



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

**“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en la Escuela de Educación Básica San Francisco de
Pelesú de Azogues, año lectivo 2013- 2014”**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Sigüencia Argudo, Diana Edith

DIRECTORA: Guamán, María de los Ángeles, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO AZOGUES
2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.
María de los Ángeles Guamán Coronel
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 la escuela de educación básica "San Francisco de Peleusí de Azogues", año lectivo 2013- 2014”, realizado por Sigüencia Argudo, Diana Edith, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, agosto de 2014

f)
Magister.
María de los Ángeles Guamán Coronel

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, **Sigüencia Argudo, Diana Edith** declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: **“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la escuela de educación básica "San Francisco de Peleusí de Azogues", año lectivo 2013- 2014”**, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Magíster María de los Ángeles Guamán Coronel, 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: Sigüencia Argudo, Diana Edith

Cédula: 0301495016

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, primeramente a Dios por darme la oportunidad de compartir estos momentos de emoción y alegría, a mi familia, a mi amado esposo por darme el apoyo incondicional para culminar mis estudios.

A mi hija Domenica y a mi pequeño angelito que está por venir quienes son el pilar fundamental de mi vida y me dan las fuerzas necesarias para seguir adelante.

Diana Sigüencia

AGRADECIMIENTO

A todos y todas, quienes de una u otra manera han colocado su granito de arena para la feliz culminación de este trabajo de grado, agradezco de forma sincera su valiosa colaboración, de manera especial a la directora de tesis Mgs. María de los Ángeles Guamán, 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

Diana Sigüencia

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	5
1.1.- Definiciones de desempeño docente.....	6
1.2.Factores que influyen en el desempeño docente.....	7
1.2.1.Formación inicial y capacitación del docente	8
1.2.1.1.- <i>Formación inicial</i>	8
1.2.1.2.- <i>Capacitación docente</i>	10
1.2.2. <i>Motivación.</i>	11
1.2.3. <i>Relación profesor-estudiante</i>	13
1.2.4. <i>Relación familia-escuela</i>	14
1.2.5. <i>Organización institucional</i>	16
1.2.6. <i>Políticas educativas.</i>	17
1.3.Características del desempeño docente.	19
1.4.Desafíos del desempeño docente.....	20
1.4.1. <i>Desarrollo profesional</i>	21
1.4.2. <i>Relación familia escuela comunidad.</i>	23
1.4.3. <i>Fundamentación teórica de la práctica docente.</i>	24

2 Gestión educativa.....	27
2.1. Definiciones de gestión educativa.....	27
2.2. Características de la gestión.....	28
2.3. Tipos de gestión.....	30
2.4. Ámbitos de gestión docente.....	31
2.4.1. <i>Ámbito de la gestión legal.</i>	31
2.4.2. <i>Ámbito de la gestión del aprendizaje.</i>	32
2.4.3. <i>Ámbito de la gestión de planificación.</i>	33
2.4.4. <i>Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.</i>	34
3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	36
3.1. Definiciones de estrategias.....	36
3.2. Tipos de estrategias.....	38
3.2.1. <i>En la gestión legal.</i>	38
3.2.2. <i>En la gestión de la planificación institucional y curricular.</i>	40
3.2.3. <i>En la gestión del aprendizaje.</i>	41
3.2.4. <i>En la gestión del liderazgo y la comunicación.</i>	43
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA.....	45
2.1.- Diseño de investigación.....	46
2.2.- Contexto.....	46
2.3.- Participantes.....	47
2.4.- Métodos, técnica e instrumentos de investigación.....	48
2.4.1.- <i>Métodos.</i>	48
2.4.2.- <i>Técnicas.</i>	49
2.4.2.1.- <i>Técnicas de investigación bibliográfica.</i>	49
2.4.2.2.- <i>Técnicas de investigación de campo.</i>	49
2.4.3.- <i>Instrumentos.</i>	50
2.5.- Recursos.....	50
2.5.1.- <i>Humanos.</i>	50
2.5.2.- <i>Materiales e institucionales.</i>	50
2.5.3.- <i>Económicos</i>	51
2.6.- <i>Procedimiento.</i>	51
2.6.1.- <i>Orientaciones para el acercamiento a los centros educativos.</i>	51
2.6.2. <i>Orientaciones para la aplicación del cuestionario y registro de observación.</i>	52

CAPÍTULO 3. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	54
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	55
3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	55
3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	57
3.1.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente	59
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular	61
3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	61
3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	63
3.2.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	65
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión	67
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje	67
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	67
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	69
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	71
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	73
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	73
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	80
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	84
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	89
3.4.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	89
3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	92
3.4.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	94
3.5. Desempeño profesional del docente (análisis global)	96

CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA	102
4.1. Conclusiones	103
4.2. Recomendaciones	104
4.3. Propuesta.....	105
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	110
6. ANEXOS.....	124
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	124
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	125
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	128
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	132

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1, Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	55
Tabla 2, Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	57
Tabla 3, Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente	59
Tabla 4, Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	61
Tabla 5, Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	63
Tabla 6, Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	65
Tabla 7, Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	67
Tabla 8, Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	69
Tabla 9, Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso	71
Tabla 10, Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	73
Tabla 11, Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	75
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.....	77
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.....	79
Tabla 14, Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	80
Tabla 15, Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	81
Tabla 16, Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	82

Tabla 17, Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	83
Tabla 18, Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	84
Tabla 19, Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	85
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	87
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	88
Tabla 22, Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador	89
Tabla 23, Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente .	92
Tabla 24, Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	94
Tabla 25, Desempeño profesional del docente (análisis global).....	96
Tabla 25, Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	98
Tabla 27, (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	99
Tabla 28, COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES	100

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	55
Ilustración 2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	57
Ilustración 3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente	59
Ilustración 4, Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	61
Ilustración 5, Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	63
Ilustración 6, Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	65
Ilustración 7, Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	67
Ilustración 8, Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	69
Ilustración 9, Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso	71
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.....	73
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.....	75
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.....	77
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.....	79
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.....	80
Ilustración 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.....	81

Ilustración 16, Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	82
Ilustración 17, Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	83
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	84
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	85
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	87
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	88
Ilustración 22, Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	90
Ilustración 23, Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	92
Ilustración 24 Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	95
Ilustración 25 Desempeño profesional del docente (análisis global).	96
Ilustración 26 Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	98
Ilustración 27 (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	99
Ilustración 27 COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES	100

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene por objetivo determinar el desempeño de los profesionales en Ciencias de la educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis en la escuela de educación básica “San Francisco de Peleusí de Azogues”, del cantón Azogues, provincia del Cañar. Las técnicas utilizadas fueron la observación ya que es una técnica, muy utilizada en el campo de las ciencias humanas así también se aplicó la técnica de 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, gestión docente

ABSTRACT

The present investigation 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 school of basic education "San Francisco de Peleusí de Azogues", 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: educational performance, educational management, strategies, educational management

INTRODUCCIÓN

Es cimiento fundamental la educación para alcanzar el desarrollo integral de los pueblos, razón por la que es necesario monitorear su estado, nivel y calidad. 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 o propósito fundamental de 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 la escuela de educación básica "San Francisco de Peleusí de Azogues", año lectivo 2013- 2014."

La escuela de educación básica "San Francisco de Peleusí de Azogues", del sector urbano, esta institución se constituye el 5 de Junio de 2013, con Resolución N° 023-UIE-CEZ-6 debido a la unificación de las escuelas "UNESCO" y "CIUDAD DE AZOGUES", las mismas que han venido laborando de manera independiente por más de cincuenta años, la misma que en la actualidad consta de un número significativo de estudiantes y docentes, contando con ocho años de educación básica, de primero a octavo, cada año con tres paralelos y un total de 650 estudiantes; 32 profesores; la cual no ha contado con ningún tipo de investigación realizada a diferencia de la actual implementada.

En la presente investigación su importancia parte de los resultados y conclusiones que facilitarán a la universidad en 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 necesarias 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 permiten elevar el nivel de calidad de los docentes especialmente en aquellas dimensiones con valores críticos en los centros educativos sujetos a la investigación.

Es factible la investigación ya que nunca antes se ha realizado un estudio de esta magnitud, por lo que el desarrollo del presente trabajo es favorable ya sea para los docentes como para los administrativos. El conocimiento teórico de lo que significa el desempeño docente, la gestión educativa, y las estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente;

conjugado con los datos procesados luego de la tarea investigativa permiten al investigador ensamblar lo teórico con lo real y más aun con el escenario local, identificar y comprender su importancia, concebido como un indicador de la calidad de vida del discente y docente al interior del establecimiento educativo, de la convivencia.

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.

Por lo que en el *Capítulo 1, marco teórico*; es el referente teórico de la investigación en donde se tratan temas como el desempeño docente, gestión educativa, y estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente, en el *Capítulo 2 se habla de la metodología* de estudio realizada en el presente trabajo de tesis, en el *Capítulo 3, Resultados análisis y discusión de los resultados* obtenidos en las investigaciones de campo planteadas, como al medir el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, desempeño profesional en el ámbito de la gestión, y el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, y en el *Capítulo 4 se desarrolla las conclusiones, recomendaciones y propuesta*, seguido de las referencias Bibliográficas y Anexos.

Por lo tanto, se establece que los docentes deben tener presente la complejidad del desempeño docente y de la necesidad de desarrollar de forma eficiente, eficaz todas y cada una de las dimensiones por cuanto en la investigación se ha encontrado que existe deficiencia significativa en las diferentes estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1 Desempeño docente

1.1.- Definiciones de desempeño docente

Según Ralph Tyler (1999) define al desempeño docente como “el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”

De acuerdo al autor antes mencionado lo que se espera como buen desempeño docente en una determinada institución educativa es que la labor docente, se cumpla con eficacia el logro de competencias de todas las áreas curriculares, que se implemente estrategias para identificar potencialidades, fortalecer capacidades y que sobre todo se alcance con todos los objetivos propuestos en cada año lectivo.

A su vez el autor Cronbach (1999) manifiesta que el desempeño docente es “la recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”

De acuerdo a lo mencionado anteriormente por Cronbach el desempeño docente es un proceso permanente, sistemático y estructurado, que debe desarrollarse rigurosamente a través de diferentes actividades que aseguran la obtención de información objetiva, válida y confiable misma que declare que la recogida y uso de la información es de gran importancia para la toma de decisiones de un buen docente.

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 (Saavedra, 2012, p. 18).

Las capacidades, habilidades y actitudes que todo docente debe reunir está en el dominio; el mismo que es un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes, en todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza.

Para los docentes participantes en los diálogos, el desempeño docente es definido como una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro (Cuenca, Montero, Ames, y Rojas, 2011, pp. 33-34).

De acuerdo a lo que menciona este autor una de las dimensiones del desempeño docente son las relaciones interpersonales que los maestros establecen con sus alumnos, padres, directivos y comunidad, éste carácter relacional incluye desde el nivel de preocupación y

comprensión de los problemas sociales y familiares de los estudiantes hasta la flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión de los alumnos.

Según Chiroque (2006) cuando habla de desempeño docente manifiesta que:

El desempeño hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la evaluación del desempeño docente hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo. (Muñoz, 2010, p. 2)

De acuerdo a éste autor es el proceso de evaluación el que acredita el buen desempeño docente sin embargo no se debe olvidar que en la evaluación no solo es importante lo que se está evaluando y los instrumentos que se utiliza, sino también el tiempo de interacción comunicativa que se construye cuando se evalúa y el contexto de convivencia en el que se transcurre, debemos preocuparnos de cuanto queremos específicamente evaluar y de cuáles son los mejores instrumentos para ello, como así mismo del tipo de relaciones comunicativas que fluirán con docentes y estudiantes durante la evaluación.

En conclusión se puede decir que el buen desempeño docente o el trabajo docente en sí es una dimensión de la calidad educativa, lo cual debe a su vez ser operacionalizado en un conjunto de indicadores, el desempeño de los docentes es un indicador de insumo, el logro educativo de los estudiantes es un indicador de corto plazo y la inserción laboral es un indicador de largo plazo. Los resultados de la evaluación del trabajo docente constituyen un insumo fundamental para definir estrategias y programas encaminados a la actualización y superación docente. Se habla también de una planificación del desempeño, la revisión del mismo y la formación para de esta manera lograr la mejora permanente de su desempeño integral.

1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

La preocupación por la calidad educativa y la equidad en el servicio son dos tendencias que se han convertido en razón de ser del sistema mismo, la calidad entendida en sentido amplio, no sólo referida a los resultados de aprendizaje, sino, con la eficacia en el desempeño docente, para lo que se incluye algunos aspectos como:

- Relevancia y pertinencia, entendidas como la adecuación de la educación respecto a las necesidades de los alumnos a los que se dirige y de la sociedad en que se sitúa.
- Eficacia interna y externa a corto plazo, que incluyen el acceso de todos los destinatarios a la escuela (cobertura), su permanencia en ella (lo opuesto a la deserción), y su egreso con los niveles de aprendizaje previstos.

- La eficacia externa de largo plazo o impacto, o sea la asimilación duradera del aprendizaje y su aplicación en comportamientos provechosos en la vida adulta.
- La suficiencia de los recursos disponibles en las escuelas y la eficiencia de su uso.
- La equidad, en el sentido de la existencia de apoyos especiales a quienes lo requieran, para que todos alcancen los objetivos.
- El compromiso con la calidad en el servicio educativo exige profesionales de la educación preparados para innovar en su práctica; sólo con una estrategia de formación enfocada a ello, aparte de otros esfuerzos, se podrá mejorar el servicio prestado. (Rodríguez, 2010, pág. 8)

1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

1.2.1.1.- Formación inicial

La formación 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 (Sanchez, 2005).

De acuerdo a lo que nos indica éste autor la formación inicial se da con el fin de afrontar los retos del sistema educativo y adaptar las enseñanzas a las nuevas necesidades formativas, los docentes de cada una de las enseñanzas deberán estar en posesión de la titulación académica y la formación pedagógica adecuada.

En este sentido, Marcelo (1995) establece ocho principios básicos en la formación del profesorado como disciplina, cito uno de ellos: ha de ser concebida como un continuo, como un proceso que, aunque compuesto por fases diferenciales mantenga unos principios éticos, didácticos y pedagógicos comunes, independientemente del nivel de formación del profesorado al que nos referimos (Márquez, 2009).

Según, el autor antes mencionado en este artículo se reflexiona en torno a la formación del profesorado, tanto inicial como permanente, se justifica la necesidad de un aprendizaje del profesional de secundaria que se aleje de la formación estrictamente disciplinaria, apostando por un sistema curricular en la formación inicial que tenga como eje los temas psicopedagógicos, y en el cual los docentes puedan adquirir (recibir) una visión holística y crítica de las materias, a partir del conocimiento y la reflexión sobre la teoría y la práctica.

Un principio básico para la formación del profesorado es el de la indagación-reflexión, la indagación reflexiva es una estrategia para entrenar al profesor, no sólo en formación sino

también en ejercicio, a que sea consciente de la problemática de su práctica de enseñanza, ya que analiza las causas y consecuencias de la conducta docente más allá del aula (Márquez, 2009).

Lo indicado sobre la reflexión se ha convertido en una de las habilidades fundamentales de un profesor y por tanto, un ámbito relevante para su formación, se destacan tres grandes tradiciones: enseñanza reflexiva, práctico reflexivo y de indagación crítica, los profesores deben asumir su condición de aprendices permanentes y adoptar una práctica constante de análisis crítico respecto de su trabajo docente.

La reflexión se ha convertido en una de las habilidades fundamentales de un profesor y por tanto, un ámbito relevante para su formación, se destacan tres grandes tradiciones: enseñanza reflexiva, práctico reflexivo y de indagación crítica, los profesores deben asumir su condición de aprendices permanentes y adoptar una práctica constante de análisis crítico respecto de su trabajo docente.

Se reconoce universalmente que hay que preparar a las personas que se van a hacer cargo de la educación de los niños y de los jóvenes, educación que hoy trae demandas mucho más complejas, desde la pedagogía y desde las investigaciones sobre la enseñanza, sobre la educación y su calidad, se considera que es tremendamente importante el período en el que se prepara a las personas que van a ser docentes. (Ávalos, 2002)

Según Beatrice Ávalos (2002) destaca, la formación permanente tendría que realizarse a partir de la reflexión de los docentes acerca de su propia acción, de manera que permita examinar las teorías implícitas, los propios esquemas de funcionamiento, las actitudes, realizando un proceso constante de autoevaluación que oriente el desarrollo profesional, todo ello sobre la base de que el profesorado es constructor de conocimiento pedagógico a través de la práctica educativa de forma individual y colectiva.

En ese marco, entendemos por formación el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función; en este caso, la docente, tradicionalmente, se otorgó el monopolio de la misma a la formación docente inicial (Cayetano, 2003).

De acuerdo a lo expuesto por el autor anterior afirma que como la educación a lo largo de toda la vida exige que el personal docente actualice y mejore sus capacidades didácticas y sus métodos de enseñanza, es fundamental y necesario establecer estructuras, mecanismos y programas adecuados de formación del personal docente mismos que sepan enseñar lo que necesita la sociedad, de aquí la necesidad de que en la universidad se enseñe a los profesores a educar, para que los estudiantes aprendan a aprender.

1.2.1.2.- *Capacitación docente.*

No es suficiente que un maestro haya concluido satisfactoriamente su formación inicial en una universidad, instituto tecnológico o escuela normal, es necesario que se actualice permanentemente y participe en programas de capacitación que le permitan mantenerse al día en los enfoques educativos, metodologías y didácticas, como también en los avances de la ciencia y la tecnología en diferentes campos relacionados con la educación. (Herdoiza, 2012)

Según el autor antes mencionado manifiesta que esta exigencia requiere que los docentes a cargo de la educación de la niñez y la juventud desarrollen la enseñanza de su disciplina a partir de un adecuado diseño curricular, organización anticipada de contenidos, estrategias y técnicas de enseñanza, por lo tanto esto exige que los docentes estén en constante capacitación e innovación de cada uno de los cambios en el acontecer de la educación.

Hoy en día, es vital que los docentes se capaciten que sus conocimientos satisfagan las necesidades de las nuevas generaciones, por lo anterior, la psicología como la ciencia que estudia el comportamiento ve la capacitación como el medio por el cual el docente va a adquirir aprendizaje y nuevas habilidades que posteriormente con la práctica se convertirán en competencias que transmitirá a sus alumnos (Moreno, 2009).

De acuerdo a éste autor la capacitación del docente no sólo tiene que apuntar a la adquisición de habilidades y conocimientos sino también a la capacidad de abstracción, inducción, deducción, análisis y síntesis, comprometiendo de ésta manera a los estudiantes para que se involucren más en su desarrollo tanto profesional como personal.

Promover la necesidad del cambio, es decir, la superación de los paradigmas contradictorios con el enfoque humanista, constructivista y socialmente comprometido del currículo nacional, en consecuencia, orientar hacia la atención de las necesidades y expectativas de los educandos, sus familias y su comunidad, preparando a las nuevas generaciones para enfrentar cambios acelerados en el campo científico y tecnológico, así como para ser actores comprometidos del desarrollo social.. (Magdalena, 2012).

Según éste autor, la capacitación debe constituirse en una herramienta útil en manos de los docentes, para ello debe tener muy en cuenta los procesos reales y cotidianos de su práctica y sus nuevos retos, de modo que puedan comprender los mensajes y aplicar sus aprendizajes para resolver problemas que se les presenten en su tarea diaria.

En el rubro de capacitación docente se encuentra una queja constante de los docentes sobre los cursos que les son impartidos, pues según su visión, estos carecen de un

verdadero sentido que oriente su desempeño laboral, debido a que la política educativa para la educación básica no comprende propuestas específicas para las escuelas multigrado. (Torres, 1999)

Por lo anterior expuesto por estos autores, se da lugar a optar por algunas propuestas como la de un diseño de un modelo educativo flexible y adecuado a las condiciones de trabajo de las escuelas multigrado, realizar una reconversión de las concepciones de los maestros acerca de la enseñanza y el aprendizaje a partir del fomento de la reflexión sobre la práctica docente.

La formación, preparación para la tarea o capacitación es un proceso que se inicia en un momento dado, cuando un sujeto comienza a capacitarse para la formación docente pero que continúa a lo largo de toda su carrera como una necesidad emergente de los procesos de trabajo para los que debe continuamente prepararse. (Lozano, 1992, pág. 1)

De acuerdo a lo tratado por Lozano se hace necesario considerar cambios sustanciales y acciones orientadas al mejoramiento de la calidad educativa, que facilite el proceso enseñanza-aprendizaje y permita ofertar un servicio de alto nivel académico, indica que los docentes debemos tener una capacitación continua la misma que nos lleve a inducir nuevas motivaciones y actitudes profesionales.

Si bien nos queda muy claro de acuerdo a todas estas citas sobre la capacitación docente es que éste se enfoca directamente en el mejoramiento del desempeño docente, mejorando el proceso educativo, contribuyendo positivamente en la formación de profesionistas de excelencia, capaces de responder de manera efectiva y específica a las necesidades que todas las personas que intervienen en el proceso educativo: directivo, administrativo, docente, estudiantes y padres de familia lo requieran para fomentar el trabajo multidisciplinario y colaborativo y así todos remar a una misma dirección y llegar juntos a la meta, una educación con excelencia.

1.2.2. Motivación.

La motivación escolar es un proceso general por el cual se inicia y dirige una conducta hacia el logro de una meta, éste proceso involucra variables tanto cognitivas como afectivas: cognitivas, en cuanto a habilidades de pensamiento y conductas instrumentales para alcanzar las metas propuestas; afectivas, en tanto comprende elementos como la auto valoración, auto concepto, etc., (Antonijevic, 1987).

De acuerdo a lo anterior expuesto la motivación es el proceso mediante el cual los seres humanos logramos cumplir nuestros sueños y metas ya sean estas de asuntos personales o profesionales.

La motivación de los profesionales de la educación se puede conceptualizar como el interés profesional y el entusiasmo que una persona muestra hacia el logro de metas individuales y de grupo en una situación de trabajo (Rempe, 1980).

Según este autor los docentes tenemos que demostrar un gran interés por todas las actividades que realizamos en nuestras aulas, ya que la motivación que aplicamos los docentes le permite al alumno interesarse más por los contenidos de las asignaturas.

No obstante, sí hay una serie de factores concretos y modificables que contribuyen a la motivación de los alumnos y que los profesores pueden manejar mediante sus actuaciones y mensajes. Dichos factores modificables se refieren, por ejemplo, al nivel de involucramiento de los alumnos en la tarea, al tono afectivo de la situación, a los sentimientos de éxito e interés, así como a las sensaciones de influencia y afiliación al grupo (Arends, 1994). De esta forma, la motivación escolar se encuentra ligada de manera estrecha al ambiente de aprendizaje imperante en el aula (sus propiedades, procesos, estructuras y clima) (Díaz, 2003).

Según este autor sí existe factores concretos y modificables mismos que contribuyen a la motivación de los alumnos y ésta motivación debe ser considerada tanto al inicio como durante el desarrollo de los cursos.

Para Sánchez (2000) en el asesoramiento educativo se pueden identificar dos dimensiones: la primera, tiene un carácter básicamente cognitivo y tiene que ver con el proceso de resolución de problemas propio del asesoramiento y la segunda, que tiene que ver con la creación de una relación favorecedora del trabajo conjunto, éste autor le atribuye un carácter motivacional y emocional (Carretero, 2003).

Lo mencionado anteriormente por el autor el alumnado se motiva más y mejor cuantas mayores y mejores experiencias vive en el aula, no se trata de motivar a los estudiantes, sino más bien, de crear un ambiente que les permita motivarse a sí mismos.

Habitualmente cuando se habla de motivación se suele hablar de condiciones personales, como si estar motivado dependiera exclusivamente de la persona, del modelo mental que utiliza, sin tener en cuenta que también depende de las condiciones del entorno y de las relaciones interpersonales que en este entorno se desarrollan. Por eso no nos comportamos de la misma manera si estamos en un ambiente ilusionante y divertido que en un ambiente deprimente, donde todo parece estar determinado y donde no se cree en la posibilidad de cambio (Bentley, 1980).

Con lo antes expuesto Bentley la motivación depende de las condiciones del entorno y de las relaciones interpersonales que se desarrollen en el mismo, así si los docentes creamos un ambiente ilusionante y divertido los alumnos se motivarán por participar y aprender.

Finalmente se concluye que la motivación y el aprendizaje guardan una íntima relación, la motivación es una necesidad básica a la clase ya que con un buen clima en la misma y con la actuación positiva continua de los profesores junto con sus alumnos se hace posible ese buen clima escolar dando lugar a una convivencia armónica, motivada y solidaria entre todos los que forman la clase.

1.2.3. Relación profesor-estudiante

El proceso de enseñanza aprendizaje no puede ser eficiente si no existe una buena relación entre los binomios profesor-alumno, alumno- profesor y alumno- alumno, pues de estos surge la confianza necesaria para que el alumno tenga la mejor disposición de aprender al sentirse motivado por el ambiente que lo rodea por lo que el profesor debe estar plenamente consciente de su rol, de aquí la importancia que el profesor sea una persona psíquicamente estable, ubicarse al nivel de los jóvenes para comprender su realidad, conocer sus intereses, sus capacidades y limitaciones, para guiarlos a que puedan desarrollarse de la mejor manera posible para beneficio propio y de la sociedad a la que pertenece. (Aldea, 2007, págs. 28-29)

De lo planteado por el autor el proceso de enseñanza- aprendizaje se da de forma correcta y significativa siempre y cuando se mantenga una relación entre los binomios profesor-alumno, pues allí se da la confianza necesaria para que el alumno tenga una mejor disposición de aprender.

El tema de las relaciones humanas y el ambiente dentro de la escuela ha estado sustraído de nuestra atención, quedando en el olvido el hecho de que la relación entre el maestro y el alumno, mediada por el conocimiento, es una relación humana de carácter intersubjetivo (Onetto, 2003) .

Según este autor las relaciones humanas y sobre todo la relación entre profesor_ alumno en el proceso de enseñanza- aprendizaje debe darse de forma correcta y significativa siempre y cuando la relación profesor-alumno dentro del aula no se pueda reducir a una fría relación didáctica ni a una cálida relación humana; ambas dimensiones van unidas, se entrelazan y son indistinguibles en la misma situación educativa.

Le plantean que en las últimas décadas se ha desarrollado un creciente interés por el estudio del clima organizacional, asociado a su inclusión como indicador de la calidad de la gestión de las organizaciones y, como uno de los elementos básicos para potenciar procesos de mejoramiento al interior de éstas. (Cols, 2006).

De acuerdo a estos autores en las últimas décadas se ha dado un interés mucho más profundo al clima organizacional dándole un aporte significativo a la relación entre el maestro y el alumno ya que entre los dos se intercambian los mensajes mismos que permiten la buena relación.

Un clima laboral favorecedor del desarrollo de la comunidad docente se caracteriza por un ambiente distendido, de confianza y de aceptación de las ideas divergentes, de la evaluación y de la crítica. (Muñoz, 2005)

Según estos autores la relación profesor-alumno aparece como un espacio interpersonal donde se viven experiencias morales, en el cual los alumnos aprenden valores viviéndolos y haciéndolos propios, interiorizándolos a partir de su experiencia relacional, hablamos de la enseñanza-aprendizaje de valores en y desde la totalidad de la experiencia entre el maestro y los alumnos.

De acuerdo con Rosa (2004, p. 20), “una situación de enseñanza aprendizaje es el resultado de la conjunción de varios sistemas: a) el sistema profesor; b) el sistema alumno, y c) el espacio de interacción en el que se desarrollan las operaciones de los dos anteriores” (Rosa, 2004, p. 20).

De acuerdo a esta autora la situación de la enseñanza aprendizaje es el resultado de una excelente relación entre el profesor y el alumno ya que de la misma depende alcanzar las metas propuestas por las dos partes el enseñar y el aprender.

Por lo antes visto se puede apreciar en éste tema la importancia de la relación entre profesor alumno en el proceso enseñanza aprendizaje ya que de la misma depende los resultados favorables o desfavorables que puede obtener el profesor con su grupo de estudiantes, se hace muy imprescindible una buena comunicación siendo el profesor el que debe facilitar al alumno el aprendizaje, en un clima de intercambio, manteniendo un ambiente de fraternidad, respeto mutuo, amplia comunicación alumno-profesor, y entre compañeros de aula, que favorezca el buen entendimiento y la motivación de las mismas por la actividad que realizan.

1.2.4. Relación familia-escuela.

Argumenta así Gubbins con respecto a la familia que: constituye el ambiente más significativo para la vida y desarrollo de los niños; es el primer grupo de pertenencia donde se desarrolla la persona, es donde los niños aprenden y hacen suyos sentimientos, conocimientos, valores y creencias que les sirve de pauta para orientar su propio

comportamiento, elección y decisiones con respecto a los otros y a su propia persona (Gubbins, 2003, p. 24).

Según este autor la familia es el ambiente más significativo para la vida y desarrollo de los niños, de aquí los niños aprenden y hacen suyos sentimientos, conocimientos, valores y creencias que les sirven de pauta para orientar su propio comportamiento.

Nadie más que los padres conocen mejor la personalidad de su hijo, sus gustos, intereses y/o necesidades y son los únicos que ven al niño como persona. No como alumno, cliente, consumidor de enseñanza o futuro profesional, sino como persona única, irreplicable, valiosa en sí y por sí misma (Bonilla, 2005, p. 7)

De acuerdo a este autor son los padres los que ven a su hijo como persona ya que conocen su personalidad, gustos, intereses y/o necesidades, los valoran como seres únicos e irrepetibles y no como alumnos, clientes o consumidores de enseñanza.

En investigaciones como las (Rivera, 2008) plantean que:

La necesidad de diseñar y establecer "alianzas" entre la familia y la escuela, que les permitan enfrentar conjuntamente los retos actuales de la educación y la formación de los jóvenes en contextos socioculturales y económicos que se presentan cada vez más complejos y cambiantes.

Considerando el criterio antes expuesto se debería diseñar y establecer alianzas entre la familia y la escuela, mismas que permitan enfrentar conjuntamente los retos actuales de la educación para que la formación de los niños y jóvenes se dé en un clima de comprensión y entendimiento.

Otro autor que llama la atención sobre la necesidad de vincular la familia en la gestión educativa es Chomsky. Para él, la escuela:

Debería estar estrechamente implicada en la gestión del sistema educativo y en el día a día de las escuelas. Tendría que conocer lo que están haciendo sus hijos para poder planificar cómo los ayudan y cooperar con los profesores. Y sobre todo, los padres deberían pasar mucho tiempo con sus hijos y dar un valor educativo a esos momentos. (Chomsky, 2007)

Según este autor debe existir una estrecha relación entre la familia y la escuela ya que esto les permitirá a los padres de familia conocer muy de cerca que están haciendo sus hijos de modo que ellos también puedan ayudar y cooperar con los docentes en el proceso enseñanza aprendizaje.

Otro llamado a fomentar la participación de la familia en las gestiones educativas lo realiza, también desde la ciudad de Medellín, la ONG Corporación Región, la cual, interesada en reconocer:

Las nuevas dinámicas sociales derivadas de los cambios sociales, culturales y políticos que afectan a los jóvenes en nuestro medio, identifica la participación en todas sus formas como uno de los temas centrales en las investigaciones sobre jóvenes y, por esta misma vía, plantea la importancia actual de las investigaciones sobre el tema de la participación de las familias en los procesos y espacios educativos (Región, 2000)

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 de los estudiantes.

Concluyendo lo antes expuesto anteriormente se dice que la educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, así como la representación de éste en la vida escolar, las relaciones entre padres y maestros tienen que ser cordiales y amistosas para poder llegar a un acuerdo en cuanto a objetivos, criterios de educación y trato con los niños, con el fin de que disfruten de su infancia y construyan una personalidad equilibrada, en definitiva, la colaboración que se establezca entre la familia y la escuela debe tender a convertir a estos dos contextos en comunidades de prácticas educativas compartidas.

1.2.5. Organización institucional

Una organización institucional es una organización social, la define como: un organismo social con una geografía, una ordenación del tiempo y de las responsabilidades, con objetivos a alcanzar y medios racionales para tal fin, todo regulado por códigos y normas de naturaleza explícita e implícita. (Castillo D. , 2010)

Según este autor una organización es un organismo social que tiene su geografía, un tiempo ordenado y responsabilidades para cada uno de sus miembros, de tal modo que todos cumpliendo con sus obligaciones se logre alcanzar los objetivos propuestos por toda la organización educativa.

La escuela es la comunidad organizada básica de educación y es a este nivel donde hay que tratar los problemas y las posibilidades de la innovación del currículum (Stenhouse, 1984, pág. 222)

De acuerdo a este autor cada organización tiene una disciplina de actividad y más aún la educativa misma que tiene una compleja estrategia cuya finalidad es cambiar las creencias, actitudes y valores, en tal forma que éstas puedan adaptarse mejor a las nuevas tecnologías, mercados y retos.

El Desarrollo Organizacional Educativo (D.O.E.) es una de las estrategias de cambio planificado de carácter normativo, o sea, se apoya en valores democráticos humanistas, conduce a la participación y cohesión grupal, permitiendo el crecimiento personal y la utilización de las potencialidades del individuo dentro de la organización (Moscópulos, 1994, pág. 268)

Según este autor la organización educativa es una estrategia de cambio ya que con la misma se logra la participación y cohesión grupal permitiendo de este modo el crecimiento personal y a la vez el logro de metas en una institución educativa.

La cultura de la organización se puede definir como un patrón de conducta desarrollado por una organización conforme va aprendiendo a enfrentar su problema de adaptación al exterior e integración interior, que ha funcionado lo bastante bien como para ser considerado válido y enseñado a los miembros nuevos como la forma correcta de percibir, pensar y sentir (Schein, 1985, pág. 9)

La cultura según Schein, refleja el origen y dinámica en la que se fundamenta la imagen institucional, bastando por especificar necesariamente que la expresión que el entorno percibe, es el resultado de la confrontación del mundo cultural de los clientes, proveedores, así como de los diferentes miembros de la organización.

Una organización es un conjunto colectivo con límites relativamente fijos e identificables, con una ordenación normativa, con un sistema de autoridad jerárquico, con un sistema de comunicación, y con un sistema de miembros coordinado; este conjunto colectivo está formado por una base relativamente continua dentro de un entorno que le rodea y se dedica a acciones y actividades que normalmente tienen una meta final u objetivo, o una serie de metas finales u objetivos (Weinert, 1987)

Según este autor una organización es un conjunto de las disposiciones oficiales de carácter general y de medios particulares de acción por cuya virtud se establecen y aplican los principios, las leyes y prácticas porque se rigen las escuelas en general.

1.2.6. Políticas educativas.

Una de las aportaciones más valiosas que las instituciones académicas pueden hacer en este sentido, es definir los problemas sociales y formular o analizar las políticas educativas

con base en el conocimiento derivado de la investigación rigurosa y sistemática. (Flores, 2009)

Según este autor hablar de política educativa es hablar de un conjunto de variables y dimensiones complejas y diversas, que actúan en diversos niveles.

Por otro lado, y sin que el propósito fundamental para la institución o para los integrantes del área de investigación antes mencionada sea influir directamente en las decisiones acerca de la política educativa nacional, conviene traer a la discusión los planteamientos hechos por Reimers y McGinn (2000), acerca de que la producción “masiva” de información generada en el ámbito educativo no ha servido para introducir cambios significativos en los patrones de toma de decisiones.

De acuerdo con estos autores las políticas educativas son cursos de acción por medio de los que se pretende impulsar determinados programas e iniciativas, con el fin de resolver problemas específicos de la educación.

Por supuesto que no hay que olvidar que, con frecuencia, la formulación de políticas educativas tiene que tomar en cuenta factores de tipo político, económico y social que no siempre se corresponden con el carácter científico de la investigación educativa (Flores, 2009)

Según este autor existe una separación entre las ideas y la acción pública en materia de educación, en otras palabras, la insuficiente interacción entre los especialistas y los que toman las decisiones acerca de las políticas educativas provoca que, en muchas ocasiones, éstas se realicen sin emplear suficientemente el conocimiento.

Según sostiene Fernández se lo “utiliza para aludir a ciertas normas que expresan valores altamente protegidos en una realidad social determinada”. (Fernandez, 1998, pág. 13)

De acuerdo con éste autor en general tienen que ver con comportamientos que llegan a formalizarse en leyes escritas o tienen una fuerte vigencia en la vida cotidiana” desde esta perspectiva el concepto de institución se lo utiliza como sinónimo de regularidad social.

Siguiendo a Nicastro indica que: “la historia institucional tiene un registro en la cultura, matriz compartida de representaciones, concepciones, valores, normas que dan cuenta de un sistema de significaciones desde las cuales se interpreta la vida cotidiana” (Nicastro, 1997, pág. 27)

Según este autor las políticas educativas operan como un criterio organizador de la vida de las organizaciones mismas que indican o dan pautas, establecen prioridades, proponen estrategias, etc.

De acuerdo a todo esto se ha llegado a la conclusión de que las políticas educativas son un conjunto de variables y dimensiones complejas y diversas que actúan en diferentes niveles, es la toma de decisiones de algunos ámbitos administrativos, las políticas educativas se las debe revisar desde las prácticas docentes de forma que se puedan percibir de una manera más clara los proyectos políticos, culturales y sociales, sobre los que sustentan.

1.3. Características del desempeño docente.

“Creo un clima de confianza entre mis colegas, porque siempre digo a la persona lo que necesita mejorar en cuanto a nuestra labor, así como yo escucho y pongo en práctica las sugerencias que me dan” (Pucallpa, 2011)

Según este autor para él, el clima de confianza que mantiene con sus colegas es una pauta para mejorar la labor educativa, ya que entre todos los docentes se organizan y buscan así ayudarse entre todos y hacer una buena labor en la educación.

“Lo principal profesor con cualidades, preparado, dinámico que responda a su objetivo, que tenga una forma de enseñarlo todo con metodología activa” (Pucallpa, 2011)

De acuerdo a este autor el profesor debe estar preparado para la tarea de enseñar, ser dinámico y que sobre todo en sus objetivos esté como prioridad la eficiencia en la labor de enseñanza y aprendizaje.

Nuthall (2004), dice que los docentes debemos tener un compromiso apasionado de hacer lo mejor para los estudiantes; amor por los niños desarrollado en relaciones cálidas y preocupadas. (Ruiz, 2013)

Según este autor los docentes debemos estar comprometidos con la tarea de enseñar, de hacer lo mejor para con los estudiantes manteniendo relaciones amistosas y preocupadas.

El uso de una variedad de modelos de enseñanza-aprendizaje, un estilo de trabajo en colaboración con los colegas; práctica reflexiva (Nurhall, 1996, pág. 282)

De acuerdo a estos autores el desempeño docente se basa en modelos de enseñanza-aprendizaje, el estilo de trabajo en colaboración con los colegas y una magnífica práctica reflexiva.

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

Según este autor un docente ético y efectivo es aquel que logra sus objetivos los mismos que estén enfocados en el aprendizaje de sus estudiantes.

En conclusión podemos decir que el desempeño docente nos hace reflexionar a nosotros como docentes que en este mundo de cambios múltiples y certezas mínimas, no podemos ser estacionarios, ahora más que nunca implica estar en continua innovación, pues caso contrario seremos maestros del siglo veinte para niñez y juventud del siglo XXI, los maestros somos considerados una figura central en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que la calidad educativa estará siempre vinculada con la calidad de los profesores.

1.4. Desafíos del desempeño docente.

La profesionalidad del profesorado y la reestructuración de la escuela son las consignas más utilizadas para describir los esfuerzos para reformar la enseñanza y la escolaridad de modo que una y otra se centre más en las necesidades de los alumnos. (Darling-Hammond, 1997)

De acuerdo a estos dos autores los docentes no son responsables únicos de los resultados y de la calidad del sistema educativo, tampoco pueden asumir el desafío del cambio en forma aislada e individual, pero tienen un rol protagónico en la configuración de las experiencias de aprendizaje de los alumnos.

La esencia de toda filosofía es la filosofía de la educación” y es en este sentido que puede afirmarse que la educación que se plantea la sociedad hunde sus raíces en la propia sociedad y este hecho no es novedoso, sino que se remonta a la Antigüedad en donde se establecía las necesidades educativas. (Faure, 2007)

Los desafíos actuales de la sociedad, demandan del docente la demostración de una competencia profesional real, basada en un sólido dominio científico y la capacidad de ejercerla. Como consecuencia de ello, se vislumbraría una ruptura del paradigma de la repetición y transmisión de conocimientos por otro basado en las competencias que se construyen y transforman a partir del mercado de trabajo. (Careaga, 2007)

Según este autor en la actualidad la sociedad misma exige que los docentes demos una actitud profesional basada en un sólido conocimiento científico y la capacidad para ejercerla.

La formación ética en particular y la formación de la personalidad en general trascienden lo cognitivo, al respecto, nos parece pertinente retomar el concepto de «escuela total», que ya fuera presentado hace algunos años como concepto que puede ayudar en la búsqueda de caminos para enfrentar este nuevo desafío (Tedesco, 1995, p. 6)

De acuerdo a este autor hablar del desempeño docente es retomar el concepto de escuela total esto quiere decir que se refiere a una institución que contenga no sólo en infraestructura sus adecuadas comodidades sino también y lo más importante a la enseñanza impartida por sus educadores sea la más completa y significativa.

El papel que los educadores deben desempeñar en la labor de educar emocionalmente y de la autoestima como un factor que influye en el rendimiento escolar. (Saffie, 2000)

Según esta autora se refiere al papel de los docentes mismos que deben desempeñar una magnífica labor de educar tanto emocionalmente como de inculcar en sus alumnos la autoestima misma que influye en el rendimiento escolar.

Como conclusión de este tema sobre el desempeño docente se ha llegado a consumir que la función principal de un profesor es generar las condiciones para que los estudiantes aprendan, los docentes no debemos pensar que un buen profesor es quién domina los contenidos de la disciplina y sabe explicarlos claramente, y que si los alumnos aprenden o no depende de otras variables como la motivación, la capacidad, el tiempo dedicado etc. Sin embargo, la realidad de la enseñanza es más compleja, y en este sentido está que un buen docente es quién sabe demostrar, explicar, argumentar, pero, sobre todo, proponer estrategias y tareas que ayuden a los estudiantes a aprender.

1.4.1. Desarrollo profesional.

Durante la presente unidad se abordará el desarrollo personal como la experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación y directa

Las relaciones interpersonales y la toma de decisiones permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo para crecer y ser más humano. (Challa, 1992)

Según este autor las relaciones interpersonales y la toma de decisiones le permiten a uno conocer aspectos diferentes de uno mismo y de los compañeros para crecer individualmente como el grupo y llegar a ser más humanos.

Solé y Mirabet (1997) consideran que es una metodología sistemática y planificada, destinada a mejorar las competencias técnicas y profesionales de las personas en sus

puestos de trabajo, a enriquecer sus conocimientos, a desarrollar sus actitudes, a la mejora de sus capacidades y a enseñarles a aprender. (Mirabet, 1997)

De acuerdo a estos dos autores el desarrollo profesional nos da la oportunidad de mejorar las competencias técnicas y profesionales de todos y cada uno de nosotros en nuestros sitios de trabajo enriqueciendo los conocimientos y desarrollando nuestras actitudes.

Por su parte varios autores lo definen como un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente y futuro del empleado, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes. (Jackson, 2003)

Según estos autores el desarrollo personal es un conjunto de actividades mismas que ayudan a mejorar el rendimiento presente y futuro de todos los empleados, dando la oportunidad de aumentar su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Para T. Rodríguez Neira indica que:

El desarrollo profesional de los docentes constituye un proceso de autodeterminación basada en el diálogo colegiado, a medida que se implanta un tipo de comprensión compartida por los protagonistas, tanto acerca de las tareas profesionales como de los medios necesarios para llevarlas a cabo.

Según este autor el desarrollo profesional de los docentes forma un proceso basado en el diálogo con los estudiantes de tal manera que esta relación entre las dos partes permita que se lleve a cabo un excelente desarrollo personal de todos en sí.

Un proceso de búsqueda permanente de alternativas de crecimiento humano y técnico, de cualificación y actualización en áreas pedagógicas y en el desarrollo de destrezas. Implica un proceso colaborativo de innovación pedagógica, un compromiso personal con la propia superación y un compromiso social con la transformación educativa de la institución donde se desarrolla su labor. (Fernández, 2007, pág. 2)

Según este autor el tema del desarrollo personal es un proceso de búsqueda permanente de nuevas alternativas de crecimiento humano y técnico la cuales permitan el desarrollo de destrezas, esto implica un proceso colaborativo de innovación pedagógica, un compromiso social con la transformación educativa de la institución donde se desarrolla su labor.

Se concluye diciendo que en este tema señalando que el desarrollo personal es el afán de superación que nos motiva a avanzar hacia delante, el desarrollo personal es una preparación psicológica para emprender y conseguir nuestros proyectos en la vida mejorando sustancialmente nuestra calidad de vida, para obtener buenos resultados vamos a necesitar de una actitud positiva y de mucho esfuerzo ya que en la vida todo es esfuerzo

y dedicación de esta manera lograríamos tener unas excelentes relaciones interpersonales, actitudes positivas por nuestra parte y sobre todo objetivos realizados en nuestras diferentes áreas de trabajo.

1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Los ecosistemas sociales y humanos se caracterizan por ser una realidad permanentemente dinámica que encuentras u expresión en la tupida red de relaciones, sistemas de comunicación y tipos de encuentros entre sus miembros y el ambiente (Delgado, 1995, pág. 73)

Según este autor el trabajo comunitario tiene una importancia capital en los momentos actuales en nuestro país, ya que es ella la portadora del encargo social consistente en formar las nuevas generaciones en el espíritu del amor y el trabajo, la solidaridad humana y la justicia social, pero este encargo se vería muy limitado si no concurren otros factores que tienen incidencia en la educación de los niños y jóvenes, o sea la familia y la comunidad.

Se sostiene que el desarrollo de la persona tiene lugar en entornos sociales inmediatos o microsistemas como la familia y la escuela y que estos a su vez se ven fuertemente influenciados por otros entornos sociales mediatos o mes o sistemas como la comunidad local. (Bronfenbrenner, 1987, pág. 7)

De acuerdo a este autor el desarrollo de la persona tiene su oportunidad en entornos sociales inmediatos o microsistemas es decir la familia y la escuela y que estos a su vez están influenciados por los entornos sociales mediatos mismos que se refieren a la comunidad en sí.

En la revisión bibliográfica emprendida por Purkey y Smith(1983)sobre las características de las "escuelas eficaces" entre las variables que aparecen destacadas con un mayor nivel de frecuencia como indicadores de calidad figuran: a) el establecimiento de buenas relaciones con la comunidad y apoyo por parte de ésta, a las actividades de la escuela y b)las relaciones estrechas con las familias y la participación de las mismas en la acción educativa de la escuela. (Smith, 1983)

De acuerdo a estos dos autores las escuelas eficaces son aquellas que aparecen con un mayor nivel de frecuencia con indicadores de calidad como el establecimiento de buenas relaciones estrechas con las familias y la participación de las mismas en la acción educativa de la escuela.

Fortalecer la relación escuela, familia comunidad es un proceso que demanda esfuerzo, dedicación y planificación, no es fácil de lograr y tenemos mucho que aprender en este aspecto ya que si observamos objetivamente es uno de los aspectos que más falla en la realidad de las instituciones y cada vez es más difícil lograr que las familias lleguen a la escuela y demuestren voluntad y compromiso para trabajar en conjunto en beneficio de los y las niñas. (Mora, 2010)

Según esta autora el fortalecer la relación escuela, familia y comunidad siempre ha sido un proceso que demanda esfuerzo, dedicación y planificación, no es fácil el lograr por eso debemos fijarnos bien en cada uno de los aspectos que se tiene falla en la realidad de cada institución para de este modo lograr la superación de dichas debilidades y lograr así las mejores relaciones.

“Toda escuela debe ser considerada y organizada como una comunidad orgánica de vida y de trabajo en la cual colaboran maestros, padres y alumnos” (Soto, 2000, pág. 49)

Según este autor toda institución educativa debe ser considerada como una comunidad en la misma que se goce de buenas relaciones interpersonales y de grupo, es decir que toda la comunidad educativa participe: padres, maestros y alumnos.

Concluimos en este tema acotando que en la relación escuela, familia y comunidad lo más importante es que se busca llegar a un consenso acerca de qué, cómo y para qué se aprende, se debe establecer un nuevo pacto entre la escuela, la familia y la comunidad centrada en los procesos pedagógicos y en los aprendizajes a la vez que se debe fomentar las buenas relaciones humanas entre todos los miembros de la comunidad educativa, los padres de familia, sabios y líderes comunales deben participar en los procesos de aprendizaje, enseñando lo que saben y ejerciendo el rol de vigilancia del servicio educativo.

1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

Como apunta Montero (1991), desde el paradigma mediacional centrado en el pensamiento del profesor habrá que hablar de estilos de enseñanza “cognitivamente orientados”, que podemos encontrar englobados bajo el constructo teórico “perspectivas docentes”.

Según este autor se debe hablar de estilos de enseñanza, hay que pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

La experiencia vivida con la experimentación, y aquello supondría en muchos casos que el practicante volviera la espalda a la realidad que está viviendo para tratar de estructurar la de otra forma muy diferente. Y esta dificultad se agrava cuando se trata de la primera práctica profesional. (Nieto, 1996)

De acuerdo a este autor la formación docente persigue reflexionar acerca del quehacer en la clase, confrontar teoría y práctica tomar conciencia de los propios procesos didácticos generados, con el que se busca “la coherencia entre el saber enseñado y el saber actuado”, a través del cual se analizan las teorías puestas en práctica.

La “práctica” no es una actividad desarrollada en una situación de improvisación cargada de componente aleatorios; existe una planificación, una información, una

Relativa previsión de medios y resultados, un seguimiento de las fases y una valoración General (Honore, 1980, pág. 80)

Según este autor la práctica no es una actividad desarrollada en una situación de improvisación sino más bien es un proceso de comunicación escrita mediante la argumentación y reflexión sobre el contexto de enseñanza y aprendizaje.

La Enseñanza para la Comprensión implica para los profesores la posibilidad de reflexión acerca de la práctica docente y su resignificación y para los alumnos la posibilidad de “...despertar un interés reflexivo hacia las materias que están aprendiendo y ayudarlos a establecer relaciones entre su vida y la asignatura, entre los principios y la práctica, entre el pasado y el presente y entre el presente y el futuro. (Torres, 2013)

De acuerdo a este autor la enseñanza implica para los profesores la posibilidad de reflexión acerca de lo qué es la práctica docente, el presente estudio propone al profesor el uso de una guía autoaplicable, que le permite realizar un análisis de las acciones presentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje, que propicien una reflexión de su desempeño como profesor.

Toda propuesta curricular debe tener una fundamentación sociológica, psicopedagógica y epistemológica que sustente estas intenciones educativas. Así el enfoque de esta fundamentación se traduce en la selección de objetos y contenidos de aprendizaje, y en la forma en la que se organizarán, abordarán y evaluarán dichos contenidos (Coll, 1991)

Según este autor el profesor que asesora y facilita el aprendizaje de un alumno, requiere fundamentar sus acciones para lograr el fin de la educación, la didáctica cómo ciencia pedagógica tiene momentos y elementos que apoyan el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Como conclusión de este tema podemos añadir que el profesor debe reconocer su práctica y darse cuenta en qué medida sus acciones son educativas y cuáles de las acciones no son didáctico pedagógicas favorecedoras para la formación del alumno, tiene que identificar la instrumentación didáctica en su práctica docente, así como reflexionar y en qué momentos y en cuáles elementos de la didáctica le falta formación para facilitan el proceso formativo del alumno.

2. Gestión educativa

2.1. Definiciones de gestión educativa.

Es entendida la gestión pedagógica como el locus de interacción con los alumnos, ahí donde se construyen las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo docente, (Ezpeleta y Furlán, 1992) y por lo cual, puede esta última quedar inmersa dentro de cada una de las dos dimensiones anteriores más abarcativas de la gestión. (Tyrone, 2001)

De acuerdo a estos dos autores la gestión pedagógica se da con la interacción con los alumnos, en el ámbito educativo el objeto de la gestión es la formación de personas (alumnos), y ello exige una clara comprensión de los derechos y la dignidad de las personas, un manejo conceptual adecuado, la participación de la comunidad, capacidades de organización, de planificación, de administración de recursos, liderazgo compartido, trabajo en equipo, autoridad horizontal y una conducta ética ante todo.

A este respecto y como bien se señala; el concepto de gestión escolar adolece de cierta fragilidad teórica y es más bien un concepto en construcción; así, se ha planteado que: “la gestión escolar no es sinónimo de administración escolar, aunque la incluye; la organización escolar es, junto con la cultura escolar, consecuencia de la gestión” (Schmelkes, 2000, pág. 126)

Según este autor la gestión escolar no es sinónimo de administración escolar, más bien se nota en las buenas prácticas de gestión de una escuela la misma que se refleja en los resultados de aprendizaje que a su vez son la expresión del buen desempeño docente y de un clima institucional saludable.

Ezpeleta (1992) se refiere al concepto de gestión pedagógica señalando que la trama organizativa de la escuela, es un componente esencial de la gestión pedagógica y que esta última tiene “un importante articulador entre las metas y lineamientos propuestos por el sistema y las concreciones de la actividad escolar”

De acuerdo a éstos autores la gestión pedagógica es la organización y la gestión de la vida comunitaria misma que han de garantizar e impulsar la participación de los miembros de la institución, en gran medida esto conduce a la integración de las personas, en un centro educativo todas las partes deben tener asegurada de un modo u otro su actuación responsable, según sus características, edad, etc.

Elizondo et al, (2001) conceptualizan a 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 así mismo define a la escuela. (Elizondo, 2001, pág. 132)

Según este autor la gestión escolar surge entre la interrelación entre sujetos y escuela, actividades tales como participación comprometida y responsable, liderazgo compartido, etc.; en mi opinión, la planificación y la gestión educativas rectamente entendidas hallan su núcleo en la dignidad humana.

Finalmente, la gestión educativa según se define como:

Un proceso mediante el cual se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos que son actores de los complejos procesos educativos y que construyen la institución educativa para lograr la formación de los individuos y de los colectivos (Sañudo, 2006).

De acuerdo con esta autora la gestión educativa es el proceso mediante el cual se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos.

Como conclusión a todo lo antes destacado se puede decir que la gestión educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes; sin olvidar que el propósito fundamental de las instituciones es motivar a los alumnos para que adquieran nuevos conocimientos desarrollen habilidades y actitudes, facilitándoles el conocimiento y a su vez las puedan aplicar en forma creativa, siendo la gestión educativa un proceso que se compone de muchos factores y es analizada a su vez a ésta que para conseguirla ya no sólo se mide el resultado obtenido en el aula de clase, sino que se mira a la institución Educativa como un todo y se evalúan sus diferentes procesos, todos comprometidos con el logro de la calidad de la educación, todos aportando a dicho objetivo.

2.2. Características de la gestión.

Los sistemas educativos han entrado en este escenario de replanteamientos; han cuestionado sus finalidades, sus alcances y su organización. Se han expuesto también a las nuevas competencias y a las capacidades requeridas para desarrollar en quienes tienen a su cargo los procesos de gestión educativa. (Lopez, 2011)

Según este autor en el sistema educativo el trabajo es un enfoque de gestión que busca incrementar la eficacia y el impacto de las políticas de la organización a través de una mayor responsabilidad de los funcionarios por los resultados de su gestión.

Un modelo descentralizado de la educación que persiga, al mismo tiempo, mayor eficiencia, mejor calidad y creciente equidad educativa, en países donde, además, está culminando o

continúa avanzando una etapa fuertemente expansiva de los sistemas educativos impone numerosos nuevos desafíos. (Caillods, 2011)

De acuerdo a estos dos autores es un sistema dinámico que integra la necesidad de la institución educativa de alcanzar sus objetivos de lucro y crecimiento, con la necesidad del líder en este caso el director (a) de contribuir a su propio desarrollo.

Los gestores educativos deben, así mismo, interactuar en forma democrática con otros actores y niveles, concertar acuerdos, trabajar en equipo y comunicarse entre las partes. Además, deben hacer todo esto mientras asumen el desafío político que representan los problemas económicos y sociales cada vez más graves en la región. (Martinic, 2000)

Según este autor los gestores educativos deben interactuar en forma democrática con otros actores y niveles, los resultados deben lograrse dentro de un entorno de productividad en los cuáles la eficiencia y la eficacia se combinen para asegurar una entidad altamente productiva.

“El E-learning es un proceso de enseñanza-aprendizaje mediado a través de las tecnologías de la información”, “formado por un conjunto de metodologías pedagógicas y de comunicación, gestión de contenidos formativos y organización educativa” (Vega, 2007, pág. 67)

De acuerdo a este autor tenemos un ejemplo de proceso enseñanza-aprendizaje el E-learning mismo que permite que los profesores se acerquen más a los alumnos y mejoren más su proceso de aprendizaje.

El siglo XXI será la era de los servicios donde el triunfo ira para quien logre “el uso sabio del conocimiento”. (Castro, 2010)

De acuerdo a este autor uno como docente se debe concentrar en la enseñanza de los estudiantes ya que de esto dependerá el triunfo de los mismos en el siglo XXI y para que obtengan este triunfo es necesario el uso del conocimiento.

Concluimos en este tema destacando la necesidad de búsqueda de mejores estrategias para aumentar la calidad y la eficiencia en el manejo de los recursos educativos, de los conocimientos y para continuar con el buen trabajo de docentes se debe emplear los mejores indicadores estableciendo todo un sistema que vaya desde la correcta comprensión del hecho o de las características hasta la de toma de decisiones acertadas para mantener, mejorar e innovar el proceso del cual hay que dar cuenta.

2.3. Tipos de gestión.

Así es, vivimos un proceso de cambio constante que afecta al sistema en su conjunto, a las organizaciones y a las personas que la constituyen; y por ende, la gestión se convierte en un campo de acción bastante complejo que depende mucho del enfoque teórico con el que se aborde. Los enfoques no operan por sí mismos, son llevados a la práctica a través de modelos que responden de manera concreta a condiciones concretas.

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, predecible 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. (Castillo, 2001)

2.4. Ámbitos de gestión docente.

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. (Roca, 2011)

Según este autor la gestión académica centra su observación a la producción y a la transmisión de conocimientos, mismos que se refieren a los problemas pedagógicos.

2.4.1. *Ámbito de la gestión legal.*

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. (Castro, 2002)

De acuerdo a este autor la educación constituye el bien para todas las civilizaciones, esto nos hace analizar que el hombre necesita del aprender a diario para tener una vida llena de conocimientos mismos que nos permitan realizarnos como seres inteligentes y con oportunidades.

Para Topete, (2001) la gestión escolar es “Un proceso muy complejo que involucra diversos saberes, capacidades y competencias dentro de un código ético que establezcan la conducción acertada de la organización hacia el logro de su misión”.

De acuerdo a este autor la gestión escolar es un proceso complejo que involucra diversos saberes capacidades y competencias, la gestión escolar se ha definido como un campo emergente que integra los planteamientos de la administración educativa, pero que asume otras características acordes a la complejidad de los centros escolares.

Concluimos esta visión de gestión añadiendo que la misma deja a los profesores y directivos la enorme responsabilidad de mejorar la escuela pública, de eficiente los procesos escolares y de elevar la calidad de la enseñanza a la vez que de enriquecer los logros de aprendizaje de los alumnos, así los resultados de un fenómeno social como lo es la educación se descansa secretamente bajo la responsabilidad de los últimos tramos operativos: las escuelas y los maestros.

2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

En la sociedad de la información, la competencia de otros ámbitos, otras fuentes y otras modalidades productoras de conocimiento y formación se hacen presentes y éstos son valorados y aceptados socialmente como “lugares del conocimiento” (Castells, 2006)

Según este autor esta realidad hace que los docentes entren en ese proceso interno de “desaprender para volver a aprender” y desarrollar una serie de competencias que, hasta hace unas décadas eran muy poco avizoradas por el maestro de tiza, pizarra y saliva que se dirigía a un grupo de estudiantes en un espacio áulico cerrado.

Se estima, en este escenario, que será necesaria una política dirigida a afectar las condiciones de acceso diferencial a recursos económicos, tecnológicos y humanos de las escuelas en zonas y sectores de mayor marginalidad social con el propósito de disminuir los efectos de la “exclusión de la sociedad del conocimiento que tiende a reemplazar la relación de explotación propia de la sociedad industrial” (Tedesco, 2000)

De acuerdo a este autor se deberá implementar una política dirigida a afectar las condiciones de acceso diferencial a recursos económicos, tecnológicos y humanos.

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)

Según este autor la gestión educativa se enfrenta a un problema especial que es la formación de seres humanos y es por ello que en el ámbito de la educación los alumnos se mezclan conceptualmente con el fin de cada organización sobre todo en la educativa.

La visión normativa expresa una visión lineal del futuro, desde el punto de vista teórico, en esta perspectiva el futuro es único y cierto, desde el punto de vista técnico la planificación consistió en la aplicación de técnicas de proyección del presente hacia el futuro. (Casassus, 2000)

De acuerdo a este autor la gestión del aprendizaje desde el punto de vista teórico dice que el futuro es único y cierto y desde el punto de vista técnico la planificación consiste en la aplicación de técnicas de proyección del presente hacia el futuro.

Schiefelbein (1997), define a la gestión escolar como todo aquello que se realiza en la escuela y que logra que haya oportunidades de atención y de aprendizaje para todas las personas. (Scheifelbein, 1997)

Según este autor la gestión escolar es un proceso que se debe realizar en la escuela y que logra las oportunidades de atención y de aprendizaje para todas las personas específicamente de los alumnos.

Como conclusión a este tema del ámbito del aprendizaje se puede acotar que la gestión es un elemento determinante de la calidad del desempeño de las escuelas, sobre todo en la medida que se incrementa la descentralización de los procesos de decisión en los sistemas educacionales, se puede señalar además que si se habla de escuelas efectivas éstas demuestran la importancia de una buena gestión para el éxito de los establecimientos.

2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

Es universalmente reconocido que toda institución y sobre todo las educativas, para lograr un desarrollo armónico y trascendente requieren de la planificación de actividades. (Benitez, 2003)

De acuerdo a este autor 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. (Bohethé, 2004)

Según este autor el reconocimiento de la planificación educativa se da por lo que la planificación permite: por un lado, reducir el nivel de incertidumbre y, por otro anticipar lo que sucederá en el desarrollo de la clase, otorgando rigurosidad y coherencia a la tarea pedagógica en el marco de un programa.

Es también consenso internacional que la planificación educativa aun constituye una actividad oficial necesaria y obligada, es importante diferenciar la planificación a nivel macro educativa o sistémica de la planificación de la micro educativa (o escolar), puesto que cada una responde a orientaciones metodológicas específicas. (Gonzalez, 2007)

Según este autor la planificación educativa aún constituye una actividad oficial necesaria y obligada ya que la misma nos permite a los docentes saber cómo está progresando la actividad de enseñanza-aprendizaje y en qué se puede mejorar.

La planificación educativa es el proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales, como proceso, metodológicamente, la planificación educativa comprende una serie de fases o etapas: política, diagnóstico, diseño del plan, ejecución, seguimiento y evaluación.

De acuerdo a este autor la planificación es el proceso por el cual los administradores educativos de forma sistemática y coordinada piensan sobre el futuro de la institución, establecen objetivos, seleccionan alternativas y definen programas de actuación a largo plazo.

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)

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.

Concluimos en este tema con que la planificación educativa para ser eficaz requiere poner en marcha una serie de habilidad es cognitivas, que no siempre resultan conscientes para el que planifica en este caso el docente, las investigaciones sobre la planificación registran la periodicidad con que los profesores realizan sus planes y las funciones que desempeña la planificación, la planificación es la previsión de las actividades y los recursos, para el logro de los objetivos que se desean alcanzar, por lo tanto planificar es la elaboración de un plan general debidamente organizado para obtener un fin determinado.

2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación

Elizondo et al, (2001) conceptualizan a 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)

Según este autor la gestión escolar en el ámbito del liderazgo y la comunicación hace referencia a la interrelación entre sujetos y escuela a la participación comprometida y responsable y al liderazgo compartido. No es que no existan líderes, sino que ahora serán líderes todos aquellos que sustenten “ideas guía”: una especie de co-líderes. (Uribe, 2005)

De acuerdo a este autor el liderazgo educativo es la capacidad de articular, conceptualizar, crear y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de todos y para todos.

Un investigador destacado en este campo es Bernar Bass (1988) quien define 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)

De acuerdo a este autor se conoce que un verdadero liderazgo lo hace la persona que logra convertir a sus profesores en líderes en la actividad educativa, se los motiva a través del logro de cada uno de los objetivos propuestos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El enfoque del liderazgo para el aprendizaje (Bolívar, 2010) sostiene que el objetivo prioritario de las políticas educacionales en el siglo XXI debiera ser garantizar a todos los estudiantes los aprendizajes imprescindibles que les posibiliten, sin riesgo de exclusión, la integración y participación activa en la vida pública. (Maureiraa, 2013)

Según este autor el objetivo prioritario de las políticas educacionales del siglo XXI es garantizar a los estudiantes los aprendizajes que posibiliten que todos puedan tener con estos conocimientos la integración y participación activa en la vida pública.

Como conclusión de este tema se puede señalar que el liderazgo y la comunicación son la efectividad de una organización la misma que depende de la capacidad del líder para ordenar los recursos que permitirán lograr las metas institucionales, mientras más integrado y coordinado esté el trabajo de una organización, más eficaz será la misma, obtener esa coordinación y lograr un espíritu de grupo forma parte del trabajo del administrador, el maestro en sí es un líder con autoridad, crea, innova u origina desde sí mismo la obra educativa que trasciende a otro, su autoridad proviene siempre del reconocimiento de los estudiantes con quienes interactúa y comparte su posición, normas y valores.

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

Retomamos la definición del Instituto Internacional de Planeamiento Educativo (IIFE) de la UNESCO (2000), donde se señala que la Gestión Educativa Estratégica:

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 pilotan 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)

Concluimos en este tema demarcando la importancia de aplicar las estrategias, cada docente debería implementar estrategias innovadoras de planificación como los proyectos pedagógicos de aula que dinamicen el proceso de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes, las estrategias se refieren al arte de proyectar y dirigir; el estratega proyecta, ordena y dirige las operaciones para lograr los objetivos propuestos que en este caso de la educación se han propuesto los docentes alcanzar con sus alumnos, concretamente se puede decir, que las estrategias tienen el propósito de facilitar la adquisición, almacenamiento, y la utilización de la información.

3.1. Definiciones de estrategias.

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, pág. 34)

De acuerdo a este autor estrategia de aprendizaje es un proceso de toma de decisiones, las estrategias didácticas constituyen formidables herramientas para desarrollar el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes mientras aprenden los contenidos y temas de cada asignatura del currículo.

Es decir, la estrategia se considera como una guía de las acciones que hay que seguir, y que, obviamente, es anterior a la elección de cualquier otro procedimiento para actuar (Fernando, 1991)

De acuerdo a estos dos autores a la estrategia se la considera como una guía que hay que seguir por lo tanto los docentes así como cualquier otro profesional, requieren estrategias de actuación en consonancia con una concepción y un método que les permitan “intervenir” con eficacia en la práctica educativa diaria.

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, pág. 134)

De acuerdo a esta enciclopedia nos indica que estrategia procede del ámbito militar en el que se entendía como el arte de proyectar y dirigir grandes movimientos militares de manera que se lograría la victoria.

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, pág. 25)

Según este autor los profesores deben comprender 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 y logrando así el rendimiento deseado.

“Son procedimientos y recursos que utiliza el docente para promover aprendizajes significativos a partir del objetivo y de las estrategias de aprendizaje independiente”. (Diaz, 1998)

Según este autor las estrategias son procedimientos empleados por el profesor para hacer posible el aprendizaje del estudiante.

Concluimos con este tema añadiendo que las estrategias de aprendizaje comprenden todo el conjunto de procesos, acciones y actividades que los/ las aprendices pueden desplegar intencionalmente para apoyar y mejorar su aprendizaje, cada docente debe tener en su forma de practicar el proceso de enseñanza –aprendizaje formas y maneras para impartir

sus clases mismas que deberán llenar de conocimientos a los alumnos así como de no dejar nada oculto ni suelto para que el aprendizaje sea significativo.

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)

Concluimos en este tema sobre los tipos de las estrategias exponiendo que la función del profesor será ayudar a que sus alumnos consigan desarrollar su propia autonomía, con este fin, ha de fomentar y hacer que reflexionen sobre los diferentes estilos de aprendizaje y la utilización de las diferentes estrategias, el alumno ha de ser activo y participativo, ha de autoevaluar su propio proceso de aprendizaje teniendo en cuenta sus necesidades, intereses y objetivos.

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)

Según este autor la calidad de educación cuenta ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa para continuar con este mejoramiento en la calidad de la misma, en la justicia social, en la asignación de recursos, la transparencia y la participación social.

Las jurisdicciones participarán en el desarrollo e implementación del sistema de evaluación e información periódica del sistema educativo, verificando la concordancia con las

necesidades de su propia comunidad en la búsqueda de la igualdad educativa. (Santos, Un método para la autoevaluación y la mejora de la calidad educativa, 2012)

De acuerdo a este autor las jurisdicciones participaran en el desarrollo e implementación periódica del sistema educativo, pero así mismo apoyará y facilitará la autoevaluación de las unidades educativas con la participación de los docentes y otros integrantes de la comunidad educativa.

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, Un método para la autoevaluación y la mejora de la calidad educativa, 2012)

De acuerdo a este autor se debería hacer una constante revisión del cumplimiento de las disposiciones legales educativas incluso realizar una evaluación externa a cerca de la calidad y de los niveles de logro alcanzados en relación con los estándares de calidad educativa.

Ejercicio de la responsabilidad profesional y social del docente que debe ser protagonista de su propio desarrollo en todos los aspectos de su nivel profesional y al servicio de la sociedad “a sabiendas de que debe de implicarse en ella y en el respecto de los valores democráticos” (Mata, 2006, pág. 25)

Según este autor la responsabilidad profesional y social que tenemos los docentes el de ser protagonistas de nuestro desarrollo en todos los aspectos de nuestra profesión y sobre todo del servicio de nuestra sociedad hace que estemos pendientes de la honestidad académica cumpliendo con todas las reglas en el ámbito escolar.

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)

De acuerdo a este autor la mayoría de docentes define su labor como altamente satisfactoria a pesar del elevado nivel de exigencias ellos dicen que son muchos los beneficios que puede aportar ser partícipe de la educación de los alumnos, cabe destacar,

entre otros, los sentimientos de satisfacción personal que suscita la evolución de los alumnos no sólo en el ámbito académico, sino también en lo referente al desarrollo personal.

Como conclusión de este tema y en este sentido la función del profesor será ayudar a que sus alumnos consigan desarrollar su propia autonomía, con este fin, ha de fomentar y hacer que reflexionen sobre los diferentes estilos de aprendizaje y la utilización de las diferentes estrategias, el alumno ha de ser activo y participativo, ha de autoevaluar su propio proceso de aprendizaje teniendo en cuenta sus necesidades, intereses y objetivos.

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

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, pág. 140)

Según este autor gestionar una institución no es del todo fácil jamás se podrá capturar en su totalidad los sentidos de las diversas situaciones que acontecen en una institución, sin embargo hay que continuar en la posición de seguir escuchando, proponiendo, creando condiciones, rectificando, buscando así se logrará conseguir los propósitos planteados.

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)

Según este autor el planeamiento actúa como un espacio articulado entre la norma que prescribe y las prácticas reales de lo que se está realizando en el proceso de enseñanza.

Si bien los diseños curriculares pueden expresar nuevos modos de pensar y hacer la educación, al inscribirse en marcos organizativos y culturales que no se han modificado, la potencialidad de la propuesta queda reducida, se integra a otras tradiciones y culturas pedagógicas heredadas, quedando el discurso curricular como una retórica, jerga o burocracia (Bolívar, 2003)

De acuerdo a este autor al proyectar no se elige la realidad en que nos toca actuar pero sí se elige la posición que se decide tomar frente a ella, imaginando que otras cosas, de otro orden, puedan suceder la posición ética no renuncia jamás a buscar en cada situación una posibilidad hasta entonces inadvertida, aunque sea ínfima.

No hay posibilidad de pensar un proyecto institucional si no hay un conjunto de actores que lo sostengan. 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)

Según este autor para pensar en un proyecto institucional se lo debe hacer siempre y cuando exista un conjunto de actores mismos que lo puedan sostener, dado que la formulación da cuenta de los intereses, historias, prácticas, discursos, anhelos de un grupo de personas y en este sentido se reconoce a las prácticas de planeamiento como prácticas sociales.

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)

De acuerdo a este autor se dice que la planificación es significada básicamente como instrumento de control: se habla de pedir, firmar, corregir, entregar, visar planificaciones, ya que la misma es de permanente construcción y reconstrucción del conocimiento.

Como conclusión tenemos que la planificación institucional y curricular es parte esencial para el ámbito educativo, es un proceso determinante para el tipo de estudiante que queremos formar, y de esta manera convertir el escenario educativo en un proceso eficaz y eficiente, logrando aprendizaje significativos en cada uno de los estudiantes.

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 (Pozo y Monereo, 1999) 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)

De acuerdo a estos dos autores el aprendizaje entendido como construcción del sentido del conocimiento es en donde se dispensan los procesos por medio de los cuales el estudiante codifica, organiza, elabora, transforma e interpreta la información recogida.

El aprendizaje autónomo se ha definido como un proceso a través del cual los estudiantes activan y sostienen cogniciones, afectos y conductas, orientados sistemáticamente hacia la consecución de metas (Zimmerman, 1989)

Según este autor el aprendizaje es un proceso en el cual los alumnos activan y sostienen cogniciones, afectos y conductas mismas que se orientan a la obtención de metas.

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)

De acuerdo a estos dos autores el desarrollo de la persona va vinculado directamente 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 es lo que puede hacer para seguir aprendiendo.

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, pág. 34)

Según este autor la estrategia de aprendizaje es un proceso de toma de decisiones, con este se selecciona los conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales necesarios para cumplir con los determinados objetivos.

Al decir de Merriam y Caffarella (1991) es una forma de estudio en la cual los participantes tienen la responsabilidad de planear, llevar a cabo y evaluar sus actividades de aprendizaje. (Caffarella, 1991)

De acuerdo a estos dos autores la gestión del aprendizaje es una forma de estudio en la misma que los participantes en este caso los alumnos tiene la responsabilidad de planear, llevar a cabo y evaluar sus actividades de aprendizaje.

Concluimos en este tema que el aprendizaje es un proceso que lleva a cabo el sujeto que aprende cuando interactúa con el objeto y lo relaciona con sus experiencias previas, aprovechando su capacidad de conocer para reestructurar sus esquemas mentales, enriqueciéndolos con la incorporación de un nuevo material que pasa a formar parte del sujeto que conoce.

3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

Mintzberg y Stoner asumen el término gestión como la "disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados". Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado o una forma de alinear los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado, por lo tanto, el concepto gestión tiene al menos tres grandes ámbitos de significación y aplicación. (Becerra, 2010)

Según estos dos autores en 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)

Según este autor hablar de buenos líderes escolares se da cuando estos han logrado influir en los resultados de sus alumnos mismos que deberían contar con su autonomía suficiente para tomar decisiones importantes del currículum y concentrarse en la mejora de sus aprendizajes.

La calidad de los profesores es el factor determinante más importante a nivel escolar del desempeño de los estudiantes, y el liderazgo escolar concentrado en mejorar la motivación, las capacidades y el entorno de trabajo de los docentes tiene mayor probabilidad de mejorar el aprendizaje de los alumnos. (Valencia, 2009)

De acuerdo a estos tres autores el liderazgo escolar y la calidad de los profesores sobre todo influye en los resultados de los alumnos al crear el ambiente adecuado, de aquí que

los maestros deben mejorar cada vez las prácticas en la clase y el aprendizaje de los estudiantes.

En este sentido, Álvarez (2002), aboga claramente por esta trilogía en la figura del supervisor escolar, afirmando, "hay que apostar por una gestión supervisora de carácter global capaz de responsabilizarse por el éxito o el fracaso de la gestión académico-administrativo, en caso contrario, se debe estar consciente que todo está en sus manos".

Según este autor refiriéndose a la gestión supervisora dice que ésta debería ser global apto de responsabilizarse por el éxito o el fracaso de la gestión académica-administrativa ya que se debe estar consciente de que todo está en sus manos.

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 24 Revista Sergiovanni de Educación, Año 13, Número 25, 2007 Eudy González Urdaneta 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)

Según este autor hablando sobre la gestión supervisora dice que el trabajar en equipo significa convivir la experiencia comunitaria educacional mediante la confianza, identidad y credibilidad, la gestión escolar establece las bases para que los procesos pedagógicos se desarrollen con calidad y con la participación de toda la comunidad educativa; en ese contexto, un director escolar efectivo es la clave para dinamizar los procesos escolares.

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, pág. 8)

Según este autor el líder es la persona que tiene una visión sobre la consecución de objetivos y la persigue, el maestro es el líder y promotor social que actúa en función de la nación, por tanto tiene la ardua tarea de renovar el pensamiento, planificar el futuro del educando y de la sociedad, razón por la que debe entregar lo mejor de su espiritualidad, desenvolviéndose como gestor del movimiento de transformación educacional y nacional. Concluimos en este tema hablando sobre la dirección escolar efectiva que es aquella que transmite pasión, que contagia a su comunidad educativa para trabajar por los aprendizajes de los estudiantes, plasma los objetivos y el de trabajo porque todos comparten una intencionalidad pedagógica, el liderazgo, deberá efectuarse con la participación del maestro hacia las familias y la comunidad, para promover el proceso de educación ciudadana, porque la escuela es el centro del quehacer comunitario.

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 recopila datos en un momento único.

Exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico.

Descriptivo: Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2.- Contexto.

Esta Institución se constituye el 5 de Junio de 2013, con Resolución N° 023-UIE-CEZ-6 debido a la unificación de las escuelas "UNESCO" y "CIUDAD DE AZOGUES", las mismas que han venido laborando de manera independiente por más de cincuenta años en bien de la niñez de nuestro cantón, ahora que lleva el nombre de la ciudad, nuestro empeño es preparar a los estudiantes para que el día de mañana y en el quehacer diario presten su contingencia y sean ciudadanos útiles para la comunidad.

Como maestros seguramente es un tiempo agradable que se conlleva con los niños y que genera lazos en la relación profesor y alumno, compartiendo muchos y diferentes momentos con ellos, lo más importante es la intención de sus actos que seguramente serán guiados por su intuición y definitivamente aprenderá cosas que seguramente le servirán de herramienta para su vida.

En la actualidad el personal docente es un número de 32 docentes

Ubicación: La Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues" se encuentra ubicada en la calle Aurelio Jaramillo y Av. 24 de Mayo una cuadra antes de la Empresa Eléctrica Azogues.

Teléfono: 072240-176

Niveles de educación: General Básica.

Tipo de institución: Es una Institución Pública

Número de estudiantes: Nuestra Institución cuenta con 627 estudiantes asistentes y 650 estudiantes matriculados.

2.3.- Participantes.

El presente estudio investigativo se realizó en la escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues", a cinco docentes del segundo, tercero, cuarto y quinto de grado de educación general básica, con los siguientes colaboradores:

Tabla 1, Participantes

Sector	Nombre de la escuela	Años de básica	Nº Estudiantes	Nº Docentes
Urbana	San Francisco de Peleusí de Azogues	Segundo grado	23	1
		Tercer grado paralelo "A"	26	1
		Quinto grado	36	1
		Cuarto Grado	28	1
		Tercer grado paralelo "B"	28	1
TOTAL		5	113	5

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

El Cuestionario fue aplicado a cinco docentes de la institución educativa "San Francisco de Peleusí de Azogues".

Según los datos obtenidos en las encuestas aplicadas se observa que en la encuesta de los docente pertenecen a la Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues", siendo esta la institución a investigar, siendo un establecimiento educativo de tipo pública, ubicado 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, distribuyéndoles de la siguiente manera la primera docente del quinto grado en 42 años, con 19 años de servicio, la profesora de tercer grado en 39 años, con 12 años de servicio, la docente de cuarto grado paralelo "A" en 50 años, con 8 años de experiencia en docencia, así la profesora del cuarto grado paralelo "B" está en 30 años, 11 años de servicio y 33 años la profesora del segundo grado con 11

años de servicio, teniendo todas ellas un título relacionado con la docencia, siendo así que que 2 tienen título de profesor, 2 tiene títulos de tercer nivel en docencia educativa y una profesora tiene título de cuarto nivel, y un título de tercer nivel, trabajando en un nivel de educación básica, de modalidad presencial, y con nombramiento.

En los datos sociodemográficos de los estudiantes se observa que con una frecuencia de 4 pertenece a los 23 estudiantes del segundo grado, con 4 a los estudiantes del quinto grado, con 4 al de tercer grado, y con frecuencia de 8 corresponden a los dos paralelos del cuarto de básica paralelo "A", y "B", se aplicó en un periodo y se realizó en 4 clases con cada profesor dando un total de 25 fichas realizadas, observándose que las áreas de conocimientos observados fueron con una frecuencia de 7 lengua y literatura, 7 Matemáticas, 2 entorno natural y social, 1 ciencias sociales, 2 ciencias naturales, 1 estudios sociales; siendo así que las destrezas trabajadas fueron con frecuencia de 1 Utilizar adecuadamente el alfabeto en palabras y oraciones en situaciones reales de uso, 2 Identificar elementos explícitos y vocabulario nuevo en letras, 1, Reconocer ordinales del 1º al 10º, 1 Explicar que nuestra patria es una sola, 1 Determinar el perímetro de cuadrados y rectángulos por medición, 1 Utilizar los elementos de la lengua para escribir la guía telefónica, 2 Resolver Multiplicaciones en función del modelo grupal y lineal, 1 Describir las características físicas del agua, 1 Hablar, expresar con sentido y claridad oraciones, 1 Texto: Utilizar los elementos de la lengua para una correcta escritura, 1 Describir el ciclo del agua en la naturaleza, 1 Clasificar triángulos por sus lados y ángulos, 1 Investigar sobre la población de los continentes, 1 Expresar en forma oral la diversidad de receta, 1 Ubicar los puntos cardinales en la escuela y en el entorno por medio de la utilización de la salida y puesta del sol como referencia, 1 Resolver adiciones sin reagrupación con números de hasta 3 cifras, 1 Comprender los mensajes de postales de invitaciones y tarjetas de felicitaciones desde la escritura adecuada de oraciones y propiedades de los textos, 1 Clasificar las figuras planas en base a propiedades

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 a comprensión y conocimiento de la realidad.

Método inductivo y el deductivo permite configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica os datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.

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.

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.

2.4.2.- Técnicas.

De entre las técnicas que facilitarán el proceso de 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 pedagógica y clima de 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.

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 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 de liderazgo y comunicación

2.5.- Recursos.

2.5.1.- Humanos.

- ✓ Directivos
- ✓ Personal docente
- ✓ Investigador
- ✓ Estudiantes

2.5.2.- Materiales e institucionales

- ✓ Computador
- ✓ Impresora
- ✓ Hojas

- ✓ Esferos-lápices
- ✓ Encuestas
- ✓ Fichas de observación
- ✓ Cámara fotográfica

2.5.3.- Económicos

Tabla Nº 2, Recursos económicos

Nº	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	Computador	1	700.00	700.00
2	Impresora	1	230.00	230.00
3	Cartuchos de tinta	2	35.00	70.00
4	Resmas de Papel	2	3.50	7.00
5	Esferos-lápices	12 (unidades)	0.35	4.20
6	Cámara fotográfica	1	200.00	200.00
7	Copias	95	0.03	2.85
TOTAL				1214.05

Elaboración: Sigüencia (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 Básica según corresponda a su titulación. Este centro es una institución

reconocida por el Ministerio de Educación y esta 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 (Ü.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 “San Francisco de Peleusí de Azogues”, 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 pidió a cada profesor le asigne el día y hora en las que puede 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 1, Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	12%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	13%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	12%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,75	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	12%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	12%
TOTAL		73,75	100%
PROMEDIO		9,22	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

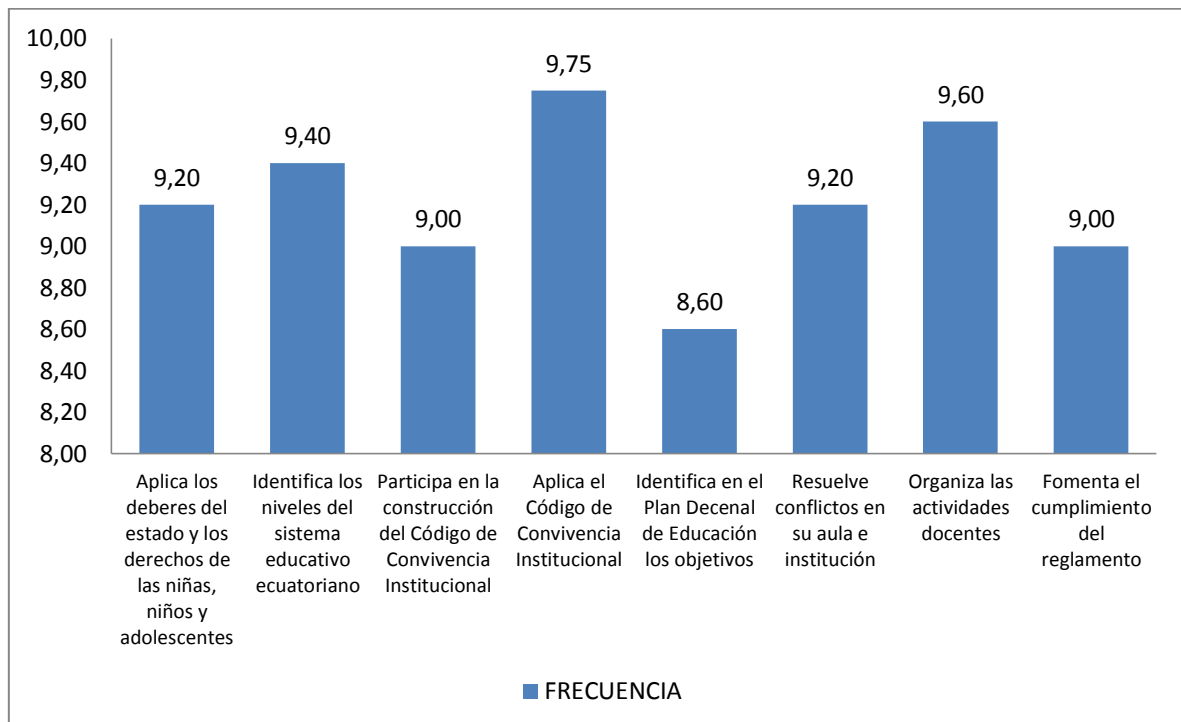


Ilustración 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

Según Cuneca, Montero Ames y Rojas (2011) indican que para que los docentes participantes en los diálogos, el desempeño docente es definido como una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro. Los datos obtenidos sobre la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal dan como resultado 8.6 que es la frecuencia más baja en el indicador que identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos; en tanto que la segunda frecuencia más baja es la que corresponde al tercer y octavo indicador con una frecuencia de 9; mientras tanto el indicador que aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes alcanza juntamente con el indicador que resuelve conflictos en su aula e institución una frecuencia de 9.2; superando el promedio se encuentra el indicador que identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano alcanzando la frecuencia de 9.4; el séptimo indicador que organiza actividades docentes alcanza 9.6 en la frecuencia mientras que la frecuencia más alta la tiene el cuarto indicador que aplica el Código de Convivencia Institucional.

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

Tabla 2, Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	12%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	12%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	13%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,50	13%
TOTAL		73,10	100%
PROMEDIO		9,14	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

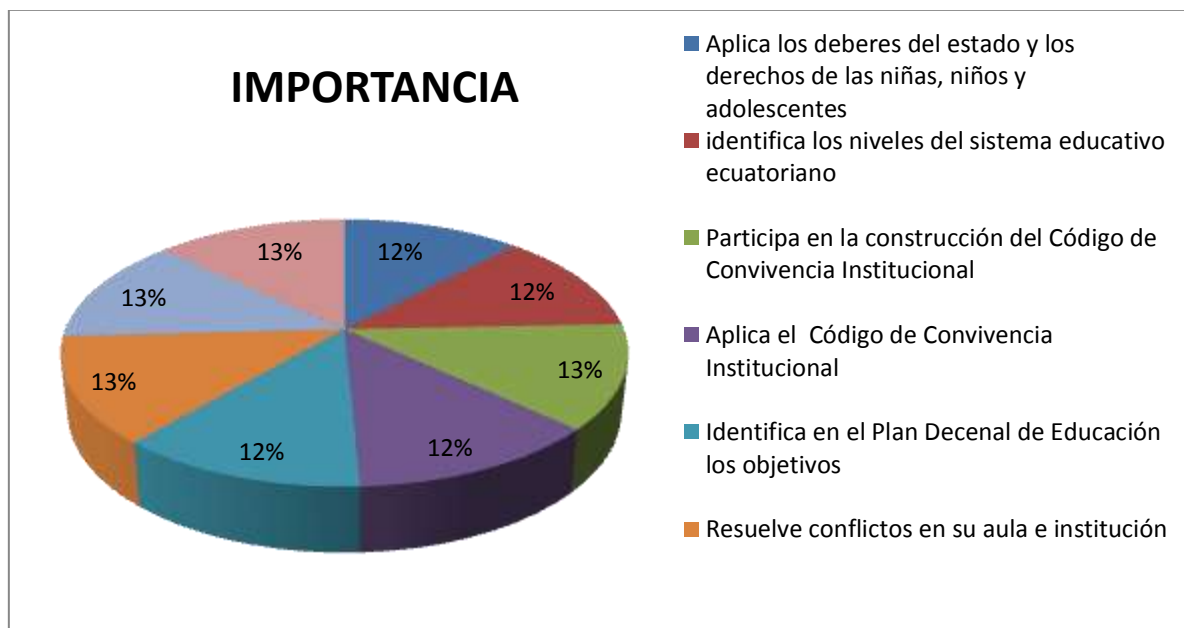


Ilustración 2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

Las capacidades, habilidades y actitudes que todo docente debe reunir está en el dominio; el mismo que es un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes, en todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza. Al averiguar sobre la importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente el primer indicador aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes alcanza el nivel de frecuencia más bajo juntamente con el quinto indicador Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos que obtienen 8.8; el segundo y el cuarto indicador obtienen 9; mientras que el tercer indicador participa en las construcción del código de convivencia institucional alcanza 9.2 en su frecuencia superando el promedio; mientras que los indicadores resuelve conflictos en su aula e institución y organiza las actividades docentes sexto y séptimo indicador respectivamente logran 9.4 en la frecuencia mientras que el último indicador fomenta el cumplimiento del reglamento alcanza el mayor valor en la frecuencia con 9.5.

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

Tabla 3, 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	9,00	12%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	12%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	13%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	12%
TOTAL		72,40	100%
PROMEDIO		9,05	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

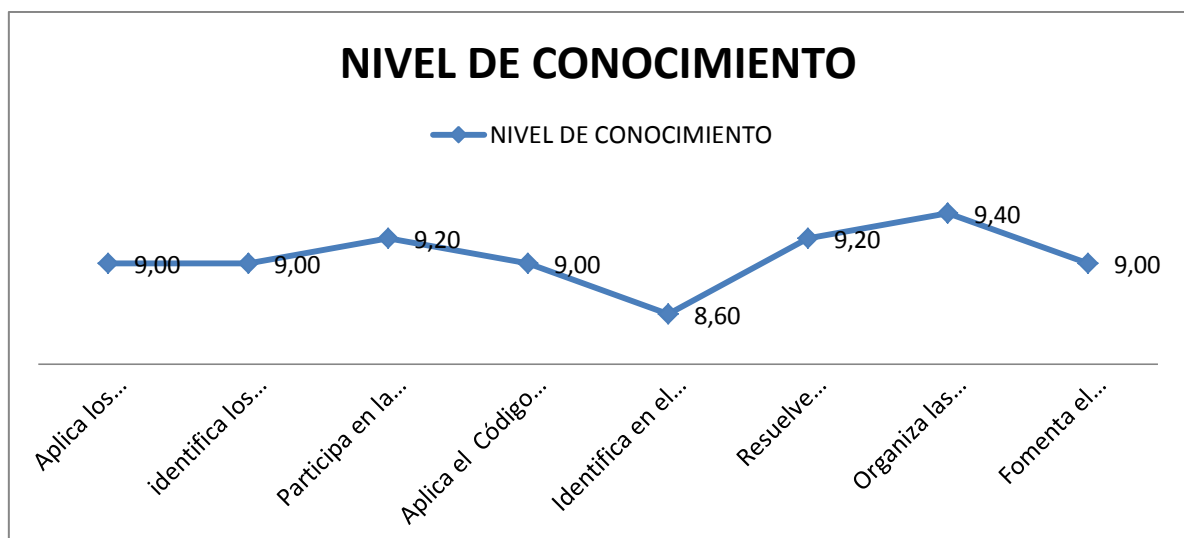


Ilustración 3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

Según Topete (2001) manifiesta que la gestión escolar es “Un proceso muy complejo que involucra diversos saberes, capacidades y competencias dentro de un código ético que establezcan la conducción acertada de la organización hacia el logro de su misión”. Y al indagar sobre el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente el indicador con el nivel más bajo fue Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos con 8.6; aún por debajo del promedio se encuentran los indicadores aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano, aplica el Código de Convivencia Institucional y fomenta el cumplimiento del reglamento alcanzaron un nivel de conocimiento de 9; en tanto que los indicadores participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional, y resuelve conflictos en su aula e institución alcanzaron 9.2 superando el promedio; y en el nivel más alto de conocimiento está el indicador organiza las actividades docentes con 9.4.

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 4, Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,25	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,33	7%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,00	5%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	7%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	7%
2.10	Planifica la clase	9,40	7%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	6%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	6%
TOTAL		134,38	100%
PROMEDIO		8,96	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

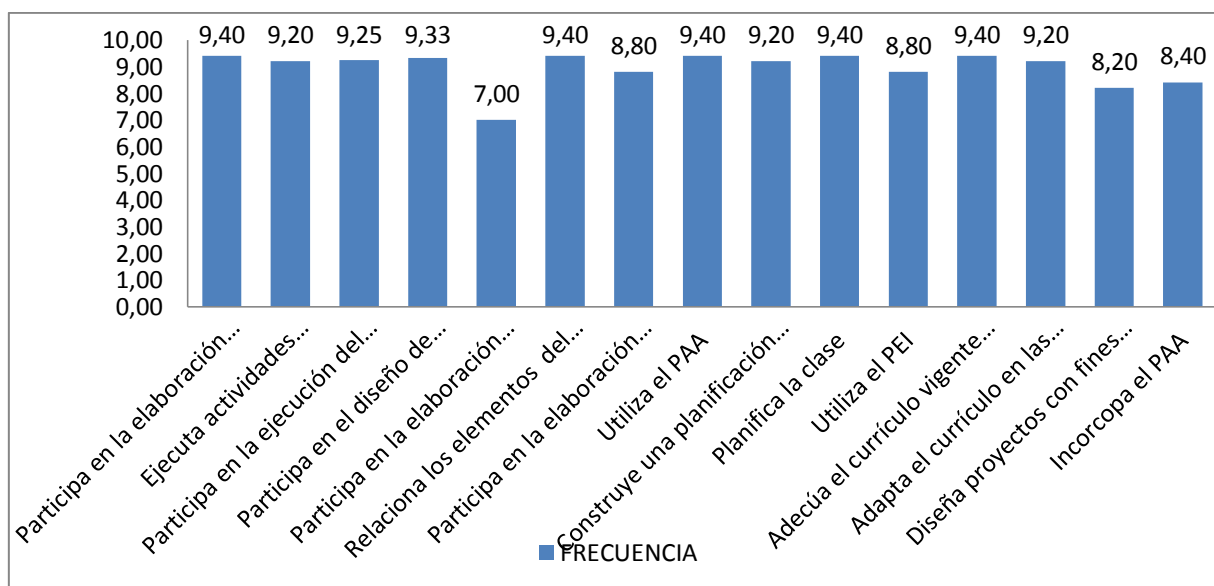


Ilustración 4, Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

Para Duscchatzky (2001) indica que “Gestionar una institución supone un saber, pero no un mero saber técnico sino un saber sobre la situación en la que se interviene”. Al analizar el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular se pudo observar que la frecuencia más baja la obtuvo el indicador participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos con 7; la segunda frecuencia más baja corresponde al indicador diseña proyectos con fines educativos con una frecuencia de 8.2; aún por debajo del promedio con una frecuencia de 8.4 se encuentra el indicador incorpora el PAA; aproximándose al promedio están los indicadores de Participa en la elaboración del PAA, y utiliza el PEI ambos con 8.8; superando el promedio se encuentran tres indicadores ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, construye una planificación de clase y adapta el currículo en las diferentes áreas con una frecuencia de 9.2, luego con 9.25 está el indicador participa en la ejecución del POA; más arriba con 9.33 se encuentra el indicador participa en el diseño de instrumentos; por último con la frecuencia más alta 9.4 se encuentran los indicadores Participa en la elaboración del PEI, relaciona los elementos del Currículo Nacional, utiliza el PAA, planifica la clase y adecúa el currículo vigente en su aula.

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

Tabla 5, Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,25	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	7%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,25	5%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	7%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	7%
2.10	Planifica la clase	9,20	7%
2.11	Utiliza el PEI	8,60	6%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	6%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	6%
TOTAL		133,70	100%
PROMEDIO		8,91	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

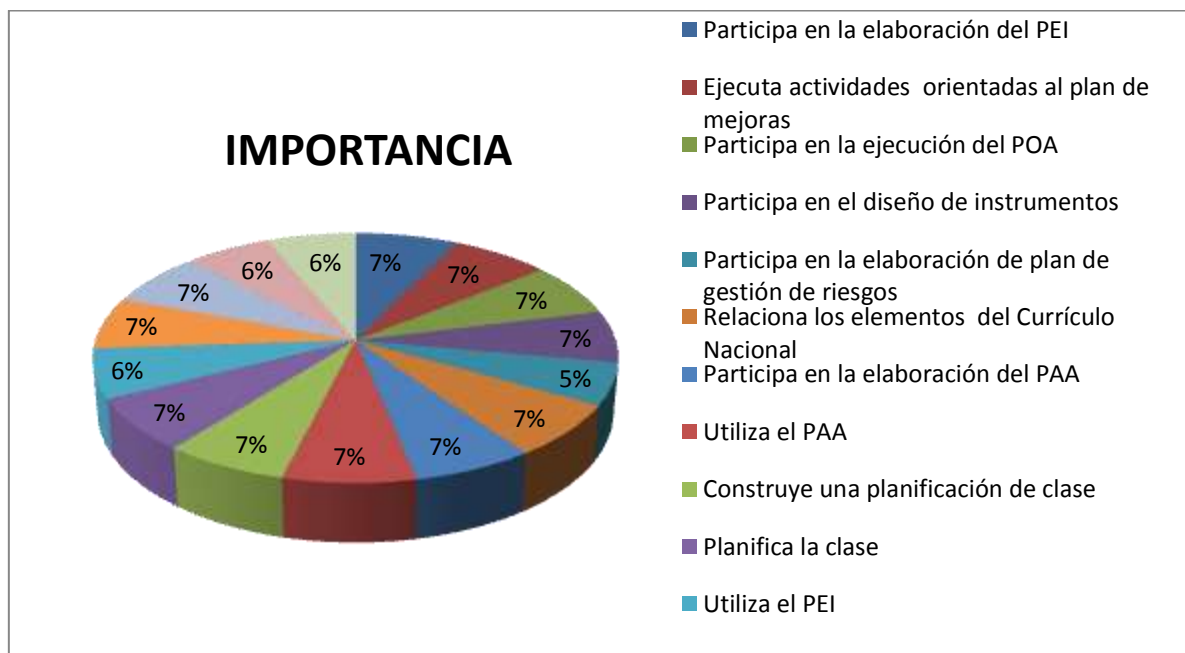


Ilustración 5, Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

Por lo que Duschatzky (2001) manifiesta que “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.” En los resultados obtenidos del cuestionario aplicado al desempeño docente se observa que con el 7.25 el docente participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos, con el 8.20 diseña proyectos con fines educativos, con el 8.4 incorpora el PAA, con el 8.6 utiliza el PEI, con el 8.8 participa en la elaboración del PAA, con 9.0 los docentes participan en el diseño de instrumentos, construyen una planificación de clase, adecúan el currículo vigente en su aula, y a su vez con el 9.2 relacionan los elementos del Currículo Nacional, planifican la clase, adaptan el currículo en las diferentes áreas, con el 9.25 participan en la ejecución del POA, con el 9.4 ejecutan actividades orientadas al plan de mejoras y con el 9.6 participan en la elaboración del PEI, utilizan el PAA y dan importancia al ámbito de la planificación en el desempeño docente.

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

Tabla 6, Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	7%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,25	5%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	6%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	7%
2.10	Planifica la clase	9,20	7%
2.11	Utiliza el PEI	8,40	6%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	6%
2.15	Incorpora el PAA	8,20	6%
TOTAL		132,85	100%
PROMEDIO		8,86	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

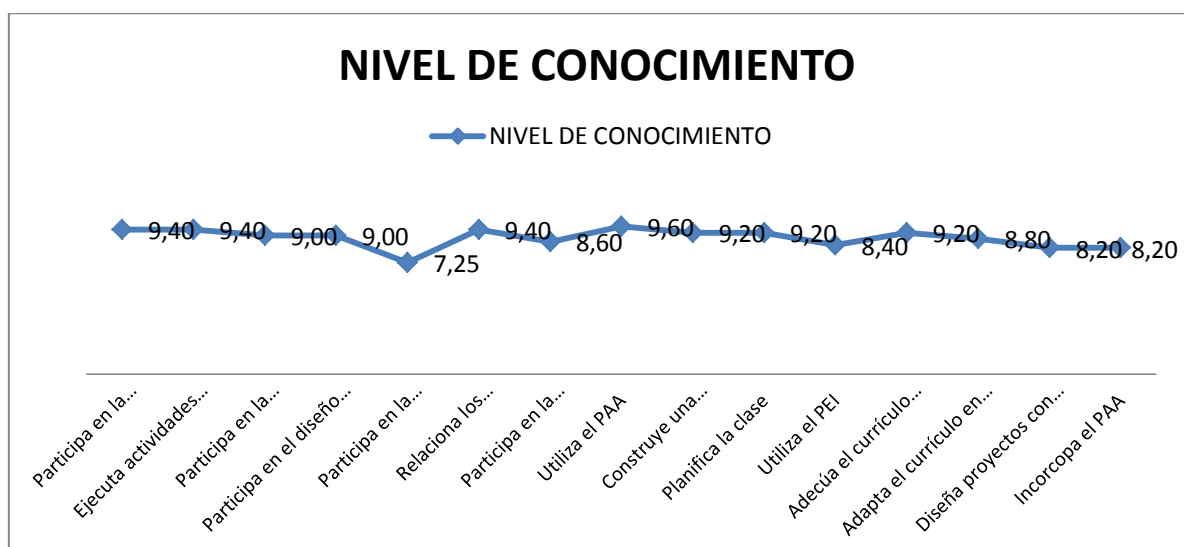


Ilustración 6, Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

Para lo que Gonzalez (2009) indica que “lo que no es vano es la posición de seguir: escuchando, proponiendo, creando condiciones, rectificando, buscando; 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”. De los resultados obtenidos se observa que al medir el conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente se indica que el 7,25 participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos, el 8,20 diseña proyectos con fines educativos, incorpora el PAA, el 8,40 utiliza el PEI, el 8,60 participa en la elaboración del PAA, el 8,80 adapta el currículum en las diferentes áreas, el 9,00 participa en la ejecución del POA, participa en el diseño de instrumentos, el 9,20 construye una planificación de clase, planifica la clase, adecúa el currículum vigente en su aula, el 9,40 participa en la elaboración del PEI, ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, relaciona los elementos del currículum nacional, y el 9,60 utiliza el PAA.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

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

Tabla 7, Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,20	9%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,40	9%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	10%
TOTAL		90,40	100%
PROMEDIO		9,04	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

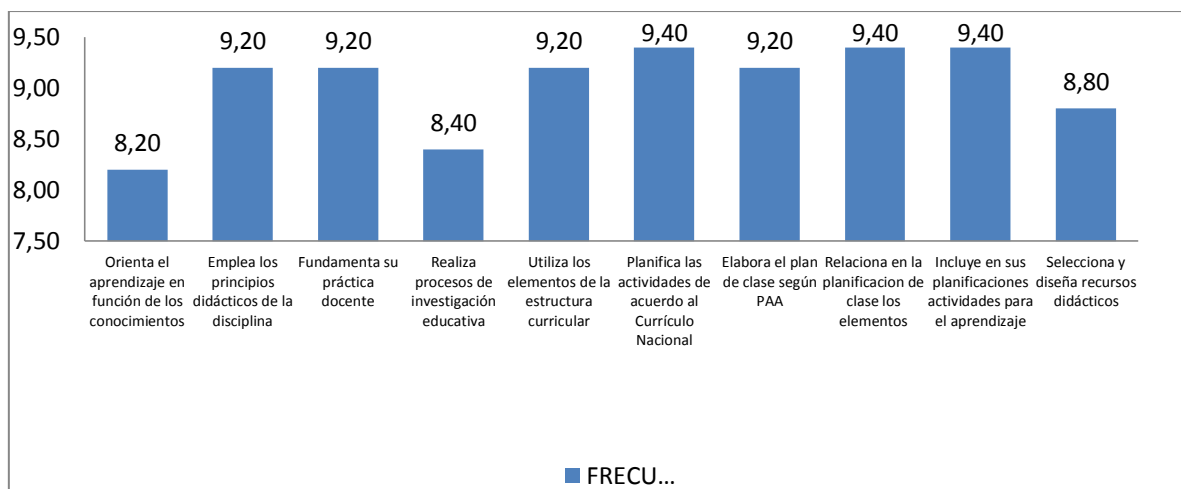


Ilustración 7, Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

El nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso denota que el 8,20 orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, 8,40 realiza procesos de investigación educativa, el 8,80 selecciona y diseña recursos didácticos, el 9,20 emplea los principios didácticos de la disciplina, fundamenta su práctica docente, utiliza los elementos de la estructura curricular, elabora el plan de clase según PAA, mientras que el 9,40 planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, relaciona en la planificación de clase los elementos, e incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje.

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

Tabla 8, Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,20	9%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	9%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	10%
TOTAL		90,60	100%
PROMEDIO		9,06	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

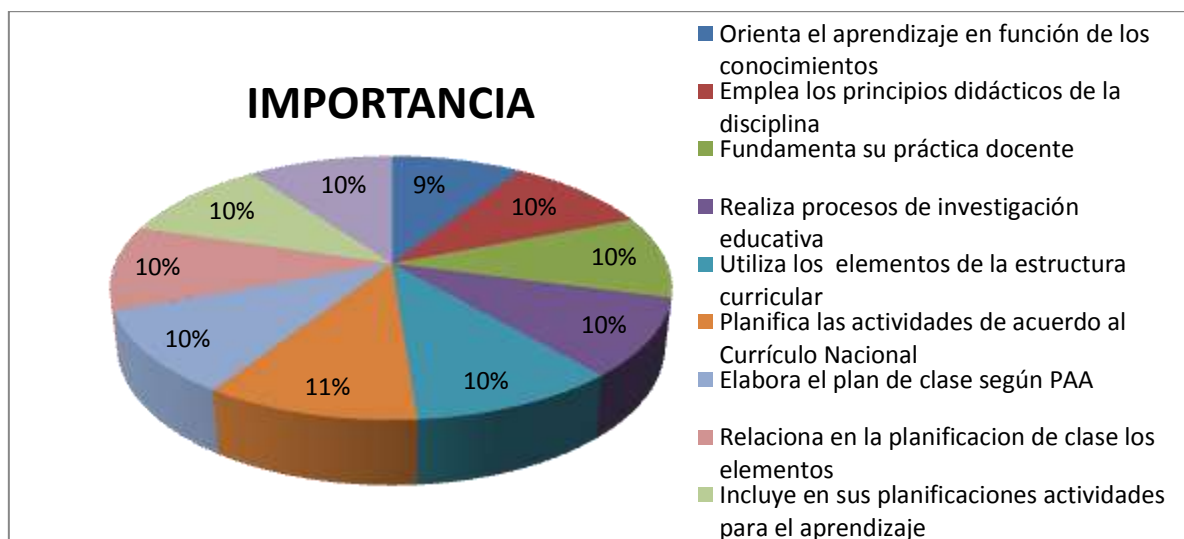


Ilustración 8, Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

Al analizar los datos obtenidos del sobre el nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso se evidencia que el 8,2 orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, el 8,6 realiza procesos de investigación educativa, el 9 emplea los principios didácticos de la disciplina, selecciona y diseña recursos didácticos, el 9,2 fundamenta su práctica docente, utiliza los elementos de la estructura curricular y elabora el plan de clase según PAA; mientras que 9,4 planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, relaciona en la planificación de clase los elementos, incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	11%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	9%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	10%
TOTAL		91,40	100%
PROMEDIO		9,14	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

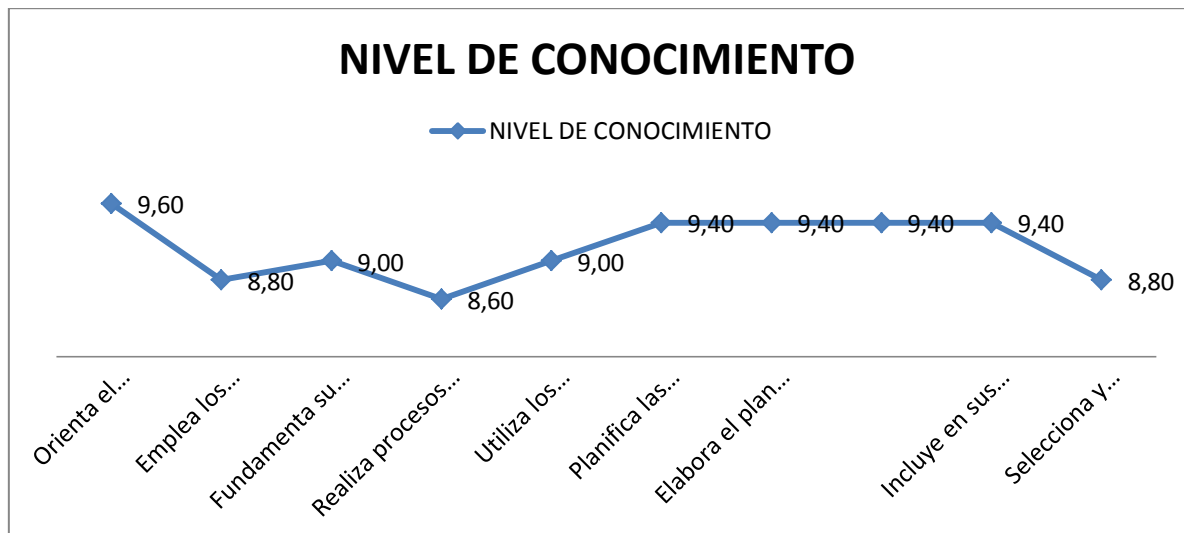


Ilustración 9, Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

El análisis de los resultados del Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso indican que el 8,6 realiza procesos de investigación educativa, el 8,8 emplea los principios didácticos de la disciplina, selecciona y diseña recursos didácticos, mientras que el 9 fundamenta su práctica docente, utiliza los elementos de la estructura curricular, en tanto que el 9,4 planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, elabora el plan de clase según PAA, relaciona en la planificación de clase los elementos, incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, y el 9,6 orienta el aprendizaje en función de los conocimientos.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

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

INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	9,40	33%	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	9,55	34%	34%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	9,15	33%	33%
TOTAL		27,00	28,10	100%	100%
PROMEDIO		9,00	9,37		

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

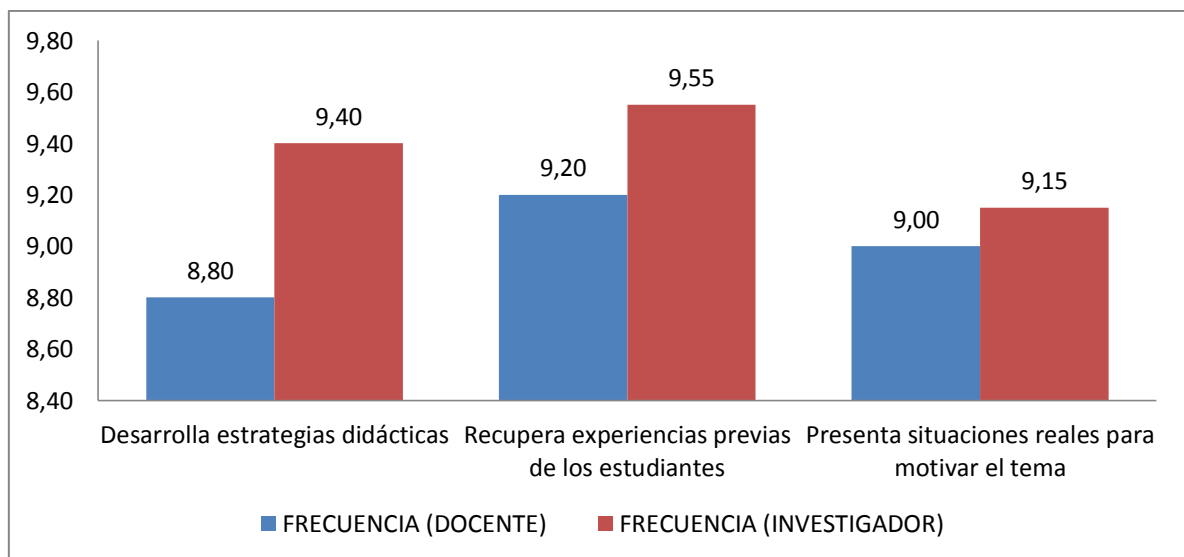


Ilustración 10, Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

Según Marique (2006) indica que, “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”. Al analizar los resultados obtenidos 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 el docente obtiene un frecuencia de 8.8 mientras que el investigador obtiene una frecuencia de 9.4, en el segundo indicador el docente indica que recupera experiencias previas de los estudiantes, a diferencia del investigador que tiene una frecuencia 9.55, en el tercer y último indicador la frecuencia del investigador es superior con 9.15 a la del docente que es de 9.

DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	9,20	14%	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	9,35	14%	15%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	9,05	14%	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	8,95	14%	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	8,75	14%	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	9,30	15%	15%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	8,90	14%	14%
TOTAL		64,00	63,50	100%	100%
PROMEDIO		9,14	9,07		

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

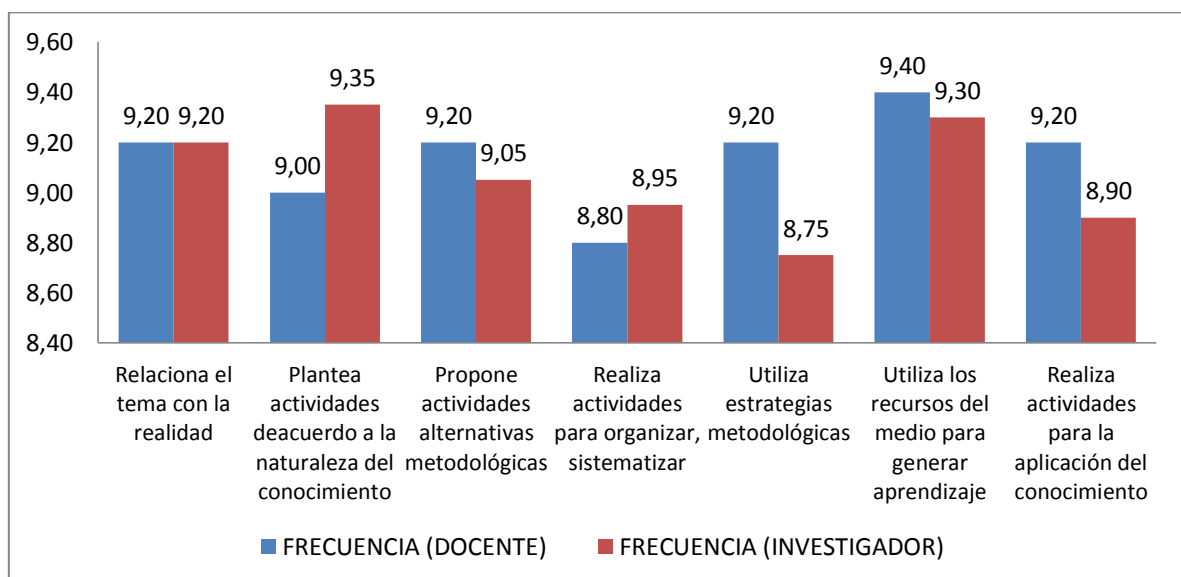


Ilustración 11, Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

Según Monereo, (1999) indica que consiste en saber utilizar las propias competencias y los recursos más adecuados a las condiciones contextuales en las que se debe actuar. Al tabular los datos referentes a 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 puede apreciar que el indicador relaciona el tema con la realidad tanto la frecuencia del docente como la del investigador son la mismas en un 9.2, en el segundo indicador la observación del investigador es superior con 9.35 diferenciándose de la percepción del docente que es de 9, en el indicador proporciona actividades alternativas metodológicas el docente tiene una frecuencia de 9.2 seguida de la observación del investigador con una frecuencia de 9.5, en el cuarto indicador en la observación del investigador tiene una frecuencia de 8.95 a diferencia de la percepción del docente que es de 8.8, en el indicador utiliza estrategias metodológicas la percepción del docente es superior con 9.2 a diferencia de la observación del investigador que es de 8,75, en el sexto indicador el docente tiene una frecuencia de 9.4 a diferencia de la observación del investigador de 9.3, en el último indicador realiza actividades para la aplicación del conocimiento la mayor frecuencia la tiene el docente con 9.2 diferenciándose de la observación del investigador que es de 8.9.

EVALUACIÓN

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

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	8,30	27%	25%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,60	8,35	26%	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,80	7,74	23%	23%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,00	8,75	24%	26%
TOTAL		33,20	33,14	100%	100%
PROMEDIO		8,30	8,28		

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

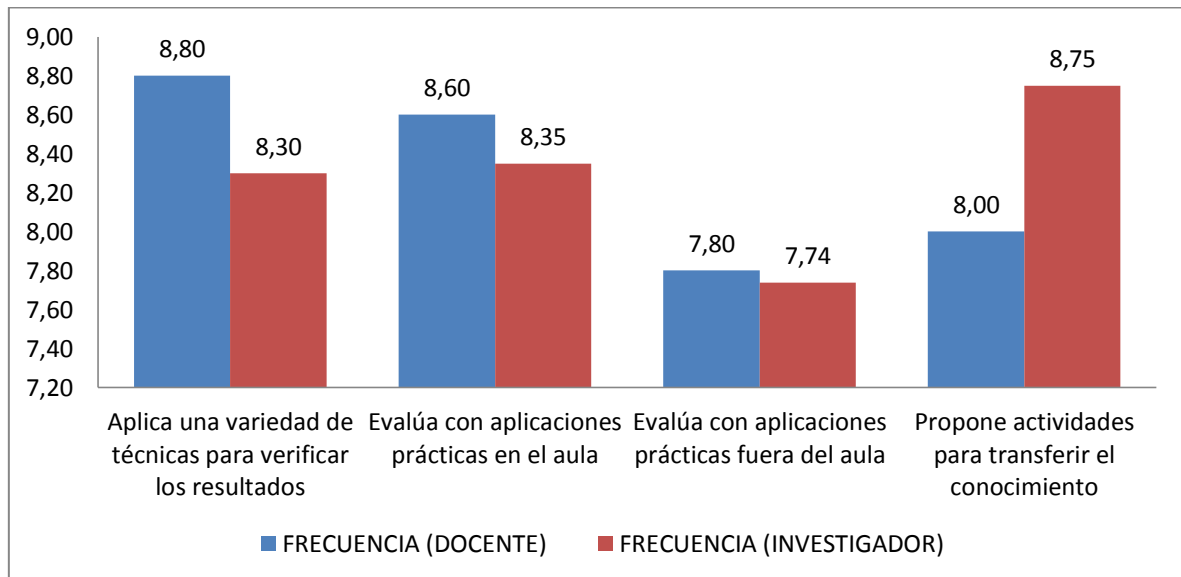


Ilustración 12, Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

Según Zimmerman (1989) manifiesta que el “aprendizaje autónomo se ha definido como un proceso a través del cual los estudiantes activan y sostienen cogniciones, afectos y conductas, orientados sistemáticamente hacia la consecución de metas”. En la visión global los resultados de 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 son los siguientes resultados desde el punto de vista del investigador el indicador aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados alcanza 8.3 frente a 8.8 según los docentes, en el segundo indicador los docentes dicen que evalúa con aplicaciones prácticas en el aula un 8.6 frente a 8.35 según la observación del investigador, el tercer indicador evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula a decir de los docentes alcanzan un 7.8 mientras que el investigador según su perspectiva llega a 7.74, en el último indicador propone actividades para transferir el conocimiento los docentes estiman este aspecto en 8 mientras que el investigador desde su apreciación dice que es de 8.75.

VISIÓN GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,00	9,37	34%	35%
3.12	DESARROLLO	9,14	9,07	35%	34%
3.13	EVALUACIÓN	8,30	8,28	31%	31%
	TOTAL	26,44	26,72	100%	100%
	PROMEDIO	8,81	8,91		

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

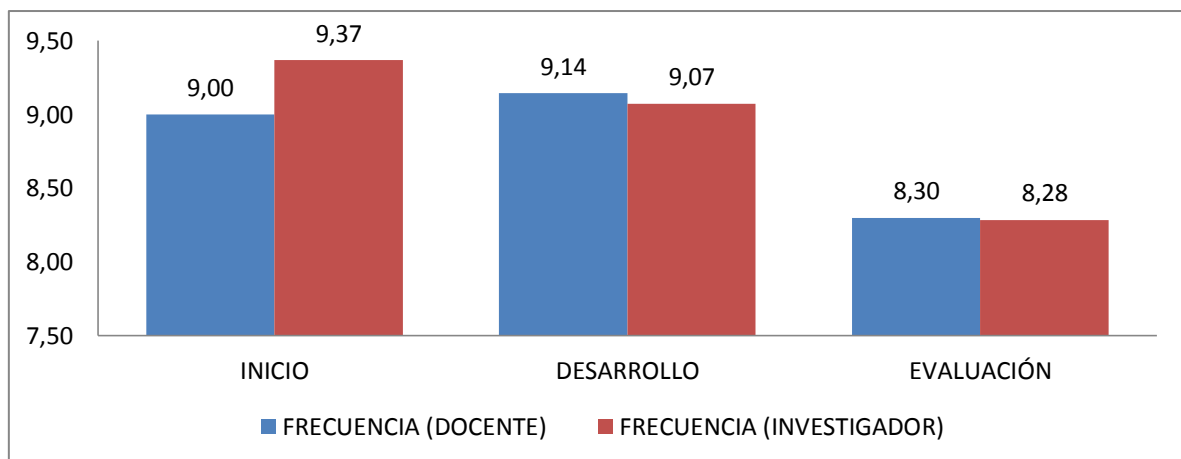


Ilustración 13, Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

Para Freire (2006) indica que la 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. Al realizar un análisis sobre la visión global de 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 observa que el indicador de inicio el docente tiene una frecuencia de 9 a diferencia de la observación del investigador que es de 9.37, mientras que en el indicador de desarrollo la frecuencia más elevada es del docente con 9.14 diferenciándose del investigador que es de 9.07, y al evaluar el último nivel se observa una frecuencia de 8.3 en el docente y de 8.28 en el investigador.

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 14, 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
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	32%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	34%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	35%
	TOTAL	27,20	100%
	PROMEDIO	9,07	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

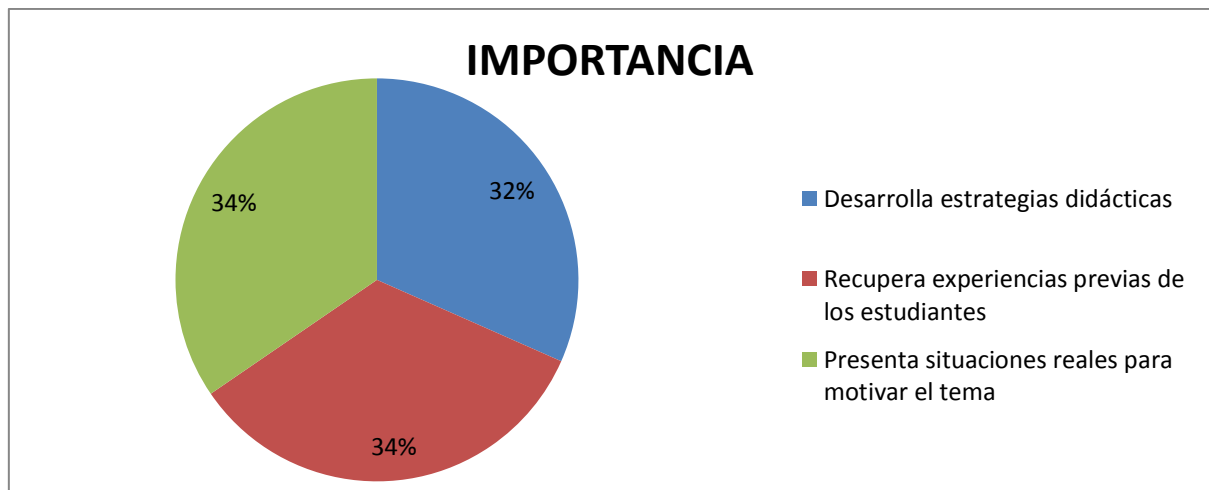


Ilustración 14, Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

Según Caffarella (1991) indica que es una forma de estudio en la cual los participantes tienen la responsabilidad de planear, llevar a cabo y evaluar sus actividades de aprendizaje. En el análisis de nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se puede apreciar que en el indicador desarrolla estrategias didácticas tiene una importancia de 8.6 diferenciando de 9.2 del segundo indicador, teniendo una importancia superior a los dos anteriores con 9.4 el indicador de presenta situaciones reales para motivar el tema.

DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,60	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	15%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	14%
TOTAL		62,20	100%
PROMEDIO		8,89	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

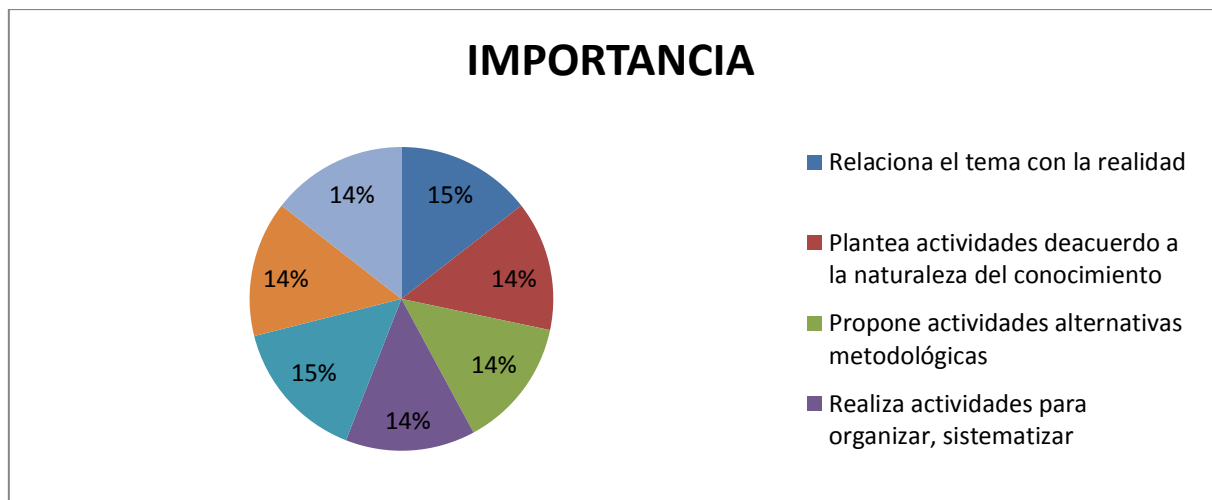


Ilustración 15, Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

Al observar los resultados obtenidos del desarrollo del nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, indica que la importancia de 8,6 se le da a los indicadores plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, propone actividades alternativas metodológicas, y realiza actividades para organizar, sistematizar; la importancia de 9 en el indicador relaciona el tema con la realidad, utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y realiza actividades para la aplicación del conocimiento; y con la mayor importancia se le da al indicador utiliza estrategias metodológicas con una valoración de 9.4.

EVALUACION

Tabla 16, 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	8,40	27%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	7,80	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,60	24%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	7,60	24%
TOTAL		31,40	100%
PROMEDIO		7,85	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

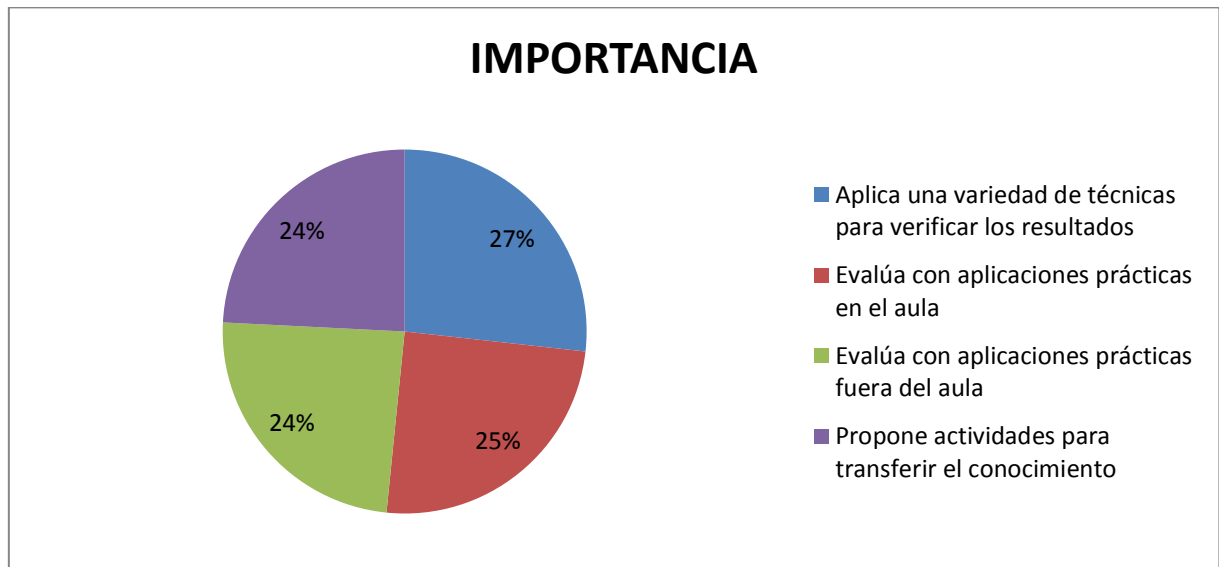


Ilustración 16, Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

Al realizar la evaluación de los niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se observa que con una frecuencia de 7,6 en la importancia del indicador evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, propone actividades para transferir el conocimiento; con una importancia de 7,8 evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y con un indicador de 8,4 de importancia en el indicador de aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados.

VISION GLOBAL

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,07	35%
3.12	DESARROLLO	8,89	34%
3.13	EVALUACIÓN	7,85	30%
	TOTAL	25,80	100%
	PROMEDIO	8,60	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

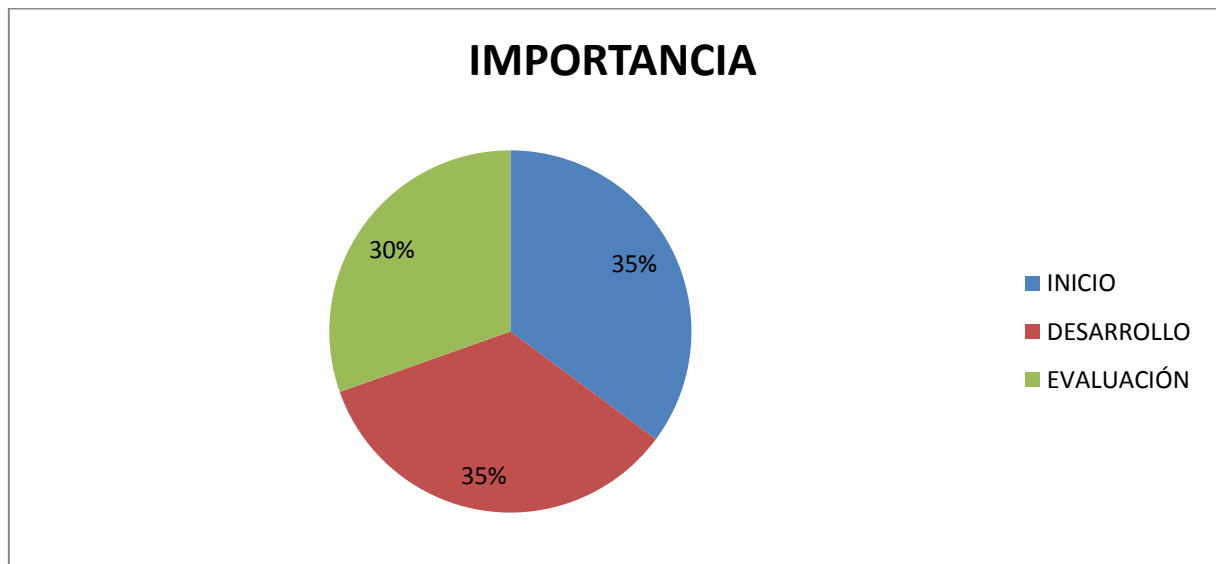


Ilustración 17, Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

El aprendizaje es un proceso que lleva a cabo el sujeto que aprende cuando interactúa con el objeto y lo relaciona con sus experiencias previas, aprovechando su capacidad de conocer para reestructurar sus esquemas mentales, enriqueciéndolos con la incorporación de un nuevo material que pasa a formar parte del sujeto que conoce. Al analizar 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 una importancia en el indicador de evaluación de un 7.85, seguido del indicador de desarrollo con 8.89 finalizando con el indicador que tiene mayor importancia que es el de inicio con 9.07

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 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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	32%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	34%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	34%
	TOTAL	27,00	100%
	PROMEDIO	9,00	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

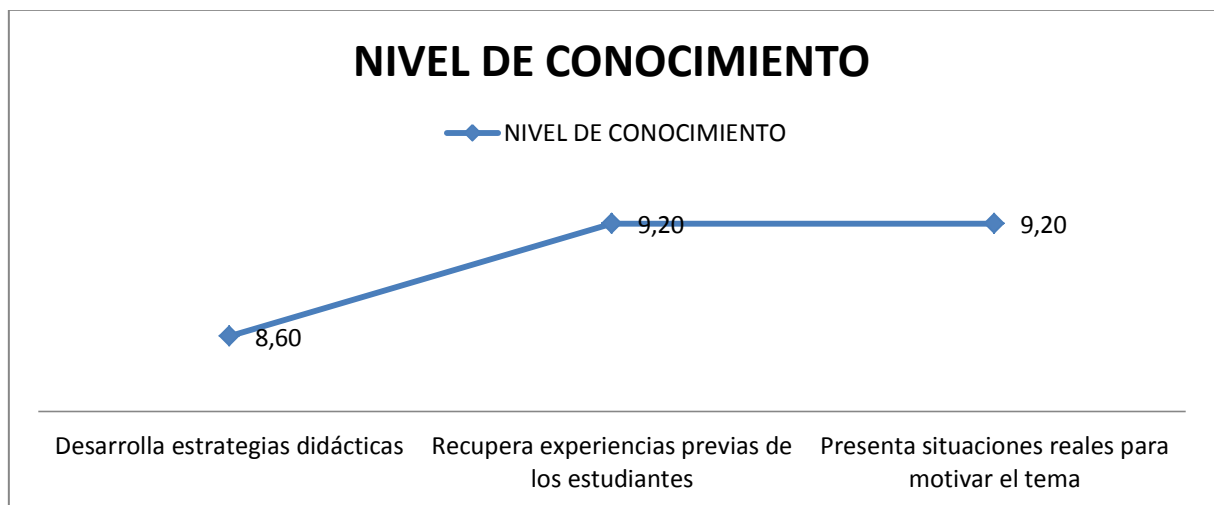


Ilustración 18, Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

Al evaluar 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 observa que en el indicador desarrollo de estrategias didácticas se tiene una valoración de 8.6; seguidas de los indicadores recupera experiencias previas de los estudiantes, presenta situaciones reales para motivar el tema con una valoración de 9.2

DESARROLLO

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	15%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,40	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	14%
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	14%
TOTAL		62,20	100%
PROMEDIO		8,89	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

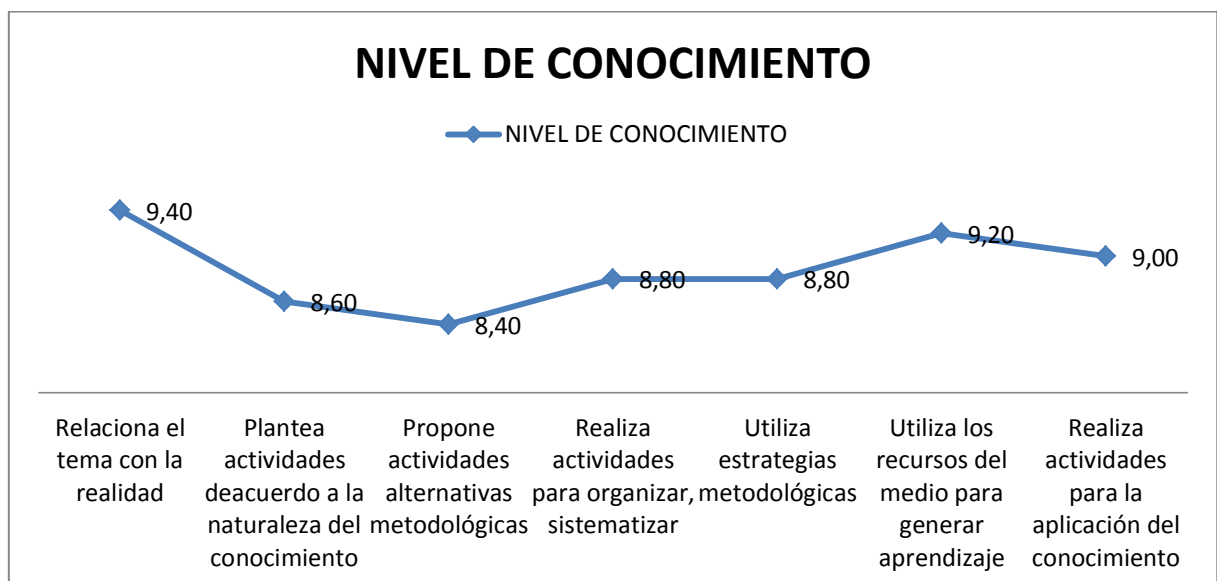


Ilustración 19, Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

Según Pozo (2002) indica que 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. De los resultados obtenidos en el cuestionario se observa que en la etapa de desarrollo al medir 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 el 8,4 propone actividades alternativas metodológicas, mientras que el 8.6 plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, con 8,8 tenemos realiza actividades para organizar, sistematizar, utiliza estrategias metodológicas, con un nivel de conocimiento de 9 realiza actividades para la aplicación del conocimiento, seguido con 9.2 que utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje, finalizando con el nivel de conocimiento de 9.4 siendo que el docente relaciona el tema con la realidad.

EVALUACION

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
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,40	27%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	7,80	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,80	25%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	7,40	24%
	TOTAL	31,40	100%
	PROMEDIO	7,85	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

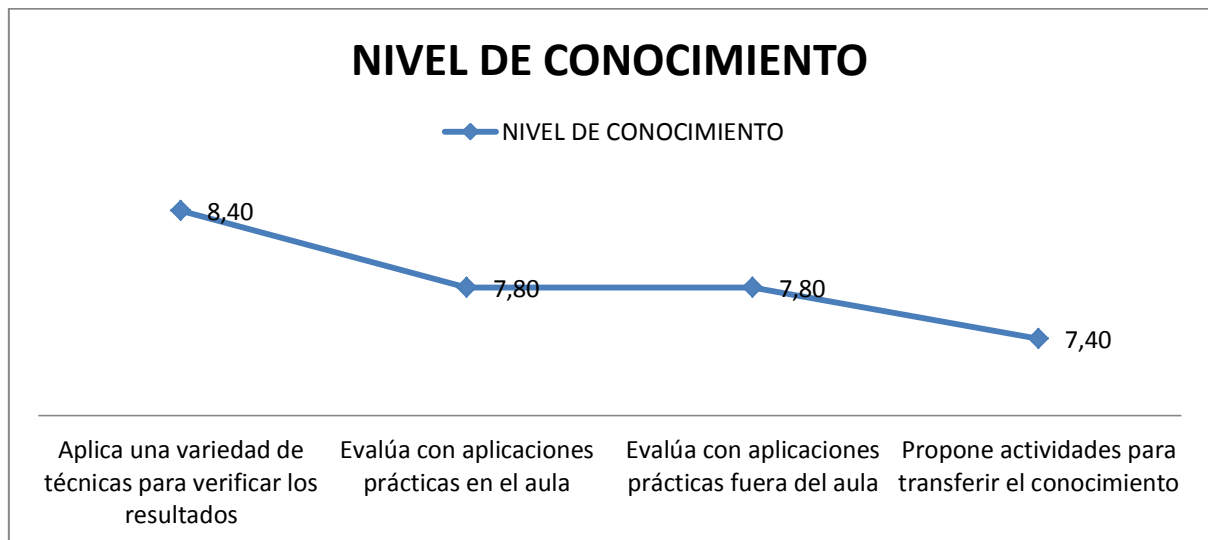


Ilustración 20, Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

Al analizar los datos obtenidos del 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 alcanza un 7,4 el indicador propone actividades para transferir el conocimiento mientras que logran un 7.8 los indicadores evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula; mientras tanto el indicador aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados logra el nivel más alto con 8.4.

VISION GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,40	35%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	7,80	33%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,80	33%
TOTAL		24,00	100%
PROMEDIO		8,00	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

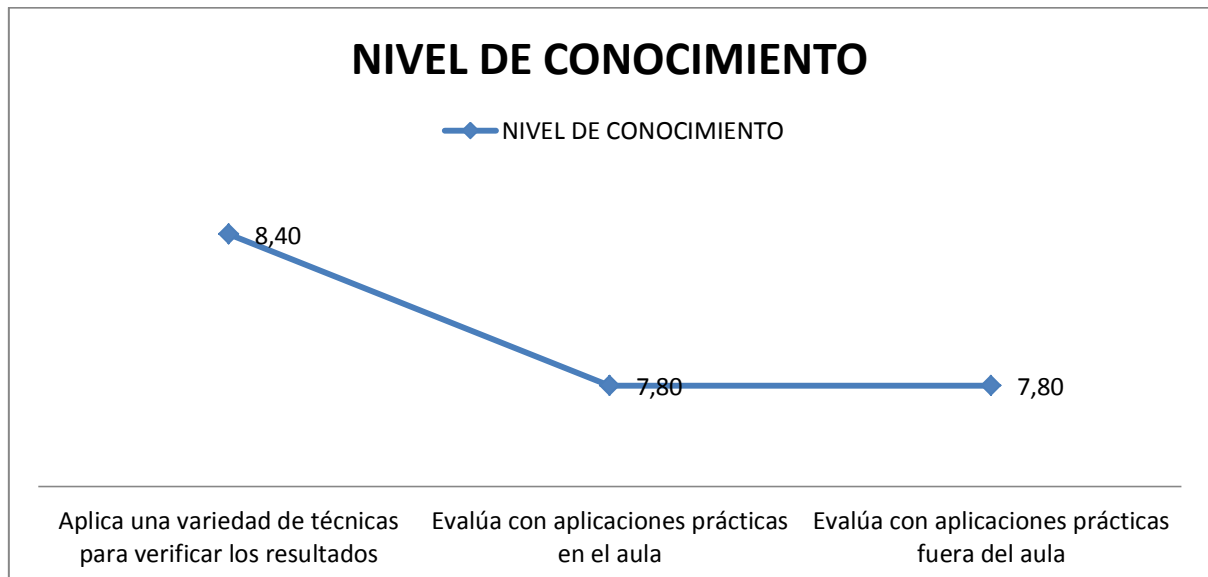


Ilustración 21, Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

Según Monereo, (1999) indica que consiste en "saber utilizar las propias competencias y los recursos más adecuados a las condiciones contextuales en las que se debe actuar". Al realizar una visión global de los datos obtenidos sobre 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 observa que el 7,8 evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, en tanto que el 8,4 aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	8,55	8%	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,80	7,95	7%	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	8,35	7%	7%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	7,80	7%	7%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	8,70	8%	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	9,75	9%	9%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	8,75	8%	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	8,85	8%	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	9,50	8%	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	9,25	8%	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,60	7,70	7%	7%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,20	8,60	7%	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	9,70	9%	9%
TOTAL		114,00	113,45	100%	100%
PROMEDIO		8,77	8,73		

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

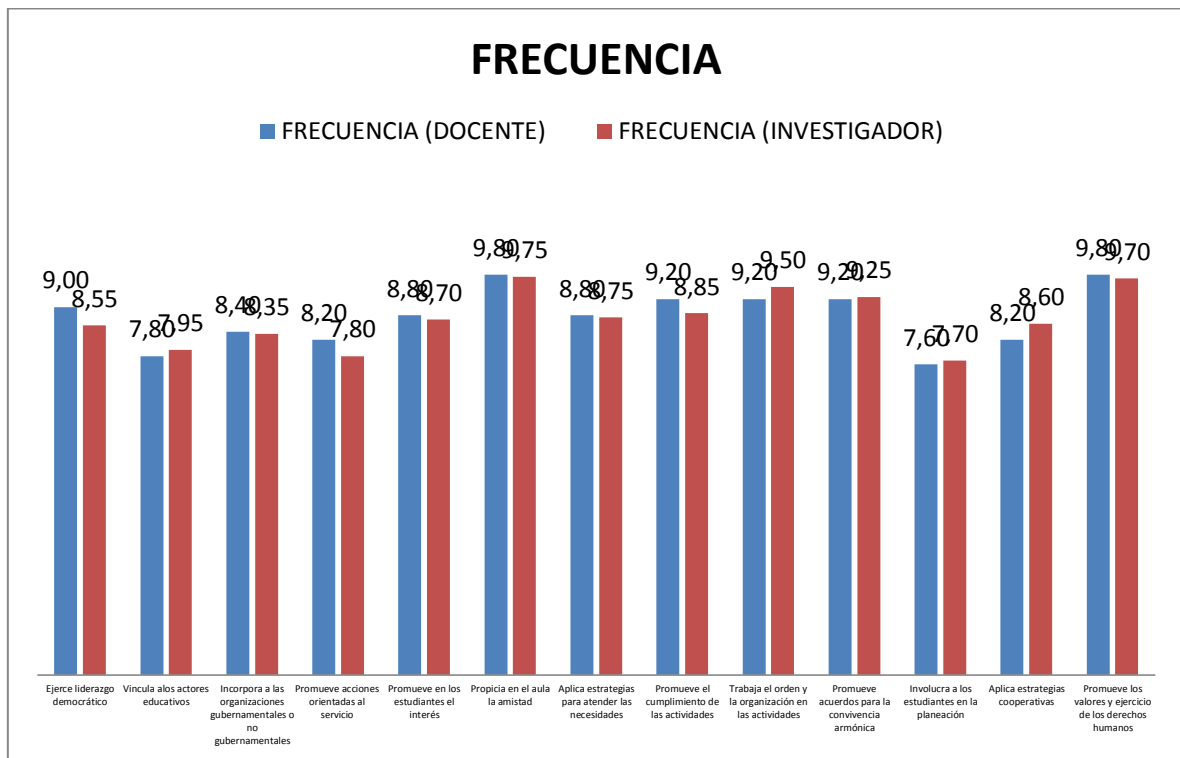


Ilustración 22, Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela “San Francisco de Peleusí de Azogues”

Elaboración: Sigüencia (2014)

Al analizar el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador a decir del docente el indicador ejerce liderazgo democrático alcanza un 9 en la frecuencia pero el investigador anota que este indicador alcanza 8.55, en tanto que el docente dice que el indicador vincula a los actores educativos logra 7.8 en la frecuencia mientras que el investigador dice que este indicador alcanza 7.95, según el docente el indicador incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales logra un 8.4 y según la perspectiva del investigador logra 8.35, en cuanto al indicador promueve acciones orientadas al servicio según la observación del docente alcanza 8.2 y de acuerdo a la perspectiva del investigador alcanza 7.8, de acuerdo a la perspectiva del docente 8.8 alcanza el indicador promueve en los estudiantes el interés pero según el investigador alcanza 8.7, el indicador propicia en el aula la amistad según el docente alcanza 9.8 y según el investigador alcanza 9.75; al pasar al indicador aplica estrategias para atender las necesidades según el docente logra un 8.8 y según el investigador 8.75, según el docente el indicador promueve el cumplimiento de las actividades alcanza 9.2 y según la apreciación del investigador logra 8.85; en cuanto al indicador trabaja el orden y la organización en las actividades el docente 9.2 y según el

investigador alcanza 9.5, en el indicador promueve acuerdos para la convivencia armónica según la apreciación del docente logra 9.2 y según el investigador logra 9.25, mientras que el indicador involucra a los estudiantes en la planeación según el docente alcanza 7.6 y de acuerdo a la posición del investigador alcanza 7.7, en tanto que según la apreciación del docente el indicador aplica estrategias cooperativas obtiene 8.2 y según el investigador logra 8.6, en el último indicador promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos según el docente alcanza 9.8 mientras que el mismo indicador de acuerdo a la apreciación del investigador logra 9.7

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

Tabla 23, Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,80	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	7%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	7%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	9%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,80	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,80	7%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,40	7%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	9%
TOTAL		112,80	100%
PROMEDIO		8,68	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

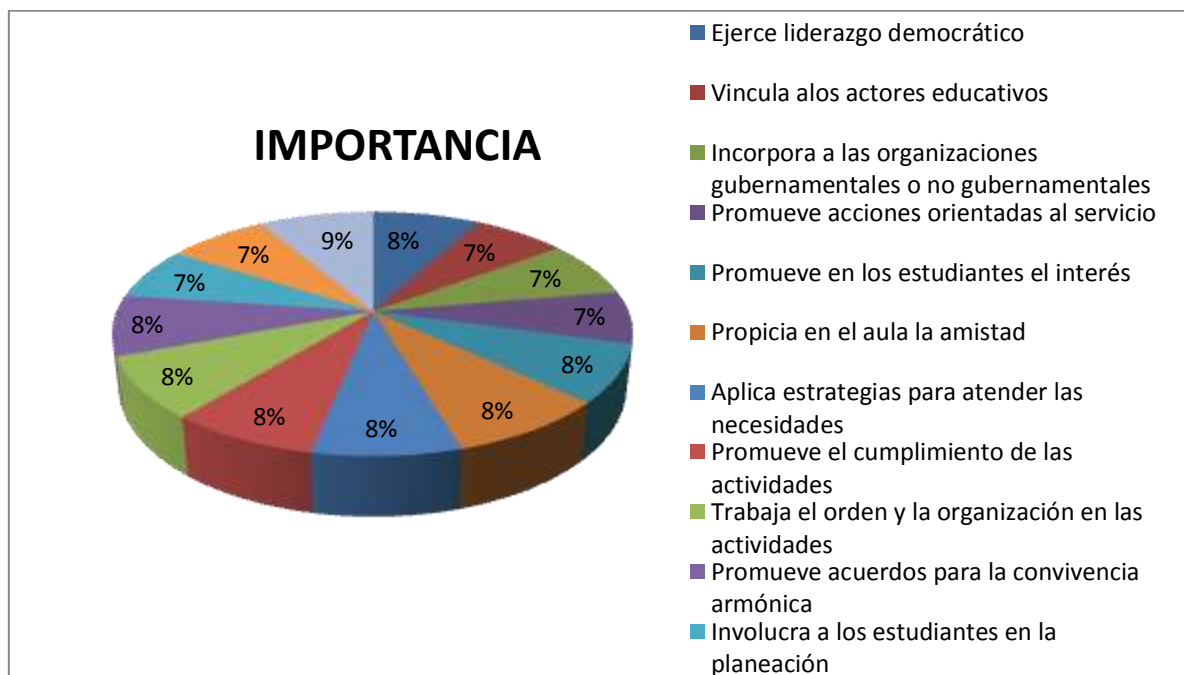


Ilustración 23, Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

Según Valencia (2009) indica que 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, que el autor hablar de buenos líderes escolares se da cuando estos han logrado influir en los resultados de sus alumnos mismos que deberían contar con su autonomía suficiente para tomar decisiones importantes del currículum y concentrarse en la mejora de sus aprendizajes. La calidad de los profesores es el factor determinante más importante a nivel escolar del desempeño de los estudiantes, y el liderazgo escolar concentrado en mejorar la motivación, las capacidades y el entorno de trabajo de los docentes tiene mayor probabilidad de mejorar el aprendizaje de los alumnos. Al analizar la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente se puede apreciar que el tanto el indicador vincula a los actores educativos como promueve acciones orientadas al servicio e involucra a los estudiantes en la planeación tienen la importancia más baja con 7.8, seguido de la puntuación de 8,4 que alcanzan los indicadores incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, y aplica estrategias cooperativas, con 8.6 en la importancia se encuentra el indicador promueve en los estudiantes el interés, mientras que los indicadores aplica estrategias para atender las necesidades, y promueve el cumplimiento de las actividades alcanzan 8.8, en tanto que con mayor importancia se encuentran los indicadores ejerce liderazgo democrático, y promueve acuerdos para la convivencia armónica con 9; con 9,2 está en indicador trabaja el orden y la organización en las actividades y con 9,6 están los indicadores propicia en el aula la amistad 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 24, Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,40	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	7%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,60	7%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	9%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,60	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,40	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,40	7%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,20	7%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	9%
TOTAL		110,20	100%
PROMEDIO		8,48	

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

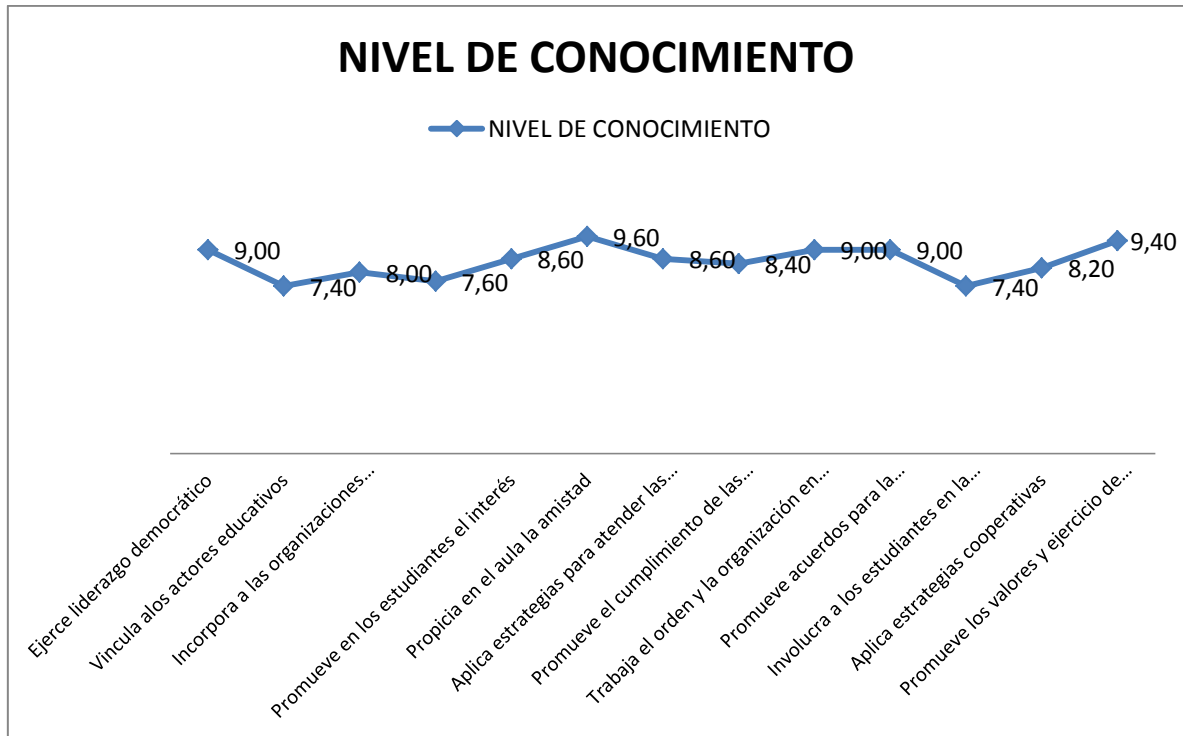


Ilustración 24 Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

Al analizar el conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente los indicadores vincula a los actores educativos e involucra a los estudiantes en la planeación alcanza 7.4, más arriba con 7,6 está el indicador promueve acciones orientadas al servicio mientras que con 8 está el indicador incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, con 8.2 está el indicador aplica estrategias cooperativas, le sigue el indicador promueve el cumplimiento de las actividades con 8.4, mientras que con 8,6 está el indicador promueve en los estudiantes el interés y aplica estrategias para atender las necesidades, más adelante con 9 se encuentran los tres indicadores siguientes que son ejerce liderazgo democrático, trabaja el orden y la organización en las actividades y promueve acuerdos para la convivencia armónica, con 9,4 está promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos y con la valoración más alta de 9,6 propicia en el aula la amistad.

3.5. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 25, Desempeño profesional del docente (análisis global).

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,22	9,14	9,05
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,96	8,91	8,86
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,04	9,06	9,14
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,81	8,60	8,00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,77	8,68	8,48

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

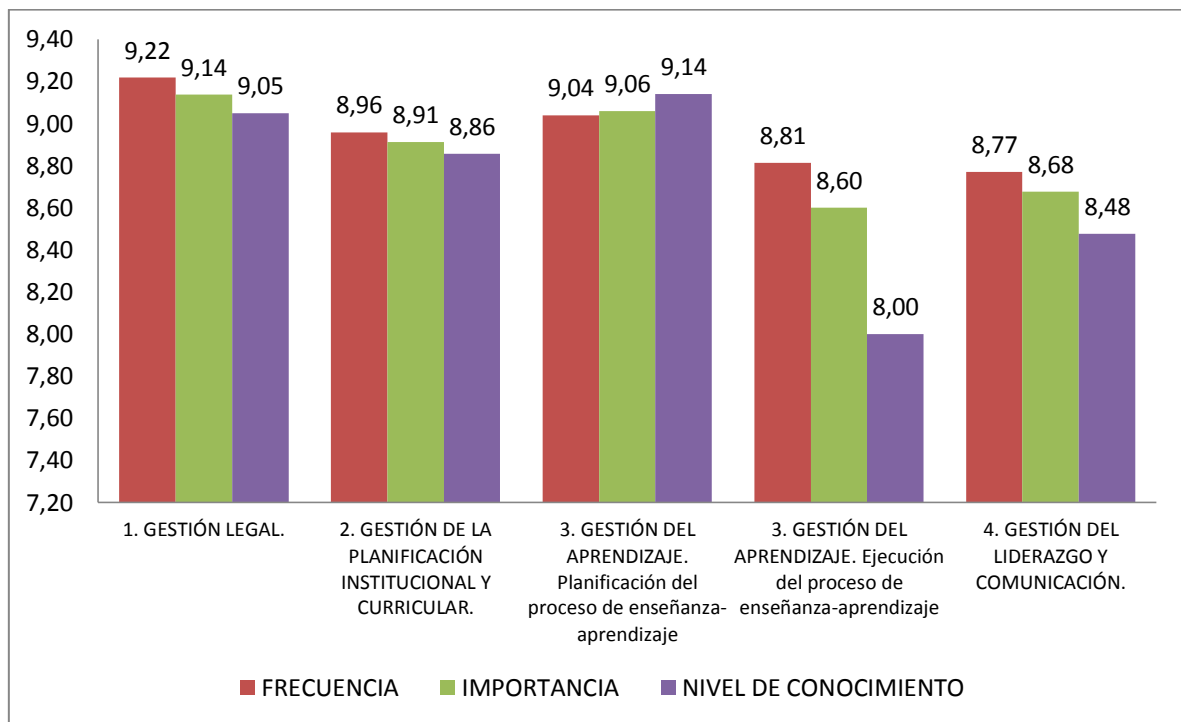


Ilustración 25 Desempeño profesional del docente (análisis global).

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

Al realizar el análisis global del desempeño profesional del docente se observa que en el primer ámbito de gestión legal los resultados en frecuencia son de 9.22 seguidos de una importancia de 9.14, obteniendo el nivel más bajo en el nivel de conocimiento que es de 9.05, en el segundo ámbito de gestión de la planificación Institucional y curricular se puede manifestar que con un 8.86 en el nivel de conocimiento seguida de una frecuencia de 8.96 finalizando con una importancia de 8.91, en el tercer, ámbito de gestión del aprendizaje se obtiene dos indicadores esenciales en primer lugar tenemos la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje con una valoración en frecuencia de 9.04 seguida de una importancia de 9.06 y un nivel de conocimiento de 9.14, el segundo indicador ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se obtiene una frecuencia de 8.81, una importancia de 8.6 y un nivel de conocimiento de 8; al finalizar el análisis en el cuarto en el cuarto ámbito de gestión de liderazgo y comunicación se observa una frecuencia de 8.77, una importancia de 8.68 y un nivel de conocimiento de 8.48

Tabla 26, Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,00	9,07	9,00
Desarrollo	9,14	8,89	8,89
Evaluación	8,30	7,85	7,85

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

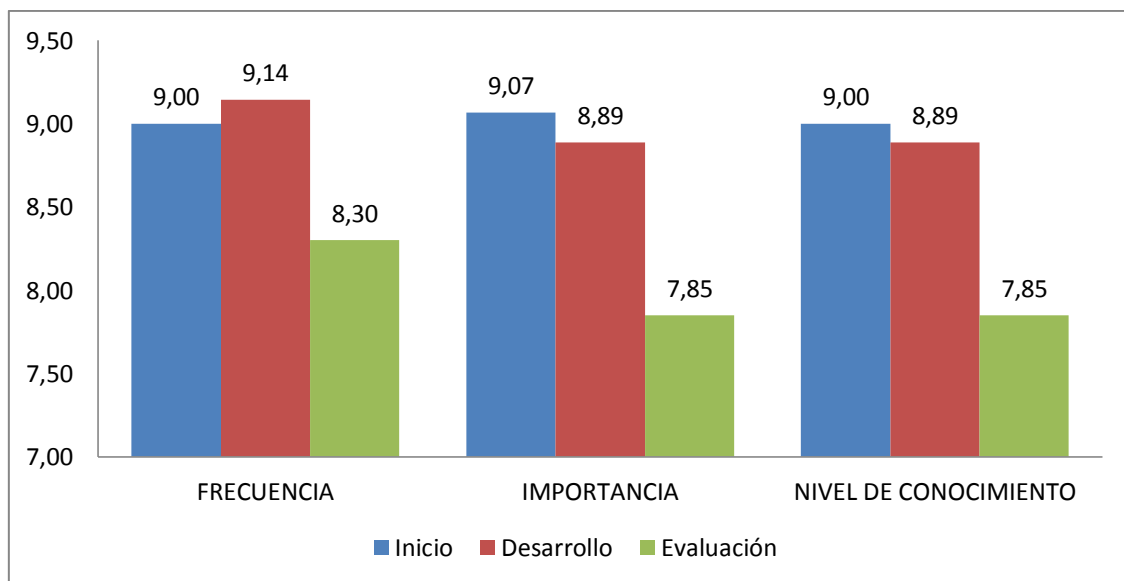


Ilustración 26 Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"
Elaboración: Sigüencia (2014)

Al analizar los resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje se puede apreciar que el primer indicador de inicio alcanza una frecuencia de 9, una importancia de 9.02 y un nivel de conocimiento de 9; el segundo ámbito alcanza una frecuencia de 9.14 una importancia de 8.89 y un nivel de conocimiento de igual valor, el ultimo ámbito de evaluación logra 8.3 en la frecuencia, 7.85 en la importancia y 7.85 en el nivel de conocimiento siendo el índice más bajo de los tres ámbitos.

Tabla 27, (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,00	9,14	8,30
IMPORTANCIA	9,07	8,89	7,85
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,00	8,89	7,85

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

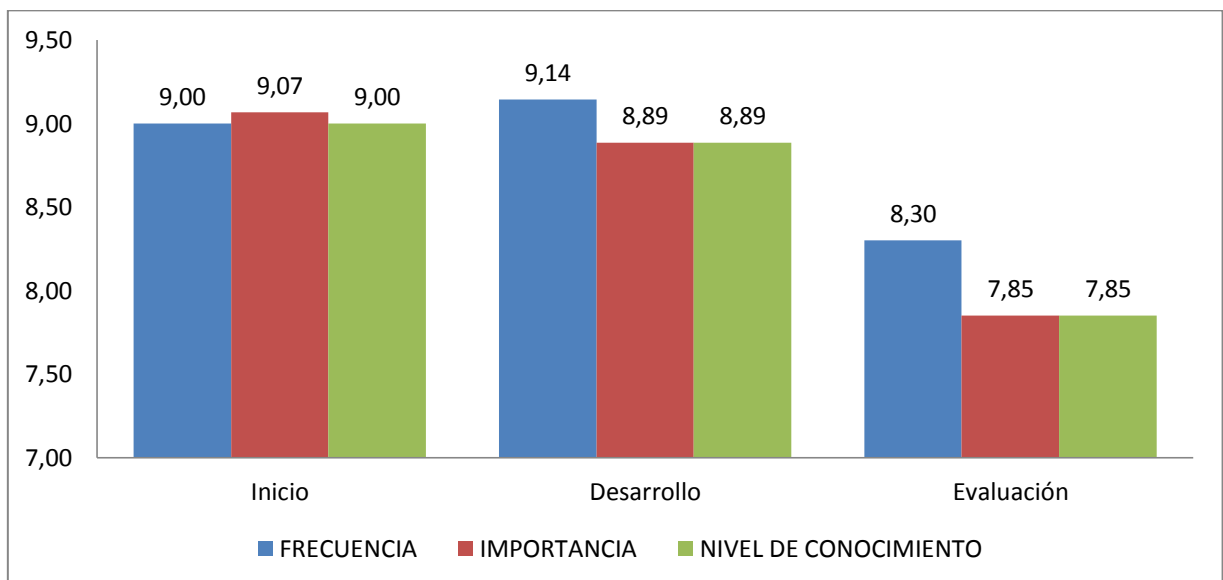


Ilustración 27 (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

Los resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje denotan que en el primer ámbito inicio se alcanza una frecuencia de 9, una importancia de 9.07 y un nivel de conocimiento de 9; en el segundo ámbito de desarrollo existe una frecuencia de 9.14 y una importancia y nivel de conocimiento de 8.89; el tercer y último ámbito que es la evaluación es el resultado más bajo puesto que la frecuencia es de 8.3 mientras que el desarrollo y el nivel de conocimiento son de tan solo 7.85.

Tabla 28, COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,00	9,37
	Desarrollo	9,14	9,07
	Evaluación	8,30	8,28
	Visión Global	8,81	8,91
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,77	8,73

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

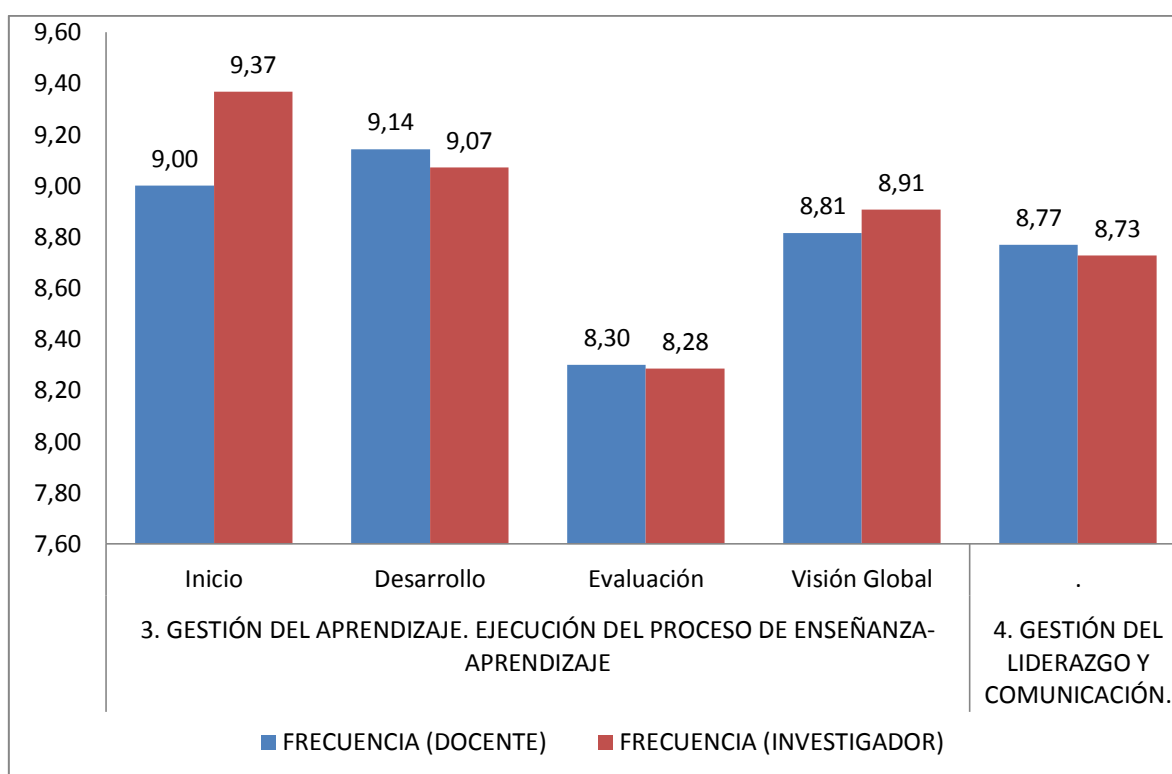


Ilustración 28 COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Fuente: Cuestionario Aplicado en las Escuela "San Francisco de Peleusí de Azogues"

Elaboración: Sigüencia (2014)

Al realizar la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades se puede apreciar que en el ámbito de inicio según la perspectiva del docente obtiene una frecuencia de 9 mientras que de acuerdo a la perspectiva del investigador alcanza una frecuencia de 9.37; en el ámbito de desarrollo la apreciación de

docente e investigador es similar al docente con una frecuencia de 9,17 y la del investigador da una frecuencia de 9.07; en el tercer ámbito de evaluación que es el aspecto más bajo la apreciación es más próxima entre el docente y el investigador puesto que el primero da una frecuencia de 8.3 y el investigador da 8.28; al hacer una visión global se obtiene que el docente da una frecuencia de 8.81 y el investigador da una frecuencia de 8.91 y en el ámbito de Gestión del Liderazgo y Comunicación el docente desde su perspectiva alcanza una frecuencia de 8.77 mientras que según la perspectiva del investigador alcanza una frecuencia de 8.73.

CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

4.1. Conclusiones

- Un docente de calidad provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país, el propósito del 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 contribuyendo al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, favoreciendo el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el ministerio de educación.
- El docente al realizar las diversas actividades en su desempeño docente hace que la nueva docencia, sea funcional a una educación y transforma a la escuela en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos, haciendo así el uso efectivo de saberes científicos y matemáticos para afrontar desafíos diversos, en contextos reales o plausibles y desde su propia perspectiva intercultural.
- La importancia que asignan los profesores a cada una de sus actividades inherentes a la gestión docente, utiliza, innovan, generan conocimiento y producen tecnología en diferentes contextos para enfrentar desafíos, relaciona armónicamente con la naturaleza y promueven el manejo sostenible de los recursos.
- El identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, es el ejercer liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos existiendo una organización escolar en la que participan distintos actores educativos (directivos, docentes, estudiantes, padres y madres de familia y líderes comunitarios), que funciona democráticamente y que centra su accionar en los aprendizajes.
- El analizar 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 hace que se promueva un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo, con relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto de las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, así como en la valoración incondicional de la identidad cultural y los derechos de todos y todas, logrando confianza en las capacidades de los estudiantes y en sus posibilidades de aprender por encima de cualquier adversidad.

4.2. Recomendaciones

- Concientizar a los docentes sobre la calidad de aprendizaje que se brinda a los estudiantes mediante la utilización de foros de trabajo, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, favoreciendo el desarrollo profesional de todos los actores educativos.
- Promulgar actividades en su desempeño docente en la escuela Incentivando valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia.
- Innovar mediante charlas sobre la importancia de la utilización, innovación, generación del conocimiento y producción tecnología en diferentes contextos educativos para enfrentar desafíos que se presentan al momento de impartir clases.
- Incentivar al docente ámbitos en el liderazgo pedagógico, responsabilidad por los aprendizajes emitidos, y la calidad de los procesos pedagógicos existiendo una organización escolar en la que participan distintos actores educativos
- Elaborar talleres pedagógicos dirigidos a los docentes sobre el debido conocimiento, frecuencia e importancia del desempeño docente en los ámbitos de la gestión educativa, del liderazgo y comunicación.

4.3. Propuesta

LEGAL <input type="checkbox"/> AMBITO: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input checked="" type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input checked="" type="checkbox"/>			
PROBLEMA IDENTIFICADO: Carencia sobre el debido conocimiento, frecuencia e importancia del desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: Taller pedagógico dirigido a los docentes sobre el debido conocimiento, frecuencia e importancia del desempeño docente en los ámbitos de la gestión educativa, del liderazgo y comunicación.			
OBJETIVO: 1) Diseñar un taller pedagógico basado en el desempeño docente. 2) Determinar los ámbitos de la gestión educativa. 3) Construir un referente de apoyo para el docente que contenga los lineamientos de liderazgo y comunicación idóneos en el proceso de enseñanza aprendizaje. 4) Promover la cooperación dentro del aula mejorando la interrelación en el entorno educativo, mejorando así la práctica educativa.			
1) Diseñar un taller pedagógico basado en el desempeño docente			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
Construcción de actividades sobre el desempeño docente.	Elaborar actividades del desempeño docente, promulgando su importancia y sus conceptos básicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Marcadores • Esferos • Proyector • Computador 	Presentación de actividades del desempeño docente.
Socializar las actividades del desempeño docente	-Realizar una bitácora sobre los temas de interés del desempeño docente -Emplear cuadros sinópticos para plasmar criterios conceptuales del		Presentación de una bitácora con temas de interés sobre el desempeño docente. Presentación de cuadros sinópticos con criterios conceptuales del

	desempeño docente.		desempeño docente.
2) Determinar los ámbitos de la gestión educativa.			
Elaboración de las características de los ámbitos de gestión educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar listas de características globales sobre la gestión educativa. - Definir mediante prioridad las características más importantes a seguir en el modelo educativo. - Organizar las características en un cuadro sinóptico de forma de que cada característica se encuentre a su ámbito. 	<p>Hojas Pizarra Proyector Computador Esferos Hojas Paleógrafo</p>	<p>Presentación de listas de características globales sobre la gestión educativa.</p> <p>Presentación de prioridades de las características más importantes a seguir en el modelo educativo.</p> <p>Presentación del cuadro sinóptico de cada característica con su ámbito</p> <p>Presentación de la teoría sobre la conceptualización de los ámbitos de la gestión educativa.</p> <p>Presentación del resumen de la charla sobre los diferentes tipos de ámbitos de la gestión educativa.</p>
Determinación de los ámbitos de gestión educativa	<ul style="list-style-type: none"> -Elaborar la teoría sobre la conceptualización de los ámbitos de la gestión educativa. - Realizar charlas sobre los diferentes tipos de ámbitos de la gestión educativa. 		

3) Construir un referente de apoyo para el docente que contenga los lineamientos de liderazgo y comunicación idóneos en el proceso de enseñanza aprendizaje.			
Determinación de los lineamientos de liderazgo dentro de la educación.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer mediante mesas redondas lo que es el liderazgo en la educación - Realizar borradores de las opiniones dadas sobre el liderazgo - Plasmar mediante rueda de atributos lo que es el liderazgo dentro de la educación 		<p>Presentación de conceptos emitidos en la mesa redonda</p> <p>Presentación de borradores de las opiniones dadas sobre el liderazgo</p> <p>Presentación de rueda de atributos lo que es el liderazgo dentro de la educación</p>
Incentivación del termino comunicación en el entorno educativo	<ul style="list-style-type: none"> -Motivar por medio de conferencias sobre la comunicación en el aula de clase -Realizar organizadores las maneras de promulgar la comunicación entre el docente y el estudiante en el aula de clase. -Trabajar en actividades grupales para logran una interacción entre los estudiantes. 	<p>Proyector</p> <p>Computador</p> <p>Esferos</p> <p>Hojas</p> <p>Paleógrafo</p>	<p>Presentación de material de la conferencias sobre la comunicación en el aula de clase</p> <p>Presentación organizadores las maneras de promulgar la comunicación entre el docente y el estudiante en el aula de clase.</p> <p>Presentación de actividades grupales para logran una interacción entre los</p>

			estudiantes.
4) Promover la cooperación dentro del aula mejorando la interrelación en el entorno educativo, mejorando así la práctica educativa.			
Incentivación de la cooperación entre docentes y estudiantes.	<p>-Socializar mediante actividades de labor educativa en donde participen docentes y estudiantes.</p> <p>-Realizar talleres de trabajo en donde el trabajo sea equitativo entre docentes y estudiantes</p> <p>-Realizar incentivos a los mejores trabajos realizados por medio de una premiación al mejor trabajo en cooperación.</p>	<p>Materiales escolares</p> <p>Proyector</p> <p>Computador</p> <p>Esferos</p> <p>Hojas</p> <p>Paleógrafo</p>	<p>Presentación de actividades de labor educativa en donde participen docentes y estudiantes.</p> <p>Presentación de talleres de trabajo en donde el trabajo sea equitativo entre docentes y estudiantes</p>
Estimulación de la buena práctica educativa.	<p>- Sensibilizar la buena práctica docente mediante la visualización de videos de esta manera el docente aplica una pedagogía eficiente y eficaz logrando que el estudiante desarrolle sus aptitudes y niveles de conocimientos con calidad.</p>		<p>Presentación de premios mejor trabajo en cooperación.</p> <p>Presentación de videos de la buena práctica educativa</p>

BIBLIOGRAFÍA:

- Begoña, G. S. (noviembre de 2013). El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar. Recuperado el 2 de julio de 2014, de www.site.unican.es/Ponencia 3.pdf
- Belamaric, R. (2006). Organizaciones en Aprendizaje y Gestion del conocimiento. Recuperado el 12 de junio de 2014, de http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/alhama_311206.pdf
- Fargas, J. V. (Noviembre de 2013). Calidad Educativa. Recuperado el 8 de Julio de 2014, de <https://www.youtube.com/watch?v=SzLxwI3PwQA>
- Fey, A. N. (diciembre de 2012). Buenas prácticas educativas . Recuperado el 2 de julio de 2014, de <https://www.youtube.com/watch?v=AaUfz1mtlm0>
- García, R. R. (2009). EL NUEVO PARADIGMA DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, Y SU APLICACIÓN AL ÁMBITO EDUCATIVO. Recuperado el 1 de Junio de 2014, de <http://gte2.uib.es/edutec/sites/default/files/congresos/edutec99/paginas/125.html>
- Gento, P. S. (diciembre de 2012). Liderazgo educativo y su impacto. Recuperado el 29 de junio de 2014, de <http://www.leadquaed.com/docs/artic%20esp/Liderazgo.pdf>
México: Novedades Educativas.
- Pisarello, R. (7 de diciembre de 2010). Gestión del Aprendizaje. Recuperado el 22 de Junio de 2014, de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.756/ev.756.pdf
- Riquelme, A. (2010). Gestión del Conocimiento y Aprendizaje. Recuperado el 4 de Julio de 2014, de <http://ceur-ws.org/Vol-488/paper3.pdf>
- Romero, C. (2004). La escuela media en la sociedad del conocimiento. Buenos Aires-
Santo, S. A. (2004). Knowledge management: an imperative of schools of education. TechTrends 49(6).
- SINECTICA, A. M. (junio de 2009). Gestión del conocimiento en educación y transformación. Recuperado el 5 de Junio de 2014, de http://portal.iteso.mx/portal/page/portal/Sinectica/Revista/SIN32_06/sin32_minakata.pdf
- Tedesco, J. C. (2000). Educar en la sociedad del conocimiento. Buenos Aires: FCE
- Vallejo, R. M. (enero de 2010). Prueba de Liderazgo Educativo. Recuperado el 25 de Junio de 2014, de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Liderazgo-Educativo.pdf>

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>
- Ander, E. (1989). *Técnicas de reuniones de trabajo*. Argentina: Humnaitas.
- 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>
- Arcia, C. I. (30 de marzo de 2011). *Gestión asministrativa*. Obtenido de <http://gestion-admtiva.blogspot.com/2011/03/el-liderazgo-y-la-comunicacion.html>
- 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=concept

os+del+%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>

Bohethé, J. (2004). *Ambito de la gestión de la planificación*. Obtenido de https://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=rXDHUq24McL7kQeip4DIBA#q=conceptos+del+%C3%A1mbito+de+la+gesti%C3%B3n+de+planificaci%C3%B3n+docente+pdf

Bolívar. (2003). *Diseños curriculares*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de http://cedoc.infed.edu.ar/upload/planificacion_institucional_y_didactica.pdf

Bonilla. (2005). *Relación familia escuela*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/bonilla_h_s/capitulo5.pdf

Bronfenbrenner. (1987). *Educación 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>

Cabezas, C. (2010). *Factores motivacionales interno y externos relacionados con el desempeño docente*. Recuperado el 5 de enero de 2014, de http://www.puce.edu.ec/sitios/investigacion/ponencias-simposio/pdf/PON-Cristian_Cabezas_Maria_Cristina_Ramos_Factores_motivacionales_relacionados_desempeno_docente.pdf

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>

Campos, V. N. (2007). *Filosofía de la Educación*. Recuperado el 12 de marzo de 2014, de <http://filo-edu.blogspot.com/2007/12/el-concepto-de-escuela.html>

Careaga, O. A. (2007). *DEsafíos actuales de la sociedad*. Obtenido de http://www.dem.fmed.edu.uy/Unidad%20Psicopedagogica/Documentos/Ser_docente.pdf

- Carrasco. (marzo de 2001). *El desarrollo profesional*. Recuperado el 22 de febrero de 2013, de <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/no%206/desarrolloprofesional.htm>
- 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). *Análisis 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
- Chan, M. E. (2004). Entornos de aprendizaje digitales. *Revista Digital Universitaria UNAM*, 1.
- 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=concept

os+del+%C3%A1mbito+de+la+gesti%C3%B3n+de+planificaci%C3%B3n+docente+pdf

- Chomsky. (2007). *Valor educativo*. Obtenido de <https://www.google.com.ec/search?q=motivaci3n+del+docente+pdf&oq=motivaci3n+del+docente+pdf&aqs=chrome..69i57j0l14655j0j8&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
- Contreras, J. D. (1997). *La autonomía del profesorado*. España: Editorial Morata, pág. 174-175.
- 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
- Diaz, 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). *Gestion 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
- Educación, M. d. (2006). *EL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN (2006 – 2015)*. Recuperado el 13 de febrero de 2014, de http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pdf

- educación, M. d. (2010). *Desempeño del Docente*. Recuperado el 12 de febrero de 2014, de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Educación, M. d. (2010). *Desempeño del Docente*. Recuperado el 12 de febrero de 2014, de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Educación, M. P. (2014). *Ministerio de Educacion del Perú*. Obtenido de Fascículo de Gestión Escolar centrada en los aprendizajes: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf
- educativa, L. (1994). *MANUAL DE LEGISLACION EDUCATIVA, CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES*. Recuperado el 17 <http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/470/1/DEL%20POZO%20HERNAN.pdf> de marzo de 2014
- Educativa, L. (1994). *MANUAL DE LEGISLACION EDUCATIVA, CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES*. Recuperado el 17 <http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/470/1/DEL%20POZO%20HERNAN.pdf> de marzo de 2014
- Elizondo. (mayo de 2001). *Destion 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 educacion*. Obtenido de http://www.dem.fmed.edu.uy/Unidad%20Psicopedagogica/Documentos/Ser_docente.pdf
- Fernandez. (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>
- Flores, I. R. (junio de 2004). *Política educativa y prácticas pedagógicas*. Recuperado el 12 de marzo de 2014, de <http://www.barbecho.uma.es/DocumentosPDF/BARBECHO4/A7B4.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). *Pedagogis y gestion*. 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/>
- Garreta, J. (2005). *La relación familia-escuela*. Recuperado el 22 de febrero de 2014, de http://www.fundacion-sm.com/ArchivosColegios/fundacionSM/Archivos/2007%202008/publicaciones/La%20relacin%20familia_escuela.pdf
- 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+%C3%A1mbito+de+la+gesti%C3%B3n+de+planificaci%C3%B3n+docente+pdf
- Gubbins. (2003). *Relacion 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). *Educacion*. Obtenido de <http://biblioteca.ucm.es/tesis/19911996/S/5/S5006801.pdf>
- Inem, P. (2006). *Definiciines de política educativa*. Recuperado el 5 de marzo de 2014, de <http://www.slideshare.net/rober555/definiciones-de-poltica-educativa#>
- Isaías, J. A. (2006). *Escuela-Familia-Comunidad*. Recuperado el 1 de febrro 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>
- Jiménez, L. I. (2008). *La relación familia escuela* . Recuperado el 12 de febrero de 2014, de <http://caps.educacion.navarra.es/primaria2/files/La%20relaci%C3%B3n%20familia%20Oescuela.pdf>
- Ley de Educación y Cultura No. 127, E. (1994). *MANUAL DE LEGISLACION EDUCATIVA, CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES*. Recuperado el 18 de marzo de 2014, de <http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/470/1/DEL%20POZO%20HERNAN.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 educacion basica*. 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>
- Maureira. (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_Medrano.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 relación 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). *Capacitación docente*. Obtenido de http://www.ciad.mx/archivos/revista-dr/RES_ESP2/RES_Especial_2_18_Pena.pdf
- Moscópulos. (1994). *Administración organizacional educativa*. Chile: Programas de educación a distancia pág 269.
- Moscópulos. (1994). *Desarrollo Organizacional educativo*. Obtenido de http://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Gairin_Unidad_3.pdf
- Moya, M. A. (27 de febrero de 2010). *LA RELACIÓN PROFESOR-ALUMNO*. Recuperado el 23 de febrero de 2014, de http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_27/ANTONIA_MARIA_MOYA_MARTINEZ.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+docente+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>
- Richards, L. B. (2005). *LA INTERACCIÓN PROFESOR-ALUMNO*. Recuperado el 12 de enero de 2014, de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/26/26>
- Rivera. (2008). *Motivación docente*. Obtenido de <https://www.google.com.ec/search?q=motivaciòn+del+docente+pdf&oq=motivaciòn+del+docente+pdf&aqs=chrome..69i57j0.14655j0j8&sourceid=chrome&espv=2>
- Roa, M. y. (2001). *Valoración realizada por alumnos de E.S.O. acerca del comportamiento docente de sus profesores*. Venezuela: Editorial Gaceta Oficial.

- 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, G. (2009). *Gestión educativa y gestión escolar*. Recuperado el 16 de marzo de 2014, de http://coleccion.educ.ar/coleccion/CD24/docentes/gestion%20institucional/conceptos_introductorios/conceptos-introductorios.html
- 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>
- Salomón, J. O. (2006). *CONCEPTO DE POLITICA*. Recuperado el 3 de marzo de 2014, de <http://sitiosescolares.miportal.edu.sv/12101/innovadores/sociales/Douglas/conceptodopolitica.html>
- Sanchez, P. (2005). *Formación 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). *Estrategiaas 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). *Caracteristica de la escula 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). *Caracteristicas*. 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, C. J. (2012). *La familia*. Recuperado el 12 de marzo de 2014, de www.innatia.com/s/c-organizacion-familiar/a-definicion-de-familia.html
- 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). *Gestión 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>
- Torres, R. M. (2013). *De Comunidad Escolar a Comunidad de Aprendizaje*. Recuperado el 12 de marzo de 2014, de <http://otra-educacion.blogspot.com/2012/06/de-comunidad-escolar-comunidad-de.html>
- Tyrone, C. (2001). *Gestión escolar*. Obtenido de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Gesti%C3%B3n%20escolar-esc.%20b%C3%A1sica.pdf>
- UNESCO. (2013). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Recuperado el 2 de enero de 2014, de http://www.ibe.unesco.org/curricula/peru/pe_tefw_2013_spa.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). *Model o 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
- Villagómez, M. S. (julio de 2012). *Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano*. Recuperado el 20 de febrero 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 <small>La Universidad Católica de Loja</small>	
MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA		
<p>Loja, diciembre del 2013</p> <p>Señor(a) DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO En su despacho.</p> <p>De mi consideración:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Segura de contar con la aceptación a esta petición, expreso mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.</p> <p>Atentamente, DÍOS, PATRIA Y CULTURA</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: flex-end; margin-top: 20px;"> <div style="width: 45%;">  <p>Dra. Ruth Aguilar Feijoo</p> <p>DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN</p> </div> <div style="width: 45%; text-align: center;">  <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-top: 10px;">  <div style="margin-left: 10px;"> <p>ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "San Francisco de Peleusí de Azogues"</p> </div> </div> </div> </div>		

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

Azogues, 10 de enero del 2013

Dr. Alfredo Salazar Idrovo

DIRECTOR DE LA ESCUELA SAN FRANCISCO DE PELEUSÍ DE AZOGUES

Su despacho.-

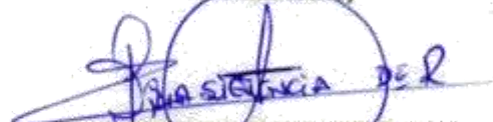
De mi consideración:

Yo, **DIANA EDITH SIGÜENCIA ARGUDO**, portadora de la cédula de identidad **N°0301495016**, 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 lunes, 13 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,


 DIANA EDITH SIGÜENCIA ARGUDO
 C.I.: N°0301495016

Recibido
 10-01-2014




ESCUELA
 DE EDUCACIÓN BÁSICA
 "San Francisco
 de Peleusí de Azogues"



ESCUELA DE EDUCACION BASICA "SAN FRANCISCO DE PELEUSI DE AZOGUES"

BREVE RESEÑA HISTORICA DE LA ESCUELA DE EDUCACION BASICA "SAN FRANCISCO DE PELEUSI DE AZOGUES"

Esta Institución se constituye el 5 de Junio de 2013, con Resolución N° 023-UIE-CEZ-6 debido a la unificación de las escuelas "UNESCO" y "CIUDAD DE AZOGUES", las mismas que han venido laborando de manera independiente por más de cincuenta años en bien de la niñez de nuestro cantón, ahora que lleva el nombre de la ciudad, nuestro empeño es preparar a los estudiantes para que el día de mañana y en el quehacer diario presten su contingencia y sean ciudadanos útiles para la comunidad.

Como maestros seguramente es un tiempo agradable que se conlleva con los niños y que genera lazos en la relación profesor y alumno, compartiendo muchos y diferentes momentos con ellos, lo más importante es la intención de sus actos que seguramente serán guiados por su intuición y definitivamente aprenderá cosas que seguramente le servirán de herramienta para su vida.

En la actualidad el personal docente es el siguiente:

N°	NOMBRES	CARGO
1	DR. ALFREDO SALAZAR	DIRECTOR
2	LIC. MARIA AUGUSTA HERAS	SUBDIRECTORA
3	LIC. FANNY LEON	INSPECTORA GENERAL
DOCENTES		
4	LIC. PATRICIA ASTUDILLO	
5	PROF. MARIA ESTHELA ASTUDILLO	
6	LIC. INES CALLE	

7	LIC. MARIBEL TELLO
8	PROF. TERESA NOVILLO
9	Msc. CECILIA ESPINOZA
10	LIC. FRANCIA OCHOA
11	PROF. OLGA URGILES
12	LIC. CARMEN NEIRA
13	LIC. MARIA EUGENIA MAITA
14	LIC. ALBA PEÑAFIEL
15	PROF. JENNY GONZALEZ
16	LIC. NARCIZA VERDUGO
17	PROF. MARTHA CARANGUI
18	LIC. GRACIELA FLORES
19	LIC. ESTRELLA VINTIMILLA
20	LIC. ISABEL ORTEGA
21	PROF. MARTHA MATUTE
22	PROF. JORGE GONZALEZ
23	PROF. OSWALDO MORA
24	PROF. ROSA ROMERO
25	PROF. NUBE HERAS
26	ING. LILIAN GONZALEZ
27	LIC. XIMENA VINTIMILLA
28	LIC. CLARA AUCANCELA
29	LIC. LEONOR CABRERA
30	PROF. HERNAN VEGA
31	LIC. AZUCENA CASTRO
32	SRTA. MARIA EUGENIA MUNZON

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	Municipal	Particular	Fiscomisional
---------	-----------	------------	---------------
- Ubicación geográfica:

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

✓ **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	Profesor	Tercer nivel	Cuarto nivel
-----------	----------	--------------	--------------
- Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial	Básica	Bachillerato	Básica y Bachillerato
---------	--------	--------------	-----------------------
- Modalidad de trabajo:

Presencial	Semipresencial	Distancia
------------	----------------	-----------
- Relación laboral:

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

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

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

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 conocim.
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.			
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.			
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.			
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.			
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.			
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas 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	1.2.1	DESARROLLO	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	1.3.1	EVALUACIÓN	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









