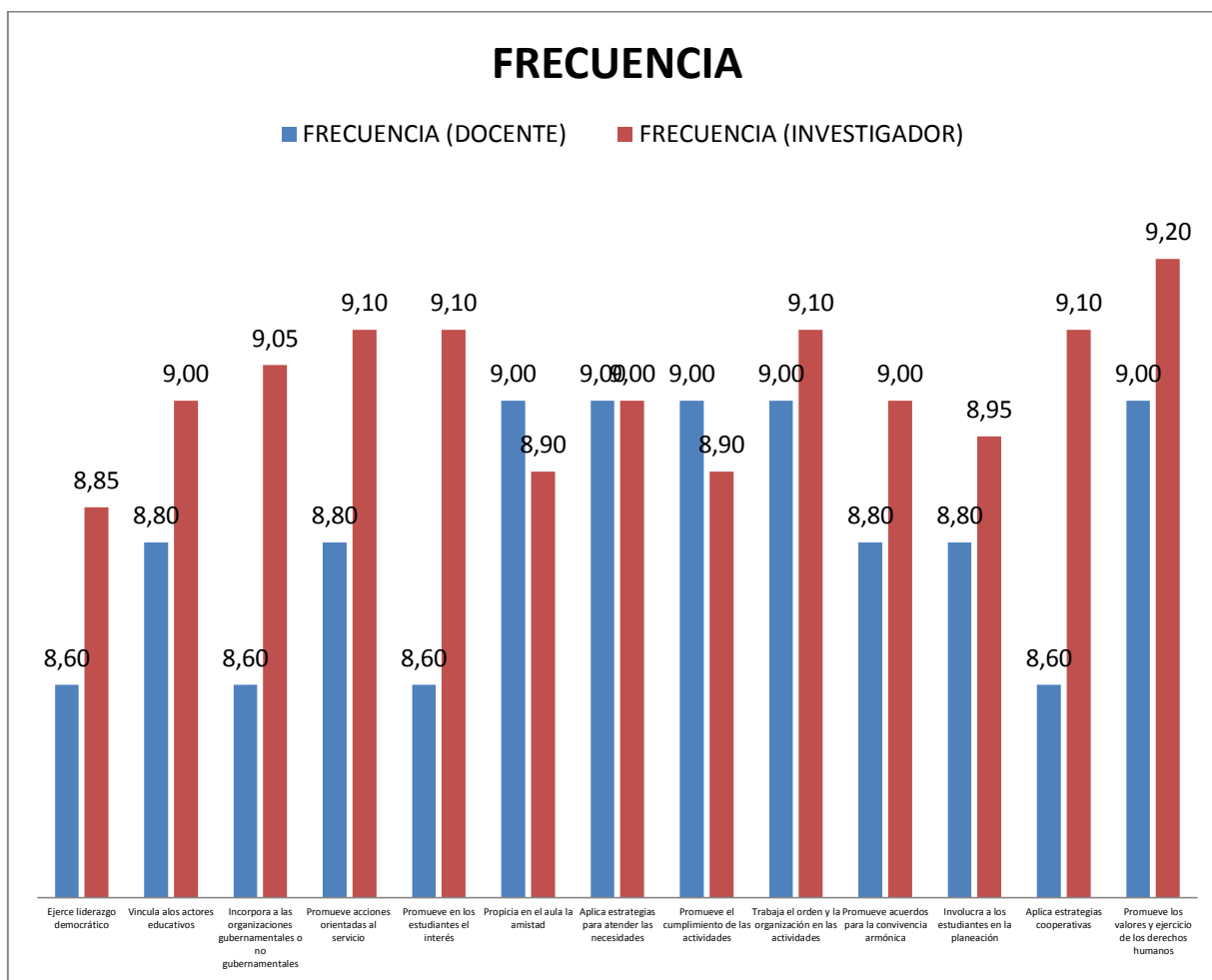


Ilustración 22; Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

Elaboración: Herrera (2014)

En el análisis del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, en el primer indicador la percepción del docente es de 8.6 a diferencia de la observación del investigador que es de 8.85; en el indicador vincula a los actores educativos la mayor frecuencia es de la observación del investigador con 9, seguida de 8.8 del docente; la observación del investigador en el tercer indicador es de 9.05 a diferencia de la frecuencia del docente que es de 8.6, en el cuarto indicador la frecuencia del investigador de 9.1 es superior a la frecuencia del docente que es 8.8, en el indicador promueve en los estudiantes el interés la observación del investigador tiene una frecuencia de 9.1 a diferencia de la frecuencia del docente que es de 8.6, por lo que los docentes tienen una frecuencia de 9 en el indicador de propicia en el aula la amistad a diferencia de la observación del investigador que tiene una frecuencia de 8.9; en el séptimo indicador tanto la percepción del docente y la observación del investigador es de 9, en el indicador de promueve el cumplimiento de las actividades la frecuencia más elevada es la del docente con 9 seguida de la del investigador

con 8.9; en la percepción del docente con una frecuencia de 9 ante la observación del investigador de 9.1 analizan que el desempeño profesional docente en el indicador nueve es óptimo, la observación del investigador tiene una frecuencia de 9 en el indicador promueve acuerdos para la convivencia armónica a diferencia de la percepción del docente que es de 8.8; en el onceavo indicador la observación del investigador 8.95 es más elevada que la frecuencia del docente que da 8.8; en el indicador aplica estrategias cooperativas en la observación del investigador 9.1 es superior a la percepción del docente que es de 8.6, en el último indicador la percepción del docente con 9 indica que promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos a diferencia de la observación del investigador que es de 9.2

3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Tabla 25; Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	8%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	8%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	8%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,80	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,80	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	8%
TOTAL		114,40	100%
PROMEDIO		8,80	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

Elaboración: Herrera (2014)



Ilustración 23; Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

Elaboración: Herrera (2014)

En cuanto a la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente de los datos obtenidos se puede apreciar que los valores más bajos de 8.6 son en los indicadores ejerce liderazgo democrático, incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, promueve en los estudiantes el interés, y aplica estrategias cooperativas; seguido del 8.8 en los indicadores vincula a los actores educativos, promueve acciones orientadas al servicio, trabaja el orden y la organización en las actividades, promueve acuerdos para la convivencia armónica, involucra a los estudiantes en la planeación, obteniendo un valor superior de 9 en los indicadores propicia en el aula la amistad, aplica estrategias para atender las necesidades, promueve el cumplimiento de las actividades, y promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos.

3.4.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Tabla 26; Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	8%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	8%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	8%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,80	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,80	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	8%
TOTAL		114,40	100%
PROMEDIO		8,80	

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"
Elaboración: Herrera (2014)

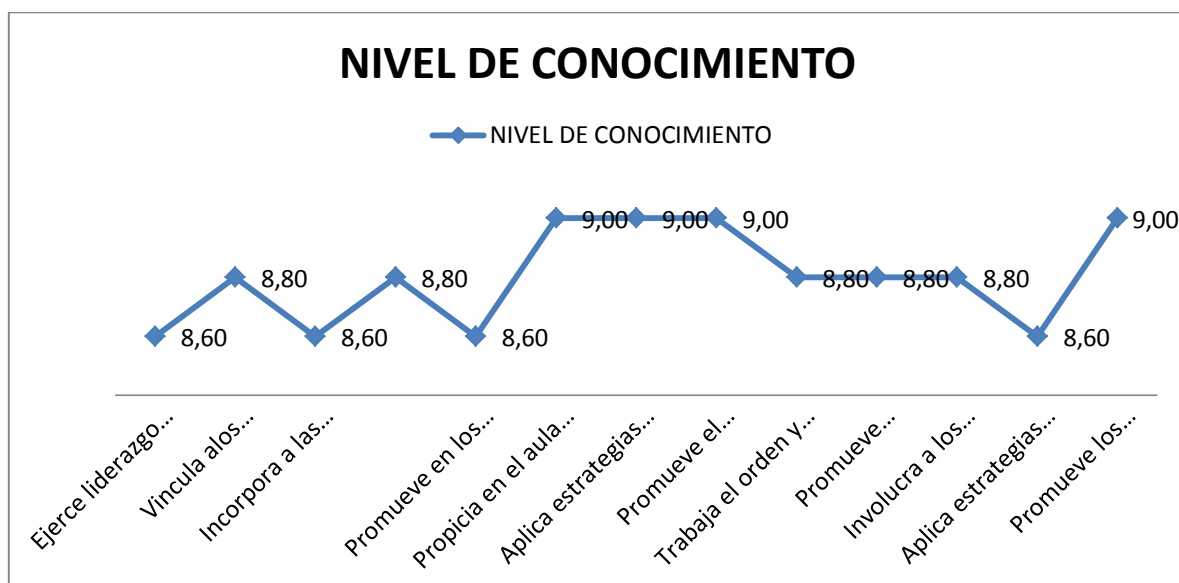


Ilustración 24; Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"
Elaboración: Herrera (2014)

Al indagar sobre el conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente se aprecia que los valores más bajos de 8.6 son en los indicadores ejerce liderazgo democrático, incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, promueve en los estudiantes el interés, y aplica estrategias cooperativas; seguido del 8.8 en los indicadores vincula a los actores educativos, promueve acciones orientadas al servicio, trabaja el orden y la organización en las actividades, promueve acuerdos para la convivencia armónica, involucra a los estudiantes en la planeación, obteniendo un valor superior de 9 en los indicadores propicia en el aula la amistad, aplica estrategias para atender las necesidades, promueve el cumplimiento de las actividades, y promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos.

3.5. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27, Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL	8,63	8,53	8,53
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	8,68	8,69	8,72
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,78	8,82	8,82
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,71	8,72	8,60
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	8,82	8,80	8,80

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

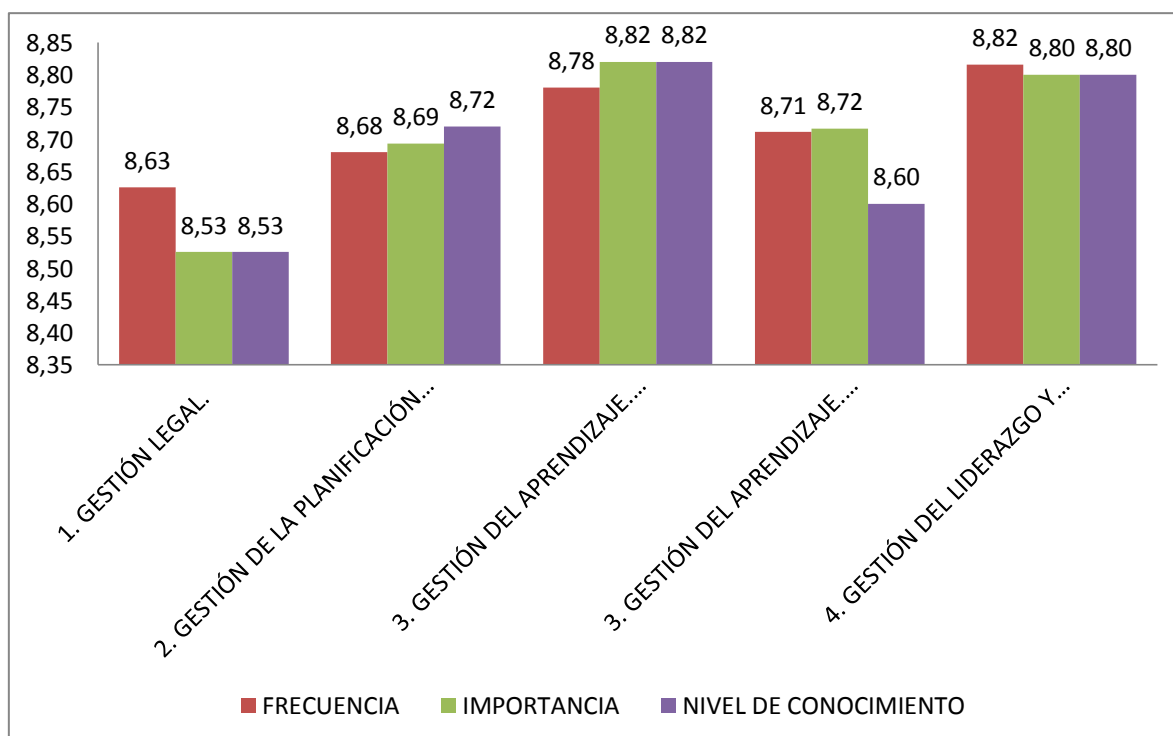


Ilustración 25; Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

Lieberman y Miller, (2001) indican que en los contextos educativos actuales, marcados por la implementación de reformas a gran escala, la oferta de programas de desarrollo profesional de alta calidad para los docentes en servicio es un imperativo. Ya es un lugar común sostener que el docente es factor esencial de la calidad educativa y que existe la necesidad de ofrecerles una formación profesional inicial y continua que les permita estar a la altura de los desafíos que les plantea la reforma. Para avanzar en el mejoramiento de la calidad de la educación que reciben los estudiantes no basta con estas consignas. Se requieren evidencias empíricas de prácticas efectivas para apoyar el aprendizaje docente; al hacer un análisis global de la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño profesional del docente se observan cuatro ámbitos los cuales se los cataloga de acuerdo a su frecuencia, importancia y nivel de conocimiento en lo que se obtienen los siguientes resultados; en el primer ámbito legal existe una frecuencia de 8.63, una importancia de 8.53 y un nivel de conocimiento 8.53, en el ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular se obtiene una frecuencia de 8.68, una importancia de 8.60 y un nivel de conocimiento de 8.72, seguido del tercer ámbito de gestión del aprendizaje en sus dos indicadores el primero planificación del proceso enseñanza aprendizaje con una frecuencia de 8.78, una importancia de 8.82, un nivel de conocimiento de 8.82, en segundo lugar la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje con una frecuencia de 8.71, importancia 8.72, nivel de conocimientos 8.6; y al analizar el último ámbito de gestión de liderazgo y comunicación obtenemos resultados en frecuencia de 8.82, importancia 8.8 y nivel de conocimiento de 8.8, obteniendo un desempeño profesional del docente elevado.

Tabla 28; Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	8,73	8,80	8,80
Desarrollo	8,80	8,80	8,83
Evaluación	8,60	8,55	8,55

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

Elaboración: Herrera (2014)

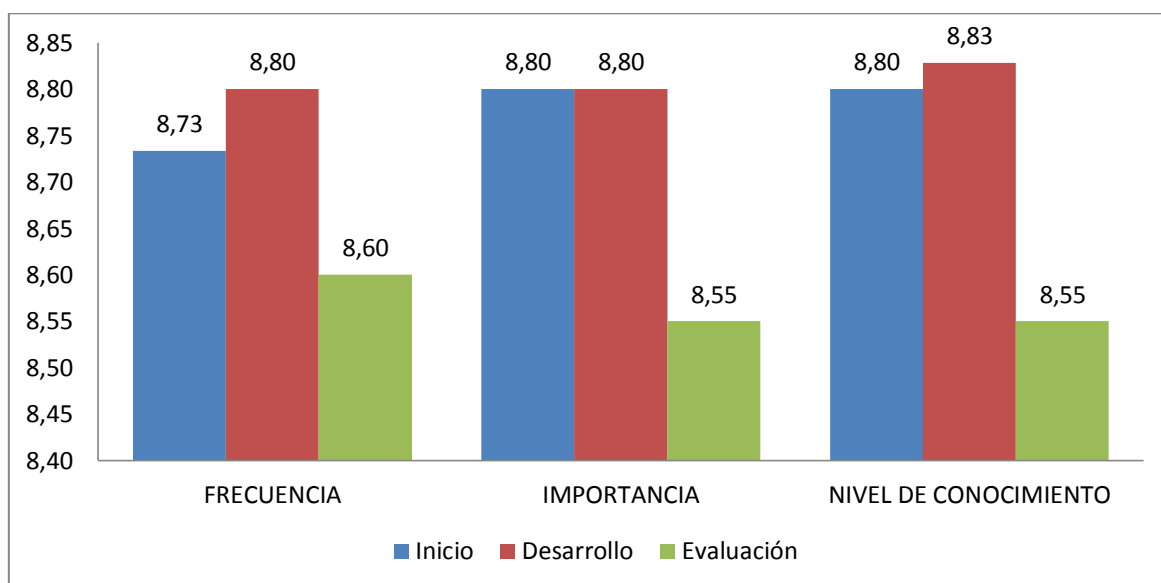


Ilustración 26; Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”

Elaboración: Herrera (2014)

Al realizar un análisis de los resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje y la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje se obtiene tres procesos inicio, desarrollo y evaluación en al cual obtenemos una frecuencia, importancia y nivel de conocimiento significativo, en el cual en el proceso de inicio se obtiene una frecuencia de 8.73, importancia de 8.8 y nivel de conocimiento de 8.8; en el proceso de desarrollo se obtiene una frecuencia de 8.8 una importancia de 8.8 y un nivel de conocimiento de 8.83; en el proceso de evaluación se obtiene una frecuencia de 8.6 y tanto la importancia como el nivel de conocimientos es de 8.55.

Tabla 29; (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	8,73	8,80	8,60
IMPORTANCIA	8,80	8,80	8,55
NIVEL DE CONOCIMIENTO	8,80	8,83	8,55

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”
Elaboración: Herrera (2014)

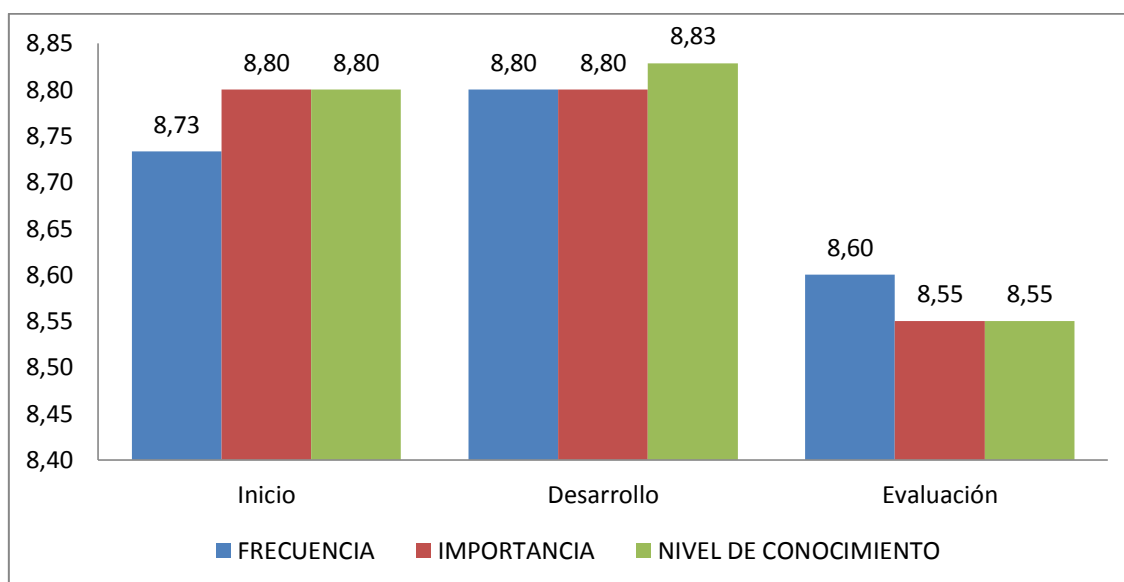


Ilustración 27; Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI “Gregorio Cordero Crespo”
Elaboración: Herrera (2014)

Al elaborar un análisis estadístico de los resultados desglosados en la gestión del aprendizaje y la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje se puede apreciar tres procesos inicio, desarrollo y evaluación en los cuales se consideró la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento indicando que en el proceso de inicio se observa una frecuencia de 8.73, importancia y nivel de conocimiento de 8.8, seguido del proceso de desarrollo con una frecuencia e importancia de 8.8 y un nivel de conocimiento de 8.83 y en el proceso final de evaluación se observa una frecuencia de 8.86 seguido de una importancia y nivel de conocimiento de 8.55

Tabla 30; 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	8,73	8,73	8,85
	Desarrollo	8,80	8,80	8,79
	Evaluación	8,60	8,60	8,95
	Visión Global	8,71	8,71	8,86
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,82	8,82	9,02

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

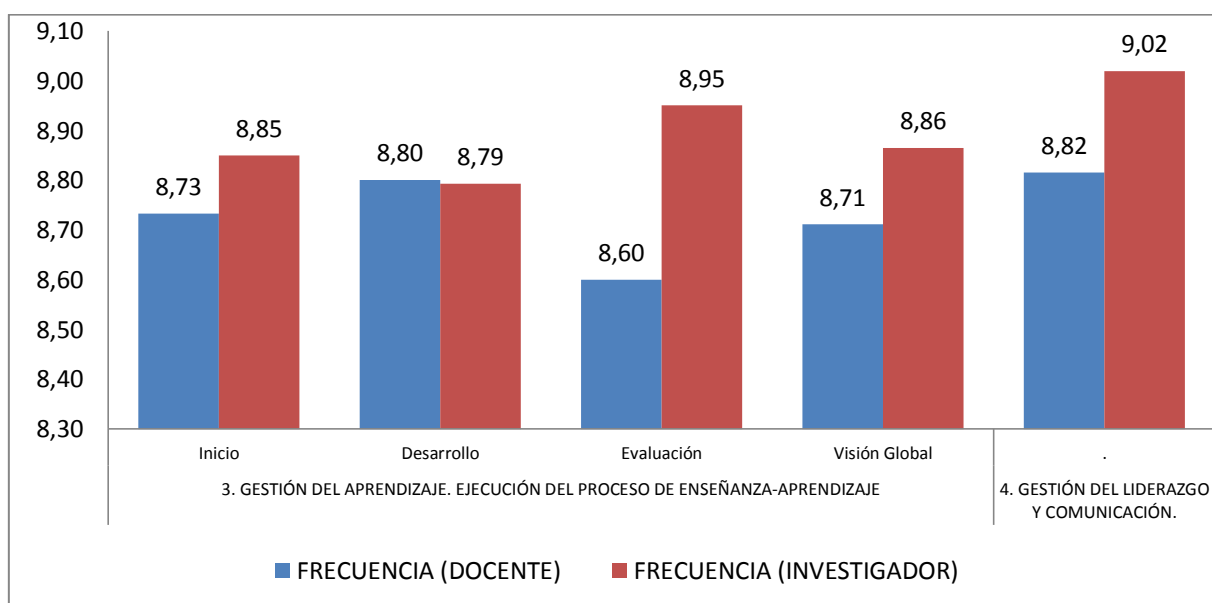


Ilustración 28; Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario Aplicado en el CDI "Gregorio Cordero Crespo"

Elaboración: Herrera (2014)

Al elaborar la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes de manera estadística se observa dos ámbitos en los cuales en el primer ámbito de gestión del aprendizaje y ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en la sección inicio el docente tiene una frecuencia de 8.73 y la observación del investigador es de 8.85; en la sección de desarrollo el docente tiene una frecuencia de 8.8 y al observación del investigador es de 8.79; en la tercera sección evaluación la frecuencia del investigador es de 8.95 seguida de la frecuencia del docente que es de 8.6; en la última sección de la visión global se observa una frecuencia del docente de 8.71 seguida de la frecuencia del investigador de 8.86; y en el segundo ámbito de gestión del liderazgo y comunicación se observa una frecuencia del docente de 8.82 siendo esta inferior a la observación del investigador ya que tiene una frecuencia de 9.02.

CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

4.1. Conclusiones

Al determinar el desempeño docente de los profesionales en ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión; legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis se concluye lo siguiente:

- En lo referente al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal que tiene como objetivo fijar principios y fines generales, se cumplió con el propósito de inspirar y orientar la educación, estableciendo las regulaciones básicas y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación.
- El desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular se determinó que coadyuvan a la participación en la elaboración del PEI y se encuentran la mayoría de indicadores como participación en el diseño de instrumentos, participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos, utilización del PAA, construcción de planificación de clase, adecuación del currículo vigente en el aula, adapta el currículo en las diferentes áreas diseño de proyectos con fines educativos.
- El desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador se constató que la gestión del docente es la mediación para que los educandos aprendan, el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas y la planificación de actividades sobre todo en las instituciones educativas permite lograr un desarrollo armónico y trascendente. El reconocimiento de la planificación educativa es una consecuencia de los fines asignados a la educación en el contexto del desarrollo nacional, así como de la escasez de recursos del fisco para ser asignados y la competencia de otros sectores que pugnan por más recursos públicos.
- En el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, se determinó que existe un liderazgo transformacional, siendo el comportamiento de ciertos directivos, que tienden a convertir a sus profesores en líderes en la actividad educativa, motivando a través del logro; se despierta la conciencia acerca de la importancia que tienen de los resultados escolares y les generan altas expectativas, siendo la comunicación el intercambio simbólico entre dos o más personas, deberá apuntalarse con un gran esfuerzo de manejo creativo y certero de las relaciones humanas educativas.

- La importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño profesional del docente se determinó que la toma de conciencia en la importancia que la educación tiene en el mismo ya que la escuela, de acuerdo con el enfoque, es uno de los microsistemas en el que el niño se desarrolla, lo que sucede en las aulas de la educación básica siendo el desempeño docente deseable cuando un profesional es capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza para todos, en las etapas de la educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente en los sujetos.

4.2. Recomendaciones

Al realizar esta investigación se puede recomendar lo siguiente:

- Es importante capacitar a los docentes sobre el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, por medio de charlas y mesas de trabajo.
- Es necesario socializar la planificación del desempeño profesional aplicando foros públicos entre el personal docente logrando satisfacer inquietudes pendientes.
- Al promulgar instructivos informativos sobre el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, logrando la mediación para que los educandos aprendan, con la debida interacción, pudiendo de esta manera retroalimentar las planificaciones de actividades teniendo un desarrollo armónico y trascendente.
- Al ser significativo el incentivar al docente el liderazgo transformacional haciendo que los profesores se conviertan en líderes en la actividad educativa, motivando el logro académico y social de cada uno de ellos despertando así la conciencia acerca de la importancia que tienen de los resultados escolares generando altas expectativas, promulgando así el gran esfuerzo de manejo creativo y certero de las relaciones académicas educativas.
- Por lo que es necesario diseñar y elaborar una guía pedagógica sobre el conocimiento, frecuencia e importancia del marco legal educativo, diseño y operatividad de la planificación institucional, curricular y su aplicación en la práctica profesional.

4.3. Propuesta

LEGAL <input type="checkbox"/> AMBITO: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input checked="" type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>			
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
Escaso conocimiento, frecuencia e importancia del marco legal educativo, diseño y operatividad de la planificación institucional, curricular y su aplicación en la práctica profesional.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Diseño y elaboración de una guía pedagógica sobre el conocimiento, frecuencia e importancia del marco legal educativo, diseño y operatividad de la planificación institucional, curricular y su aplicación en la práctica profesional.			
OBJETIVO:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar una guía pedagógica y curricular para los docentes con lineamientos acordes a la legislación y disposiciones de la autoridad educativa para la aplicación de metodologías y recursos basados en el modelo constructivista y de la pedagogía crítica, en la aplicación de la práctica profesional. 2. Socializar una nueva perspectiva pedagógica del docente hacia el sistema nacional de educación, evaluando el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular. 3. Construir un referente de apoyo para el docente que contenga los lineamientos del modelo constructivista y el enfoque de la pedagogía crítica para la aplicación en el desarrollo de sus clases y su ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. 4. Promover la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo, mejorando así la práctica educativa. 			
1.- Elaborar una guía pedagógica y curricular para los docentes con lineamientos acordes a la legislación y disposiciones de la autoridad educativa para la aplicación de metodologías y recursos basados en el modelo constructivista y de la pedagogía crítica, en la aplicación de la práctica profesional.			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Determinación de las normas del marco legal educativo	Elaboración del contexto teórico sobre	• Constitución	Presentación del contexto teórico de

vigente	el cómo promulgar el reglamento vigente de la legislación educativa ecuatoriana con el marco de referencia la Constitución Política del Estado.	Política del Estado. • Declaración Universal de los Derechos Humanos • LOEI • La Actualización y Fortalecimiento Curricular para la Educación General • Papelógrafos • Marcadores • Esferos • Proyector • Computador	las normas de marco legal educativo vigente y las disposiciones legales
Socialización de las disposiciones legales por la autoridad educativa	- Realizar una mesa redonda para dar a conocer el reglamento institucional - Emplear organizadores gráficos para fijar principios y fines del marco legal.		
2.- Socializar una nueva perspectiva pedagógica del docente hacia el sistema nacional de educación, evaluando el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Elaboración de un modelo pedagógico curricular que se acoja al sistema nacional de educación	- Realizar talleres de relaciones humanas, motivación, comunicación afectiva, inteligencia emocional - Definir mediante organizadores previos el modelo pedagógico curricular basado en el sistema nacional	Modelo de la técnica del ERCA Proyector Computador Esferos Hojas Paleógrafo	Presentación de la documentación de los talleres, organizadores gráficos, planificaciones con modelo ERCA, preguntas insertadas, bitácora, y comisión pedagógica.

	de educación - Organizar el modelo curricular por medio de la técnica del ERCA		
Evaluación del diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.	- Realizar una serie de preguntas insertadas sobre el diseño de planificación curricular. - Elaborar una bitácora de las preguntas más sobresalientes y resolverlas en orden prioritario - Implementar de una comisión pedagógica que se centre en la evaluación del diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.		
3.- Construir un referente de apoyo para el docente que contenga los lineamientos del modelo constructivista y el enfoque de la pedagogía crítica para la aplicación en el desarrollo de sus clases y su ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Interpretación las teorías de Piaget, Vygotsky, Ausubel y la actual Psicología Cognitiva.	- Relacionar los diferentes enfoque por medio de un organizador gráfico -Realizar charlas sobre el enfoque de	Proyector Computador Esferos Hojas Paleógrafo	Presentación de la documentación sobre las teorías psicología cognitiva. Presentación de los modelos constructivistas y

	la pedagogía crítica		organizadores previos
Determinación de modelos constructivistas y de enfoque de la pedagogía crítica para el desarrollo y ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	-Motivar por medio de conferencias sobre el modelo constructivista -Realizar organizadores previos sobre la pedagogía crítica y sus componentes éticos, políticos, metodológicos, con conciencia crítica capaz de reconocerse en el mundo y transformarlo.		
4.- Promover la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo, mejorando así la práctica educativa.			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Incentivación de la interacción e interrelación en el aula y en el entorno educativo entre docentes y estudiantes	-Realizar jornadas de participación social, mediante la presentación de periódicos murales, recitaciones, dramatizaciones, y otros, sobre el entorno educativo y la interacción e interrelación en el aula.	Proyector Computador Esferos Hojas Paleógrafo	Presentación de periódicos murales, recitaciones, dramatizaciones, y otras actividades.
Estimular la buena práctica educativa en los establecimientos	- Sensibilizar al docente para que aplique una		

educativos	pedagogía centrada en el estudiante desarrollando actividades conforme a sus aptitudes y niveles de conocimientos		
------------	---	--	--

BIBLIOGRAFÍA:

- Agencia Andaluza, d. E. (julio de 2012). Buenas prácticas docentes. Recuperado el 29 de julio de 2014, de http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portal/com/bin/Contenidos/OEE/planes_yprogramas/documentos_buenas_practicas/1357908565556_guxa_de_buenas_a_gaeve.pdf
- Asamblean Nacional, E. (2008). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Recuperado el 25 de JUNIO de 2014, de <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>
- Correa, D. R. (31 de Marzo de 2011). LOEI. Ley Organica de Educación Intercultural. Recuperado el 26 de Julio de 2014, de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/LOEI.pdf>
- Días, B. (2000). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Recuperado el 15 de JULIO de 2014, de <http://www.alames.org/documentos/estrat.pdf>
- Juraz. (2010). TAXONOMÍA DE BLOOM. Recuperado el 22 de Junio de 2014, de http://www.cuautitlan.unam.mx/descargas/edudis/recursosacademicos/taxonomia_debloom.pdf
- MEREJILDO, M. D. (OCTUBRE de 2011). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Recuperado el 30 de JUNIO de 2014, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1081/1/Evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20de%20los%20docentes%20del%20centro%20de%20educaci%C3%B3n%20general%20b%C3%A1sica%20Carlos%20Espinosa%20Larrea%20del%20Cant%C3%B3n%20Salinas.%20Prov.%20de%20Santa>
- Merino, F. R. (07 de Septiembre de 2012). Manual del ERCA. Recuperado el 26 de Julio de 2014, de <http://es.slideshare.net/FreddyRiveraMerino/detalle-del-erca>
- Ministerio de educación, E. (2011). Documento de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la EGB . Recuperado el 29 de JULIO de 2014, de

<http://www.israelprofesor.com/2013/06/documento-de-actualizacion-y.html>
Moore, A. (2012). Manual del ERCA. Recuperado el 26 de Julio de 2014, de
<http://www.bivica.org/upload/capacitador-conservacionista.pdf>
Naciones Unidas, E. (2011). Declaración Nacional de los Derechos Humanos.
Recuperado el 25 de Julio de 2014, de <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
Roa, A. (2011). Frida Díaz Barriga Arceo (1999). Estrategias Docentes para un
Aprendizaje Significativo. Recuperado el 12 de JULIO de 2014, de
[http://es.scribd.com/doc/97693895/Frida-Diaz-Barriga-Arceo-1999-Estrategias-
Docentes-para-un-Aprendizaje-Significativo](http://es.scribd.com/doc/97693895/Frida-Diaz-Barriga-Arceo-1999-Estrategias-Docentes-para-un-Aprendizaje-Significativo)

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldea, C. (2007). *Relacion profesor estudiante*. Obtenido de <http://www.tesis.ufm.edu.gt/pdf/2879.pdf>
- Aldeoca, J. (16 de octubre de 2009). *La Gestión Educativa*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- Alvarez. (2002). *Supervision escolar*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de <http://www.redalyc.org/pdf/761/76111479002.pdf>
- Anderson. (1991). *Docente efectivo*. Obtenido de http://www.oei.es/pdf2/documento_preal43.pdf
- Andrade, P. (diciembre de 2010). *ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS ACTIVAS*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/10256/1/43437_1.pdf
- Antonijevic, A. y. (1987). *Estudio de variables afectivas*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/132/13206011.pdf>
- Antonio, G. M. (2012). *Gestión del liderazgo y valores*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/5456/1/Garcia%20Morales%20Javier%20Antonio.pdf>
- Antonios, G. (noviembre de 2006). *Gestión del Docente*. Recuperado el 22 de febrero de 2014, de <http://www.revistaorbis.org.ve/pdf/5/5Art2.pdf>
- Ávalos, B. (mayo de 2002). *Los desafíos de la Formación Inicial Docente - Revista Docencia*. Obtenido de <http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100730163924.pdf>
- Becerra, J. M. (2010). *Model o de Gestión Educativa Estratégica*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de <http://www.edomex.gob.mx/ecal/doc/pdf/modelodegestionEE.pdf>
- Benitez, L. (2003). *Ambito de la gestion educativa*. Obtenido de https://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=rXDHUq24McL7kQeip4DIBA#q=conceptos+d el+%C3%A1mbito+de+la+gesti%C3%B3n+de+planificaci%C3%B3n+docente+pdf
- Bentley, R. y. (1980). *Manual for the Perdue Teacher Opinionaire*. West Lafayette, Indiana: *The University Book Store*. Obtenido de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev121COL4.pdf>

- Bohette, J. (2004). *Ambito de la gestion de la planificación*. Obtenido de https://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=rXDHUq24McL7kQeip4DIBA#q=conceptos+d+el+%C3%A1mbito+de+la+gesti%C3%B3n+de+planificaci%C3%B3n+docente+pdf
- Bolivar. (2003). *Diseños curriculares*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de http://cedoc.infed.edu.ar/upload/planificacion_institucional_y_didactica.pdf
- Bonilla. (2005). *Relacion familia escuela*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/bonilla_h_s/capitulo5.pdf
- Bronfenbrenner. (1987). *Educacion y sociedad*.
- Burga, E. (2012). *La escuela que queremos y soñamos tendrá la Marca Perú*. Recuperado el 14 de enero de 2014, de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>
- Caffarella, M. y. (1991). *Forma de estudio*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de http://evavalpa.org/modulos/modulo_06/estudio_trabajo_autonomo.pdf
- Caillods. (2011). *Calidad Educativa*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001443/144346s.pdf>
- Careaga, O. A. (2007). *DEsafios actuales de la sociedad*. Obtenido de http://www.dem.fmed.edu.uy/Unidad%20Psicopedagogica/Documentos/Ser_docente.pdf
- Carretero. (2003). *El papel de la motivación de los asesores*. Obtenido de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev121COL4.pdf>
- Casassus. (2000). *Vision Normativa*. Obtenido de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5Ccasassus_problemas.pdf
- Castells. (2006). *Ambitos de la gestión*. Obtenido de http://portal.iteso.mx/portal/page/portal/Sinectica/Revista/SIN32_06/sin32_minakata.pdf
- Castillo. (2001). *La educativa*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- Castillo, D. (2010). *Analisis institucional*. Obtenido de http://www.fts.uner.edu.ar/academica/cac/archivos/catedras/2010/Analisis_Institucional_Org/CUADERNILLO_2010.pdf
- Castro. (2010). *Docencia*. Obtenido de <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/7/12167/manual22.pdf>

- Castro, J. (2002). *Docencia*. Obtenido de <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SAPI-ISS-55-12.pdf>
- Cayetano, d. L. (2003). *FORMACIÓN DOCENTE - CREFAL*. Obtenido de http://www.crefal.edu.mx/decisio/images/pdf/decisio_5/decisio5_saber3.pdf
- CECE. (2012). *Convivencia*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de http://www.cece.gva.es/eva/docs/convivencia/publicaciones/es/orientados_prof.pdf
- Challa, B. (1992). *Desarrollo profesional*. Obtenido de http://www.uaslp.mx/Spanish/Academicas/UAZM/OFE/lic_enfe/PLE/SILE/Documents/Desarrollo%20Personal%20y%20Profesional%20I.pdf
- Chica. (julio de 2007). *Ambito educativo*. Recuperado el 5 de 1 de 2014, de https://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=rXDHUq24McL7kQeip4DIBA#q=conceptos+del+ambito+de+la+gesti%C3%B3n+de+planificaci%C3%B3n+docente+pdf
- Chomsky. (2007). *Valor educativo*. Obtenido de <https://www.google.com.ec/search?q=motivaci%C3%B3n+del+docente+pdf&oq=motivaci%C3%B3n+del+docente+pdf&aqs=chrome..69i57j0.14655j0j8&sourceid=chrome&espv=2>
- Coll. (1991). *Educacion*. Obtenido de http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/1321/02.SPCI_CAPITULO_II.pdf;jsessionid=3302E0872CDE9B948D4504A88E885F67.tdx2?sequence=3
- Cols, V. y. (2006). *Clima escolar*. Obtenido de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/clima_social_escolar.pdf
- Correa, M. (2009). *Diseños curriculares*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de http://cedoc.infed.edu.ar/upload/planificacion_institucional_y_didactica.pdf
- Dabú, G. (22 de enero de 2009). *Relacion familiaa-escuela*. Recuperado el 27 de enero de 2014, de <http://dadugarden.com/Familia-Escuela.html>
- Darling-Hammond, M. y. (1997). *Desempeño Docente*. Obtenido de http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad8/cud_08.pdf
- Delgado, L. (1995). *Escuela comunidad*. Obtenido de http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2004_09_07.pdf
- Diaz. (1998). *procedimientos y recursos docentes*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de http://dcb.fi-c.unam.mx/Eventos/Foro4/Memorias/Ponencia_17.pdf

- Díaz, B. (2003). *Factores que determinan la motivación por aprender y papel*. Obtenido de http://rubenama.com/articulos/diaz_barriga_motivacion_cap3_fragmento.pdf
- Duschatzky, B. (2001). *Gestión de la planificación institucional y curricular*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de http://cedoc.infed.edu.ar/upload/planificacion_institucional_y_didactica.pdf
- Elizondo. (mayo de 2001). *Destino educativa*. Obtenido de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Gesti%C3%B3n%20escolar-esc.%20b%C3%A1sica.pdf>
- Enriquez, P. G. (1995). *Formar docentes en Metodología de la Investigación significativa*. Recuperado el 20 de enero de 2014, de http://lae.unsl.edu.ar/Ediciones/Libros_Electronicos/CAP-4.pdf
- Faure, E. (2007). *Filosofía de la educación*. Obtenido de http://www.dem.fmed.edu.uy/Unidad%20Psicopedagogica/Documentos/Ser_docente.pdf
- Fernández. (1998). *Políticas*. Obtenido de http://www.psicopol.unsl.edu.ar/marzo09_nota5.pdf
- Fernández. (2007). *Alternativas educativas*. Obtenido de http://www.uam.es/personal_pdi/fprofesorado/agustind/textos/dppd.pdf
- Fernando, G. S. (1991). *Desarrollo Educativo*. Recuperado el 26 de enero de 2014, de <http://www.terras.edu.ar/jornadas/119/biblio/79Las-estrategias-de-aprendizaje.pdf>
- Flores, C. (2009). *Políticas educativas*. Obtenido de <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num2/art15/art15.pdf>
- Freire, C. L. (2006). *Desarrollar la capacidad del autoaprendizaje*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de http://evavalpa.org/modulos/modulo_06/estudio_trabajo_autonomo.pdf
- Furlán, E. y. (1992). *Pedagogía y gestión*. Obtenido de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Gesti%C3%B3n%20escolar-esc.%20b%C3%A1sica.pdf>
- Gaboha, W. (2001). *Causa y problemas del aprendizaje*. Obtenido de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5Ccasassus_problemas.pdf

- Galtés, R. (2010). *Motivación docente*. Recuperado el 24 de enero de 2014, de <http://bloqs.fub.edu/fisioterapiafub/2013/04/03/la-motivacion-factor-clave-para-continuar-la-labor-docente/>
- González, R. (2009). *Planificación de un currículo descriptivo*. Recuperado el 25 de enero de 2014, de http://cedoc.infed.edu.ar/upload/planificacion_institucional_y_didactica.pdf
- Gonzalez, T. (2007). *La educación clave*. Obtenido de https://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=rXDHUq24McL7kQeip4DIBA#q=conceptos+del+ambito+de+la+gesti%C3%B3n+de+planificaci%C3%B3n+docente+pdf
- Gubbins. (2003). *Relación familia escuela*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/bonilla_h_s/capitulo5.pdf
- Herdoiza, M. (2012). *Capacitación Docente*. Obtenido de http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNACG311.pdf
- Honore. (1980). *Educación*. Obtenido de <http://biblioteca.ucm.es/tesis/19911996/S/5/S5006801.pdf>
- Isaías, J. A. (2006). *Escuela-Familia-Comunidad*. Recuperado el 1 de febrero de 2014, de http://www.ecured.cu/index.php/Triada_escuela_familia_comunidad#Escuela-Familia-Comunidad
- Jackson, D. V. (2003). *Capacidad educativa*. Obtenido de <http://www.uhu.es/yolanda.pelayo/docencia/Virtualizacion/2-contenidos/parte%204/tema12.pdf>
- Lopez. (2011). *Docencia Educativa*. Obtenido de <http://basica.sep.gob.mx/pec/pdf/dprograma/MatGestModulo5.pdf>
- Lopez, J. T. (2010). *Qué es Gestión Educativa*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html>
- Lozano. (1992). *Consejo Federal de Cultura y Educación, Alternativas para formación, perfeccionamiento y capacitación*. Obtenido de <http://www.me.gov.ar/consejo/documentos/docca3.pdf>
- Magdalena, H. (2012). *Capacitación Docente de educación básica*. Obtenido de http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNACG311.pdf

- Marique, M. (2006). *El estudio y el trabajo autónomo del estudiante*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de http://evavalpa.org/modulos/modulo_06/estudio_trabajo_autonomo.pdf
- Márquez, A. A. (2009). *La Formación Inicial para el nuevo perfil del Docente de Secundaria Relación entre la teoría y la práctica*. Obtenido de <http://www.biblioteca.uma.es/bbldoc/tesisuma/17676356.pdf>
- Márquez, A. A. (2009). *La Formación Inicial para el nuevo perfil del. Docente de Secundaria. Relación entre la teoría y la práctica*. Obtenido de <http://www.biblioteca.uma.es/bbldoc/tesisuma/17676356.pdf>
- Martinic. (2000). *Gerencia y Liderazgo Educativo*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001443/144346s.pdf>
- Mata. (2006). *EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev101COL3.pdf>
- Maureiraa. (2013). *Características del liderazgo*. Recuperado el 5 de enero de 2014, de <http://www.scielo.cl/pdf/estped/v39n1/art07.pdf>
- Medrano, R. H. (2010). *Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI*. Recuperado el 17 de enero de 2014, de http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/RLE2592_Medran o.pdf
- Mirabet, S. y. (1997). *TÉCNICA profesional y profesional*. Obtenido de <http://www.uhu.es/yolanda.pelayo/docencia/Virtualizacion/2-contenidos/parte%204/tema12.pdf>
- Monereo. (2000). *Situación Educativa*. Recuperado el 26 de enero de 2014, de http://evavalpa.org/modulos/modulo_06/estudio_trabajo_autonomo.pdf
- Monja, M. I. (2011). *CALIDAD EDUCATIVA DESDE LA PERSPECTIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE*. Recuperado el 12 de enero de 2014, de <http://mariaisabelmonja.wordpress.com/2012/02/06/desempeno-docente/>
- Montecinos, C. (2003). *DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE*. Recuperado el 31 de enero de 2014, de www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/6/6
- Montero. (1991). *Práctica docente*. Obtenido de <http://www.rieoei.org/investigacion/1008Traver.PDF>

- Mora, Z. M. (febrero de 2010). *Foralecer la relacion escuela familia*. Obtenido de http://platea.pntic.mec.es/curso20/72_educacion_inclusiva/2010/02.pdf
- Morales, P. (7 de marzo de 2013). *La relación profesor-alumno en el aula*. Recuperado el 22 de enero de 2014, de <http://web.upcomillas.es/personal/peter/otrosdocumentos/Relaci%F3nEnClase.pdf>
- Moreno. (2009). *Capacitacion docente*. Obtenido de http://www.ciad.mx/archivos/revista-dr/RES_ESP2/RES_Especial_2_18_Pena.pdf
- Moscópulos. (1994). *Desarrollo Organizacional educativo*. Obtenido de http://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Gairin_Unidad_3.pdf
- Muñoz, R. (2005). *clima social escolar*. Obtenido de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/clima_social_escolar.pdf
- Navarro, R. M. (16 de septiembre de 2001). *La gestión escolar: conceptualización y revisión crítica del estado de la literatura*. Recuperado el 15 de enero de 2014, de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Gesti%C3%B3n%20escolar-esc.%20b%C3%A1sica.pdf>
- Neira, T. R. (1999). *Desarrollo profesional*. Obtenido de http://www.uam.es/personal_pdi/fprofesorado/agustind/textos/dppd.pdf
- Nicastro. (1997). *Historia institucional*. Obtenido de http://www.psicopol.unsl.edu.ar/marzo09_nota5.pdf
- Nieto, D. (1996). *Guía para la confección de la Memoria de. Prácticas*. Obtenido de <http://biblioteca.ucm.es/tesis/19911996/S/5/S5006801.pdf>
- Nurhall, h. y. (1996). *Enseñanza aprendizaje*. Obtenido de http://www.oei.es/pdf2/documento_preal43.pdf
- Onetto. (2003). *Clima social escolar*. Obtenido de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/clima_social_escolar.pdf
- Ponce, J. J. (2010). *Políticas educativas y desempeño - LFLACSO*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=12&cad=rja&uact=8&ved=0CGEQFjAL&url=http%3A%2F%2Fwww.flacsoandes.org%2Fbiblio%2Fcatalog%2FresGet.php%3FresId%3D43366&ei=YcFIU4zpFKmX0AGu3YGwBg&usq=AFQjCNHDytOLQAzmd9d5a5wld2QSVZPAqw&bvm=bv.64>

- Pozo, M. y. (2002). *Psicopedagogía*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de http://evavalpa.org/modulos/modulo_06/estudio_trabajo_autonomo.pdf
- Prado. (noviembre de 2007). *La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación*. Recuperado el 22 de febrero de 2014, de <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SAPI-ISS-55-12.pdf>
- Prado, J. (marzo de 2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Recuperado el 22 de febrero de 2014, de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- Pucallpa, U. (2011). *Desempeño docente*. Obtenido de http://www.cne.gob.pe/images/stories/cne-publicaciones/propuestapreliminar_FSM.pdf
- Región, C. (2000). *Gestión educativa*. Obtenido de <https://www.google.com.ec/search?q=motivaciòn+del+docente+pdf&oq=motivaciòn+del+d+ocente+pdf&aqs=chrome..69i57j0.14655j0j8&sourceid=chrome&espv=2>
- Rempe, B. y. (1980). *El papel de la motivación de los asesores y profesores*. Obtenido de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev121COL4.pdf>
- Rivera. (2008). *Motivación docente*. Obtenido de <https://www.google.com.ec/search?q=motivaciòn+del+docente+pdf&oq=motivaciòn+del+d+ocente+pdf&aqs=chrome..69i57j0.14655j0j8&sourceid=chrome&espv=2>
- Roca, V. (2011). *Docencia inicial educativa*. Obtenido de http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R0563_Vicente.pdf
- Rodríguez. (2010). *Características del desempeño docente*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de http://infantil.unir.net/cursos/lecciones/ARCHIVOS_COMUNES/versiones_para_imprimir/GMEI20/tema5.pdf
- Rodríguez, M. B. (abril de 1996). *Renovación curricular*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL000506.pdf>
- Rosa. (2004). *Enseñanza aprendizaje*. Obtenido de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1306Vargas.pdf>
- Ruiz. (5 de marzo de 2013). *Escuela pública: Su significado y vínculo con la democracia*. Obtenido de http://www.oei.es/pdf2/documento_preal43.pdf

- Ruiz, J. M. (octubre de 2012). *La organización institucional*. Recuperado el 22 de enero de 2014, de http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo_1_-_LA_ORGANIZACION_INSTITUCIONAL._2012_-_copia.pdf
- Saffie. (2000). *Labor educativa*. Obtenido de <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/123456789/552/1/Tesis%20Tpba%20167.pdf>
- Sanchez, P. (2005). *Formacion inicial*. Obtenido de http://lae.unsl.edu.ar/Ediciones/Libros_Electronicos/CAP-4.pdf
- Santos, A. D. (julio de 2012). *Un método para la autoevaluación y la mejora de la calidad educativa*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de http://www.unicef.org/argentina/spanish/revista-calidad-educativa-correccion_subir8-8.pdf
- Santos, A. D. (julio de 2012). *Un método para la autoevaluación y la mejora de la calidad educativa*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de http://www.unicef.org/argentina/spanish/revista-calidad-educativa-correccion_subir8-8.pdf
- Sañudo, L. (2006). *Colecctivos educativos*. Obtenido de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- Scheifelbein. (1997). *Gestion escolar*. Obtenido de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Gesti%C3%B3n%20escolar-esc.%20b%C3%A1sica.pdf>
- Schein. (1985). *Cultura de la organización*. Obtenido de <http://postgrado.una.edu.ve/administracion/paginas/gutierrezinstitucional.pdf>
- Schmelkes. (2000). *Gestion pedagogica*. Obtenido de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Gesti%C3%B3n%20escolar-esc.%20b%C3%A1sica.pdf>
- Serrano, D. (2000). *Estrategias de aprendizaje*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de http://cmap.upb.edu.co/rid=1174939817718_957000201_15168/estrategiasdeAz.pdf
- Smith, P. y. (1983). *Característica de la escuela eficaz*. Obtenido de http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2004_09_07.pdf
- Soto, R. (2000). *Realidad educativa*. Obtenido de http://www.fundacioncap.cl/Historia%20relacion%20Familia_Escuela.pdf

- Stenhouse. (1984). *Escuela comunidad organizada*. Obtenido de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re356/re356_02.pdf
- Tamayo, H. V. (2001). *Características*. Recuperado el 2 de febrero de 2014, de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/viewFile/24996/22064>
- Tedesco. (1995). *Formacion etica*. Obtenido de <http://www.rieoei.org/rie55a01.pdf>
- Tedesco. (2000). *Sociedad del conocimiento*. Obtenido de http://portal.iteso.mx/portal/page/portal/Sinectica/Revista/SIN32_06/sin32_minakata.pdf
- Terras, C. (2000). *Estrategias educativas*. Recuperado el 29 de enero de 2014, de <http://www.terras.edu.ar/jornadas/119/biblio/79Las-estrategias-de-aprendizaje.pdf>
- Toledo, J. (9 de abril de 2009). *Formación docente: un requisito de la calidad*. Recuperado el 22 de enero de 2014, de http://educacion.elcomercio.com/nv_images/secciones/educacion/revista205/P4.pdf
- Topete. (2001). *Gestion escolar*. Obtenido de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Gesti%C3%B3n%20escolar-esc.%20b%C3%A1sica.pdf>
- Torres. (5 de septiembre de 2013). *La educación y sus reglas*. Obtenido de http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/ACCESO/R1857_Torres.pdf
- Torres, C. J. (1999). *Maestros rurales condiciones de trabajo, formación docente y results*. Obtenido de <http://www.upd.edu.mx/librospub/prijorac/tenint/capdoc.pdf>
- Tyrone, C. (2001). *Gestion escolar*. Obtenido de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Gesti%C3%B3n%20escolar-esc.%20b%C3%A1sica.pdf>
- Uribe, M. (Julio de 2005). *El liderazgo docente*. Recuperado el julio de 2014, de <http://www.galeon.com/documentosmc/liderazgo.pdf>
- Valencia, G. M. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de <http://www.oecd.org/edu/school/43913363.pdf>
- Vázquez, M. J. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Recuperado el 16 de enero de 2014, de <http://www.edomex.gob.mx/ecal/doc/pdf/modelodegestionEE.pdf>
- Vega. (2007). *La docencia*. Obtenido de <http://www2.uah.es/libretics/files/Tutorias.pdf>

Villagómez, M. S. (2012). *Nuevos desafíos* . Recuperado el 22 de enero de 2014, de http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570785/v7n2_Villagomez.pdf

Weinert. (1987). *Sistema de comunicación*. Obtenido de <http://peraraul.files.wordpress.com/2010/02/unidad-1.pdf>

Zimmerman. (1989). *Aprendizaje autonomo*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de http://evavalpa.org/modulos/modulo_06/estudio_trabajo_autonomo.pdf

6. ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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



**CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL
"GREGORIO CORDERO CRESPO"**

DIRECCIÓN

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

Azogues, 14 de enero del 2014

Dra. Eliana Izquierdo
**DIRECTORA DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL GREGORIO
CORDERO CRESPO**
Su despacho.-


De mi consideración:

Yo, **MAYRA ALEXANDRA HERRERA REGALADO**, portadora de la cédula de identidad N°**0301741302**, estudiante egresada de la Universidad Técnica Particular de Loja, de la Escuela de Ciencias de la Educación, Mención 8 ciclos General; ante usted respetuosamente le solicito que me permita realizar un estudio de tesis en la institución educativa que usted regenta, ya que mi tema versa "DESEMPEÑO DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE", a partir del día miércoles, 15 de enero del presente año.

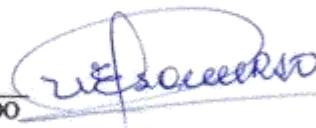
Para aseverar lo antes mencionado adjunto documentación.

Esperando que la presente tenga la favorable acogida me suscribo de usted reiterándole mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,



MAYRA ALEXANDRA HERRERA REGALADO
C.I.: N°0301741302



CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL
"GREGORIO CORDERO CRESPO"

DIRECCIÓN

Azogues, 2014-01-15

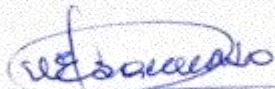
Sra.

Mayra Herrera Regalado
Ciudad.-

De mi consideración:

Luego de brindarle un cordial saludo, por medio del presente doy contestación a su oficio remitido el 14 de enero de 2014, en el cual solicita el permiso para realizar el estudio de tesis en el Centro de Desarrollo Infantil "Gregorio Cordero Crespo", en tal virtud, como Directora del Centro, autorizo a su persona la realización de la misma en la Institución.

Atentamente,



Dra. Eliana Izquierdo

DIRECTORA DEL C.D.I. "GREGORIO CORDERO CRESPO"



CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL

DIRECCIÓN

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

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:**

- Nombre de la Institución:
- Tipo de Institución:

Pública	<input type="checkbox"/>	Municipal	<input type="checkbox"/>	Particular	<input type="checkbox"/>	Fiscomisional	<input type="checkbox"/>
---------	--------------------------	-----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------------	--------------------------
- Ubicación geográfica:

Urbana	<input type="checkbox"/>	Rural	<input type="checkbox"/>
--------	--------------------------	-------	--------------------------

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

Bachiller	<input type="checkbox"/>	Profesor	<input type="checkbox"/>	Tercer nivel	<input type="checkbox"/>	Cuarto nivel	<input type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	----------	--------------------------	--------------	--------------------------	--------------	--------------------------
- Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial	<input type="checkbox"/>	Básica	<input type="checkbox"/>	Bachillerato	<input type="checkbox"/>	Básica y Bachillerato	<input type="checkbox"/>
---------	--------------------------	--------	--------------------------	--------------	--------------------------	-----------------------	--------------------------
- Modalidad de trabajo:

Presencial	<input type="checkbox"/>	Semipresencial	<input type="checkbox"/>	Distancia	<input type="checkbox"/>
------------	--------------------------	----------------	--------------------------	-----------	--------------------------
- Relación laboral:

Contrato	<input type="checkbox"/>	Nombramiento	<input type="checkbox"/>	Honorario	<input type="checkbox"/>
----------	--------------------------	--------------	--------------------------	-----------	--------------------------

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

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conodim.
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 disciplinares tomando en cuenta su contexto educativo.			
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.			
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de 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 AL PROCESO DIDÁCTICO PEDAGÓGICO DOCENTE

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:			
Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = 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	Planea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y su particularidad del estudiante.	
			1.2.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
			1.3.2	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.4	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1		Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.		
	2.2		Víncula 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.		

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











