



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio realizado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja, provincia de Loja, durante el año lectivo 2013 - 2014”

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Bravo Dávila, María Paz

DIRECTOR: Condor Esparza, Ana Lucia , Lcda.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Licenciada

Ana Lucía Condor Esparza

DOCENTE DE LA TITULACION

El presente trabajo de titulación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja, provincia de Loja, durante el año lectivo 2013 - 2014” realizado por Bravo Dávila María Paz ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Julio de 2015

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Bravo Dávila María Paz , declaro ser autora del presente trabajo de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio realizado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja, provincia de Loja, durante el año lectivo 2013 - 2014”, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, Mención Educación Infantil, siendo la Licenciada Ana Lucia Condor Esparza 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 exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 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 o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

Autor : Bravo Dávila María Paz

Cédula: 0909499204

DEDICATORIA

A Dios primero que es quien guía mis pasos diariamente, a mi esposo Ralf Jaramillo y mis hijos, quienes son mi vida y sobre todo me han apoyado a lo largo de estos años de estudio, así mismo a mis padres Fernando Bravo y María Cecilia Dávila quienes han sido mi soporte y guía en este caminar.

María Paz Bravo D.

AGRADECIMIENTO

Primeramente a Dios, por permitirme culminar con éxito estos años de esfuerzo. A todas las personas que de una u otra manera me apoyaron para poner en práctica mis conocimientos, al personal Docente de la Universidad Técnica Particular de Loja, y en especial a la Doctora Ana Lucía Condor, tutora en el trabajo de investigación y al Ing. Rodrigo Arrobo director académico del Liceo de Loja donde realizo mi labor como docente.

María Paz Bravo D.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	7
1.1. Desempeño Docente.	8
1.1.1 Definiciones de desempeño docente.	8
1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.....	10
1.1.2.1 formación inicial y capacitación del docente.....	12
1.1.3 Características del desempeño docente.....	30
1.1.4 Desafíos del desempeño docente	31
1.2. Gestión Educativa	41
1.2.1 Definiciones de gestión educativa.....	41
1.2.2 Características de la gestión.....	43
1.2.3 Tipos de gestión.....	45
1.2.4 Ámbitos de gestión docente.....	47
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	58
1.3.1 Definiciones de estrategias.....	59
1.3.2 Tipos de estrategias	61

CAPITULO II: METODOLOGÍA.....	74
2.1. Diseño de investigación.....	75
2.2. Contexto.....	75
2.3. Participantes.....	75
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	76
2.4.1 Métodos.....	76
2.4.2 Técnicas.....	76
2.4.3 Instrumentos.....	77
2.5. Recursos.....	78
2.5.1 Humanos.....	78
2.5.2 Materiales Institucionales.....	78
2.5.3 Materiales.....	78
2.5.4 Económicos.....	79
2.6. Procedimiento.....	79
CAPITULO III: RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	80
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	81
3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..	81
3.1.2 Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	83
3.1.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión para su desempeño docente.....	85
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	87
3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	87
3.2.2 Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	89
3.2.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	92
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....	95

3.3.1	Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	95
3.3.2	Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	101
3.4.	Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	128
3.4.1	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	128
3.4.2	Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	132
3.4.3	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	135
3.5.	Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	138
3.6.	Desempeño profesional del docente (análisis global)	140
	CONCLUSIONES.....	143
	RECOMENDACIONES.....	147
	BIBLIOGRAFÍA.....	148
	PROPPUESTA	
	ANEXOS	
	Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
	Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
	Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
	Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

El objetivo principal es determinar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje `` Estudio realizado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja, provincia de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014.

La investigación es de tipo explicativa – descriptiva, se investigó a cinco docentes del Nivel Inicial 2, de tres establecimientos educativos, aplicando técnicas de observación y encuesta.

Se concluye que los docentes no cuentan con estrategias metodológicas innovadoras, por tal razón se recomienda capacitar constantemente a los docentes implementando destrezas innovadoras y en la creación de un folleto explicativo de estrategias experimentales , para dejar de lado un proceso de enseñanza – aprendizaje tradicional, e involucrar de manera activa al niño en este proceso educativo.

PALABRAS CLAVES: Desempeño Docente, innovación, estrategias.

ABSTRACT

The principle object is to determine the teachers' performance in the process of teaching and learning study conducted on initial education level 2, from education centers Liceo de Loja, My Little Friends and Punto de Partida, from Loja City during the academic year of 2013-2014.

The investigation is of an explicative nature – descriptive, five teachers from the initial level 2 were investigated, applying techniques of observation and enquiry.

It can be concluded that teachers lack innovative methodological strategies, for which is it recommended that teachers are constantly being trained in implementing innovative skill as well as in creating explicative brochures with experimental strategies to put aside the traditional process of teaching and learning and actively involve the child in this educative process.

Keywords: Teaching Performance, innovation strategies.

INTRODUCCIÓN

El desempeño docente es el principal motor dentro del proceso de formación de un sistema educativo, razón por la cual la escuela debe estar en constante innovación, para ofrecer nuevas metodologías en cuanto a la formación integral de los niños, no solo en el aspecto cognitivo, sino que va mucho más allá, se refiere a aptitudes físicas, morales y mentales, es así como lograr formar una personalidad bien definida y sobre todo crear seres íntegros, independientes y con gran autoestima, niños seguros de sí mismo, que estén en la capacidad de poder resolver problemas de la vida diaria.

Lo que se busca principalmente con esta investigación es dar a conocer el panorama real que hay en las escuelas en cuanto al conocimiento de gestión legal y a la planificación curricular, ya que los niveles de inicial están un poco apartados de la realidad educativa y no se toman en cuenta al momento de las capacitaciones, esto es más notorio en el ámbito particular, donde muchas veces los docentes son los que deben investigar y auto capacitarse en temas relacionados a la planificación, claro está siempre acorde al currículo de inicial que exige el gobierno nacional.

En el ámbito de la docencia se requieren cada vez más, personas que se comprometan con la ardua pero a la vez noble tarea de la enseñanza para que se eliminen de una vez las escuelas tradicionales, ya que esto puede ser resultado de una comodidad, que no nos permite salir de nuestra zona de confort, he aquí la gran tarea que tenemos, ya que están bajo nuestra tutela las nuevas generaciones, es por esto que debemos mejorar las prácticas docentes y debe existir una permanente capacitación.

Gracias al tema de investigación como bien lo dice DESEMPEÑO DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE, se ha podido descubrir otras estrategias de mediación en el aula, de modo que los estudiantes sean lectores, indagadores e investigadores de nuevos conocimientos y destrezas, pero sobretodo recordarnos a nosotros mismo que debemos ser creativos al momento de enseñar.

El tema tratado en el programa nacional de investigación en la Licenciatura de Ciencias de la Educación Mención Educación Inicial de la Universidad Técnica Particular de Loja se interesa por conocer todos los aspectos vinculados a la gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación, los cuales deben estar articulados para así lograr un eficiente desempeño docente.

Este estudio es de suma importancia tanto para la UTPL, como para los titulados y todos quienes nos dedicamos a la docencia, ya que con estos resultados se puede hacer un seguimiento de las diversas gestiones educativas y sobre todo saber en realidad que conocimiento se tiene de cada una de ellas y así ponerlas en práctica.

Como investigadora , me pude dar cuenta que aunque en las encuestas las docentes ponían que tenían total conocimiento de cada una de las gestiones, en la práctica ocurría lo contrario, sobre todo en la gestión de planificación, ya que pude observar en algunos casos la ausencia de dicha planificación, siendo esta la base del desempeño docente , al mismo tiempo pude conocer las expectativas que tienen cada una de ellas e indagar su opinión sobre las ventajas o desventajas de las gestiones educativas , y es aquí cuando nos damos cuenta que el ser maestra es una vocación que nos lleva más allá de simplemente realizar nuestra labor, debemos ser personas críticas, emprendedoras y sobre todo con vocación frente a la práctica laboral.

Esta investigación se llevó acabo utilizando instrumentos que facilitaron el trabajo; en cuanto a los medios empleados, se puede indicar que se ha utilizado las encuestas y las fichas de observación.

Después de conocer los recursos, medios y motivaciones que me han llevado a ejecutar este trabajo se ha visto que es factible poder realizarlo, a pesar de los impedimentos que se presentaron en el camino.

A lo largo de la investigación se pudieron cumplir los objetivos específicos como son:

- Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.
- Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente.
- Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente.
- Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.
- 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.
- Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un

ámbito problemático de la gestión docente.

Para la consecución de los objetivos que anteceden existe un sustento bibliográfico dividido en tres temas. El desempeño docente , el cual se refiere a que un docente de calidad es el que brinda a sus estudiantes nuevas estrategias de aprendizaje, alcanzando así los estándares de calidad propuestos en el currículo. lo que se busca es que los docentes logren alcanzar un proceso de enseñanza aprendizaje de total calidad. (MEDIUC,2014)

Para poder obtener una educación de calidad es importante formar un conjunto de procesos organizados, siendo estos parte de la gestión educativa, para que así la educación logre sus objetivos, para que esto ocurra es indispensable el diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación.

Las estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente son básicamente procesos de transformación , buscando la innovación y el compromiso de todos los involucrados dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje.

El primer capítulo, el Marco Teórico, está relacionado a la investigación teórica sobre Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje `` Estudio realizado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014, dentro del cual se han tomado los siguientes temas: Desempeño Docente, Gestión Educativa y Estrategias para mejorar los procesos de gestión del docente.

Se estudiaron tres temas: Desempeño Docente, la Gestión Educativa y las Estrategias para mejorar los procesos de gestión del docente.

El segundo capítulo se refiere a la metodología desarrollada dentro de la investigación, siendo esta explicativa y descriptiva, ya que se explican y se describen el cómo y por qué de las cosas para así establecer conclusiones.

Para finalizar el tercer capítulo se refiere al análisis e interpretación de los resultados obtenidos de las entrevistas y fichas de observación una vez tabulados, esto referente a los resultados del desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, del desempeño profesional en el ámbito de la gestión, del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación; la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes y el Desempeño

profesional del docente (análisis global), y así poder llegar a las conclusiones y recomendaciones , para poder plantear una propuesta, la cual surge de las debilidades detectadas en la investigación, y sobre todo que nacen de la necesidad de lograr un mejor desempeño docente en torno a la gestión legal, de planificación, del aprendizaje o del liderazgo y comunicación, todo esto sustentado en la bibliografía y anexos donde se demuestran evidencias sobre las observaciones realizadas en los centros educativos.

Para conseguir el objetivo anhelado en esta investigación se ha propuesto la creación de un folleto explicativo de estrategias experimentales , para dejar de lado un proceso de enseñanza – aprendizaje tradicional, e involucrar de manera activa al niño en este proceso educativo.

Los objetivos fueron medibles y alcanzables contribuyendo al mejoramiento del Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje `` Estudio realizado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja, provincia de Loja, durante el año lectivo 2013 - 2014.

CAPÍTULO I.
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño Docente.

1.1.1 Definiciones de desempeño docente.

Tomando en cuenta a la definición de Valdés, (2000) se puede expresar que desempeño docente `es un proceso sistemático de obtención de datos valiosos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos , padres, colegas, directivos y representantes de las instituciones de la comunidad

La creciente interacción entre la escuela y la sociedad, influyen cada vez más en el rol del docente. La tarea del profesor debe dirigirse fundamentalmente hacia el alumno y su desarrollo personal y social, y esto hace que su labor se diversifique.

El docente debe actuar de mediador en el proceso de aprendizaje de los alumnos; debe estimular y motivar, aportar criterios y diagnosticar situaciones de aprendizaje de cada alumno y del conjunto de la clase; debe ser especialista en recursos y medios, clarificar y aportar valores y ayudar a que los alumnos desarrollen los suyos propios, por último debe promover y facilitar las relaciones humanas en clase y en todo el centro educativo. (enciclopedia general de la educación, 1997)

Al hablar de desempeño docente se refiere a un eje movilizador dentro del proceso de formación educativo, tomando en cuenta que es de suma importancia un análisis y evaluación del desempeño docente de manera cotidiana y concreta. Es la tarea educativa la cual tiene la finalidad de sustentar los resultados dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje dentro de la labor docente.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

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

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características

y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Por ello los estándares de educación en el Ecuador:

De acuerdo a información encontrada en la página electrónica del Ministerio de educación señala que los estándares para medir la calidad en la educación se han planteado dentro del marco del Buen Vivir:

- respetar las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- contribuir al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación
- respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación“

Refiriéndose ya a la práctica, el desempeño docente está estrechamente ligado a la vocación de enseñar y de llegar a los alumnos y así concienciar del verdadero rol que se debe cumplir, más que trabajar por un sueldo se ha de hacer por amor a la educación está en los docentes el cambiar su propia mentalidad y la de los estudiantes; romper paradigmas para así potenciar los aprendizajes en los estudiantes procurando que los conocimientos no se tornen aburridos y repetitivos.

Se debe crear mayor responsabilidad dentro de la labor que implica la educación, es necesario reflexionar si realmente queremos una sociedad mejor, pues está en los profesores y profesoras el modelar a cada uno de esos niños y adolescentes que están bajo la responsabilidad de los docentes, para que en el futuro tengan la capacidad efectiva de resolver problemas, y ser personas realmente capaces de superarse y ser humanos frente a lo que la vida diaria les imponga como reto.

Según lo que indica Barraza (2007). "Ante el reto de este tiempo lleno de cambios y de incertidumbres, los colegios, los profesores, no podemos intentar seguir respondiendo a los retos desde el coraje individual, desde la urgencia de lo inmediato. La educación de los niños y adolescentes del siglo XXI merece más dedicación, creatividad, profesionalidad, esperanza e ilusión... es un reto fundamental que todos debemos sentirnos implicados".

Es evidente lo que afirma Barraza, ya que cada día los maestros sienten más presión, es más difícil el manejo de la disciplina dentro del aula y más aún con la falta de apoyo de la mayoría de padres de familia quien creen que son los maestros los únicos encargados de guiar la conducta de sus hijos, esto ocurre más en los establecimientos particulares quien casi no reciben capacitaciones tanto de manejo de disciplina dentro del aula como el de innovadoras estrategias, para lo cual son los propios docentes los encargados de investigar y poder poner en práctica para mejorar sus labor como docentes.

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente

Vivimos momentos de constante cambio y sobretodo un arduo mejoramiento educativo, dentro del desempeño docente influyen una serie de factores como son: formación y capacitación permanente de los profesores, motivación, relación profesor-alumno, vinculación escuela- familia, perfil y condiciones laborales, organización y clima institucional, uso de las nuevas tecnologías y políticas educativas.

Antes de continuar es importante definir al docente y su práctica educativa. Fierro (1999) afirma que el trabajo docente se desarrolla dentro de un contexto histórico, político, social, geográfico, cultural y económico, del cual surgen ciertas exigencias las que al mismo tiempo influyen en el espacio, en donde este se desarrolla; siguiendo con la labor docente tenemos que Vergara (2005) proyecta que la práctica docente va más allá de un simple que hacer como personas, para lo cual es indispensable recapacitar que dentro de todo proceso educativo existe un cruce de contextos: criterios institucionales y organizativos, tradiciones metodológicos, interpretaciones de los profesores y condiciones ambientales y curriculares.

Dentro de los factores que influyen en el desempeño docente tenemos, que la motivación juega un papel fundamental en la labor docente , ya que es la actitud que necesita el docente para lograr la mejora del proceso educativo y que depende en gran medida sobre lo que el docente tiene el control , de las capacidades del propio profesor para estar motivado y dominar las diferentes estrategias de enseñanza.

- a) Motivación intrínseca: es la que nace de la persona, que está bajo su control y logra la capacidad de autorreforzarse. Cuando se disfruta de lo que se hace se provoca una motivación intrínseca , así mismo las sensaciones negativas también repercuten dentro de la labor docente , ya sea ansiedad, ira, tristeza o peor aun mostrando aburrimiento en las tareas asignadas.
- b) Motivación extrínseca. Es que viene como un estímulo exterior, es la motivación que se tiene al momento de ejecutar una tarea cuya intención es obtener resultados positivos. En cambio, la desesperanza puede inducir a un estado de abandono que sobrelleva la disminución o total anulación de la motivación extrínseca pensando que no podrá llegar a obtener resultados positivos o llegar a evitar los negativos.

1.1.2.1 *Formación inicial y capacitación del docente.*

Existe gran preocupación por la formación permanente de docentes en la perspectiva de transformar la imagen del "profesor - funcionario" en la de auténtico "profesor – profesional de la educación". Sin embargo, también existe conciencia de que los profesores se sienten tensionados y , muchas veces, abrumados por la multiplicidad de exigencias que se hace desde distintos ámbitos de la sociedad.

La exigencia de la profesionalización coexiste con el deterioro de las condiciones de vida y trabajo de los profesores, y asigna al profesor una serie de demandas múltiples y, a menudo, divergentes que se traduce en una situación confusa y tensionante para el docente.(Messina, 1995)

Un buen maestro, tiene que ser un estudiante permanente con actitud positiva, abierta a nuevas ideas; y debe estar dispuesto a criticar lo que efectivamente funciona dentro de la práctica docente. Esto incluye: contenido actualizado, una clase de enseñanza bien organizada (cognitivamente fácil de seguir); el uso de buenas técnicas de comunicación; y un docente motivado para el aprendizaje de los estudiantes.

Para mejorar la educación, debes entender que la actitud y el profesionalismo de quienes enseñan es la esencia de la educación. (Fainholc, 1999)

La continua capacitación docente conduce a mejorar la confianza profesional de los docentes, aceptando lo que son como pedagogos, y los lleva a aceptar e incluso a valorar las evaluaciones indirectas de su labor educativa. Más aún, el profesor profesional y seguro no atribuye a causas externas a él el deterioro en el rendimiento de sus alumnos, sino que lo acepta como parte de un trabajo difícil pero que puede mejorarlo.(Espínola, Almarza, Cárcamo, 1994)

Formación o capacitación docentes, se refiere a procedimientos planificados para así preparar y sobre todo potenciar la labor dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, siendo estos totalmente indispensables para cumplir una eficaz labor tanto a nivel del aula, como dentro de toda la comunidad educativa.

Al hablar de capacitación , se entiende como el perfeccionamiento continuo, y para una

mejor comprensión se lo puede dividir en tres niveles:

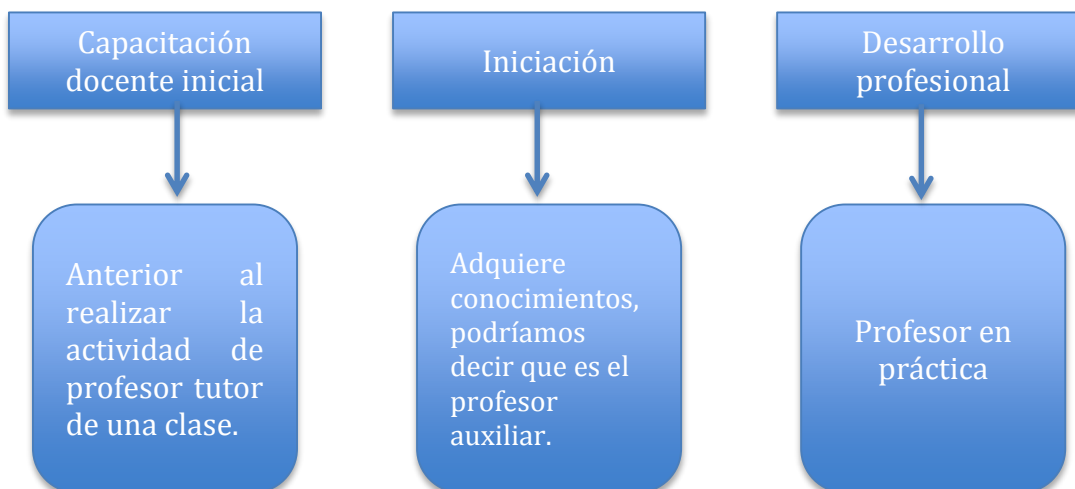


Figura: 1
Elaborador por: María Paz Bravo (2014)

Dentro de la capacitación docente se debe tomar en cuenta algunos aspectos, sobre todo los vinculados a la integración de niños con necesidades especiales, ya que como profesionales de la educación no se tiene una capacitación adecuada en el trato e inclusión de estos seres.

Los cambios que han surgido en el campo educacional están vinculados en la transformación de los niveles curriculares ; como los que se realizan en un sistema educativo, por tal motivo es necesario que toda institución educativa debe estar en constante capacitación docente, ya sea de formación inicial , actualización, capacitación y perfeccionamiento y diferentes formas de investigación ligadas con su tarea específica y no hacer siempre actualizaciones en donde se involucre a toda la comunidad educativa sin tomar en cuenta que los temas van dirigidos a cierta áreas , de acuerdo a la especialización.

La primera capacitación debe empezar por uno mismo, más aun cuando se labora en centros educativos particulares en el cual el tema de actualización no es una prioridad en estas entidades ; por no decir omiso, son pocos los directivos que buscan la mejora continua para sus docentes, debiendo ver esto como lo fundamental, para así poder obtener mejores resultados con sus educandos.

La labor de los docentes es como cualquier profesión, ya que es necesario una permanente capacitación por los diferentes cambios que presentan cada uno de nuestros educandos. Debemos tomar en cuenta que los niños de hoy no son parecidos a los de décadas atrás, en las cuales con el reglazo o el grito se imponía y se aprendía a la fuerza , los tiempos han

cambiado, el estrés de la vida cotidiana ha hecho que aparezcan innumerables factores que atacan a los niños dentro de su proceso de enseñanza y es ahí cuando el educador debe buscar alternativas , soluciones o simplemente tratar de hacer de ellos niños felices, confiados de sí mismos, capaces de resolver problemas y sobre todo que se sientan motivados a estudiar.

Se debe ser creativos el momento de llegar a ellos, hacer de la clase un espacio agradable para que tanto los niños como los docentes disfruten del proceso de enseñanza – aprendizaje.

1.1.2.2 Motivación

Para lograr un trabajo efectivo en las escuelas, el director debe saber motivar personalmente a los profesores. El director es el jefe, el que finalmente evalúa el trabajo realizado, y su actitud y sus palabras tienen un efecto significativo sobre los profesores. El reconocimiento que este otorgue a la labor realizada o la desaprobación de una determinada actitud o acción de un profesor influirá, sin dudar, en el desempeño futuro de ese profesor. De ahí la importancia que el director sepa como motivar y estimular adecuadamente y en los momentos oportunos al equipo escolar.

Involucra lo siguiente:

Saber escuchar: el director debe darse tiempo para escuchar a los profesores con interés y dedicación, logrando así que los profesores tenga cada vez más el interés de mejorar la calidad de su trabajo y serán más creativos , si son escuchados.

Otorgar reconocimientos: el director debe proporcionar con cierta frecuencia reconocimiento a cada uno de los profesores. El dar refuerzo positivo bajo las formas de reconocimiento positivo bajo las formas de reconocimiento público, alabanza individual, valoración de lo realizado o gestos de aprecio es una manera muy efectiva de otorgar reconocimiento y que tendrá efectos de profundo alcance en el grado y motivación con que se trabaje en la escuela.

Facilitar el perfeccionamiento: las facilidades para que los profesores se perfeccionen no solo implica proporcionar las condiciones para que asistan a cursos y talleres, sino que es darles la oportunidad de perfeccionar al interior de la escuela. Dentro de esto también

cuenta el perfeccionamiento de maestros extranjeros, de mayor experiencia, a dar charlas, o se invita especialistas en determinadas áreas de interés para los profesores.(manual para una escuela eficaz,1994)

Es indispensable que a los educadores se los motive con diferentes incentivos para que estos puedan realizar un trabajo de calidad, puede ir desde un gesto a un incentivo emocional, pero siempre tomando en cuenta que la motivación es básica dentro de nuestro caminar diario en la labor docente .

Los directivos o jefe de personal deben identificar ciertos factores que influyen en el desempeño docente y así poder implementar medidas o recursos que contribuyan a mejorar la labor docente dentro de la institución.

Las razones que cada uno tiene para realizar su trabajo son diferentes ; algunos lo hacen para satisfacer necesidades económicas , por seguridad, etc. pero lo que está claro que una motivación solo económica es erróneo, porque si fuera así las empresas educativas analizarían si tienen la capacidad para realizar un egreso adicional por bonificaciones e incentivos al personal.

La motivación puede ser con capacitaciones , incentivo por buena actitud y moral, la misma que pueden realizar con la entrega de un reconocimiento en especie. Una de las principales motivaciones son las recompensas sociales, por ejemplo la interacción social, el respeto, la aprobación, el estatus y el sentirse útil y valorado en el papel que desempeñan.

Se puede decir que la motivación laboral es el conjunto de esfuerzos que se invierten para poder alcanzar una tarea, tomando en cuenta que para llegar a un objetivo se debe realizar estrategias que permitan llegar a cumplir lo que se planifica para solucionar los diferentes obstáculos que se presentan ; esta forma de trabajo lleva al mejoramiento profesional y sobre todo aumentar el compromiso de ambas partes y así contribuir al mejoramiento institucional de quienes lo conforman.

En 1959 Frederick Herzberg desarrolló una teoría agrupando 10 factores relacionados con la motivación, la satisfacción y la insatisfacción laboral, los cuales están agrupados en dos conjuntos.

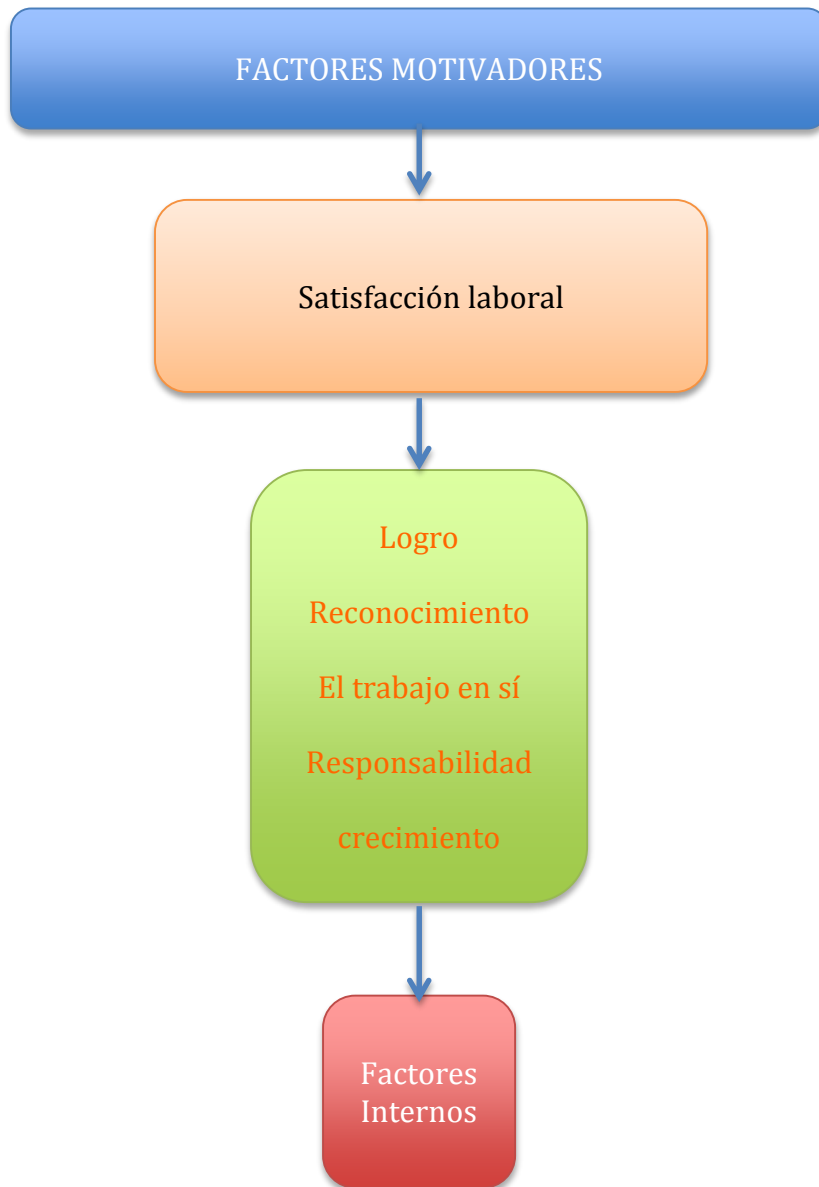


Figura: 2

Fuente: <http://www.emprendices.co/irving-frederick-herzberg-y-sus-teorias-de-motivacion-en-el-trabajo/>

Elaboración: María Paz Bravo (2014)



Figura: 3

Fuente: <http://www.emprendices.co/irving-frederick-herzberg-y-sus-teorias-de-motivacion-en-el-trabajo/>

Elaboración: María Paz Bravo (2014)

Con esto lo que se busca entender es que los factores externos deben estar en las condiciones adecuadas para así evitar la insatisfacción del personal, pero no se logra elevar la satisfacción de forma consistente y de manera permanente, sino que por el contrario, los factores internos logran aumentar su grado de satisfacción laboral de una forma más eficaz y prolongada.

1.1.2.3 *Relación profesor estudiante*

Enseñanza y aprendizaje son dos polos de un mismo proceso que conduce a la educación del individuo. Se define desde dos puntos de vista distintos: el del educador y el del educando.

El aprendizaje es un proceso mediante el cual se producen cambios duraderos en el sujeto, es la acción de una persona sobre otra con el fin de que ésta aprenda, lo importante no es tanto lo que se enseña como el que se consiga un aprendizaje significativo satisfactorio. (Bartolome, Gorriz, Pascual, García, 1993)

Ingeniero afirma: ``el magisterio debe ser una profesión vocacional; no hay peor maestro que el animado por simples fines de lucro, ni peor pedagogía que la practicada sin amor ``. Con esto está más que claro que el ser maestro es una vocación, nace desde el interior, no cualquiera tendrá el deseo de SER, pero hoy en día la realidad es muy diferente, cualquiera cree que puede ingresar a un aula e impartir la clase, pero los resultados son notorios, entre un profesor que es llamado por su vocación , al que simplemente lo hace por fines económicos o por una necesidad laboral.

Es principalmente en el aula donde el docente da a conocer sus recursos tanto didácticos como personales para así cumplir con su labor, teniendo como fundamental la relación con el alumno. Claro está que la relación entre el docente y el alumno tienen algunas características propias y que la hacen totalmente diferente de otras relaciones interpersonales.

- ✓ La relación que existe entre el profesor y el alumno no se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes. Esta se fundamenta más bien en una cierta 'imposición': ya que los alumnos están ahí sin su consentimiento o consulta previa y esto lo que genera y más aún al inicio de cada periodo lectivo, las expectativas mutuas las cuales se irán confirmando o no con la

gestión que realice el profesor en el transcurso de los días.

- ✓ Podríamos decir que la relación entre profesor y sus alumnos es una relación bipolar y por ambos lados, es decir de ida y vuelta, que se establece entre personas de diferente edad y grado de madurez. A la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los comportamientos, de las actitudes y de las motivaciones de los alumnos, el profesor debe responder con paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter.

La relación entre profesor y alumno, es una relación interpersonal, más no es una relación anímica ya que una relación de amistad se establece conociéndose mutuamente y así mismo al ser estrictamente personal, existe un mutuo querer y buscar el bien del otro.

La relación que existe entre maestro y alumno, es de ida y vuelta, el maestro se pone al servicio de los fines particulares del alumno, el maestro se entrega a la consecución de los fines del estudiante, en cambio el estudiante se pone a su vez al servicio de los fines del maestro, el maestro es quien da y el alumno recibe, sin devolver. El profesor, al ser amigo y atender a sus alumnos, descubrirá realizados en cada uno de ellos sus propios fines como frutos de su entrega y esfuerzo. Entonces, la manera como el alumno corresponde y compensa los afanes del maestro consiste sencillamente en aceptarlos y aprovecharlos.

- ✓ Por su condición de tal, al profesor le compete marcar el inicio, la dinámica y la continuidad de la relación, es a él a quien corresponde generar el clima apropiado en el aula que garantice la fluidez de las relaciones con los alumnos. En este sentido, tiene en sus manos la posibilidad de fomentar un ambiente rico en situaciones de crecimiento o, por defecto, un ambiente lo suficientemente tenso e incómodo que termine frenando la expresión de las particularidades, de las iniciativas y de la participación en los alumnos.

El ejemplo constituye un elemento esencial en la profesión del magisterio, ya que en otras profesiones no hay ejemplaridad sino eficiencia, en la docencia la eficiencia de la misma profesión viene condicionada por la ejemplaridad, porque la acción del docente sobre el educando no se cumpliría correctamente si el educando descubriera en el docente los mismos defectos o vicios contra los cuales el docente predica.

Para que el docente logre un ambiente apropiado no debe despojarse de su responsabilidad y manejo de disciplina, al existir esto el profesor debe responder de manera rápida y eficaz

para que así no se atente sobre el desarrollo de la clase.

Con reglas claras y sanciones efectivamente impuestas, el docente no puede extraer de la 'manga' -con arreglo a su estado de ánimo- las reglas y las sanciones. Tiene que existir objetividad y continuidad. Normas pocas y claras, por lo tanto, las sanciones acordadas tienen que ser aplicadas. Por función, por ser testigo de excepción, y a mayor abundamiento porque los alumnos esperan que las reglas se cumplan, al docente le corresponde directamente el control disciplinario del aula. Trasladar por comodidad, por debilidad o por no afectar su 'popularidad' a los superiores, la corrección y la sanción, supone una pérdida de prestigio para el propio docente.

El docente debe velar y cuidar para que dentro del aula los elementos físicos y materiales estén armónicamente dispuestos, ordenados y limpios. De ese modo también se contribuye a la generación de un ambiente cálido y propenso al trabajo.

Siempre se debe tener previamente organizada la clase, con los materiales listos, ya que de lo contrario es un motivo más para que se genere la indisciplina dentro del aula.

- ✓ La relación se establece con cada uno y con todos los alumnos en su conjunto. La percepción de lo que haga o deje de hacer el docente difiere -aunque no radicalmente- de alumno a alumno. Cada estudiante tiene sus propios puntos de vista personales en torno a las cosas y a los acontecimientos. Por eso es importante cimentar en el aula, sobre la base de unas reglas *“un sistema de referencia para poder reconocer y aceptar la realidad de otros mundos para otros sujetos sin necesidad de negar la realidad de su mundo propio.”*
- ✓ Cada alumno aporta a la relación su propio marco de referencia, su manera de ser, su intimidad, sus necesidades, emociones y prejuicios, que influyen en sus comportamientos y respuestas.
- ✓ Igualmente, el profesor aporta a la relación su propio marco de referencia, su manera de ser, sus necesidades, prejuicios y obligaciones, que influyen significativamente en sus emisiones y también en sus respuestas. Cuando el profesor no controla sus reacciones, cuando se deja llevar por sus emociones, por sus simpatías, por procedimientos en el pasado eficaces sin atender el presente, cuando trasluce su tedio, cuando externaliza su disconformidad con alguna norma del colegio, cuando extrapola machaconamente su experiencia personal como modelo de lo que debería ser o lo que se debería hacer, mediatiza y contamina la

relación con sus alumnos.

- ✓ La materia que imparte el docente está tan integrada a su persona que corre el riesgo de creer que aquella tiene por sí misma el atractivo suficiente para el alumno, de modo que este responda siempre con atención y con eficiencia en clase. A diferencia de lo que ocurre en la Universidad, donde los alumnos valoran y admiran el dominio de los conocimientos, en el colegio la eficacia de la instrucción pasa necesariamente por la percepción que tenga el alumno de la personalidad del profesor.
- ✓ La relación profesor-alumno que se establece no es gratuita de entrada. Al comienzo se basa en la apreciación de papeles establecidos que con la continuidad se delimitan, se precisan y consolidan. La función del docente contiene más funciones y es más amplia: instruye, estimula, corrige, forma y orienta. Cuando el docente es íntegro conoce su materia, es cálidamente exigente por ser ejemplar, logra el afecto y la admiración de sus alumnos. Su prestigio mueve al alumno a responder con respeto, atención e interés por su curso.
- ✓ En la relación con el alumno interviene otro elemento que es fundamental para su sostenimiento: la axiología y principios del colegio, que el docente debe procurar encarnar; de manera que, desde su ámbito, contribuye eficazmente al logro del perfil del alumno, en el cual está comprometido el centro educativo.

Tener confianza en las habilidades en la labor docente, es reconocer y sobretodo valorar las potencialidades, recursos y cualidades como pedagogos, esto nos guía adoptar una actitud optimista y dejar de lado por completo la inseguridad o peor aún adoptar una actitud derrotista frente a las dificultades.

Es clave que quienes han desarrollado una confianza positiva en uno mismo y confía en las habilidades y fortalezas será capaz de salir adelante y más todavía de sobrepasar las dificultades.

La relación entre estudiante y profesor debe estar basada en la confianza de uno mismo , para así brindar la seguridad a los alumnos.

1.1.2.4 *Relación familia escuela*

Todos sabemos que la educación no es únicamente labor de los docentes sino que es totalmente compartida con padres de familia, y cada vez se siente más la necesidad de involucrar a los padres y madres de los alumnos en la tarea educativa.

La familia debe interesarse en el progreso de sus hijos e hijas, la escuela no es un depósito de niños, sino más bien un espacio de interacción entre niños, docentes y responsables familiares.

Cada escuela debe buscar las estrategias necesarias para lograr la integración de los padres de familia, no solo las madres sino también los padres, o mejor todavía ambos, ellos deben ser llamados para recibir charlas, talleres, etc, en la cual se integren directamente con la escuela, y no hacerlo únicamente cuando es entrega de libretas o el profesor así lo requiere.

Los padres son protagonistas fundamentales en el proceso educativo de sus hijos. Para esto es fundamental crear diferentes vías de comunicación y participación y así poder estar estrechamente ligados y en conjunto a esta enorme labor.

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

Como docentes debemos garantizar varios factores que apoyen y complementen las diferentes vivencias familiares, nunca serán con el sentido de sustituir a la familia ya que eso únicamente le corresponde a ella como tal, sino más bien lograr el desarrollo de las diversas capacidades del niño.

Elemento fundamental en esta relación es la confianza y la comunicación diaria y constante entre docentes y padres de familia, seguido de una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los hijos, donde no existan tensiones por los papeles que cada uno deben desempeñar y la confianza

en los docentes que día a día hacemos lo mejor por dedicarnos con entereza y cariño a cada uno de nuestros niños.(Enciclopedia general de educación,1994)

Días (1997) hace saber la necesidad de que exista una relación armónica entre familia y escuela, siendo ambos un complemento necesario para una buena educación, el rendimiento académico no depende únicamente de la escuela sino que está estrechamente relacionado a las vivencias del niño dentro de su entorno familiar.

La sociedad está pasando por una crisis familiar y esto repercute en la relación con la educación, y los padres de familia delegan principalmente a los profesores el cumplimiento de sus expectativas hacia sus hijos, muchas familias no cuentan con el tiempo necesario para interactuar con sus hijos y ayudar en tareas educativas siendo esto mayor presión dentro de la labor de educadores.

1.1.2.5 Organización institucional.

“Cada organización es diferente...cada escuela es diferente de otra escuela, y las escuelas como grupos, son diferentes de otros tipos de organizaciones” (Charles Handy, 2007)

Desde el punto de vista institucional, la escuela se concibe como la entidad formada principalmente por docentes y alumnos que se dedica específicamente a la educación, reclamando y aceptando para ello la colaboración de otros miembros de la comunidad educativa.

La escuela tiene la finalidad de potenciar la interacción de los alumnos y docentes, siendo ellos los principales protagonistas de la vida escolar.

El centro escolar al igual que cualquier otra organización, está formado por seis elementos, los cuales posibilitan un mejor servicio a los alumnos , siendo estos: objetivos, recursos, estructura, tecnología, cultura y entorno.

Los objetivos, no son más que los propósitos institucionales, los que orientan la actividad organizacional de la institución. Son considerados como pautas elaboradas por los mismos miembros de la comunidad educativa, que sirven para orientar las actuaciones que se desarrollan en el centro.

Estos objetivos se ven reflejados en los diferentes documentos que se elaboran dentro del centro, como el proyecto educativo del centro, el proyecto curricular, planificaciones, etc. Adecuándolos a unos recursos concretos de acuerdo a las necesidades del centro.

Los recursos: se refiere al patrimonio con el que cuenta el centro educativo, se dispone de tres tipos de recursos, ya sean estos personales, materiales y funcionales.

La estructura es conjunto de elementos, de donde parte la acción institucional. Es el dispositivo que reúne todas las unidades a las que se asignan unos roles y ciertas funciones concretas, todos los cuales deben seguir directrices para el mejor funcionamiento del establecimiento. (Enciclopedia general de educación,1994)

La cultura, es el conjunto de principios, valores y creencias compartidos por los miembros del centro educativo, siendo estos los que le dan identidad propia y que forman parte de la institución.

La cultura se manifiesta mediante tradiciones, costumbres, reglas, siendo el elemento que representa la parte menos visible de la escuela, pero que a la vez influyen más decisivamente en los procesos organizativos y gestores.

El entorno, se refiere a los elementos externos que tienen dados por la ubicación geográfica del centro, el nivel socioeconómico y cultural de las personas que viven en la zona, grupos sociales, leyes y demás factores que constituyen el medio con el que la escuela interacciona. (Enciclopedia general de educación, 1994)

El origen de una institución parte de una necesidad que se convierte en un objetivo, fin o meta a alcanzar por un grupo de personas, las cuales casi de manera natural comienzan a definir una identidad para la institución y conforman su identidad y así mismo conforman ciertas reglas y acciones a tomar.

Es aquí donde se definen valores y principios los cuales marcaran el desarrollo de su caminar y definirán ante todos su verdadera identidad.

Se deben establecer los mecanismos de operación de la organización, es decir establecer los objetivos y definir estrategias.

Una institución educativa es una realidad concreta, integrada por una comunidad educativa, así toda acción debe efectuarse desde la consideración a la intervención interna y externa. Los elementos que componen esos dos ámbitos y sus interacciones son los que conforman la estructura organizativa del centro.

Las instituciones educativas pueden ser vistas en un aspecto bidimensional: el superficial, formal cuando se refiere a lo administrativo – legal y el profundo, dinámico, real, interno que define la esencia misma de la vida de la institución, es decir, nos permite advertir los aspectos estructurales, la historia y desarrollo, el clima escolar, el mundo de las relaciones y comunicaciones a su interior.

La escuela es considerada como una organización educativa ya que es un unidad social, con el fin de alcanzar metas específicas.

Las escuelas se enmarcan dentro de las organizaciones sociales en general ya que es donde los padres de familias confían la educación d sus hijos.

Una organización escolar siempre intentará ante todo ser operativa y es uno de los principales factores más relevantes dentro de las funciones que tenga una organización y así poder determinar prioridades, subordinaciones y criterios de decisión que se traducen en transmisión de valores.

Toda institución educativa debe innovarse en todo el sentido amplio de la palabra y a esto se refiere que como organización también se lo debe hacer, es decir que debe participar en la toma de decisiones, solución de problemas, desarrollar un pensamiento creativo, buenas comunicaciones internas tanto con el personal como con padres de familia.

Recordemos que siempre debe existir un liderazgo consolidado, es decir que los jefes exigen respeto, los líderes se ganan el respeto.

La educación escolar está fuertemente condicionada por la tipología y las características propias de cada institución y por las respuestas organizativas que se construyen en ellas.

Las escuelas son organizaciones muy peculiares.

El trabajo en equipo constituye una necesidad.

Los procesos de innovación que dan lugar a cambios significativos, sostenidos y arraigados tienen a toda la escuela como escenario y es en ella donde se manifiestan sus efectos.

Para mejores resultados, es muy importante que toda gestión educativa parta de un diagnóstico serio de cómo son las condiciones en la escuela, para así establecer directrices o propósitos comunes en la comunidad escolar. Para elaborar el diagnóstico Antúnez (2004) propone dos caminos: sistematizando el diagnóstico partiendo de los ámbitos o áreas de actividad; o bien, partiendo de los componentes de la escuela. La primera vía incluye los siguientes ámbitos: académico, gobierno institucional, administrativo, recursos humanos y sistema relacional y servicios; en el segundo camino, los componentes a considerar son: objetivos, recursos, estructura, tecnología, cultura y entorno.

Cabe anotar que la gestión va más allá de una tarea administrativa, sino que debe ser tomada como un conjunto de tareas que deben llevar a cabo todos los agentes que integran la escuela. Tomando como notable el modelo democrático ya puede ser beneficioso, ya que proporciona a todos los actores involucrados, oportunidad de participación en diferentes niveles y ámbitos, y hace énfasis particular en la necesidad de implicar a los padres de familia en asuntos de relevancia, pues favorece la calidad de los resultados educativos.

Las escuelas están insertadas en un entorno específico que puede o no, abonar a su desarrollo y efectividad, es por esto que se propone que como parte del trabajo del directivo, se busque una integración positiva en la comunidad, se construyan redes y relaciones amistosas, pero sobre todo, de colaboración interinstitucional que provean a la escuela de recursos, proyectos comunes y otras formas de trabajo que eleven la imagen de los centros escolares, así como amplíen su margen de acción y por lo tanto su eficacia.

1.1.2.6 Políticas educativas

“Las políticas no solo crean marcos legales y directrices de actuación. También suponen la expansión de ideas, pretensiones y valores que paulatinamente comienzan a convertirse en la manera inevitable de pensar. Al fijar unas preocupaciones y un lenguaje, establecen no solo un programa político, sino un programa ideológico en el que todos nos vemos envueltos”. (Contreras, 1999)

El Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador (MEC) ha detectado ciertos problemas en cuanto a la educación en el Ecuador para lo cual se requieren Políticas Educativas , algunos problemas detectados son :

- El limitado acceso a la educación y falta de equidad.
- La baja calidad educativa.
- Poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.
- Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuada y sin identidad cultural.
- Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

El principal objetivo de las Políticas Educativas es garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Dentro de los objetivos estratégicos se anotan los siguientes:

- Marco curricular: consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad socio cultural, lingüística, tecnológica contemporánea.
- Marco de talento humano: renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.
- Marco financiero y de gestión: garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad.
- Marco de rendición de cuentas: promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo.
- marco legal: regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.

Política 1

Universalización de la Educación Infantil

(de 0 a 5 años de edad)

Objetivo: Brindar educación inicial para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo

natural de crecimiento y aprendizaje y fomento valores fundamentales, incorporando a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

Política 2

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año

Objetivo: Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar ambiente cultural y respetuosos de la pluricultural y multilingüismo.

Política 3

Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente

Objetivo: Formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

Política 4

Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa

Objetivo: Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para adultos el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva.

Política 5

Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas

Objetivo: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura y equipamiento de las unidades educativas cumpliendo unos estándares mínimos que coadyuven a la correcta aplicación de los modelos educativos, dotando de mobiliario y apoyos tecnológicos y estableciendo un sistema de acreditación del recurso físico.

Política 6

Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación

Objetivo: Garantizar que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social.

Política 7

Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida

Objetivo: Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

Política 8

aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el pib hasta alcanzar al menos el 6%

Objetivo: Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.

Muchas de las veces nos quejamos y afirmamos que no existe una continuidad en cuanto a las políticas que se han diseñado en nuestro País. Desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, firmado en abril de 1992 (el segundo y el tercero fueron firmados en junio de 1996 y noviembre de 2004, respectivamente), el Ecuador ha venido realizando grandes esfuerzos para definir, por lo menos en el sector educativo, una Agenda de mediano y largo plazo. Por el mandato ciudadano expresado en la Consulta Popular del 26 de noviembre de 2006, ese anhelo de la sociedad es ahora una realidad concreta: la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) en políticas de Estado. En ese sentido, nuestro país comprendió que debemos hacer de la educación un compromiso de todos para cambiar la historia.

El mandato ciudadano nos obliga a institucionalizar el Plan Decenal de Educación; esto es, que los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país, le demos continuidad sin que importe qué ministro o ministra ejerza la cartera de Educación. La buena noticia para el Ecuador es que la Agenda

Ciudadana, de la que hemos venido hablando durante por lo menos una década, finalmente está construida una vez que la voluntad popular se expresó en las urnas y quienes estamos al frente del aparato gubernamental tenemos el deber ineludible de ejecutarla.

Ciertamente las políticas educativas por sí solas no modifican las inequidades sociales que permanecen en nuestra sociedad, pero no es menos cierto, una educación pública de calidad y calidez para el conjunto de la población sí contribuye a generar la esperanza de una vida mejor en las personas. Y es que de eso se trata: como país necesitamos construir un sistema educativo que, en síntesis, sea capaz de ofrecer una educación de la más alta condición académica en América Latina y el mundo y que forme una ciudadanía socialmente responsable, plena de valores éticos y estéticos.

1.1.3 Características del desempeño docente.

Antes de iniciar con las características del desempeño docente, es importante que entendamos a que se refiere este concepto, y es que al hablar de Desempeño Docente nos referimos al eje que moviliza el proceso de formación, el cual es totalmente necesario que se haga una evaluación diaria.

Day (2007) opina que: si queremos que todos los alumnos aprendan del modo que indican las nuevas normas y exige la compleja sociedad actual, tenemos que desarrollar una enseñanza que vaya mucho más allá de disponer información, administrar un test y poner una nota. Tenemos que comprender como enseñar de manera que respondamos a los diversos enfoques del aprendizaje lo que las escuelas tienen que hacer para organizarse con el fin de prestar apoyo a esa enseñanza y a ese aprendizaje.

Según la UNESCO (1994) La mejora del desempeño profesional será factible en la medida que los programas de formación continua se orienten a la construcción de competencias profesionales, entendidas esencialmente como un saber actuar, lo cual exige reflexión y deliberación. Asumir un referencial por competencias, pone de relieve un claro compromiso con la figura del práctico reflexivo, eje de toda propuesta formativa. También hace patente el cambio de visión del profesional de la educación que asume, consciente y críticamente, la construcción del currículo con cada una de las acciones que emprende.

Para romper con la formación individualista que caracterizó la formación inicial, se propone orientar la formación continua a la participación en colectivos escolares conformados por

directivos y docentes, a fin de que puedan hacer un trayecto de formación que les fortalezca en lo individual, pero que al mismo tiempo, les articule y genere condiciones institucionales para la transformación y mejora de las prácticas educativas: mejora de la cultura de la escuela y conformación de comunidades de aprendizaje y de práctica.

Los docente pasan por etapas dentro del desempeño educativo, durante los 3 primeros años de trabajo, es cuando más se ve un fuerte compromiso laboral y los docentes ya sabemos lo que significa un desempeño profesional eficaz.

Durante los 4-7 años, los docentes construyen su identidad profesional y desarrollan la eficacia en el aula, ya para los 8-15 años, empiezan a crearse ciertas tensiones y surgen ciertas transiciones. Entre los 16-23 años, las tensiones y problemas se hacen más agudos, tanto en la motivación, como en el compromiso.

Entre los 24-30 años, es cuando surgen mayores desafíos para la motivación. Más de la mitad de los docentes sobre todo de Secundaria pierden la motivación en esta etapa. 31 años o más de actividad es la fase en la que la motivación desciende notoriamente debido a la proximidad del retiro y la jubilación.

Para no decaer en esta labor educativa, se debe fortalecer la formación de los profesionales de la educación, esto es posible desde el punto de vista , si se toma el rol de maestro desde el punto de vista de una vocación ya que caso contrario es muy difícil fortalecer la actividad docente, logrando de esta manera convertirse en verdaderos expertos en su propia práctica profesional, capaces de transformarla, con la finalidad esencial de mejorar la calidad de la educación que se brinda. La base del desarrollo profesional debe estar enmarcado dentro de la iniciativa y la experiencia que se ponga dentro del aula sustentada siempre en un modelo constructivista dejando de lado todo tradicionalismo y así contribuir al fortalecimiento, enriquecimiento y diversificación de las opciones de formación inicial y continua de docentes, directivos y asesores pedagógicos.

1.1.4 Desafíos del desempeño docente

“Desde mi punto de vista la escuela no crea niños normales ni tampoco anormales, aunque favorece anomalías latentes. Si hay niños normales es debido a que afortunadamente o desafortunadamente se forman sin su influencia” (Decroly) (Besse, 1989)

La pedagogía activa explica el aprendizaje de una manera diferente a la pedagogía tradicional. El elemento principal de diferencia proviene de la identificación del aprendizaje con la acción. Se `` aprende haciendo`` dice Decroly en un intento por sintetizar uno de los lineamientos centrales de la Escuela Nueva.

El conocimiento será efectivo en la medida que repose en el testimonio de la experiencia; , por consiguiente, la escuela debe crear las condiciones para facilitar la manipulación, la acción y la experimentación por parte de los alumnos.(Subiría, 2005)

Me parece que hoy en día los docentes tenemos muchos más desafíos que hace años, la educación está en constante transformación buscando la mejora de los educandos, es por eso que la acción de los maestros exige una profunda transformación y sobre todo una continua actualización.

Como maestros debemos estar conscientes de nuestro rol, nuestra tarea principal es educar a los alumnos y así mismo nuestra labor debe estar centrada en un gran desafío diario de transmitir no solo contenidos a los alumnos, sino experiencias , las cuales el día de mañana serán las que les ayuden a resolver problemas.

El ser maestro no solo tiene la finalidad de que sus alumnos aprendan contenidos , más bien; uno de los mayores desafíos que tenemos hoy en día es el ser integrales es decir, estimular la parte física, emocional, intelectual, social, ético y espiritual, ya que muchas de las veces nos llegamos a convertir en un modelo para ellos.

Otro gran desafío es el buscar nuevos métodos o destrezas para saber llegar a los alumnos, ya quedaron atrás esos tiempos en que el maestro solo dictaba la clase, aunque a veces y según la materia es difícil buscar nuevas estrategias para poder llegar a los niños, es ahí donde está uno de nuestros mayores retos, por eso debemos estar siempre investigando, debemos ser creativos, buscar todas las alternativas posible para poder saber cómo llegar de una manera eficaz a cada uno de nuestros alumnos, tomando en cuenta que ningún alumno es igual al otro y debemos respetar individualidades y al mismo tiempo debemos saber que nuestra tarea de educadores es la correcta ya que llegamos a todos, un buen maestro no se ve en los alumnos responsables y aplicados, creo que nuestra verdadera labor se ve reflejada en aquellos que han tenido dificultades y que con nuestro apoyo y entrega los ayudamos a sacar adelante.

Mientras más se eduque e investigue, más serán los beneficios que reciban los alumnos .

Freire (1993) dice que el maestro no debe dejar a un lado lo que el estudiante trae consigo de su comprensión del mundo; su manera de hablar, su manera de contar, calcular, sus saberes en torno a su mundo, su religiosidad, sus saberes en torno a la salud, el cuerpo, la muerte, el sexo , los conjuros, el ambiente y la tecnología.

Creo que con esto que nos dice Freire se refiere a que nuestra aula de clase es más que eso, es un salón donde se puede investigar, experimentar, descubrir, modelar, solucionar problemas, etc., sobre todo el salón de clase de pre-escolar, es mucho más amplia aún, ya que es el lugar propicio donde se descubren nuevas experiencias, donde reflejan sus sentimientos y temores y más todavía donde ellos por medio del juego aprenden a desarrollar su razonamiento lógico, y sobre todo a resolver problemas de la vida cotidiana .

Para muchos, el maestro no es solo, el profesor que me da la clase, sobre todo en los primeros años donde se forma el niño, el maestro es visto como un gran modelo, donde la palabra del maestro tiene gran fuerza hasta dentro de casa, es ahí donde nos planteamos un desafío creo que aún mayor que los anteriores, ser ejemplo de esos niños, nuestra responsabilidad aumenta, tenemos en nuestras manos la responsabilidad de crear seres valiosos, modelar conductas, inculcar valores y hábitos, debemos meditar sobre nuestros actos y es que el ser maestro no termina al salir de la escuela, es una responsabilidad que la llevamos con nosotros todo el día y todos los días. Por esta razón el maestro debe reflexionar sobre sus debilidades y fortalezas con el propósito de mejorar su auto-desarrollo como un profesional educado y altamente cualitativo.

1.1.4.1 Desarrollo profesional.

Hoy en día todos tenemos como meta llegar a ser docentes excelentes, pero a veces se ponen barreras ya que falta suficiente procesos en las instituciones educativas, a esto se suma que hay profesores en los cuales no se ha tenido una formación correcta y más aún si la deficiente formación inicial es la falta de experiencia que existe dentro del aula ya que solo teóricamente se está preparado para impartir clases, pero algo que cuenta mucho es la experiencia y no solo quedarse en la parte teórica,

En su ponencia "Los significados de la Educación del Siglo XXI", Birgin (2006), reflexionaba:

“Durante mucho tiempo los pedagogos nos dedicamos a decir: “la realidad tiene que entrar al aula’. Resulta que hoy la realidad no pide permiso para entrar al aula. La realidad entra de los modos más variados e indiscriminados y, a veces, nos trae interrogantes muy fuertes sobre los cuales es importante que intentemos pensar y formularnos las preguntas, y también encontrar alternativas de respuestas”.

Nosotros como docentes, somos quienes nos llegamos a convertir en el actor principal de la transformación educativa, cualquier cambio que realicen los docentes tienen que estar equiparado con el equipamiento de las aulas de nuevas tecnologías en información de procesos de enseñanza.

Según como se expresó FULLAN (1993): “la educación del profesor tiene el honor de ser al mismo tiempo, el peor problema y la mejor solución de la educación” el docente puede ser el problema cuando imparte algo que desconoce y la solución cuando conoce los contenidos y los sabe impartir.

Con esto podemos explicar que cuando un docente conoce el contenido que enseña, pero no aplica estrategias o destrezas de enseñanza , podríamos decir que aún falta mucho en su formación, para poder convertirse en un docente de calidad.

Al hablar de docente , profesor, ambiente deberíamos inculcar de facilitador , ya que es quien comprende el tema y está involucrado con el uso de métodos y técnicas actuales de enseñanza, está en continuo estudio y aplica la psicología para poder interactuar con sus alumnos,

El verdadero maestro de hoy en día debe estar consciente de su función , no sólo de transmitir conocimientos sino también de proporcionar la reflexión de los aprendices con el objetivo de capacitarles para la tarea de asumir la responsabilidad de su aprendizaje tanto como puedan.

El profesor debe llegar a cumplir tres facetas : el qué enseñar (el contenido), el cómo enseñar (la metodología) y el modo en el que y el cómo se reflejan en la práctica del aula (el componente reflexivo y psicológico-afectivo de la práctica docente). Es así como un eficaz desarrollo profesional debe darse en dos ejes: uno horizontal, en la medida que cada vez se pueden extender los conocimientos sobre una de estas tres áreas; y otro vertical, en la medida en que es posible extender los conocimientos, que van pasando de un área a otra.

El profesor se interesa por saber cada vez más sobre dos áreas: el contenido y la

metodología. Se ha producido un salto cualitativo y, por tanto, el desarrollo se da en las dos áreas mencionadas, pero recordemos que un profesor también debe convertirse en un facilitador ya que debe estar preocupado de extender sus conocimientos de manera horizontal, sin descuidar el aspecto psicológico o afectivo, social y reflexivo de cada uno de sus educandos.

Si se cumplen estas fases, sin duda es ahí donde daremos vida al profesor que se necesita dentro de las aulas, cuyas características podríamos decir que son: dominar el tema, el contenido, y cómo el qué y el cómo se reflejan en la práctica docente y en la actividad discente; reflexionar sobre su práctica, sus creencias y las de sus alumnos, y conoce instrumentos que le ayudan en ese proceso de reflexión; es consciente del componente emocional y afectivo que supone la práctica docente; ayudar y ofrecer instrumentos a sus alumnos para la reflexión sobre su aprendizaje.

1.1.4.2 Relación familia escuela comunidad.

Existe gran evidencia acerca de que el estímulo de los padres, actividades, interés en el hogar y su participación en la escuela afectan los logros de su hijo, aún después de tomarse en cuenta la capacidad de los estudiantes y la posición socioeconómica de la familia. Los estudiantes ganan evolución personal y académica si sus familias enfatizan la escolaridad, dejan que sus hijos sepan que lo hacen, y continúan sin cesar con esta conducta durante el transcurso de los años (Epstein, 2011)

La comunidad es de fundamental importancia, por varias razones; la escuela es, inevitablemente, parte de ella, no hay escuelas en el aire o en lugares completamente alejado o ajenos a una comunidad; el progreso material de la escuela depende, en gran medida, del apoyo que le dé la comunidad a la escuela; la colaboración de la comunidad es fundamental para la condición de vida del profesor, especialmente en el área, rural donde éste no cuenta con facilidades para adquirir los medios indispensables. (Leiva, 1999)

Al hablar de la relación que existe entre la familia, escuela y comunidad nos referimos a una triada, netamente necesaria para así poder definir los roles que deben desempeñar cada uno de sus integrantes y así alcanzar los objetivos propuestos, la idea es llegar a un consenso entre la escuela y la familia-comunidad acerca de qué, cómo y para qué se aprende.

Para que esto sea más eficaz sería bueno tomar en consideración algunos puntos importantes, como los que se detallan a continuación:

- Establecer un nuevo pacto entre la escuela, la familia y la comunidad centrada en los procesos pedagógicos y en los aprendizajes.
- Promover que los padres y madres de familia, participen en los procesos de aprendizaje, ya sea enseñando lo que saben o participando con charlas de información sobre temas de interés.
- Asumir a la comunidad como un lugar de múltiples aprendizajes y formas de aprender.
- Concebir a la familia como la primera y principal educadora de sus hijos e hijas en el marco de su cultura , valores y costumbres.

La escuela debe recoger también las demandas y expectativas de los padres, madres y autoridades comunales frente a la escuela, respecto de las características, criterios y orientaciones que debe tener la educación de sus hijos e hijas y sobre lo que esperan aprender en la institución educativa.

La integración de cada uno de los miembros es básica para así no romper con el proceso de comunicación, motivación y expectativas que puedan surgir de cualquiera de las partes, pero al mismo tiempo es fundamental el compromiso de comprometer a cada uno de los sujetos en dicho proceso.

Aunque es cierto y como tradicionalmente se conoce que la escuela tiene la función de transmitir conocimientos y las habilidades necesarias para continuar un aprendizaje óptimo y capaz de desenvolverse en la vida cotidiana, también debemos tomar conciencia y comprender de la estrecha relación que existe entre la escuela y comunidad, ya que es ahí donde se fortalecen los lazos para estimular y orientar el desenvolvimiento de los educandos, como sabemos el docente nunca educa de manera directa sino que esta indirectamente a través del medio social que lo rodea

Sabemos que la escuela es fundamental dentro del proceso de formación de los niños, pero debemos hacer hincapié en que la familia es el primer colectivo en el cual se desenvuelve el niño, y para sentirse parte de este ha de cumplir los deberes que le corresponden en el hogar y en la familia como parte de la sociedad, la cual propicia la incorporación del niño a otros colectivos, a la escuela, a la comunidad, a la organización , hay una frase que me

gusta mucho y que dice: "La casa educa la escuela enseña", esto se lo debemos a recordar a los padres de familia ya que muchas de las veces creen que la labor del maestro es enseñar al niño lo que ellos como padres no lo han podido lograr, ya sea por comodidad, por tiempo o porque simplemente creen que no les compete.

En base a estas y otras necesidades fue una de las razones por lo que se creó la escuela como una institución, encargada de la enseñanza de los conocimientos integrales del niño, y al mismo tiempo creada para cubrir las necesidades de completar la acción familiar, es decir, se creó con la intención de cubrir las carencias del nuevo núcleo familiar, donde ambos padres deben trabajar y su existencia se justifica por: La evolución y complejidad del saber, la especialización de las técnicas educativas. la división del trabajo en las sociedades avanzadas, la insuficiencia de las acciones educativas de la familia y el modo informal para lograr los objetivos sistemáticos de formación.

Se debe trabajar arduamente para que esta estrecha relación se fortalezca cada vez más , con la única intención de favorecer una acción común, en la educación del niño, que debe sentir más cariño, respeto y admiración, tanto en su casa como en su escuela. Para lograr esto debe imperar el deseo de trabajar en equipo y así lograr alcanzar las metas propuestas, lo planteado dentro de lo educativo, lo formativo y social, responsabilidad compartida en las diversas acciones que se emprenden y compartir la información en la dirección de los diversos procesos dentro de la labor educativa, manteniendo una comunicación clara, comprensión, empatía y sobre todo realizando una evaluación periódica del progreso de esta ardua labor.

Importante resaltar que la primera labor del alumno es estudiar, pero indudablemente, es necesario organizar la vida del hogar para tener tiempo de hacer todo lo que demanda la escuela y la casa.

1.1.4.3 Fundamentación de la práctica docente.

Antes de adentrarnos a la fundamentación sobre la práctica docente me parece de suma importancia hablar sobre práctica docente, para esto a continuación detallo algunos conceptos.

El profesional de la educación debe conocer los modelos pedagógicos que orientan y fundamentan la práctica educativa desarrollados a lo largo de la historia y estar

consciente de que todos ellos se articulan en una relación humana que debe tener como esencia el amor definido bajo una perspectiva ética, siendo el amor el fundamento pedagógico esencial de la educación. (Arias, 2009)

¿Qué es práctica docente ?

Es un concepto con variados usos y significados, Las prácticas docentes son las que se desarrollan en instituciones educativas del sistema formal, para conocer e integrarse a la institución, las aulas y para comprender el contexto.

Se desarrolla cotidianamente en condiciones sociales, históricas e institucionales; es de amplia importancia para la sociedad y el maestro.

Es una compleja red de actividades y relaciones.

Comprende las tareas docentes, simultaneas, variadas, impredecibles e inmediatas.

En el campo de formación las prácticas docentes son el espacio curricular específico destinado al aprendizaje sistemático de las capacidades para la actuación docente en las aulas y en las escuelas, es decir en contextos reales .

Se puede concebir como un proceso en el que articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes / enseñantes.

Las prácticas docentes se conciben en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio del docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y /o actualizarse en la práctica de enseñar.

La educación es una práctica social que trasciende el espacio educativo, supone un proceso de construcción comunitaria y contextualizada.

La práctica docente es de carácter social, objetivo e intencional. En ella intervienen los significados, percepciones y acciones de las personas involucradas en el proceso educativo (alumnos, docentes, padres, autoridades, etc.). También intervienen los aspectos político - institucionales, administrativos y normativos, que en virtud del proyecto educativo de cada país, delimitan el rol del maestro.

Maestros y estudiantes se constituyen en sujetos que participan en el proceso (no son objetos ni meros productos). De este modo, los docentes son los encargados de llevar a cabo y también de articular los procesos de aprendizaje y generación de conocimientos, de recrearlos, a través de la comunicación directa, cercana y profunda con los alumnos y las alumnas que se encuentran en el aula.(Fierro, Fortoul y Rosas, 1999)

La fundamentación de la práctica docente está enmarcada dentro de varias dimensiones :

Dimensión Personal

- Práctica docente: práctica humana.
- Maestro: cualidades y características propias.
- Ser histórico: ideales, motivos, proyectos de vida personal dan orientación a la vida profesional.
- Decisiones que vinculan el quehacer profesional con vida cotidiana no escolar.

Dimensión Institucional

- Práctica docente: colectivamente construida y regulada.
- Institución como construcción cultural, acción educativa compartida.
- Pertenencia institucional.
- Coherencia entre prescripciones institucionales y decisiones individuales.

Dimensión Interpersonal

- Construcción social resultado de actuación individual y colectiva.
- Clima institucional: entretendido de relaciones interpersonales.
- Necesidad de acordar y participar en acciones, construir proyectos.

Dimensión Social

- Se percibe y actúa como agente educativo, considerando los diversos sectores sociales.
- Considera igualdad de oportunidades educativas.
- Analiza la repercusión de las condiciones culturales y socioeconómicas de los alumnos en las decisiones y prácticas.

Dimensión Didáctica

- Dirigir y facilitar interacción entre alumnos y saberes.
- Conducir situaciones de enseñanza y potenciar aprendizajes de alumnos.
- Analizar sus estrategias de enseñanzas, tipos de evaluación, etc.

La práctica docente, no es más que el compromiso que el docente desarrolla diariamente en acordadas y concretas circunstancias sociales, históricas e institucionales, consiguiendo una repercusión tanto para la sociedad como para el propio docente.

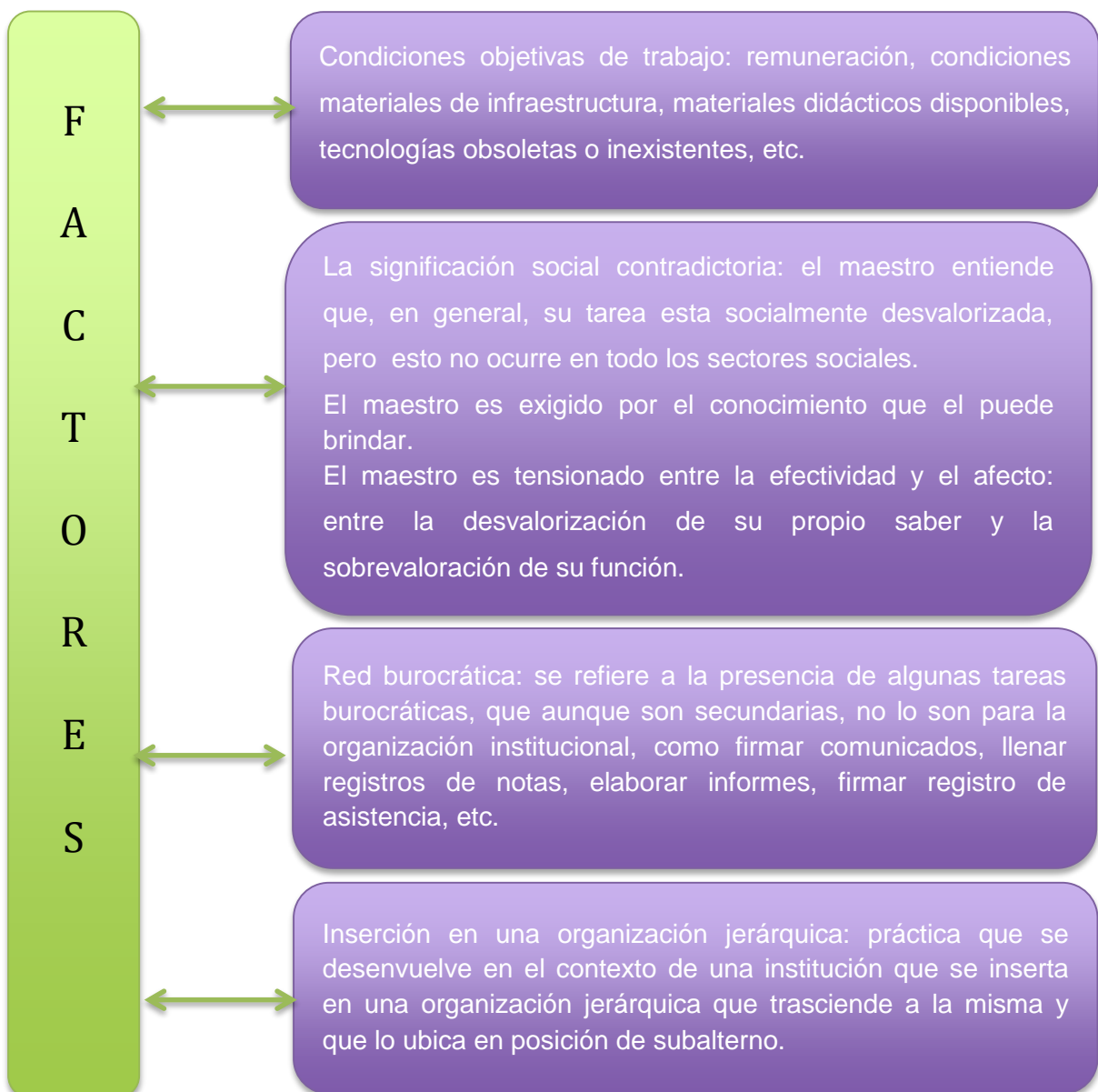


Figura: 4

Elaborado por: María paz Bravo (2014)

“Aquellos de nosotros comprometidos con la educación no sólo estamos comprometidos a llevar a cabo la continuidad ... Sino a preparar el terreno para lo que vendrá.

Algunas otras maneras de ver, modos alternativos de estar en el mundo. Maxine Greene

Fullan (1993) “la formación docente tiene el honor de ser, simultáneamente, el peor problema y la mejor solución en educación”. Los docentes de hoy en día sobretodo de establecimientos particulares reciben escasa capacitación y poca atención a las prácticas pedagógicas apropiadas sobretodo para alumnos que necesitan adaptaciones curriculares.

1.2. Gestión Educativa

La palabra gestión es actualmente una de las más utilizadas cuando se trata de describir o de analizar el funcionamiento de las instituciones educativas. En cualquier caso, el término gestión sugiere inmediatamente “actuación”, siempre tiene una actuación dinámica y, además necesita ser acompañado de un referente, de una especificación que lo complemente.

Entendemos gestión como el conjunto de acciones de movilización de recursos orientados a la consecución de unos objetivos planteados a un determinado plazo.

1.2.1 Definiciones de gestión educativa

El termino Gestión proviene del latín "*gestio*", y evoca la acción y la consecuencia de realizar trámites eficientes y con prontitud, lo que hace posible la realización de una operación, un asunto, un proyecto, un anhelo cualquiera, etc. Gestión y administración son términos diferentes ya que este último se refiere a dirigir, disponer, gobernar, organizar u ordenar una determinada situación.

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. (gestión educativa, educando, el portal de la educación dominicana, 2009).

La gestión educativa consiste en:

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

Tomando en cuenta la parte pedagógica, es decir que se promueve el aprendizaje de los alumnos, docentes y toda la comunidad educativa, mediante la formación de una comunidad de aprendizaje, reconociendo así al establecimiento educativo como un conjunto de personas que buscan el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

Gestión educativa debe proporcionar las adecuadas sinergias entre todos los actores que cooperan en un centro educativo.

Cuando hablamos de gestión educativa nos referimos al conjunto de procesos teóricos – prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación.

Es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las diferentes instituciones, que están prestos a ayudar a mantener la autonomía institucional, enmarcado dentro de las políticas públicas, y que enriquecen los procesos pedagógicos con el fin de responder a las diferentes necesidades educativas locales y regionales.

El nuevo modelo de gestión educativa.

Desde lo pedagógico, gestión es promover el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento

permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral. (Ander – Egg, 1989)

La escuela debe ser entendida como organización global en la que todos los que la componen participan en las decisiones, tanto en los aspectos pedagógicos como en los administrativos, tratando de lograr que el personal escolar aprenda a funcionar como una organización en la que todos participen en las decisiones y , a la vez, todos se hagan responsables de los resultados obtenidos. De este modo la escuela se constituye en el espacio privilegiado donde es posible hablar de eficiencia, de profesores eficaces y de calidad educativa.

Con todo lo antes visto llegamos a la conclusión de que gestión educativa no solo se limita a las funciones del director, sino que va mucho más allá y es que está en una estrecha relación con el trabajo del personal y hacerlo participe de las diferentes relaciones que se construyen entre los diferentes actores de toda la comunidad educativa (Espínola, Almarza, Cárcamo,1994)

En resumen podemos anotar que gestión educativa se conceptualiza como “el conjunto de operaciones y actividades (procesos) encaminados a la adquisición y manejo de los diferentes recursos educativos, esto enmarcado dentro de las relaciones tanto físicas y humanas de las diferentes organizaciones“.

1.2.2 Características de la gestión

La gestión como acción y efecto de la administración material del centro: la gestión sería competencia de los administrativos profesionales o de los profesores y profesoras que desarrollan trabajos administrativos por razón de su cargo.

La gestión como un conjunto de actuaciones propias de la función directiva: es el conjunto de actuaciones que se desarrollan en el centro, correspondiente a los órganos unipersonales de gobierno. No se interpretan como labores gestoras las decisiones curriculares individuales o colectivas.

La gestión como tarea que se realiza por encargo: desde esta perspectiva la persona que debe gestionar, puede compartir o no los propósitos que se le encomiendan y

habitualmente participa poco en los procesos de planificación de la tarea. Es un simple ejecutor. (Antúnez, 2006)

Según Joubert (2009) gestión educativa es :

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

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

La producción y gestión del servicio educativo tiene características muy particulares, que ameritan una nueva rama de la teoría de gestión. Por ejemplo:

Los “resultados” de la producción del servicio acumulado, sólo se observan a muy largo plazo (18 años o más). Incluye la Educación Inicial, Básica y Superior.

- La estabilidad de los profesionales que producen y administran el servicio –docentes y empleados-, contrasta con la alta rotación de profesionales que gestionan la producción del servicio educativo -Decanos, Directores, Jefes-. Así como con la permanencia temporal de las autoridades nacionales, que son las que generan políticas y reformas educativas.
- Los resultados del servicio educativo son intangibles, “el objeto de la gestión es la formación de seres humanos”
- Los atributos del receptor del servicio educativo (alumno) son determinantes para los resultados del servicio profesional educativo. Los alumnos además de partir de condiciones diferentes en cuanto a su capacidad de aprendizaje, tienen percepciones individualizadas, sobre los conocimientos comunes impartidos por el docente.

- Los resultados del proceso de enseñanza - aprendizaje, dependen simultáneamente de la capacidad y actitud de ambos actores (docentes y alumnos), en sus respectivos roles de interacción. A diferencia de otros servicios profesionales, el alumno tiene un rol activo en los resultados del proceso. No solo recibe un servicio, sino que también lo procesa y genera un resultado para sí mismo. Esta característica implica que la Gestión Educativa no sólo debe ser sobre los docentes, sino que también se debe gestionar a los alumnos.
- La Educación es un largo y múltiple proceso de producción, de un servicio profesional. Es producido para personas, mediante personas, y gestionado por personas. Su complejidad es directamente proporcional al número de actores involucrados durante todo el proceso, sus diferencias individuales y su velocidad de cambio.
- Además de la diversidad de alumnos y docentes; hay diversidad de contextos, contenidos educativos, y metodologías pedagógicas. Así como la intervención de otros actores indirectos. Todo lo cual, hacen muy compleja su gestión real.
- De los enfoques vigentes de gestión, el más cercano a la gestión educativa es la de Servicio Profesional.
- Los resultados del proceso de enseñanza - aprendizaje, dependen simultáneamente de la capacidad y actitud de ambos actores (docentes y alumnos), en sus respectivos roles de interacción. A diferencia de otros servicios profesionales, el alumno tiene un rol activo en los resultados del proceso. No solo recibe un servicio, sino que también lo procesa y genera un resultado para sí mismo. Esta característica implica que la Gestión Educativa no sólo debe ser sobre los docentes, sino que también se debe gestionar a los alumnos.
- La Educación es un largo y múltiple proceso de producción, de un servicio profesional. Es producido para personas, mediante personas, y gestionado por personas. Su complejidad es directamente proporcional al número de actores involucrados durante todo el proceso, sus diferencias individuales y su velocidad de cambio.
- Además de la diversidad de alumnos y docentes; hay diversidad de contextos, contenidos educativos, y metodologías pedagógicas. Así como la intervención de otros actores indirectos. Todo lo cual, hacen muy compleja su gestión real.

1.2.3 Tipos de gestión.

Cuando se habla de gestión educativa se ha de tomar en cuenta que coexisten

considerables modelos conceptuales y para cada uno de ellos atañe una interpretación.

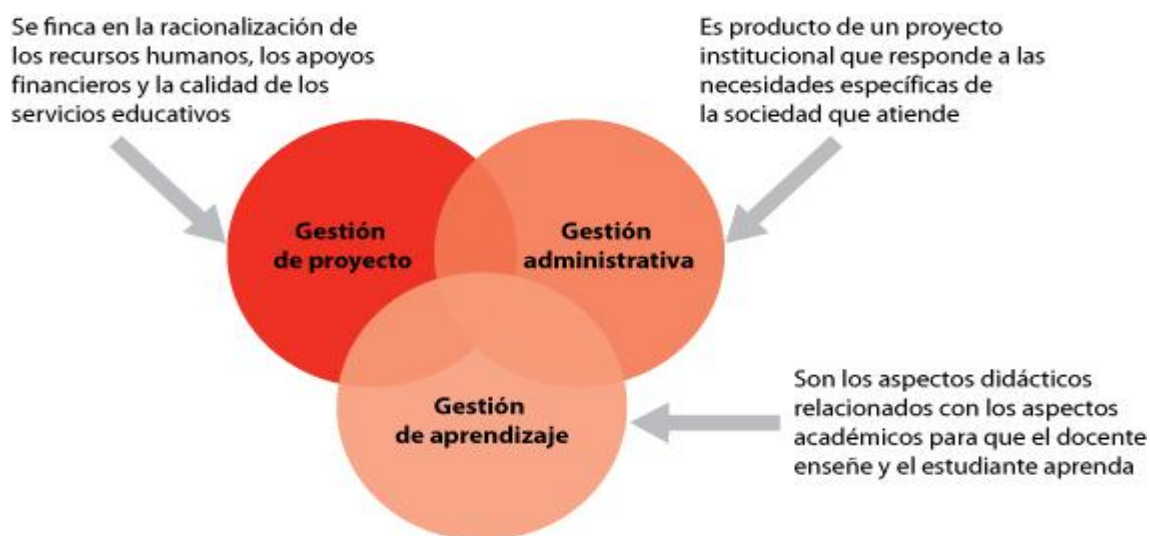


Figura : 5

Fuente: Carme Gil en García, Hernández, Santos y Fabila (2009),

Si el problema de la gestión es confuso en las organizaciones educativas convencionales, aún más en aquellas que brindan modalidades como la educación a distancia, debido a la necesidad de tomar en consideración diferentes tipos de gestión: académica, administrativa y tecnológica, para avanzar en el aseguramiento de la calidad. (Ezequiel Ander-Egg, 1989)

Para P. Rosas (2006, 28-33), la gestión de ambientes virtuales de aprendizaje conlleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica.

Dimensión social

La educación toma lugar en un contexto histórico y social determinado que le imprime las características esenciales de su función (el ¿para qué educar?), y de ahí, las formas y los medios como se educa.

Dimensión político-institucional

Las políticas son las directrices, acciones y recursos de la organización que se centrarán en ciertos objetivos que desde luego llevan implícitos las ideologías y los intereses del grupo que sustenta el poder.

Dimensión administrativa

Es aquí donde los gestores sortean todos los escollos propios de la gestión de los diversos programas y de la institución educativa.

Dimensión técnico-pedagógica

Es la experiencia que cada organización que gestiona dentro de su institución y aporta al cambio. Esta experiencia pasa por conocer y escoger las herramientas más adecuadas para los propósitos pedagógicos. Implica gestar a nuevos docentes y estudiantes, y desde aquí se da esa función de reflexión y adscripción a líneas del cambio social.

Como resumen se puede observar que la gestión es una tarea indispensable y necesaria para así lograr cumplir cada uno de los objetivos planteados dentro de la institución educativa y poder obtener resultados positivos y de calidad, pero sin olvidar que para cumplir todos los propósitos es importante que exista un ambiente de integración entre todos los actores del proceso educativo y sobre todo sentirse parte ineludible del proceso educativo y todo lo que ello conlleva.

1.2.4 Ámbitos de gestión docente



Figura: 6

Fuente: <http://yelitzaher.blogspot.com>

Según el Ministerio de Educación los estándares de gestión escolar abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

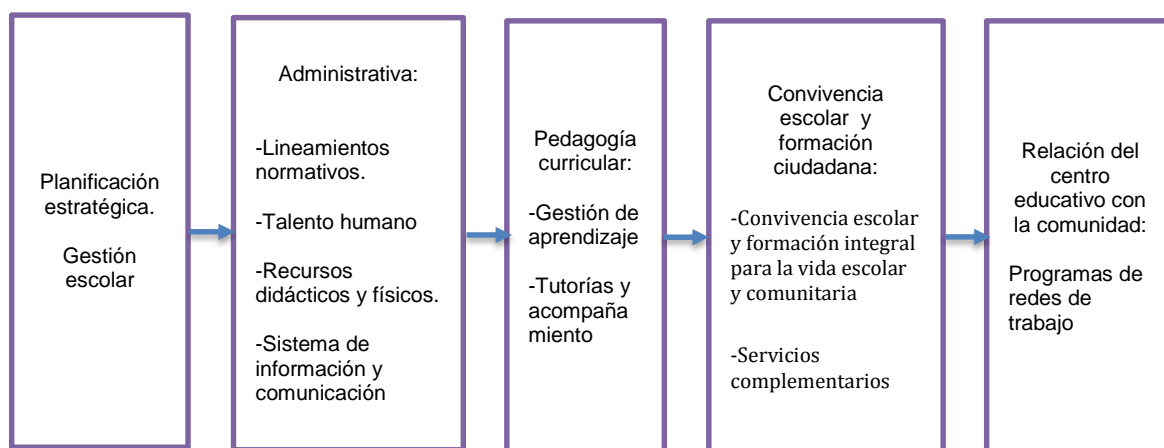


Figura: 7

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Elaborado por: María Paz Bravo (2014)

En los últimos años el papel de docente se ha ido modificando con el fin de adaptarse a las necesidades educativas promovidas por las transformaciones sociales, actualmente su labor es más complicada y exigente (Carbonell, 2005). lejos de simplificar su acción educativa, situamos al docente como gestor de los procesos de enseñanza - aprendizaje, lo que implica que todas las dimensiones y factores que se incluyen en las escuelas eficaces pasan necesariamente por la praxis docente, de ahí la relevancia que tiene el desempeño docente en la organización y funcionamiento del centro, pero especialmente en la gestión eficaz del aula.

Dentro del movimiento de escuelas eficaces el tema del docente ha sido vinculado a las competencias. Una escuela eficaz es aquella que se compone de docentes eficaces y esto se traduce en docentes competentes. Ser un profesional de la educación significa contar con conocimientos especializados y recursos variados, que sirvan para gestionar situaciones complejas, comprometido con la tarea, controlando la práctica con autonomía profesional, capaz de transferir y aprender a aprender (Villalobos, 2011).

Existe la idea generalizada acerca de la labor que tienen maestras y maestros para puntualizar las transformaciones educativas, ya sea en términos políticos, programas y

proyectos, como en acciones reales en los centros escolares y el aula. Debe existir el compromiso de planificar, organizar y controlar las distintas operaciones relacionadas con la gestión de los recursos humanos docentes, sin olvidar la efectividad en cada uno de los subsistemas de personal, reconociendo a las normas y procedimientos establecidos por la institución.

Además de la formación inicial y permanente, otros principios fundamentales afectan el desempeño docente y las consecuencias del aprendizaje, como la carrera magisterial, salario docente, satisfacción de los profesores y profesoras con su trabajo, autoestima, salud ocupacional, desarrollo cultural, condiciones de la enseñanza, acceso a las tecnologías, etcétera. Estas variables deben ser incorporadas en las políticas y programas de desarrollo profesional y humano del profesorado, como condición para tener directores y profesores comprometidos con los cambios educativos y corresponsables de los resultados de la educación en los países.

1.2.4.1 Ámbitos de la gestión legal.

Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.(Artículo 26 - Declaración Universal de Derechos Humanos)(Ley Orgánica de Educación)

La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Entre los ámbitos de la Gestión Educativa podríamos anotar los siguientes :

- Contribuir a la formulación, difusión y asesoramiento en la aplicación de la política y normatividad educativa local, regional y nacional; así como evaluar sus resultados y retroalimentar el sistema educativo.
- Elaborar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional (PEI)

- Regular y supervisar la gestión pedagógica, administrativa e institucional de las Instituciones y Programas Educativos de Educación Inicial, Básica , fortaleciendo su autonomía institucional.
- Asesorar en la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto anual de la institución educativa.
- Conducir el proceso de evaluación y de ingreso del personal docente y administrativo y desarrollar acciones de personal, atendiendo los requerimientos de las Instituciones y Programas Educativos, en coordinación con la Dirección Distrital de Educación.
- Apoyar el desarrollo y la adaptación de nuevas tecnologías de la comunicación y de la información para conseguir el mejoramiento del sistema educativo con una orientación intersectorial.
- Promover y ejecutar estrategias y programas efectivos de alfabetización, de acuerdo con las características socio-culturales y lingüísticas, de cada localidad.
- Elaborar, ejecutar y evaluar el presupuesto anual de la Unidad de Gestión Educativa Institucional y sus modificaciones, sobre la base de objetivos y metas planteadas.
- Determinar las necesidades de infraestructura , equipamiento, y mantenimiento.
- Promover y apoyar la diversificación y desarrollo de los currículos de la instituciones.
- Promover y apoyar los actos culturales, talleres de arte así como el deporte y recreación.
- Identificar las necesidades de capacitación del personal docente y administrativo y desarrollar programas de capacitación, así como brindar facilidades para la superación profesional.
- Formular proyectos para el desarrollo educativo local y gestionarlos ante las instituciones de cooperación nacional e internacional.
- Participar en la formulación, ejecución y evaluación de proyectos de investigación, experimentación e innovación pedagógica que aporte al mejoramiento de la calidad del servicio educativo.
- Participar en las acciones de evaluación y medición de la calidad educativa que ejecuta la Dirección Provincial de Educación.
- Actuar como instancia administrativa en los asuntos de su competencia.

1.2.4.2 Ámbitos de la gestión del aprendizaje.

La organización escolar

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

Es importante tomar algunas consideraciones :

- Asesoramiento y orientación para la profesionalización. Consiste en que existan zonas de reflexión para la formación , tratando de habilitar circuitos para identificar áreas de oportunidad y generar redes de intercambio de experiencias en un plan de desarrollo profesional.
- Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro, que se planteen escenarios múltiples ante situaciones diversas, a partir de objetivos claros y consensos de altura para arribar a estadios superiores como institución; donde los actores promuevan una organización inteligente, rica en propuestas y creatividad que estimulen la participación, la responsabilidad y el compromiso compartido.
- Intervención sistémica y estratégica. Supone visualizar la situación educativa, elaborar la estrategia y articular acciones para lograr los objetivos y metas que se planteen; supone también, hacer de la planificación una herramienta de autorregulación y gobierno para potenciar las capacidades de todos para una intervención con sentido.

Dentro del Marco Legal Educativo (2012) se reconoce a los estándares de aprendizaje como descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar, tomando en cuenta desde el primer año de E.G.B hasta el tercer curso de Bachillerato.

Los estándares de Aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. Por su parte, el Currículo Nacional

contiene las herramientas necesarias para que el estudiante, en cada año lectivo, pueda ir aproximándose a estos estándares. En consecuencia, si se aplica el Currículo nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de Aprendizaje.

Tomando en cuenta la importancia de los estándares se proponen dominios de conocimiento, en los cuales se expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centrales del área curricular que desarrollan procesos de pensamiento, a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales.



Figura 8: dominios, ámbito de la gestión de aprendizaje.

Elaborado por: María Paz Bravo

Fuente : Marco Legal Educativo (2012)

1.2.4.3 Ámbitos de la gestión de planificación.

Macrino (2011) manifiesta en su artículo “Hacia una planificación integral significativa y creativa” con respecto a la planificación podemos decir que “la planificación ayuda al docente a orientar la tarea, a trazar un recorrido, provee un marco de acción. Desde esta mirada la planificación es progresiva, flexible, abierta, intenta superar la brecha entre el diseño y el desarrollo, porque ya no es la copia de documentos, de otras planificaciones o índices de libros sino que es un diseño pensado, reflexionado, que permite desplegar la

creatividad del docente en función del aprendizaje de un grupo concreto con características particulares, la planificación pasa a ser la carta de presentación profesional del maestro en la cual plasma su intencionalidad y en la cual subyace una concepción filosófica y pedagógica didáctica que se manifiesta en la modalidad del diseño.

Venegas (2004) en su libro *Planificación Educativa* hace una revisión de los elementos que más deben atender en educación, en procura de lograr un mejor desarrollo social, conduce a la determinación de cuatro criterios que requieren de ser atendidos en la planificación de la educación en nuestros días:

Equidad: creación de condiciones para que toda la población tenga oportunidades de recibir servicios educativos con calidad, para reducir de manera apreciable los efectos que se derivan de la desigualdad social y económica, la discapacidad, la discriminación étnica, cultural y de género.

Calidad : comprende el logro de altos niveles y orientaciones cognitivas de competencias, de habilidades y de actitudes éticas.

Pertenencia: capacidad de los sistemas educativos de responder a las necesidades y aspiraciones de la sociedad en su conjunto, considerando su diversidad social, cultural, étnica y lingüística.

Eficiencia: provisión de recursos suficientes que se usen de modo óptimo para alcanzar mejores logros educativos.

La gestión educativa se establece como una política desde el sistema para el sistema; marca las relaciones, articulaciones e intercambios entre currículos, programas de apoyo y propuestas que aterrizan en la escuela.

Respecto de la gestión de planificación , es urgente avanzar hacia una concepción más amplia y profunda, es decir, hacia una gestión con la suficiencia teórico y metodológica para convertir a la escuela, en una organización centrada en lo pedagógico, abierta al aprendizaje y a la innovación; que abandone certidumbres y propicie acciones para atender lo complejo, lo específico y lo diverso; que sustituya las prácticas que no le permiten crecer, que busque el asesoramiento y la orientación de profesionales , que dedique esfuerzos colectivos en actividades enriquecedoras, que concentre la energía de toda comunidad educativa en un plan integral hacia su transformación sistémica, con una visión integral y factible.

Se entiende por gestión de planificación el acumulado de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea elemental que le ha sido concedida a la escuela: concebir las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica.

Así mismo aquí están centradas todas las acciones que despliega la institución para direccionar y planificar el desarrollo escolar, de acuerdo con una visión y misión precisas, compartidas por todos los actores; considera la capacidad para definir la filosofía, valores y objetivos de la institución y para orientar las acciones de los distintos actores hacia el logro de tales objetivos. Además, toma en cuenta la capacidad para proyectar la institución a largo plazo y para desplegar los mecanismos que permitan alinear a los actores y los recursos para el logro de esa visión.

Para que la gestión sea estratégica se debe concretar ciclos de mejora constante, siguiendo sus procesos y resultados, que se van desarrollando con la implementación de ejercicios de planeación y evaluación. Es una forma diferente de comprender, organizar y conducir, tanto al sistema educativo como a toda la organización escolar, para así lograr que la labor de enseñanza llegue a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas.

Por lo general la gestión de las instituciones educativas comprende acciones de orden administrativo, gerencial, de política de personal, económico-presupuestales, de planificación, de programación, de regulación y de orientación, entre otras. En este orden de ideas, la gestión institucional es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos y del conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprenden las administraciones para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la acción educativa.

Dicha acción educativa se vincula con las formas de gobierno y dirección, con el resguardo y puesta en práctica de mecanismos para lograr los objetivos planteados en el sector educativo hacia la calidad; en este marco, el hacer se relaciona con evaluar al sistema, sus políticas, su organización y rumbo, para rediseñarlo y reorientarlo al cumplimiento cabal de su misión institucional. Asimismo, este tipo de gestión no sólo tiene que ser eficaz, sino adecuada a contextos y realidades nacionales, debido a que debe movilizar a todos los elementos de la estructura educativa; por lo que es necesario coordinar esfuerzos y

convertir decisiones en acciones cooperativas que permitan el logro de objetivos compartidos, los cuales han de ser previamente concertados en un esquema de colaboración y alianzas intra e interinstitucionales efectivas.

El lograr una gestión institucional educativa eficaz, es uno de los grandes desafíos que deben enfrentar las estructuras administrativas para abrir caminos y facilitar vías de desarrollo a un verdadero cambio educativo, desde y para las escuelas. Sobre todo, si se entiende a la gestión como una herramienta para crecer en eficiencia, eficacia, pertinencia y relevancia, con la flexibilidad, madurez y apertura suficientes ante las nuevas formas de hacer que se están detonando en los microsistemas escolares, que, en poco tiempo, implicarán en el macrosistema. Muchas de las acciones sistemáticas que emergen en los centros y que están dirigidas al logro de objetivos, están avanzando con fidelidad y firmeza hacia los fines educativos, que no pueden hoy darse por merecidos. Indudablemente, estos fines han de estar presentes eternamente en cada disposición institucional que se tome, en cada priorización y en cada medio que se efectúe a favor de una educación básica de calidad.

Entonces, la gestión institucional educativa como medio y como fin, es la confiada de responder a todos los proyectos trazados, convirtiéndose en una acción estratégica, principiando el desarrollo de la educación, comprometiéndose con el logro de resultados de calidad.

1.2.4.4 Ámbitos de la gestión el liderazgo y la comunicación.

Aldape (1999) señala que el docente líder tiene la capacidad de influir en sus alumnos para que desempeñen sus actividades académicas de una manera más eficiente y se motiven hacia el aprendizaje. Está comprometido con su labor y con la responsabilidad que ésta implica. Es aquel en quien las personas que lo rodean confían porque desarrolla mejor cualquier trabajo que le sea asignado o que él emprenda en forma individual.

El docente tiene que poseer liderazgo para tomar el control de su clase, a la vez que inspira confianza y rompe algunas barreras de comunicación que se dan entre maestros y alumno. Puede que no se necesite liderazgo para poder dominar el grupo, sin embargo, la diferencia entre hacerlo con liderazgo o sin él es muy grande en los resultados y en la confianza, inspiración y lealtad que se genera en los alumnos.

La comunicación es el medio que permite al ser humano transmitir información, ideas, opiniones, conceptos, acuerdos o desacuerdos, que son de vital importancia para la acción social y por ende para fomentar el liderazgo transformacional.

La educación constituye un proceso simultáneo, tanto de construcción de nuevos saberes y desarrollo personal, lo que exige en el mundo contemporáneo una práctica de la gestión educativa interactiva y participativa, en que el directivo, como impulsador de la innovación y del cambio permanente debe intervenir como sujeto activo que aproveche el recurso humano de la institución, para que sea partícipe en los diferentes roles a los cuales atender para lograr los objetivos propuestos sin mayores dificultades, buscando adaptarse a situaciones cambiantes.

Es muy importante recalcar que todo establecimiento educativo debe estar gerenciado por personas cuyas cualidades y habilidades profesionales, estén totalmente vinculadas a la comunicación, motivación y preocupado sobre todo de las relaciones interpersonales dentro de una gestión educativa, jugando un rol destacado siempre las relaciones humanas.

Ideal sería que todo establecimiento educativo cuente con un gerente educativo enmarcado dentro de los parámetros de un líder, teniendo así una visión compartida para que todos puedan ayudar a planificar el trabajo y al mismo tiempo puedan controlar, orientar dirigir y evaluar a sus docentes, más no imponer y expresar una actitud de autoridad que más que infundir respeto de temor.

Entre algunas de las características de un buen liderazgo tenemos la transfiguración, es decir transformar a la gente y a las organizaciones, cambiar la forma de actuar, buscando siempre la innovación, debemos cambiar nuestro enfoque mental, para así tener una percepción más amplia de un cambio en todo lo que concierne a la institución a quienes laboran en ella.

Según Gerstner (1996), liderazgo es el proceso de influir sobre las personas para dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimiento de determinadas metas. Existen muchas formas de que los directivos realicen esto último, dependiendo de su estilo personal y de las exigencias de la situación. No existe un perfil ideal del director exitoso, pero dentro de los parámetros encontramos lo siguiente:

- habilidad mental
- madurez emocional

- necesidad intrínseca de logro
- habilidad para resolver problemas
- empatía
- representatividad.

La comunicación es la base del liderazgo efectivo, destaca que sin una buena comunicación los líderes no pueden lograr motivar a sus seguidores, por el contrario si no saben comunicarse decaen como líderes, desde esta perspectiva, la comunicación se concibe como la herramienta básica que es necesario activar para garantizar un liderazgo transformacional efectivo. Ella se ha convertido en uno de los elementos estratégicos de la comunicación.

De allí que la comunicación, es una herramienta indispensable de la educación y juega un papel importante dentro de la gerencia educativa, ya que es básica para estimular la relación entre directivo – docente, directivo – representante, directivo – alumno, pues la comunicación es la esencia de una relación efectiva y el proceso básico del cual se derivan las demás funciones, sobre todo en las instituciones escolares en el que es necesario realizar una gestión educativa bajo un clima de confianza y cooperación.

La comunicación interpersonal y el liderazgo, son dos variables muy correspondidas y de suma importancia para el beneficio en cualquier institución educativa. El director es indiscutiblemente en el ámbito educativo un líder y debe posesionarse de ese liderazgo para suscitar una comunicación eficaz, no sólo a partir de cualidades personales necesarias y deseables en todo individuo se logran el éxito, es necesaria una amplia línea de competencias profesionales: conocimientos teóricos, práctica, experiencias y reflexión sobre el hecho pedagógico y sus implicaciones, así como también una revisión integral de la filosofía, los principios y las políticas educativas.

Al respecto, acota Rodríguez (1993), la comunicación es la esencia misma de la vida del hombre, no se puede vivir sin ella y en sus constantes intercambios, para ello utilizar tres niveles de comunicación, la intrapersonal (la que realiza consigo mismo), la comunicación interpersonal (el diálogo y trato directo con otros) y la comunicación social que coincide con la interpersonal (se realiza de una persona hacia un grupo como profesor y alumnos, el artista con el público, un orador con su auditorio, entre otros).

Entre las funciones que cumple la comunicación, se debe mencionar también la relacionada

con la participación en la mejor forma de tomar decisiones. En una comunicación eficaz, se le facilita al individuo la información que necesita para tomar decisiones luego de haber estado en contacto con los datos que le permiten identificar y evaluar las opciones a escoger. En consecuencia, la toma de decisiones sólidas dependerá del conocimiento que se tenga de los hechos.

Por esta razón, el directivo debe mantener una comunicación abierta entre todos los miembros que integran la institución escolar, para desarrollar y mejorar las relaciones. Respecto a esto se destaca que los directivos al aprender a comunicarse dentro y fuera de la institución escolar, se convertirán en verdaderos líderes al facilitar la transformación educativa mediante el diálogo y la conversación en el cual se ponga de manifiesto las ideas y sentimientos, a la vez se discute y se llega a acuerdos y consensos en los mejores términos. Cabe destacar que una buena comunicación, permite el intercambio mutuo de ideas, con el propósito de unificar criterios para contribuir al logro del éxito dentro de la gestión educativa.

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

Dentro de las estrategias lo más importante sobre todo para los niños es lo que se aprende por medio de los sentidos y constituye la materia del conocimiento humano y la palabra didáctica que quiere decir que tiene por objeto enseñar o instruir.

Echeverri (2007) en su libro, el Manual del docente, señala la importancia que tiene para el niño (a) experimentar para aprender y esto solamente se da si las clases se programan bajo este criterio. Son los docentes quienes hacen posible que se den estos objetivos.

Así mismo ha confirmado la idea que los nuevos profesores ya conocen: *que los niños aprenden mejor cuando pueden dirigir su propio aprendizaje*. Cuando el niño experimenta:

- Piensa a su ritmo
- Resuelve las cosas a su manera
- Realiza predicciones
- Prueba sus hipótesis
- Activa sus ideas
- Explora materiales
- Saca sus propias conclusiones
- Registra sus ideas

- Comparte sus ideas con otros

Basándose en el concepto de estrategias de aprendizaje, se pueden establecer tres grandes objetivos que se consideran prioritarios si se quiere lograr que los alumnos sean estratégicos cuando aprenden. (Monereo, 1994)

Primer objetivo: es el de mejorar el conocimiento declarativo y procedimental del estudiante con respecto a la materia tratada. Obviamente, el conocimiento procedimental debería incluir tanto los procedimientos que se han denominado específicos o disciplinares, como los interdisciplinares o de aprendizaje.

Segundo objetivo: es aumentar la conciencia del alumno sobre las operaciones y decisiones mentales que realiza cuando aprende un contenido o resuelve una tarea.

Tercer objetivo: consiste en favorecer el conocimiento y el análisis de las condiciones en que se produce la resolución de un determinado tipo de tareas o el aprendizaje de un tipo específico de contenidos. Se trata de conseguir una cierta transferencia de las estrategias empleadas a nuevas situaciones de aprendizaje, mediante el reconocimiento de condiciones en una nueva situación.

1.3.1 Definiciones de estrategias.

El término estrategia proviene del latín *strategia*, que a su vez descende de dos términos griegos: *stratos* (“ejército”) y *agein* (“guía”). Es decir que el término estrategia quiere decir: que es el arte de dirigir las operaciones militares.

El concepto también se utiliza para referirse al plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro.

- El concepto de estrategias es de modo general ya que este se lo puede utilizar en cualquier campo, por su propia naturaleza se enfrenta a situaciones o momentos determinados.
- Es una planeación sobre un objetivo que permita desarrollar con eficacia la transmisión del objeto o conocimiento para obtener un resultado
- Una estrategia en el campo educativo, busca desarrollar habilidades para aplicar

las estrategias dinámicas significativas en el proceso de enseñanza para facilitar el aprendizaje.

- La estrategia de aprendizaje, es un conjunto de actividades (pensamientos, conductas) para ciertas personas en particular que facilitan la adquisición de un nuevo conocimiento.
- La estrategia de enseñanza, facilita el aprendizaje de los alumnos dando numerosas oportunidades, recibiendo retroalimentación a sus saberes previos y nuevos, de esa manera se estructura sus conocimientos.
- Las estrategias de evaluación, sirven para compartir con otros la experiencia vivida, analizar el estudio de enseñanza en cada persona, valorar el estilo y la toma de decisiones.

En el ambiente de la docencia también es acostumbrado que se hable de la estrategia educativa para detallar a todas las actividades y actuaciones que se organizan con el claro objetivo de poder lograr alcanzar los objetivos que se han marcado.

Una estrategia es el conjunto de acciones que se implementarán en un contexto determinado con el objetivo de lograr el fin propuesto.

El concepto de estrategia en el año 1944 es introducido en el campo económico y académico por Von Newman y Morgerstern con la teoría de los juegos, en ambos casos la idea básica es la competición, posteriormente en el año 1962 se introduce en el campo de la teoría del management, por Alfred Chandler y Kenneth Andrews, y lo definen como la determinación conjunta de objetivos de la empresa y de las líneas de acción para alcanzarlas. Andrews resalta, la importancia que tienen para las empresas otros valores no necesariamente económicos, como son, la solidaridad humana, el amor a la naturaleza, la honradez y otros valores que enaltecen a las personas y por ende deben ser tenidas en cuenta al analizar el comportamiento humano en la organización.

La palabra estrategia según Roser Boix, se refiere a aquella secuencia ordenada y sistematizada de actividades y recursos que los profesores utilizan en la práctica educativa; determina un modo de actuar y tiene como principal objetivo facilitar el aprendizaje de los alumnos.

Las estrategias didácticas se basan en unos principios metodológicos como señas de identidad de una actuación educativa concreta, son aquellas acciones que les caracterizan y

les permiten diferenciarse de otro tipo de actuaciones; depende del momento en que se encuentra el proceso de enseñanza – aprendizaje, del grupo – clase al que van dirigidas y de la naturaleza de los aprendizajes.



Figura 9: Componentes básicos de las estrategias didácticas.

Elaborado por : María Paz Bravo

Fuente: Estrategias y recursos didácticos en la escuela rural (Roser Boix Tomás)

La Gestión didáctica implica el conocimiento y la puesta en práctica que realiza el docente del conjunto de saberes (conocimientos) y acciones metodológicas (uso de métodos y estrategias) orientadas a promover procesos de aprendizaje en los alumnos. Engloba los referentes: Presentación curricular, atención diferenciada, organización del grupo, relación de aprendizaje alumno-alumno, recursos didácticos, recursos espaciales, manejo del tiempo, indicaciones, explicaciones, preguntas, actividades dirigidas y actividades no dirigidas.(Rodríguez 2010)

1.3.2 Tipos de estrategias

Existen 5 tipos de estrategias de aprendizaje en el medio de la educación, podríamos decir que las tres primeras favorecen a los alumnos a crear y organizar las materias para que les resulte más sencillo su proceso de aprendizaje, la cuarta sirve para controlar la actividad cognitiva del alumno para conducir su aprendizaje, y la última es el apoyo de las técnicas para que se produzcan de la mejor manera. (<http://www.estrategiasdeaprendizaje.com>)

Estrategias de ensayo

Este tipo de estrategia se asienta substancialmente en la repetición de los contenidos ya sea escrito o hablado. Es una técnica positiva que permite manipular la táctica de la repetición como base de recordatorio. Tenemos que leer en voz alta, copiar material , tomar apuntes, subrayar, etc.

Estrategias de elaboración

Este tipo de estrategia se basa en crear uniones entre lo nuevo y lo familiar, por ejemplo : resumir, tomar notas libres, responder preguntas, describir como se relaciona la información.

Estrategias de organización

Este tipo de estrategia se basa en una serie de modos de actuación que consisten en agrupar la información para que sea más sencilla estudiarla y comprenderla. El aprendizaje en esta estrategia es muy efectivo porque con las técnicas de : resumir textos, esquemas, subrayado , etc... podemos incurrir un aprendizaje más duradero no sólo en la parte de estudio sino en la parte de la comprensión.

Estrategias de comprensión

Este tipo de estrategia se basa en lograr seguir la pista de la estrategia que se está usando y del éxito logrado por ellas y adaptarla a la conducta. La comprensión es la base del estudio. Supervisan la acción y el pensamiento del alumno y se caracterizan por el alto nivel de conciencia que requiere.

Entre ellas están la planificación, la regulación y evaluación final. Los alumnos deben de ser capaces de dirigir su conducta hacia el objetivo del aprendizaje utilizando todo el conjunto de estrategias de comprensión. Por ejemplo descomponer la tarea en pasos sucesivos, seleccionar los conocimientos previos, formularles preguntas. Buscar nuevas estrategias en caso de que no funcionen las anteriores. Añadir nuevas fórmulas a las ya conocidas, innovar.

Estrategias de apoyo

Este tipo de estrategia se basa en mejorar la eficacia de las estrategias de aprendizaje, mejorando las condiciones en las que se van produciendo. Estableciendo la motivación, enfocando la atención y la concentración, manejar el tiempo etc... Observando también que tipo de fórmulas no nos funcionarían con determinados entornos de estudio. El esfuerzo del alumno junto con la dedicación de su profesor serán esenciales para su desarrollo.

En el campo netamente educativo las estrategias se clasifican en dos:



Figura 10: tipos de estrategias

Elaborado por: María Paz Bravo

Fuente: Psicología Cognitiva, Estrategias en la práctica docente

1.3.2.1 *En la gestión legal.*

En el capítulo III, Del currículo Nacional , dentro del Reglamento de la LOEI, se manifiesta:

Art. 9.- Obligatoriedad. Lo currículos nacionales expedidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son de aplicación obligatoria en todas las instituciones educativas del país independientemente de sus sostenimiento y modalidad. Además son el referente obligatorio para la elaboración o selección de textos educativos, material didáctico y evaluaciones .

Capítulo V

Art. 88 .- Proyecto Educativo Institucional. El Proyecto Educativo Institucional de un establecimiento educativo es el documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones estratégicas a mediano y corto plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar.

Art. 27.- Denominación de los niveles educativos. El sistema Nacional de Educación tiene tres (3) niveles: Inicial, Básica y Bachillerato.

El nivel de Educación Inicial se divide en dos (2) subniveles:

1. Inicial 1, que no es escolarizado y comprende infantes de hasta tres(3) años de edad; e
2. Inicial 2, que comprende a infantes de tres (3) a cinco (5) años de edad.

El nivel de Educación General Básica se divide en cuatro (4) subniveles:

1. Preparatoria, que corresponde a 1º grado de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de cinco (5) años de edad.
2. Básica Elemental, que corresponde a 2º, 3º y 4º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 6 a 8 años de edad.
3. Básica Media, que corresponde a 5º, 6º y 7º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 9 a 11 años de edad; y.
4. Básica Superior, que corresponde a 8º, 9º y 10º grados de Educación General Básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 12 a 14 años de edad.

El nivel de Bachillerato tiene tres (3) cursos y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 15 a 17 años de edad.

Sección IX. de la junta académica.

Art 87.- Junta Académica. Es el organismo de la institución educativa encargado de asegurar el cumplimiento del currículo nacional y los estándares de calidad educativa desde todas las áreas académicas, y hacer propuestas relacionadas con aspectos pedagógicos de cada área académica, de acuerdo al proyecto Educativo Institucional. La Junta Académica se integrará de acuerdo con la normativa que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional y responderá a las exigencias de los establecimientos en razón de números de estudiantes y docentes.

capítulo VI. del código de convivencia.

Art 89.- Código de convivencia. El código de convivencia es el documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa. En este se deben detallar los principios, objetivos y políticas institucionales que regulen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa, para ellos, se deben definir métodos de un proceso democrático, las acciones indispensables para lograr los fines propios de cada institución.

Art. 114.- funciones.- Dentro de la carrera docente pública, los profesionales de la educación podrán ejercer la titularidad de las siguientes funciones:

- a. Docentes
- b. Docentes mentores
- c. Vicerrectores y Subdirectores
- d. Inspectores y subinspectores
- e. Asesores educativos
- f. Auditores educativos
- g. Rectores y directores.

Para optar por la función de docentes mentores, inspectores, subinspectores o subdirector se requiere estar al menos en la categoría E. Para ser asesores educativos, auditores educativos, vicerrector, rector o directores, se requiere estar al menos en la categoría D escalafonaria. El acceso a las funciones descritas, definidas por el reglamento a la Ley, será por concurso público de méritos y oposición.

Art. 115.- remuneraciones.- La remuneración de las y los profesionales de la educación pública será justo y equitativo con relación a sus funciones, para lo que se valorará su profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. La escala salarial de los docentes será determinada por la autoridad competente en materia de remuneraciones del sector público y los docentes deberán acreditar títulos equivalentes para cada grado.

Art. 117.- de la jornada laboral.- La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento.

1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular.

Generalmente las estrategias están conformadas por una estructura que varía en dependencia de: la tipología, de los problemas que pretenden solucionar en el ámbito educativo o didáctico, de los objetivos que se proponen, de los ámbitos o áreas del conocimiento que abarcan las tareas que contendrá a su interior y de la naturaleza de la teoría que se aporta.

La posición principal que hace cambiar la estructura de una estrategia en este particular lo es la concepción de las acciones necesarias e imprescindibles a acometer para solucionar el problema científico, las cuales pueden aparecer agrupadas en un solo plan o pertenecer a estrategias específicas diferentes.

Los siguientes aspectos no deberán estar ausentes de la estructura de una estrategia en el campo educativo:

- 1) Introducción: Es en este apartado donde se precisan los fundamentos de la estrategia, se orienta al lector sobre el tipo de estrategia que se pretende aplicar, la necesidad, las características más generales desde los fundamentos, su importancia y los resultados que se esperan en relación con la solución del problema planteado y con el sistema de acciones y operaciones que se conciben. Aquí aparecen los fundamentos de la necesidad de diseñar estrategias específicas o no.

- 2) Diagnóstico: Es en esta parte donde la estrategia deja de ser "nuestra" para ser de todos. Aquí aparecen los criterios de todos los implicados en la estrategia tanto directivos como ejecutores y evaluadores. El objetivo es conocer las necesidades, motivaciones, intereses y propuestas de los sujetos que ejecutarán las acciones, así como la disposición, las experiencias, propuestas e iniciativas de los actores sociales que dirigen la estrategia, todo ello permitirá saber qué hacer, por qué, cómo y para qué hacer, propiciará a su vez la pertinencia de las acciones, operaciones e indicadores de evaluación diseñados o de las estrategias específicas según sea el caso. Podrán aplicarse diversas técnicas para entrecruzar información como: observaciones, encuestas, entrevistas grupales e individuales entre otras.
- 3) Objetivo general: Implica precisar el estado deseado. Es común concebir también objetivos específicos para cada una de las tareas generales planificadas. En caso de diseñar estrategia específicas cada una contendrá sus objetivos generales y luego los objetivos específicos asociado a las acciones.
- 4) Estrategias específicas o tareas: Las estrategias específicas no siempre aparecerán necesariamente, dependerá de las necesidades, de los referentes contextuales definidos para tal caso, así como de los objetivos previstos. En caso necesario se describirán las estrategias específicas las cuáles contendrán cada una, la presente estructura, así como las operaciones de las tareas o acciones y los indicadores a evaluar por cada estrategia específica. En caso de no contener estrategias específicas, se describirán entonces los objetivos específicos asociados a las tareas, las operaciones de cada tarea, el tiempo en que tendrán lugar, los responsables de tales acciones y los ejecutores. Deberán describirse otros aspectos de interés como pueden ser recursos materiales específicos, locales o espacios, personal implicado, tiempo de inicio y culminación de las tareas previstas según los objetivos.
- 5) Evaluación de la estrategia: Se precisan los indicadores de evaluación de la estrategia o estrategias específicas, se evalúa el estado del cumplimiento de las acciones, operaciones e indicadores definidos en la estrategia general o estrategias específicas según sea el caso. Es importante realizar evaluaciones sistemáticas y parciales para poder reorientar las acciones en caso necesario, hasta la evaluación final de la estrategia.
- 6) Aplicación de la estrategia o estrategias específicas: Significa la aplicación de las

operaciones contenidas en las tareas de la estrategia general o estrategias específicas en la práctica educativa dándole seguimiento en el tiempo y evaluar sistemáticamente los resultados que se van obteniendo según los indicadores de evaluación previamente precisados. Finalmente se realiza la validación a través de la experiencia aplicada y mediante la consulta a expertos mediante el Método Delhpy. Puede aplicarse parte de la estrategia o alguna de las estrategias específicas según sea el caso.

Para desarrollar una eficaz gestión de la planificación institucional y curricular es óptimo tomar en cuenta los siguientes puntos:

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

Es responsabilidad del director (pero no es el que realiza todas las tareas):

1. Planificar
2. Controlar
3. Definir de objetivos
4. Decisiones para solucionar problemas
5. La comunicación
6. Capacitación del personal
7. La influencia del poder.

Podemos subrayar dos dimensiones, las instauradas en el contrato de trabajo y normativas institucionales, y las de su función en una dimensión no-tradicionista (dimensiones no formalizadas) lo que va más allá de las normas escritas, las que circulan en los pasillos de la

escuela o fuera de la misma.

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

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

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

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

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

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

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

El rol del director es el de calmar las ansiedades o dar un marco contenedor de cambio, que permita restablecer los equilibrios correspondientes, quizás una solución es la de ir

pensando, anticipando en equipo las posibles variables de cambio que implican cada reestructuración.

Dentro de los Estándares de Calidad Educativa dados por el Ministerio de Educación del Ecuador (2011) se manifiesta claramente que la planificación institucional y curricular está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar:

- dominar el área del saber que enseña,
- comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y
- comprender, implementar y gestionar el currículo nacional.

1.3.2.3 En la gestión del aprendizaje.

Todo docente para mejorar su práctica en la enseñanza del aprendizaje debe formularse ciertas interrogantes :

¿Cuál es mi propósito?

¿Qué estrategias emplearé?

¿Logré lo que me proponía ?

La labor de nosotros como docentes en el proceso de la enseñanza – aprendizaje comprende el guiar, orientar, facilitar y mediar los diversos aprendizajes en los alumnos, recalcando la importancia de aprender a aprender , para hacerlo de una manera autónoma el docente debe adoptar innumerables estrategias y así poder atender los innumerables estilos y ritmos de aprendizaje de sus alumnos.

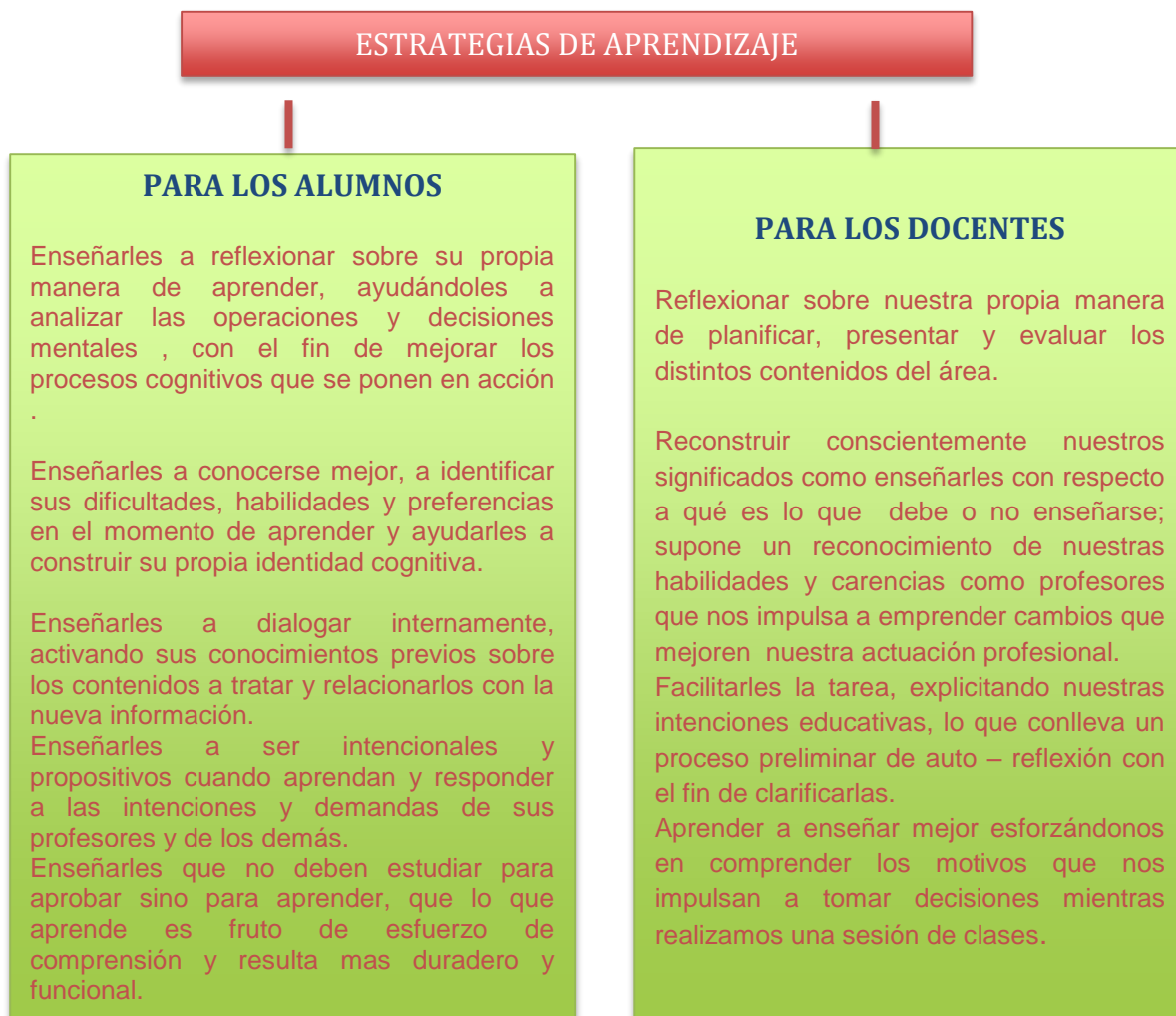


Figura:11.

Elaborado por: María Paz Bravo

Fuente: Psicología cognitiva, Estrategias en la práctica docente

Puntualizando, las estrategias de aprendizaje son conductas o pensamientos que facilitan el aprendizaje. Estas estrategias van desde las simples habilidades de estudio, como el subrayado de la idea principal, hasta los procesos de pensamiento complejo como el usar las analogías para relacionar el conocimiento previo con la nueva información (Weistein, Ridley, Dahl y Weber, 1988-1989).

Una primera aproximación a las estrategias de aprendizaje nos remite a la diferenciación entre estrategias impuestas e inducidas, principalmente referidas al estudio de textos escolares. Las primeras son impuestas por el profesor o programador de textos al realizar modificaciones o manipulaciones en el contenido o estructura del material de aprendizaje. Las estrategias inducidas se vinculan con el entrenamiento de los sujetos para manejar

directamente y por sí mismos procedimientos que les permitan aprender con éxito. Es decir, las estrategias impuestas son elementos didácticos que se intercalan en el texto, como resúmenes, preguntas de reflexión, ejercicios, autoevaluaciones, etc., mientras que las estrategias inducidas son aportaciones, como el auto-interrogatorio, la elaboración, la repetición y la imaginación, los cuales son desarrollados por el estudiante y constituyen sus propias estrategias de aprendizaje.

Los dos tipos de estrategias:

Instruccionales (impuestas) y de aprendizaje (inducidas), son estrategias cognoscitivas, involucradas en el procesamiento de la información a partir de textos, que realiza un lector, aun cuando en el primer caso el énfasis se hace en el material y el segundo en el aprendiz, pero la garantía con la que operen las estrategias depende básicamente de la transmisión que internamente arregle el propio estudiante por lo que, si se pretende que utilice tales estrategias de manera permanente en las situaciones cotidianas, es necesario que se le brinden además, tanto apoyos motivacionales como orientaciones acerca de los procesos metacognoscitivos en los que se puede apoyar.

1.3.2.4 En la gestión de liderazgo y la comunicación.

La comunicación y la educación se interrelacionan, son una misma cosa, por tanto no puede existir una sin la otra, pues se determina en el proceso docente educativo, es un proceso comunicativo donde el profesor y educandos participan activamente en la resolución de las tareas y en la adquisición de nuevos saberes y conocimientos, lo cual esclarece que durante el proceso de aprendizaje se aprende uno de los otros en el proceso comunicativo de los sujetos interlocutores, de esta manera contribuye a una comunicación educativa en el aula de manera significativa y reflexionador para poder lograr una buena comunicación, que cumpla funciones informativas, afectivas, reguladoras y educativas.

La esperanza de la comunicación en aula, vista desde el campo pedagógico tiene como una de sus funciones principales la provisión de estrategias, medios y métodos orientados a promover el desarrollo de la competencia comunicativa y educativa, el cual supone la habilitación de vías horizontales de interlocución e intercomunicación, no hay educación sin expresión, además no existe expresión sin interlocutores(Sequeiros, 2012)

Según María Guadalupe Hernández (2007) en la revista electrónica, en su artículo práctica

docente y procesos comunicacionales, afirma que las diversas interacciones que ejerce el profesor durante el proceso de enseñanza – aprendizaje, mediante su intervención educativa, determinan y entrelazan un sin fin de acciones comunicativas para ser atendido, murado, observado, escuchado, reconocido, aludido e interpretado por los alumnos, con la finalidad de conseguir su propósito principal: generar procesos de aprendizaje.

Para participar efectivamente en el proceso educativo, tanto maestros como estudiantes, deben poseer algo más que el conocimiento académico; es decir, no es suficiente el transmitir y dominar los contenidos de la materia, sino que requiere tener competencias para expresar el conocimiento, las ideas y los sentimientos.

Según Kaplun (1994) Las formas en que el docente se comunica con sus alumnos, está vinculado a las metodologías de enseñanza. Tres modelos educativo – comunicacionales se pueden considerar para analizar los diferentes sentidos y propósitos de la intervención docente, donde alguno de ellos atravesará y permeará a toda la práctica educativa:

- 1.- El modelo centrado en los contenidos
- 2.- El modelo centrado en efectos
- 3.- El modelo centrado en procesos.

Para que exista liderazgo , debe haber comunicación, de lo contrario no existirá liderazgo. El hombre como ser natural tiene necesidades sociales y necesita relacionarse con las personas, pertenecer a grupos sociales entre otros, es por eso que la comunicación es un elemento clave, para poder llevar a cabo esta necesidad, las organizaciones en la actualidad se mantienen constantemente comunicándose entre sí, ya sea internamente, con clientes externos, suplidores, o miembros de la sociedad, etc

Para concluir podemos afirmar que sin comunicación no podrá existir liderazgo, la comunicación posee un gigantesco poder en todos los sentidos, así como puede llegar a destruir también puede fortalecer, todo dependerá del adecuado uso y como se la maneja.

CAPITULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

La metodología utilizada en este trabajo de investigación es cuantitativa y cualitativa ya que analiza a través de los instrumentos empleados resultados cuantitativos permitiendo hacer un análisis objetivo de los datos reales obtenidos luego de la aplicación de la encuesta , siendo el resultado las características más representativas de los encuestados, las mismas que permitirá llegar a conclusiones y gracias a la investigación cualitativa se realiza un contraste y análisis de los resultados con el sustento bibliográfico.

Es una investigación de campo ya que el estudio de hechos y fenómenos se los realizó donde se producen los mismos.

2.2. Contexto

Esta investigación fue realizada en tres establecimientos educativos los cuales son MY LITTLE FRIENDS, PUNTO DE PARTIDA y LICEO DE LOJA de la ciudad de Loja, estos centros se encuentran en la zona urbana de la ciudad y son de carácter particular.

Estas instituciones educativas están dirigidas a una población (directivos, docentes, padres de familia y niños) de clase media y alta, tanto social como económica, los directivos de estos centros a más de contar con personal de gran calidad humana, buscan la excelencia profesional y académica de cada uno de sus miembros (maestros, alumnos, personal de la institución). De igual manera, los padres también exigen una formación en valores, académica y por consiguiente cultural elevada dentro de una sociedad actual cada vez más exigente y que sobre todo busca estrategias innovadoras de enseñanza.

2.3. Participantes

Liceo de Loja, 1 docente

My Little Friends, 2 docentes

Punto de Partida, 2 docentes

Suma total 5 docentes.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Métodos

Método descriptivo: este método se utilizó en el momento que se empezó a ingresar los datos en las tablas estadística, explica el por qué y cómo de las cosas, para luego concluir con soluciones.

El método analítico – sintético: este método sirvió para la estructuración de la relación entre la bibliografía y los resultados.

El método inductivo y deductivo: . permitió armar una relación entre la teoría y la práctica.

El método estadístico: hizo factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitó los procesos de validez y confiabilidad de los resultados. Es muy fácil visualizar la aplicación de este método por ejemplo, en la organización de datos en las tablas.

El método hermenéutico: se refiere al marco teórico , el cual se elaboró obteniendo material bibliográfico, y luego así poder establecer conclusiones y recomendaciones referentes al tema de investigación.

Es transversal: se recopilaron datos en un momento específico. Es el momento en que se aplicó la encuesta y se realizó la observación

Es exploratorio: la observación que se realizó a la población de estudio.

No es experimental: son datos que no se llevan a la comprobación, no se contrasta datos.

2.4.2 Técnicas.

La observación: se utilizó esta técnica para poder observar el desarrollo de la labor docente de las maestras, la cual se realizó en tres centros educativos de la ciudad de Loja. Sirviendo como apoyo y evidencia de la misma una ficha de observación.

Ésta se la realizó observando el desarrollo de la maestra en el aula, sin interferir en sus actividades, para lo cual se realizaron observaciones a docentes de Nivel inicial 1 y 2.

La encuesta: la que permitió recolectar la información de manera precisa y ágil, sirviendo para obtener la información requerida sobre la práctica pedagógica y el desempeño docente relacionados a cada uno de los ámbitos. Este instrumento de investigación se utilizó para las maestras, las que han permitido recolectar datos de manera directa por medio de su aplicación, cuestionario previamente diseñado por La UTPL que se aplicaron personalmente.

2.4.3 Instrumentos.

Los instrumentos de investigación utilizados han sido las encuestas y la observación a cinco maestras pertenecientes a tres centros educativos de la ciudad de Loja.

- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. (anexo 1)
- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión. (anexo 2)

A continuación se detallan cada uno de los instrumentos utilizados:

Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. En total consta de 13 ítems y tiene rangos de valoración entre 10 y 0, 10 igual a muy alto y 0 igual a nada. La observación duró cinco días; un día por maestra.

El cuestionario de autoevaluación del desempeño docente está dividido en cuatro ámbitos de gestión: el ámbito de gestión legal con ocho ítems, el ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular con 15 ítems, el ámbito de gestión del aprendizaje con 13 ítems y el ámbito de gestión del liderazgo y comunicación con 13 ítems, con rangos de valoración de diez a cero, siendo diez muy alta y cero nada, lo cual sirvió para establecer los niveles de desempeño docente.

2.5. Recursos

2.5.1 Humanos.

Coordinación general: Departamento de Ciencias de la Educación

Directora de la investigación: Lic. Ana Lucía Condor.

Equipo de investigación

Directora MY LITTLE FRIENDS

Docente Nivel Inicial 1

Docente Inicial 2

Directora Punto de Partida

Docente Nivel Inicial 1

Docente Nivel Inicial 2

Director Académico Liceo de Loja

Docente Nivel Inicial 1

Niños y niñas de Nivel Inicial 1 y 2

2.5.2 Materiales Institucionales.

Universidad Técnica Particular de Loja

Centro educativo Infantil MY LITTLE FRIENDS

Centro educativo infantil PUNTO DE PARTIDA

Centro educativo LICEO DE LOJA

2.5.3 Materiales varios

Copias de los instrumentos de Evaluación

Impresión de fichas de observación y encuestas

Cámara fotográfica

Esferos

Lápiz

Computador

Impresora

Hojas de papel bond

2.5.4 Económicos.

Gastos de gasolina

Copias

Tinta impresión

2.6. Procedimiento

En un primer momento seleccioné los centros educativos, posteriormente me entrevisté con cada uno de los directores de los establecimientos educativos para solicitar los permisos correspondientes y poder realizar las observaciones , luego se llegó a concretar los horarios para aplicar los instrumentos de esta investigación; posteriormente se realizó las observaciones , lo que se pudo hacer durante una semana, cabe recalcar que dentro de las instituciones educativas se prestó total colaboración por parte de los docentes .

Para la aplicación de las encuestas, la UTPL brindó la oportunidad de elegir los establecimientos educativos,. Una vez seleccionada la institución, se procedió a realizar las observaciones siguiendo cada uno de los pasos señalados en la guía didáctica para el Programa Nacional de Investigación.

En primer lugar se procedió a una entrevista verbal con los directores de los centros educativos para explicar el motivo de la observación y así obtener el permiso correspondiente para realizar la investigación. Para tener el acceso y las facilidades de investigación la UTPL entregó una carta de solicitud, la cual fue entregada por la investigadora en cada uno de los centros educativos donde se realizó el trabajo.

Seguido de esto se presentó a las tutoras de los niveles en los cuales se realizaría la observación y se fijó la fecha.

Las profesoras tutoras siempre estuvieron dispuestas a colaborar, se conoció a los niños y la misma tutora pidió su colaboración la cual fue muy positiva.

CAPITULO III
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUEN CIA	PORCENT AJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10,00	100%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	10,00	100%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
	TOTAL	79,40	
	PROMEDIO	9,93	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

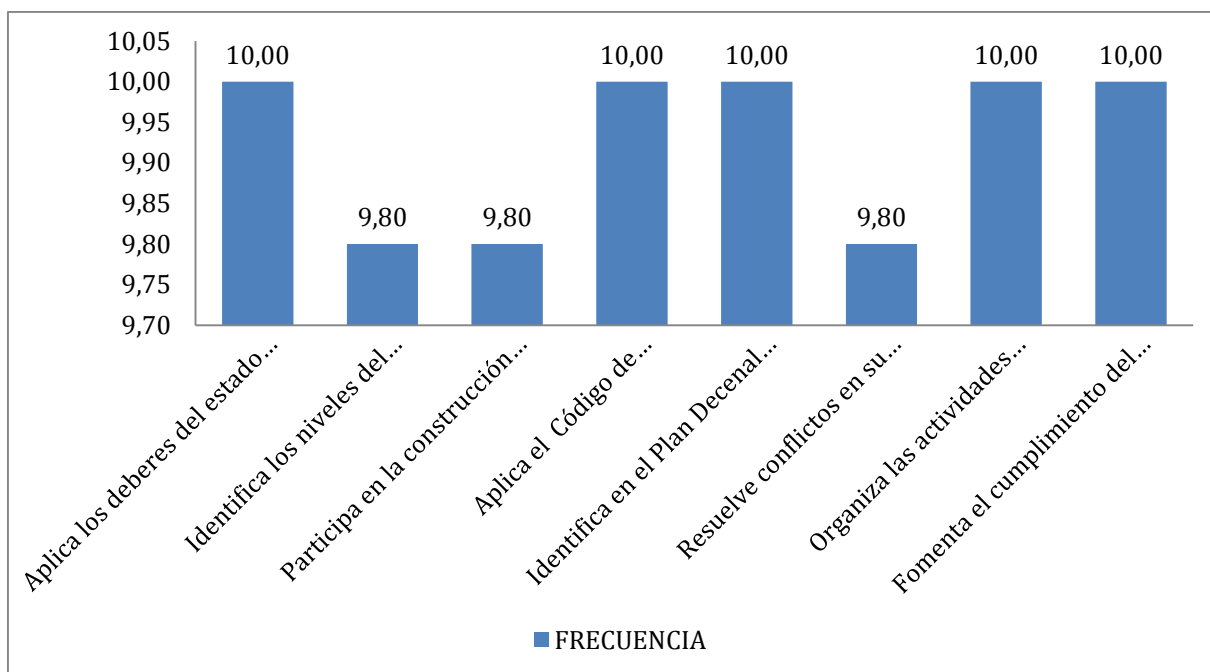


Figura 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El Ecuador ha tenido un consenso de cambios en cuestión de la legislación educativa, desde el establecimiento de un nuevo currículum involucrando temas como la capacitación y actualización docente, tal es el caso que en la Constitución vigente del Ecuador (2008) en su Art. 349 se establece lo siguiente: ``el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico, una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos``.

Dentro del nuevo sistema educativo ecuatoriano, (Currículo de Educación Inicial,2013) se contemplan varios niveles de educación, así: Educación Inicial 1 y 2 , Educación General Básica de primero a décimo año y el bachillerato general unificado.

En cada establecimiento educativo del país se participa en la elaboración y aplicación del código de convivencia en cada institución

En conclusión, la acción de la gestión legal y el conocimiento de la misma en principio, debe ser práctica diaria de cada uno de los docentes dentro y fuera del aula en una institución educativa ya que esta delinea el accionar docente.

En cuanto a los resultados encontrados en los indicadores; 1,4,5,7 y 8 que corresponde a una frecuencia de puntuación de 10 equivalente al 100% de puntuación, que corresponde al máximo de puntuación establecida, en los indicadores,2,3 y 6, se observa una frecuencia de puntuación de 9.8, equivalente al 98% de puntuación, analizándolo así las dos se encuentran en un rango de puntuación muy alto cercano a la puntuación más alta.

Por lo tanto se puede decir que el desempeño profesional en relación al ámbito de la gestión legal se ejecuta bajo condiciones óptimas .

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

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

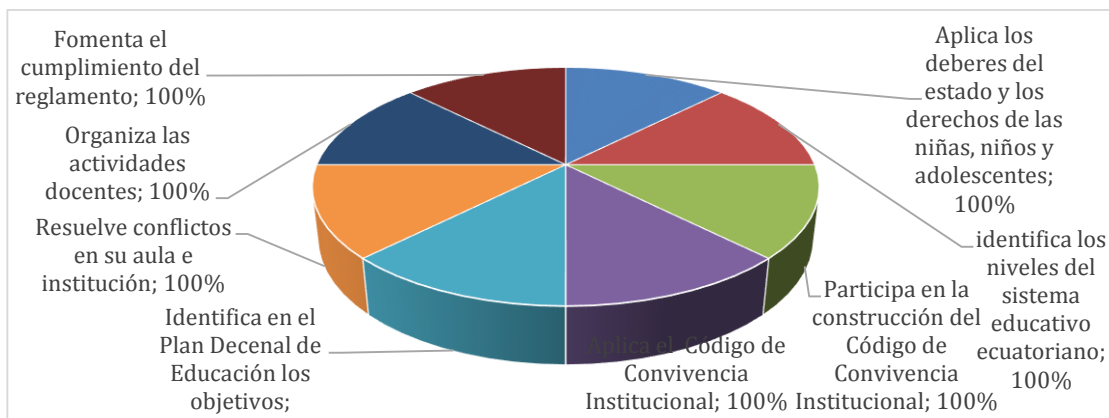


Figura 2. Nivel importancia en el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La gestión legal debe ser vista como una necesidad en todos los ámbitos, pero ante todo en el que compete a esta investigación, la educación, ya que luego de sobrellevar una nueva constitución en el 2008 en el Ecuador, el campo educativo no fue la excepción, teniendo que afrontar desde entonces una serie de cambios tanto de forma como de fondo. Así por ejemplo la concepción del nuevo modelo curricular en la educación inicial, la educación general básica y la implementación de un bachillerato general unificado.

No puede pensarse una educación sin primero concebir la nueva propuesta legal que enmarca al sistema educativo nacional, así como las políticas propuestas en el plan decenal y las metas a alcanzar de acuerdo a los estándares de calidad educativa.

Solo comprendiendo y aplicando toda la gestión legal dispuesta para laborar en los establecimientos educativos no basta, pues deben ser aplicados y ejecutados, para alcanzar los estándares de calidad requeridos a la hora de ser evaluados, esto propiciará un mejoramiento en la calidad de los servicios educativos, convirtiendo el derecho de la educación en una condición del buen vivir. Todo la opinión que antecede en estos párrafos, se escucha y se lee en toda la propuesta educativa planteada por el estado ecuatoriano.

He aquí la importancia de analizar este ámbito de investigación en el que se encontraron resultados positivos en la fusión de la gestión con la educación.

De acuerdo a los resultados obtenidos en este ámbito, se puede observar que desde el ítem 1.1 al 1.8 se alcanza la puntuación máxima de 10 / 10 que equivale al 100 % siendo

esto el máximo esperado en la calificación y dando a conocer que hay un total conocimiento de importancia en el ámbito legal en el desempeño docente.

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

Tabla 3. *Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para el 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	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	10,00	100%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
	TOTAL	78,80	
	PROMEDIO	9,85	99%

Fuente: *Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014*

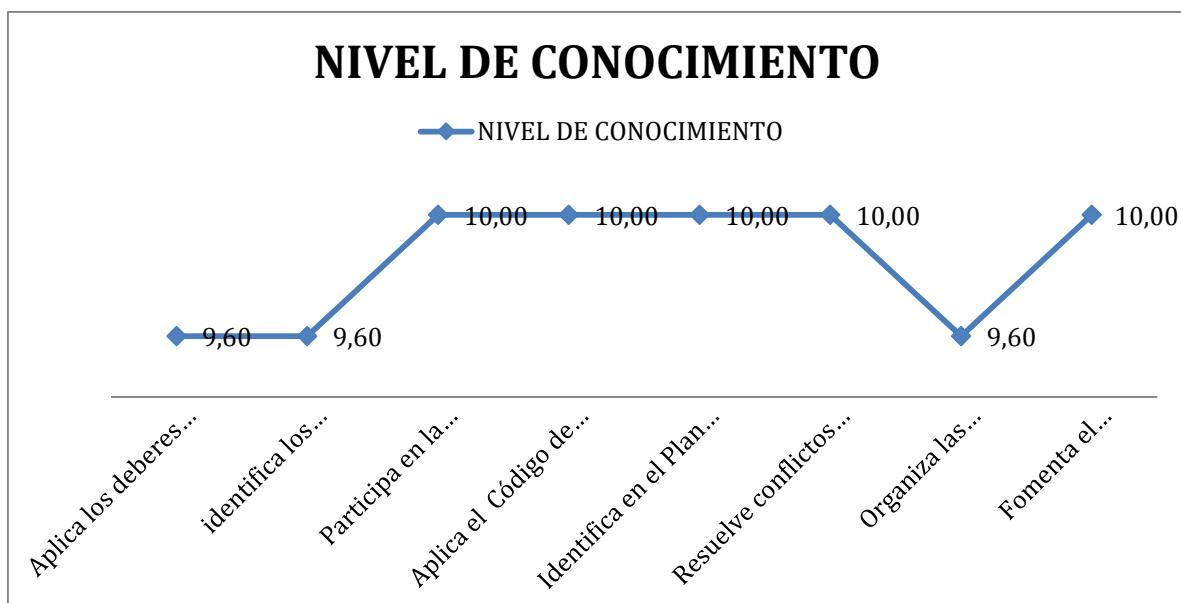


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a lo que se manifiesta en el Artículo 311 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) que se busca mejorar las competencias de los profesionales de la educación, para eso el Ministerio de Educación debe certificar, diseñar y ejecutar procesos de formación en ejercicio, atendiendo las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que sugieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer educativo.

De los resultados obtenidos el 100% de los encuestados sostiene que participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional, aplica el Código de Convivencia Institucional, Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos y Resuelve conflictos en su aula e institución y fomenta el cumplimiento del reglamento, el 96% indica que aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano, organiza las actividades docentes.

Para lo cual se puede manifestar que la mayoría de los docentes se basa en el Código de Convivencia, tiene conocimiento del Plan Decenal y sobretodo se rige dentro del marco del Reglamento.

De los datos obtenido en este ámbito de nivel de conocimiento que tiene el docente, se puede apreciar que en los ítem 1.1, 1.2 y 1.7 se obtiene una puntuación del 9,6 sobre 10 , lo que corresponde al 96 % de un máximo de 100%.

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

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

Tabla 4. Niveles de frecuencia de desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	10,00	100%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	98%
TOTAL		148,80	
PROMEDIO		9,92	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

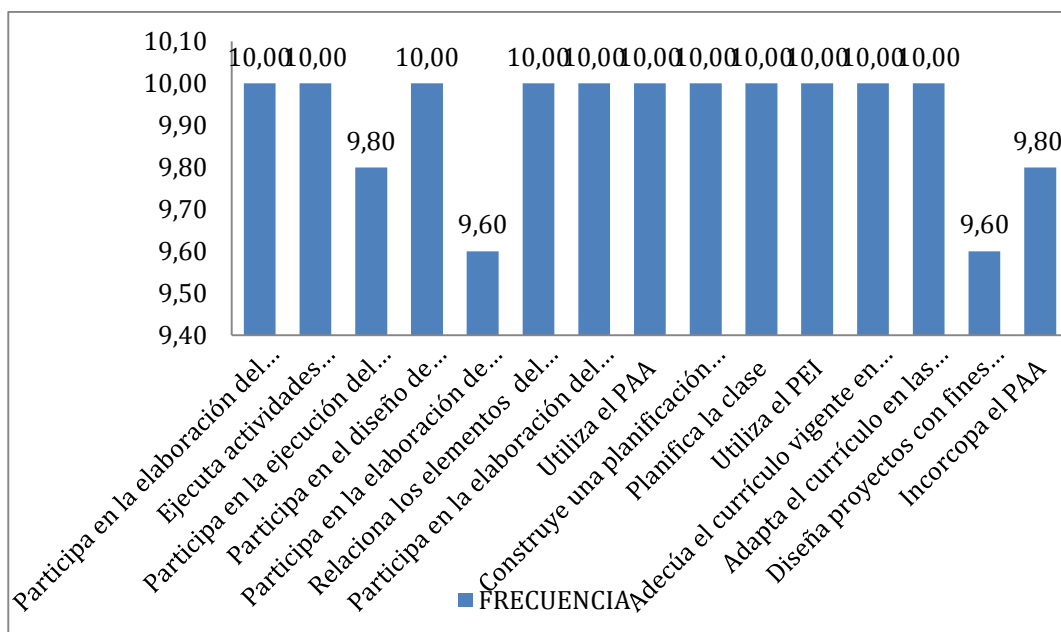


Figura 4. Niveles de frecuencia de desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Dentro del Documento del Ministerio de Educación, Estándares de Desempeño Profesional Docente (2011), un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país´

Cuyo objetivo principal es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato, estableciendo ciertas características que deben realizar los docentes para desarrollar de manera óptima el proceso de enseñanza – aprendizaje.

De acuerdo a los datos obtenidos tenemos que en los ítem 2.5 y 2.14, se obtiene una puntuación de 9,60 sobre 10, es decir un 96% sobre una máxima del 100%, es decir el 96% participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos y diseña proyectos con fines educativos, en los ítem 2.3 y 2.15, se obtiene una puntuación de 9,80, sobre 10, es decir corresponde al 98 % sobre la máxima de 100%, están situados los que participan en la ejecución del POA e incorporan el PAA, en los ítem restantes se alcanza una puntuación del

10 sobre 10, que corresponde a la máxima del 100%. Como resultado podemos indicar que en alto porcentaje los docentes planifican sus clases, tomando en cuenta edad o adaptaciones curriculares en el caso de así necesitarlo, así mismo planifican sus actividades regidas de acuerdo al PEI y el PAA, para alcanzar un desarrollo académico integral y que llegue a cumplir todos los objetivos planteados.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	10,00	100%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,80	98%
2.15	Incorpora el PAA	10,00	100%
TOTAL		149,40	
PROMEDIO		9,96	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

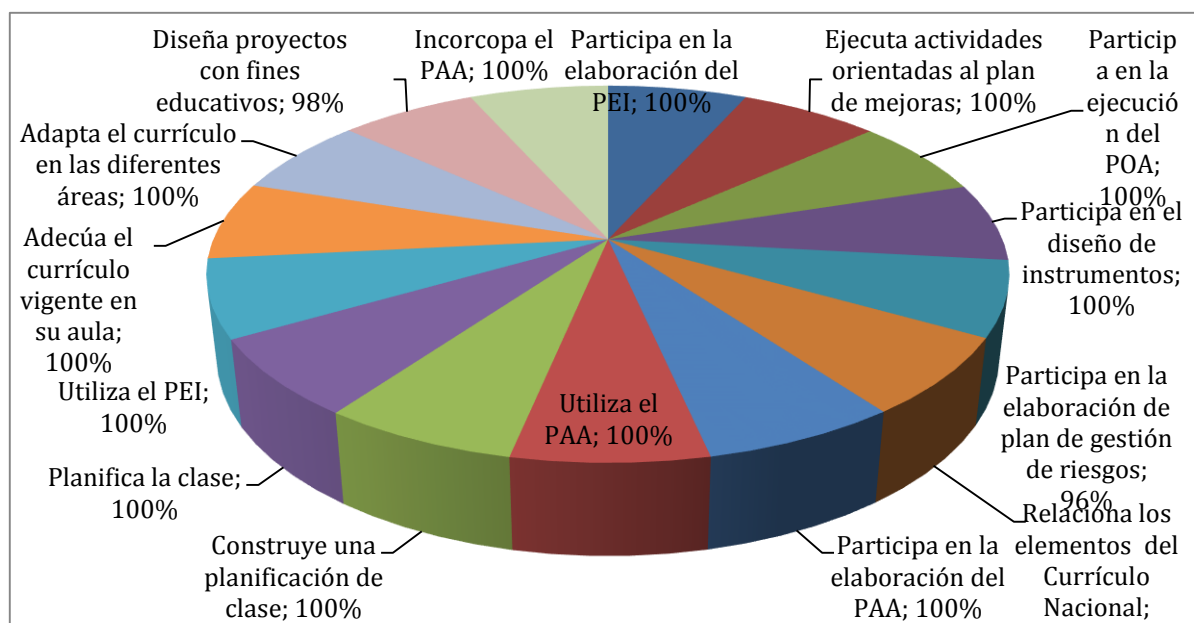


Figura 5. Nivel de Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el documento del Ministerio de Educación, sobre los ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA, (2011) sostiene que dentro del desempeño docente estos son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano. Actualmente se están desarrollando estándares generales de Desempeño Profesional: de docentes y de directivos. A futuro se desarrollarán estándares e indicadores para otro tipo de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares.

Para que exista éxito en el desarrollo de la planificación es importante tomar en cuenta lo citado por el ministerio de educación en su documento sobre Estándares de Calidad del Ministerio de Educación del Ecuador (2011):

Lo anteriormente señalado enfoca la acción directa en el ámbito o área de acción de los docentes que tienen un objetivo concreto en función del desarrollo de destrezas de los estudiantes.

Enmarcado en el contexto de la acción docente se encuentran descriptores macro de habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes que deben demostrar en su desempeño.

La manera de evidenciar lo planificado es a través de descriptores concretos que permiten la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.

Se señalan además indicadores para medir el nivel de desempeño mediante las acciones o prácticas fundamentales del desempeño profesional docente que permiten cualificar su labor.

De los resultados obtenidos puedo manifestar que los docentes encuestados reconocen a la planificación como un eje fundamental dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje , cuya finalidad es alcanzar la calidad educativa desde el ámbito profesional.

De acuerdo a los datos obtenidos se tiene en el ítem 2.5 una puntuación de 9,60 sobre 10 , lo que corresponde a que un 96 % participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos, en el ítem 2.14 se obtiene una puntuación de 9,80 sobre 10, lo que corresponde a que el 98% diseña proyectos con fines educativos, en los ítems restante se obtiene una puntuación de 10 sobre 10, lo que corresponde a que el 100%. Participa en la elaboración de PEI, ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, participa en la ejecución del POA, diseño de instrumentos, relaciona los elementos del Currículo Nacional, elabora y utiliza el PAA, construye una planificación y planifica la clase, utiliza el PEI, adecúa el currículo vigente en su aula y lo adapta a las diferentes áreas, incorpora el PAA. Con lo que se demuestra en alto porcentaje el grado de importancia que tiene para los docentes el estar involucrados en el ámbito de la planificación para así alcanzar la calidad educativa.

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

Tabla 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de planificación para el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	10,00	100%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	98%
	TOTAL	148,80	
	PROMEDIO	9,92	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

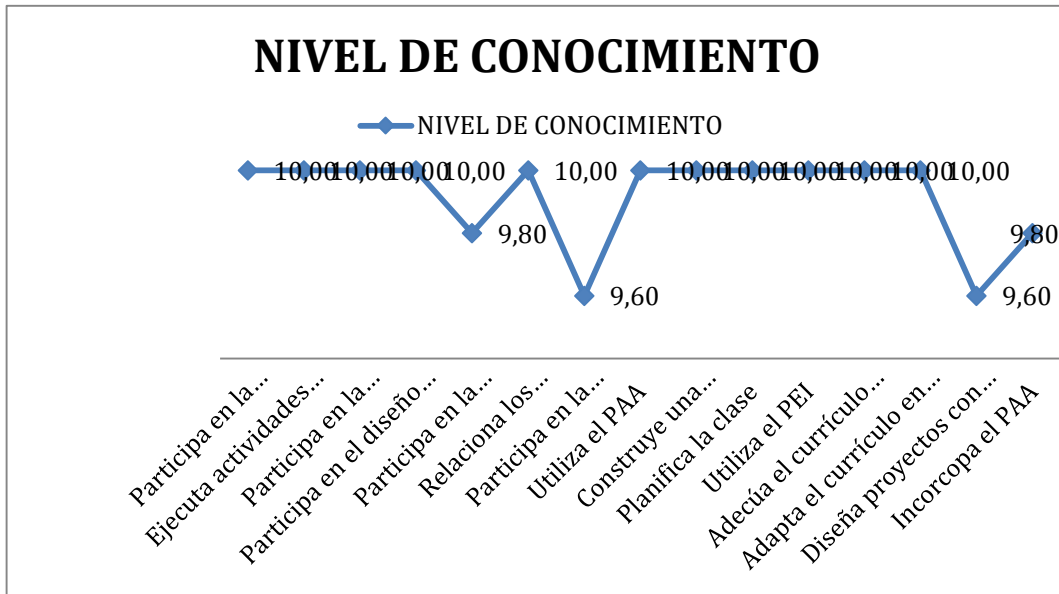


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de planificación para el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Venegas (1994) afirma la importancia de 4 elementos básicos al momento de planificar

Equidad: Creación de condiciones para que toda la población tenga oportunidades de recibir servicios educativos con calidad, para reducir de manera apreciable los efectos que se derivan de la desigualdad social y económica, la discapacidad, la discriminación étnica, cultural y de género.

Calidad : Comprende el logro de altos niveles y orientaciones cognitivas de competencias, de habilidades y de actitudes éticas.

Pertenencia: capacidad de los sistemas educativos de responder a las necesidades y aspiraciones de la sociedad en su conjunto, considerando su diversidad social, cultural, étnica y lingüística.

Eficiencia: Provisión de recursos suficientes que se usen de modo óptimo para alcanzar mejores logros educativos.

Como se puede ver estos elementos forman parte de cada uno de los ámbitos de la planificación y de los cuales tenemos como resultado que en los ítems 2.7 y 2.14 se obtiene una puntuación de 9,60 sobre 10, es decir corresponde al 96% de una máxima que es 100%, en los ítems 2.5 y 2.15 se obtiene una puntuación de 9,80 sobre 10, lo que corresponde al 98 % de una máxima del 100%, en los ítems restante se obtiene la puntuación más alta , 10 sobre 10 , que corresponde al 100% siendo lo más alto.

De acuerdo a los porcentajes establecidos se puede deducir que el 100% de los docentes encuestados participa en la elaboración del PEI, ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, participa en la ejecución del POA y en el diseño de instrumentos, relaciona los elementos del Currículo Nacional, utiliza el PAA, construye una planificación de clase, planifica la clase, utiliza el PEI, adecúa el currículo vigente en su aula y lo adapta a las diferentes áreas, entre el 96% y 98 % participan en la elaboración de plan de gestión de riesgos, elaboración del PEI, diseñar proyectos con fines educativos e incorpora el PAA.

Con estos resultados podemos afirmar que la mayoría de los docentes encuestados tienen conocimientos sobre planificación curricular, como aplicarla y adaptarla de acuerdo a las necesidades educativas y comprender su relación con la enseñanza en el aula.

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

3.3.1 Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

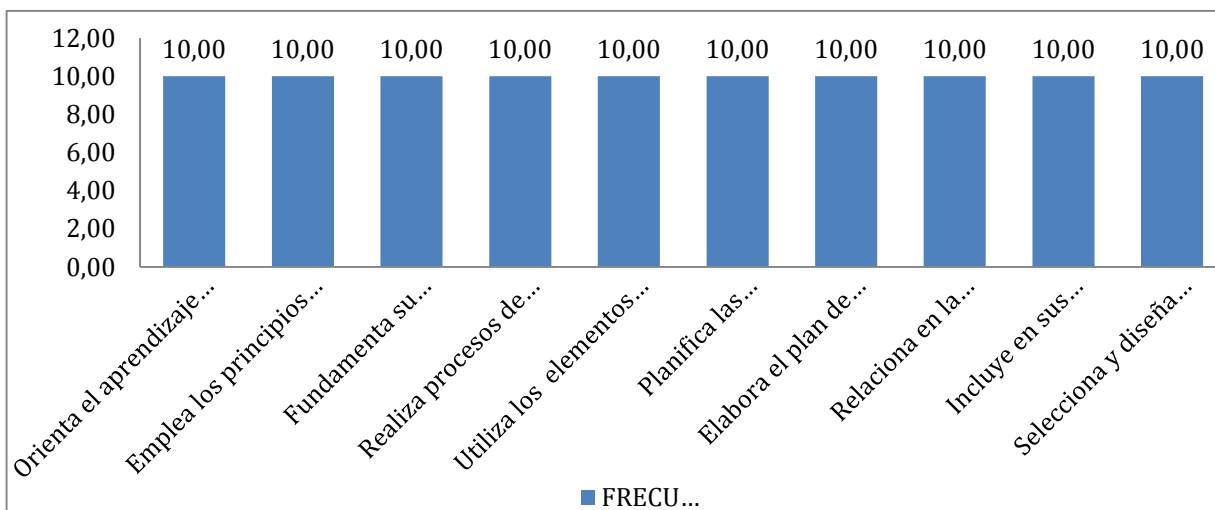


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza –aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Con lo referente a los estándares de calidad educativa, dados por el Ministerio de Educación (2011) se indican los indicadores de logro que se debe alcanzar, así mismo en el currículo del Ecuador se pueden observar ciertas herramientas apropiadas para practicar dentro del desarrollo de enseñanza – aprendizaje, con lo cual si esto se aplica se lograra en un 100% obtener resultados de óptima calidad educativa.

Es así que con los datos obtenidos en los ítems del 3.1 al 3.10 se obtiene la puntuación máxima de 10 sobre 10, lo que corresponde a un 100% siendo esta la puntuación máxima y dando como resultado que los docentes aplican las técnicas y estrategias dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, gracias a ello podemos observar que los docentes están desarrollando correctamente su trabajo utilizando las herramientas adecuadas dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje.

3.3.1.2 Niveles de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Tabla 8. Niveles de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza –aprendizaje.

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

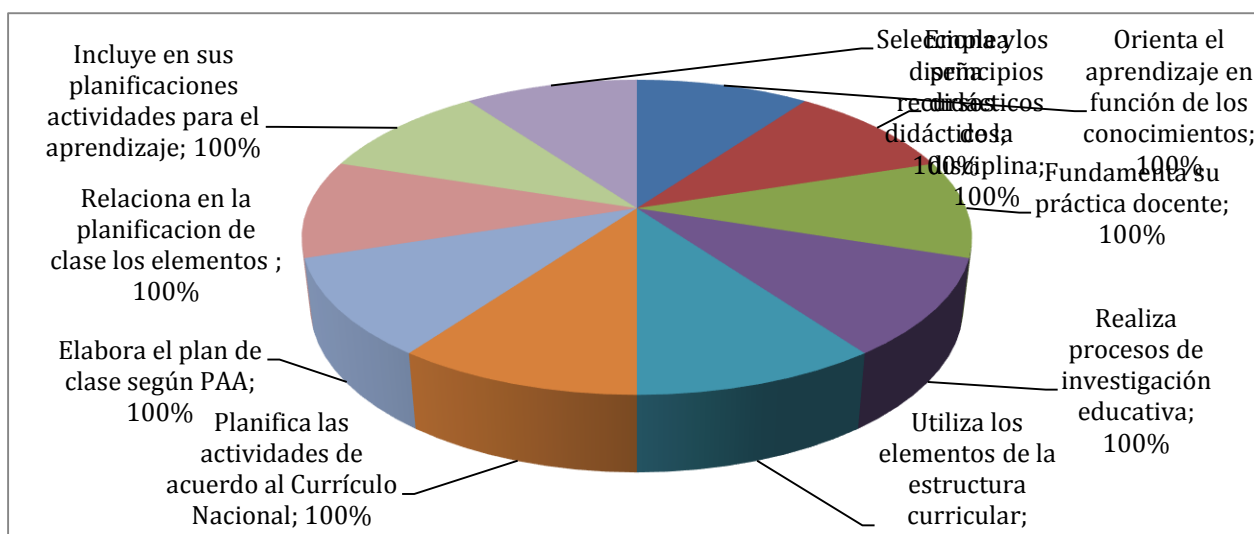


Figura 8. Niveles de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza –aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De lo expuesto en el documento de estándares de Calidad Educativa(2011) la importancia del desempeño docente radica principalmente en proveer oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes, busca fomentar las características más apropiadas para lograr la formación de un docente de calidad , quien no solo va y enseña, un docente de calidad va mucho más allá, busca lograr en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizaje declarados por el Currículo nacional .

Según los datos obtenidos se tiene como resultado que desde el ítem 3.1 al 3.10, se obtiene la puntuación máxima de 10 sobre 10 lo que corresponde al 100% en cuanto a la importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza – aprendizaje, con lo cual podemos concluir que los docentes encuestados obtienen la puntuación más alta, en todos los ítems relacionados a la importancia del desempeño profesional, sección planificación.

Notamos que el docente realiza su práctica profesional en función de los objetivos planteados al inicio de la clase, realiza procesos de investigación, utiliza la estructura de los elementos curriculares como eje para cumplir las metas propuestas e incluye en sus

planificaciones actividades para el aprendizaje, para así proporcionar diferentes herramientas al estudiante para organizar los contenidos y elaborar sus propios conceptos.

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

Tabla 9. Niveles de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza –aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	TOTAL	99,60	
	PROMEDIO	9,96	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

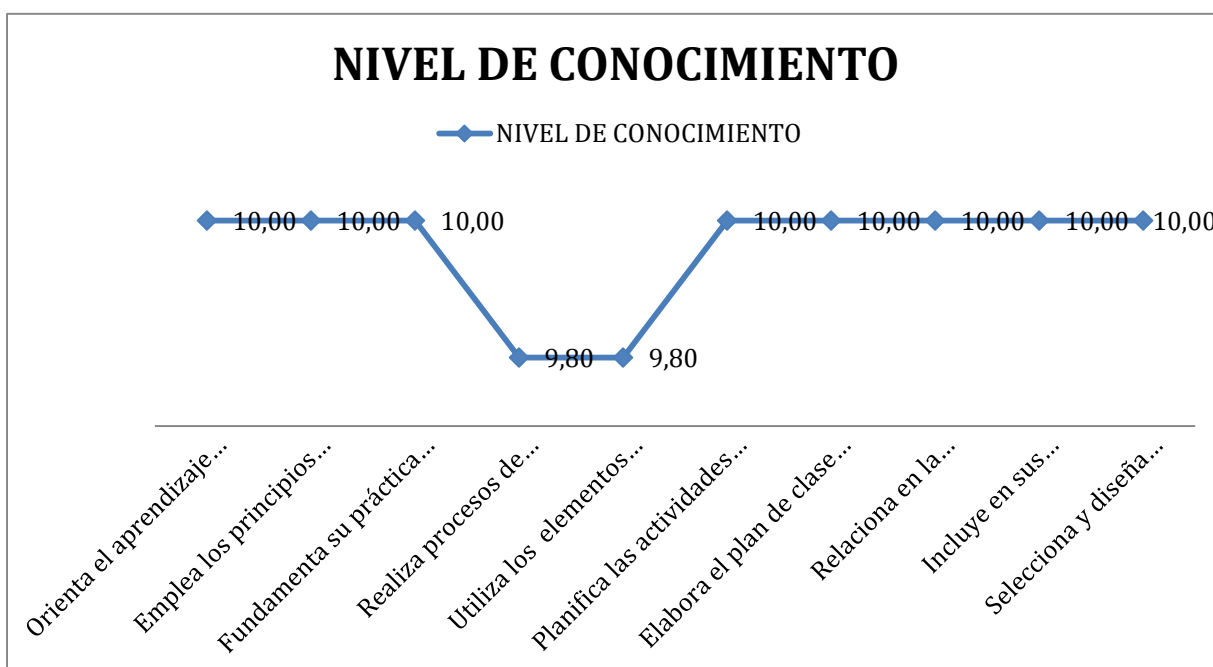


Figura 9. Niveles de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza –aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el documento sobre los Estándares de Calidad del Ministerio de Educación del Ecuador (2011), se proponen dominios de aprendizaje en el área curricular, desarrollando procesos de conocimientos, destrezas y procesos de pensamiento, a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales.

De los datos obtenidos tenemos como resultado que en los ítem 3.4 y 3.5 se obtiene una puntuación de 9,80 sobre 10 lo que corresponde al 98% de un total de 100%, en los ítems restantes se alcanza la puntuación mayor siendo esta 10 sobre 10, correspondiente al 100% siendo el máximo valor, con lo que se concluye que en su mayoría se alcanzan los niveles de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza – aprendizaje.

Por lo tanto puedo manifestar que basado en el promedio general de la encuesta que es el 98% puede calificar como un indicador absoluto y muy confiable de la vialidad del conocimiento del desempeño docente en el ámbito educativo, pues considero que el docente planifica con anticipación sus actividades como: recolección de información de

periódicos, revistas, documentales, las mismas que son expuestas en clases y sometidas a un debate, permitiendo así a los estudiantes rebatir las exposiciones y los conceptos expuesto de tal manera que se enriquecerán los docentes en lo que concierne al respeto de las diferencias individuales y el libre pensamiento.

3.3.2 Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	9,50	100%	95%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	8,85	100%	89%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	9,20	100%	92%
	TOTAL	30,00	27,55		
	PROMEDIO	10,00	9,18	100%	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

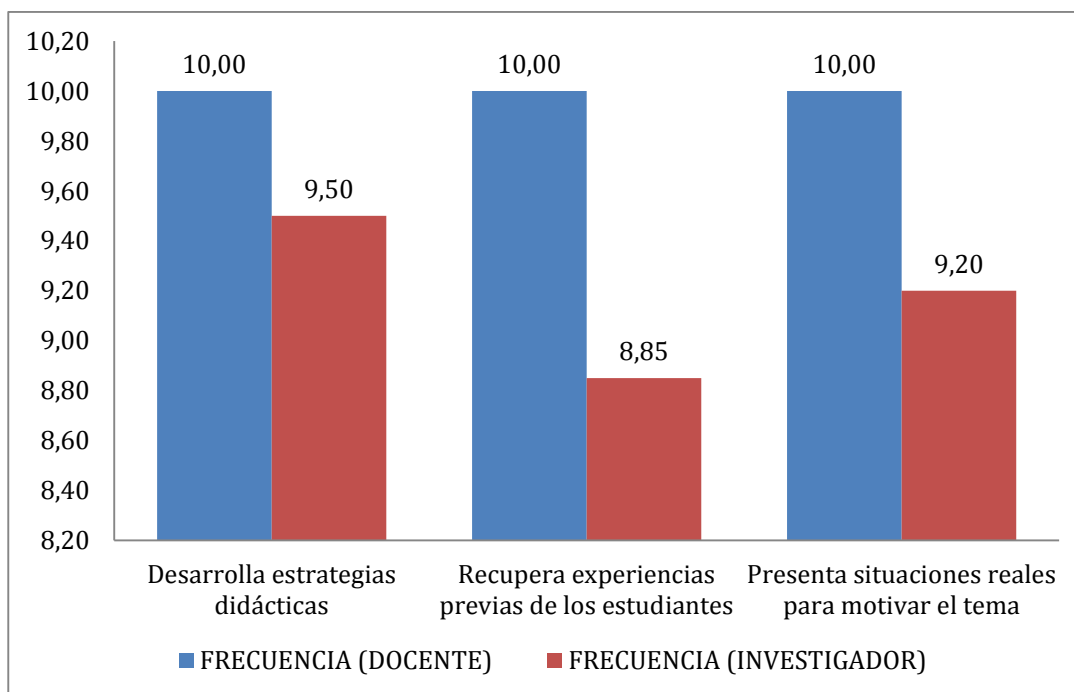


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a lo investigado, tenemos que Hansen (1999) afirma que enseñar es una actividad que impulsa actitudes, enseña a los alumnos a progresar, así como que el docente que tiene vocación ejerce mejor su trabajo en comparación al que lo hace únicamente por un rédito económico y esto es algo que los estudiantes lo pueden palpar.

De acuerdo a los datos obtenidos, por parte de los docentes tenemos que se cumplen en un 100% en cuanto al desarrollo de estrategias didácticas, que recuperan experiencias previas de los estudiantes y que presentan situaciones reales para motivar el tema, contrastando los resultados con lo investigado tenemos una representante diferencia, en cuanto al desarrollo de estrategias didácticas alcanza 9,50 sobre el puntaje mayor que es 10, falta más creatividad por parte del docente para implementar estrategias didácticas atractivas e innovadoras para los estudiantes; en cuanto a recuperar experiencias previas de los estudiantes se notó una gran diferencia entre el docente y el investigador la cual representa un 11% de diferencia, ya que se pudo observar que en su mayoría las docentes

no iniciaban su clase recuperando experiencias anteriores de sus alumnos e iniciaban directamente al tema tratado; en cuanto a presentar situaciones reales para motivar el tema existe una diferencia del 8 % entre el docente y el investigador, siendo muy importante esta diferencia ya que es de suma importancia presentar experiencias reales de la vida cotidiana y sobre todo relacionadas al tema.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	9,45	100%	95%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	9,90	100%	99%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	9,40	98%	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	9,70	100%	97%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	9,20	100%	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	8,85	100%	89%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	9,35	100%	94%
TOTAL		69,80	65,85		
PROMEDIO		9,97	9,41	100%	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

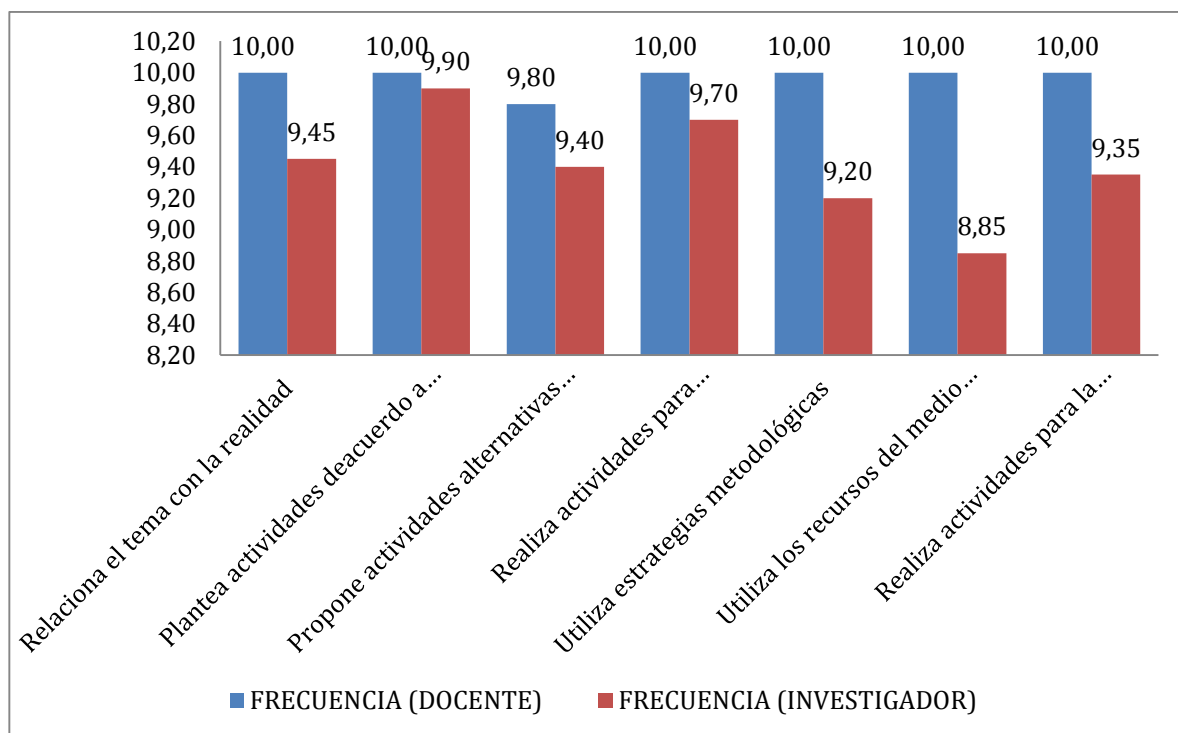


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. **DESARROLLO**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Recordemos lo manifestado por Zubiría (2006) que los docentes no pueden separar las formas de enseñar con respecto a los estilos de aprendizaje de sus alumnos, es por eso que el docente debe saber cómo aprenden los alumnos, entendiendo los niveles de aprendizaje de manera individual y buscando diversas estrategias para así lograr un aprendizaje significativo.

De acuerdo a los datos obtenidos por parte de los docentes tenemos que el 100% manifiestan que relacionan el tema con la realidad, plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, realiza actividades para organizar, sistematizar, utilizan estrategias metodológicas, utilizan los recursos del medio para generar aprendizaje y realizan actividades para la aplicación del conocimiento, estos resultados contrastan

significativamente con los datos obtenidos por el investigador ya que estos fluctúan entre el 8,85 y 9,90. En cuanto a proponer actividades alternativas metodológicas el docente cuenta con un 9,80, mientras que el investigador puntúa 9,40, existiendo un 4 % de diferencia.

De los resultados mencionados podemos concluir que el docente sobre evalúa su puntuación en cuanto al desempeño docente, ya que realmente no toma en cuenta el correcto desarrollo de cada uno de los indicadores, perjudicando de cierta forma el correcto proceso de enseñanza.

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

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. EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUE NCIA (DOCEN TE)	FRECUENC IA (INVESTIGA DOR)	PORCENT AJE (DOCENT E)	PORCENTA JE (INVESTIGA DOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	8,20	100%	82%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	9,45	100%	95%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	10,00	100%	100%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	8,80	100%	88%
	TOTAL	40,00	36,45		
	PROMEDIO	10,00	9,11	100%	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

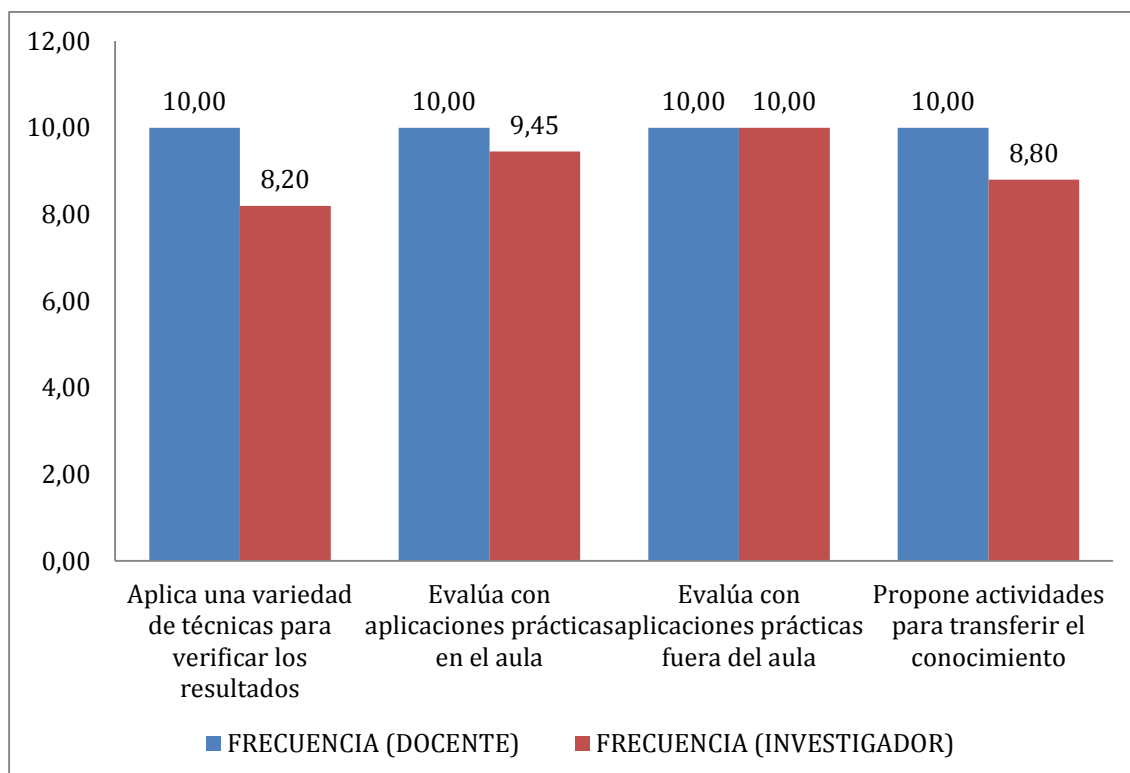


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Refiriéndonos a la evaluación se pretende apreciar los aspectos cognitivo, procedimental y actitudinal de los estudiantes, esto puede conllevar a un riesgo ya que solo responde al juicio valorativo de los docentes, siendo necesaria la planificación, ya que al ponerla en práctica se convierte en el recurso excelente para orientar la evaluación de todos los procesos educativos, así mismo permitirá realizar ajustes con la finalidad de mejorar la calidad de la enseñanza – aprendizaje. (Sacristán, 1993)

La finalidad de la evaluación es apreciar varios aspectos, desde el cognitivo, los procesos y actitudes de cada uno de los estudiantes, se debe recalcar que la evaluación no siempre refleja lo que verdaderamente sabe o no el alumno, para eso es importante que la evaluación este previamente planificada y sobre todo que se ajuste a las necesidades tanto del grupo como de manera particular, aplicado estrategias innovadoras al momento de

evaluar para así detectar las falencias y poder realizar los ajustes pertinentes para lograr la mejora de la calidad de la enseñanza – aprendizaje.

De acuerdo a los datos obtenidos los docentes afirman que el 100% utiliza una variedad de técnicas para verificar los resultados, evalúan con aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula y que propone actividades para transferir el conocimiento, lo cual contrasta significativamente con los datos obtenidos por el investigador , donde únicamente coincide con evaluar aplicaciones prácticas fuera del aula, ya que con los demás ítem existe una diferencia de hasta el 18%.

Con los datos recolectados se puede observar que falta aplicar técnicas para verificar los resultados obtenidos, con lo observado puedo afirmar que es muy tradicional y de la misma manera para cada uno de los ámbitos, esto se debe en su mayoría a la falta de conocimiento sobre técnicas evaluativas así como también proponer actividades que transfieran el conocimiento , recordando que en Educación Inicial todos los ámbitos están ligados de acuerdo al eje de aprendizaje,

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUE NCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCEN TAJE (DOCENTE)	PORCENTAJ E (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	10,00	9,18	100%	92%
3.12	DESARROLLO	9,97	9,41	100%	94%
3.13	EVALUACIÓN	10,00	9,11	100%	91%
	TOTAL	29,97	27,70		
	PROMEDIO	9,99	9,23	100%	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

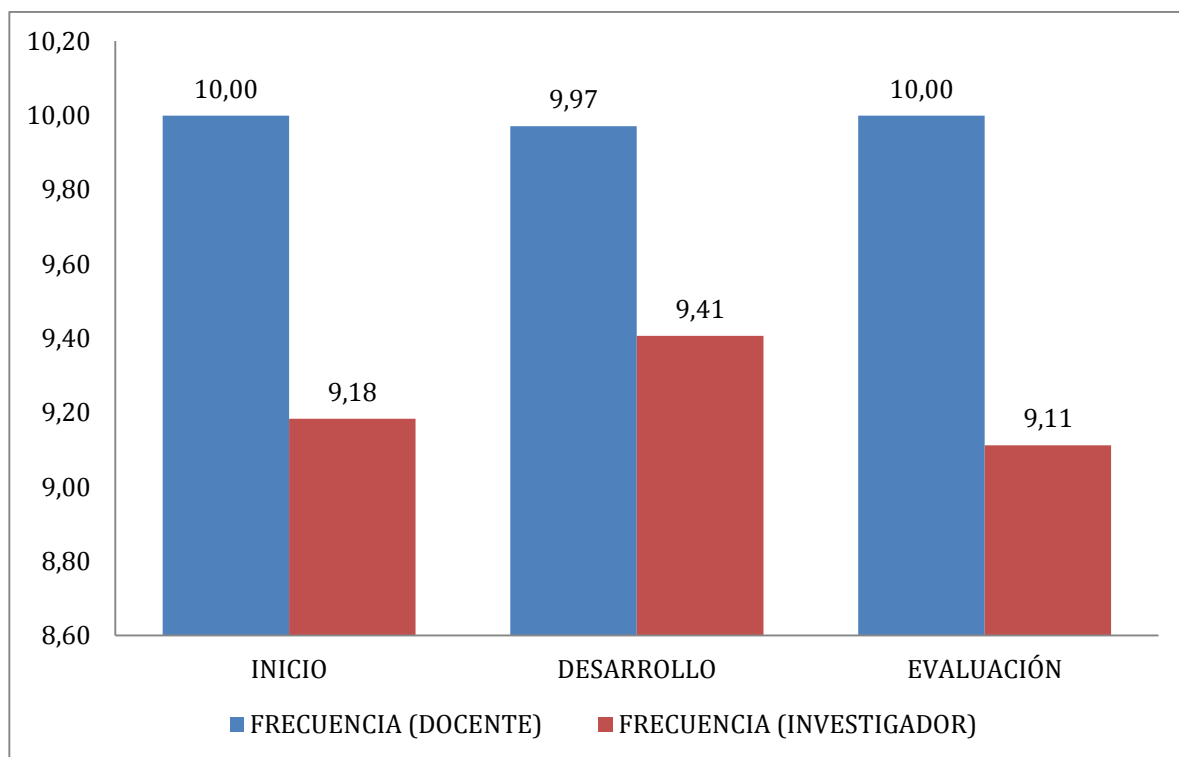


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISION GLOBAL

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En lo establecido en cuanto al desempeño docente profesional dentro del documento de los Estándares de Calidad Educativa que propone el Ministerio de Educación del Ecuador (2011) podemos anotar ciertas actividades que deben ser desarrolladas por el docente para alcanzar un mejor desarrollo dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Se debe :

- a) Planificar el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- b) Crear un clima dentro del aula, adecuado, interactuando con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- c) Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.

Se debe aplicar dentro de las tres fases, Inicio, desarrollo y Evaluación, los cuales en la investigación hemos obtenidos resultados diferentes entre los docentes y el investigador, es así como tenemos que entre las tres etapas los docentes puntúa con el mayor porcentaje que corresponde al 100 %, mientras que los valores obtenidos por el investigador en cuanto a la etapa de Inicio es del 9,18 % , Desarrollo 9,41 y en la etapa de Evaluación 9,11, que aunque no es una diferencia tan marcada si pone en duda en cómo se está realizando el proceso de enseñanza – aprendizaje, lo cual se debe a el desconocimiento y falta de capacitación hacia los docentes, sobre todo en la última etapa que corresponde a la Evaluación, ya que con los observado se notó el uso de las mismas técnicas en cada uno de los ámbitos.

Razón por la cual se propone un folleto con técnicas innovadoras para evaluar constantemente a los alumnos.

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

Tabla14: *Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente ,sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO*

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	TOTAL	30,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: *Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014*

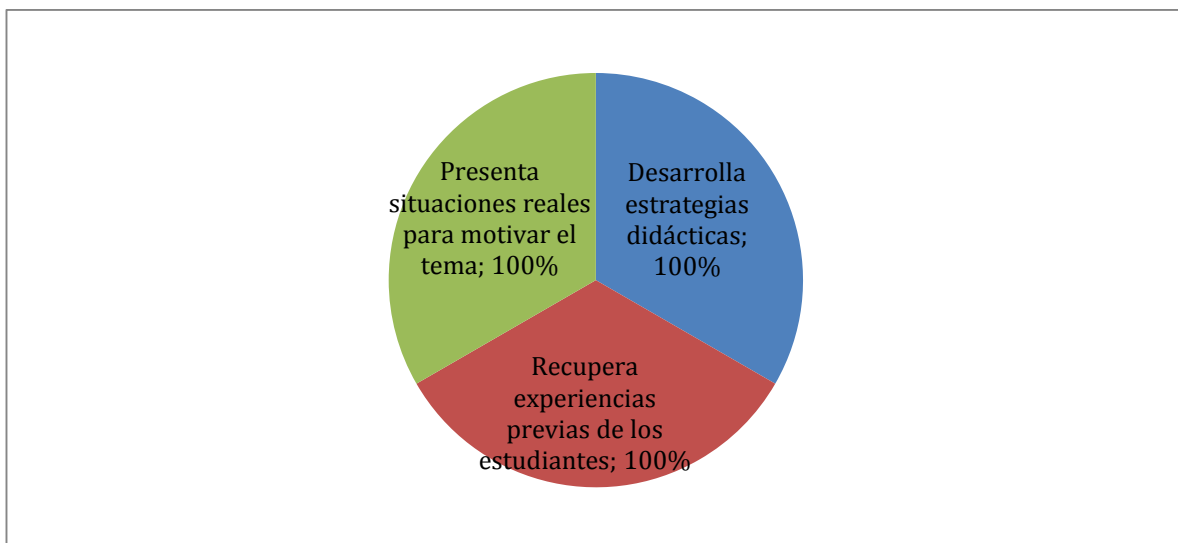


Figura 14: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente ,sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La gestión del proceso de aprendizaje desde la perspectiva del docente, comprende guiar, orientar, facilitar y mediar los diversos aprendizajes en los alumnos, recalcando la importancia de APRENDER A APRENDER, para que lo logren hacer de una manera autónoma.

De acuerdo a los Estándares de Calidad del Ministerio de Educación del Ecuador (2011) en cuanto a la gestión de aprendizaje indica que el docente planifica las clases estableciendo metas acorde al nivel o grado de los estudiantes tomando en cuenta los estándares educativos, incluye en las planificaciones actividades de aprendizaje y diseña recursos apropiados para potencializar las capacidades de sus estudiantes.

Con respecto a los resultados obtenidos en esta pregunta tenemos, que en el indicador que corresponde a que el docente desarrolla estrategias didácticas tenemos con un nivel de importancia de 10 puntos con un porcentaje equivalente a 100%, con un nivel de importancia de 10 puntos y con un porcentaje equivalente al 100% tenemos al indicador recupera experiencias previas de los estudiantes y con un nivel de importancia de 10 puntos y un porcentaje equivalente al 100% tenemos el indicador presenta situaciones reales para motivar el tema.

Luego de observar los resultados, puedo decir que el docente si desarrolla estrategias didácticas así como también recupera experiencias previas de los estudiantes y que presenta situaciones reales para motivar el tema.

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

Tabla15: *Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente ,sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO*

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10,00	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	70,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: *Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014*

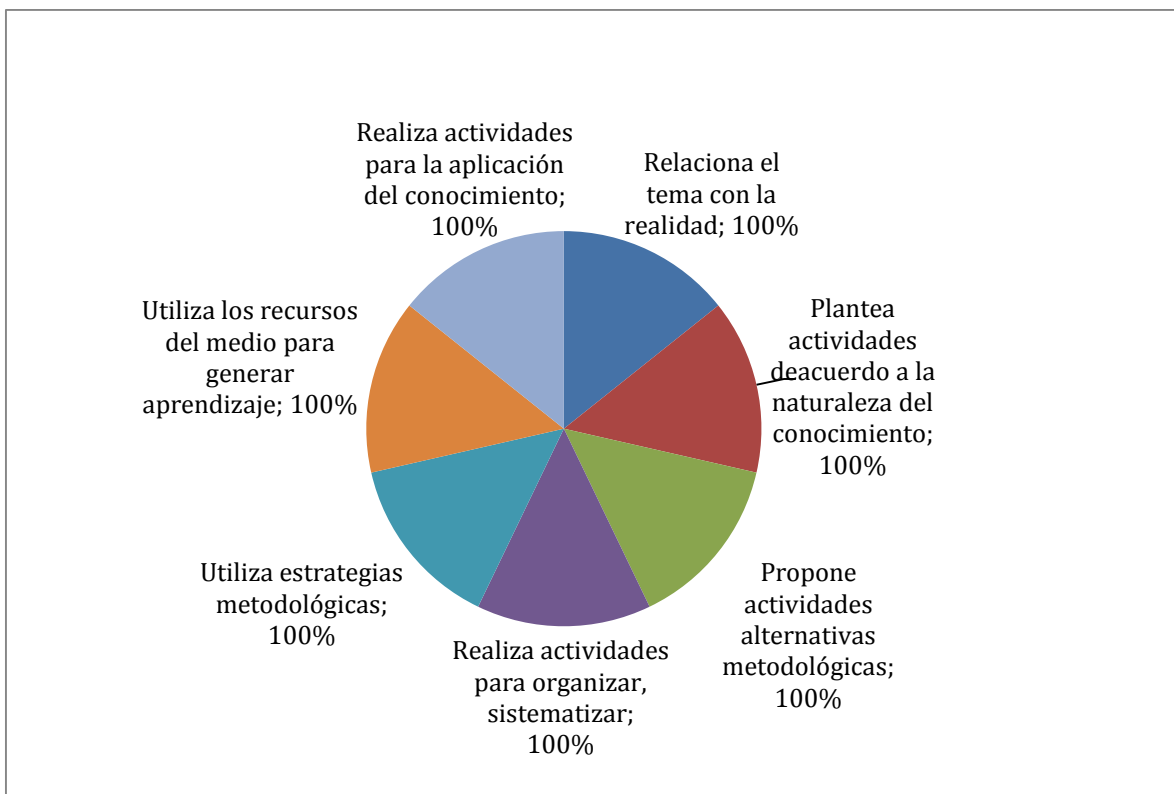


Figura 15: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente ,sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el documento de los Estándares de Calidad del Ministerio de Educación del Ecuador (2011) hace referencia sobre la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, siendo importante resaltar el docente debe crear un clima adecuado dentro del aula, para así incentivar el diálogo e interés de los alumnos dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social dentro del aula y es donde el docente se convierte en mediador de conflictos.

Continuando con el análisis de resultados del cuestionario de auto evaluación del docente, en la etapa de desarrollo la misma que está compuesta de siete ítems de evaluación obtuvimos los siguientes resultados.

Relaciona el tema con la realidad, con un nivel de importancia de 10 puntos y un porcentaje equivalente al 100%. Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, con un nivel de importancia de 10 puntos y un porcentaje equivalente al 100%. Propone actividades alternativas metodológicas, con un nivel de importancia de 10 puntos y un porcentaje equivalente al 100%. Realiza actividades para organizar, sistematizar, con un nivel de importancia de 10 puntos y un porcentaje equivalente al 100%. Utiliza estrategias metodológicas, con un nivel de importancia de 10 puntos y un porcentaje equivalente al 100%. Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje, con un nivel de importancia de 10 puntos y un porcentaje equivalente al 100%. Realiza actividades para la aplicación del conocimiento, con un nivel de importancia de 10 puntos y un porcentaje equivalente al 100%.

Observando los resultados puedo concluir que el docente está aplicando metodologías, actividades y estrategias adecuadas en el proceso de enseñanza aprendizaje ya que todos los ítems tienen un puntaje y porcentaje máximo.

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

Tabla16: *Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente ,sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN*

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	100%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	40,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: *Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014*

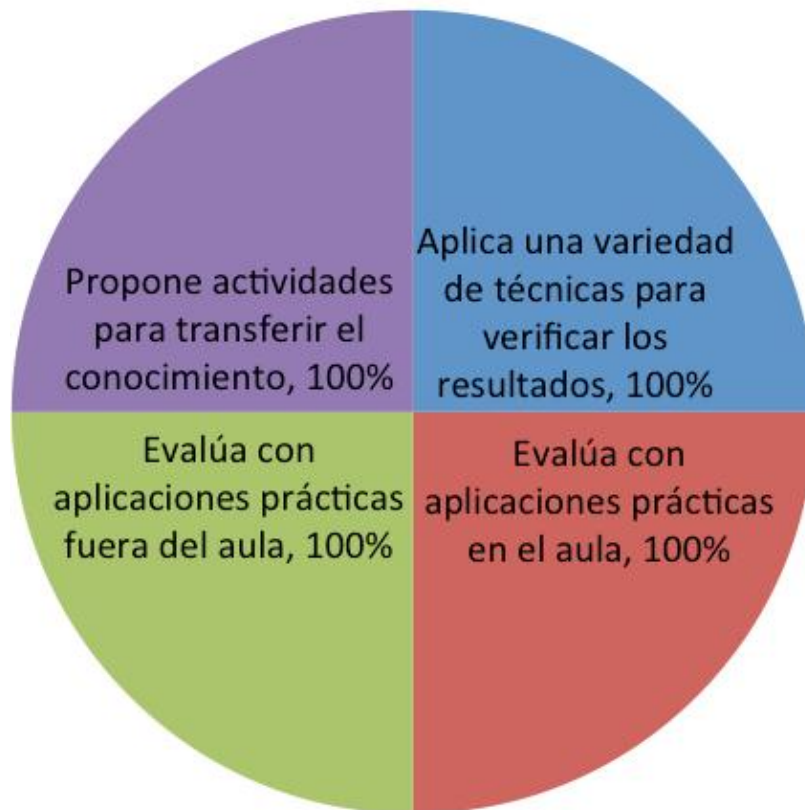


Figura 16: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente ,sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Dentro del Documento sobre los Estándares de Calidad del Ministerio de educación del Ecuador (2011) en cuanto a la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y de acuerdo a la evaluación, es importante destacar que es el docente quien evalúa, retroalimenta e informa sobre los procesos de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes, para esto el docente debe evaluar constantemente y de manera tanto individual como grupal a sus estudiantes para identificar falencias y mejorar las estrategias dentro del proceso.

Continuando con el análisis de resultados del cuestionario de auto evaluación del docente, en la etapa de evaluación la misma que está compuesta de cuatro ítems de evaluación obtuvimos los siguientes resultados.

Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, con un nivel de importancia de 10 puntos y un porcentaje equivalente al 100%. Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, con un nivel de importancia de 10 puntos y un porcentaje equivalente al 100%. Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, con un nivel de importancia de 10 puntos y un porcentaje equivalente al 100% Propone actividades para transferir el conocimiento, con un nivel de importancia de 10 puntos y un porcentaje equivalente al 100%.

Con los resultados obtenidos puedo concluir que las técnicas de evaluación aplicadas por el docente en el proceso de aprendizaje del alumno es el correcto, ya que de la evaluación dependerá mucho si el estudiante pueda proseguir de forma correcta el proceso de aprendizaje.

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

Tabla17: *Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISÓN GLOBAL*

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	10,00	100%
3.12	DESARROLLO	10,00	100%
3.13	EVALUACIÓN	10,00	100%
	TOTAL	30,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: *Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014*

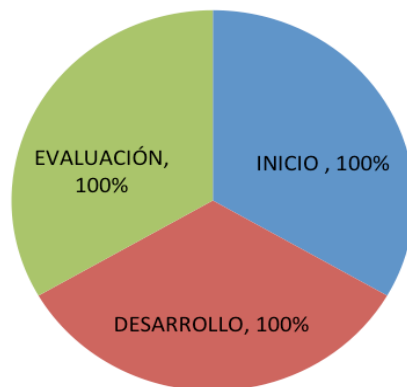


Figura 17: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014 NO VA ASI, DEBE IR HASTA EL OTRO EXTREMO.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De acuerdo al Documento sobre los Estándares de Calidad del Ministerio de Educación del Ecuador (2011) en lo que se refiere a gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, relacionado a la evaluación, debemos manifestar la gran importancia que cumple la evaluación permanente tanto de manera individual como grupal, y así determinar nuevas estrategias que puedan favorecer el continuo proceso de enseñanza.

Observando la tabla de la evaluación del docente de forma global que está conformada por las tres etapas inicio, desarrollo y evaluación obtuvimos los siguientes resultados.

En la etapa inicio tenemos con un nivel de importancia de 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. En la etapa desarrollo tenemos con un nivel de importancia de 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Y en la etapa de evaluación tenemos con un nivel de importancia de 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%.

Concluyendo que las tres etapas de evaluación del proceso de aprendizaje desde la percepción del docente obtuvieron el puntaje máximo lo que significa que los docentes están aplicando los procesos de aprendizaje de forma correcta

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

Tabla18: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente ,sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIEN TO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	TOTAL	30,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014



Figura 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 de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Dentro del Documento de Estándares de Calidad del Ministerio de Educación del Ecuador (2011) en cuanto a la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente en cuanto al proceso de enseñanza – aprendizaje en su parte inicial considera que el docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones dentro de su área del saber, por ello participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional ya sea dentro o fuera de la institución educativa, contribuyendo así a la eficacia de la institución, trabajando y colaborando junto a otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo de currículo y profesional.

Tomando en cuenta que el conocimiento que tiene el docente se refiere a procedimientos planificados para así preparar y sobre todo potenciar la labor dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, siendo estos totalmente indispensables para cumplir una eficaz labor tanto a nivel del aula, como dentro de toda la comunidad educativa.

Observando los resultados en la interrogante sobre el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje en la etapa de inicio tenemos: Desarrolla estrategias didácticas, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Recupera experiencias previas de los estudiantes, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Presenta situaciones reales para motivar el tema, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%.

Concluyendo luego de ver los porcentajes obtenidos en los tres ítems que tiene el puntaje máximo. Puedo decir que el docente cuenta con los conocimientos adecuados para la gestión del proceso enseñanza aprendizaje.

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

Tabla19: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente ,sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	69,80	
	PROMEDIO	9,97	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

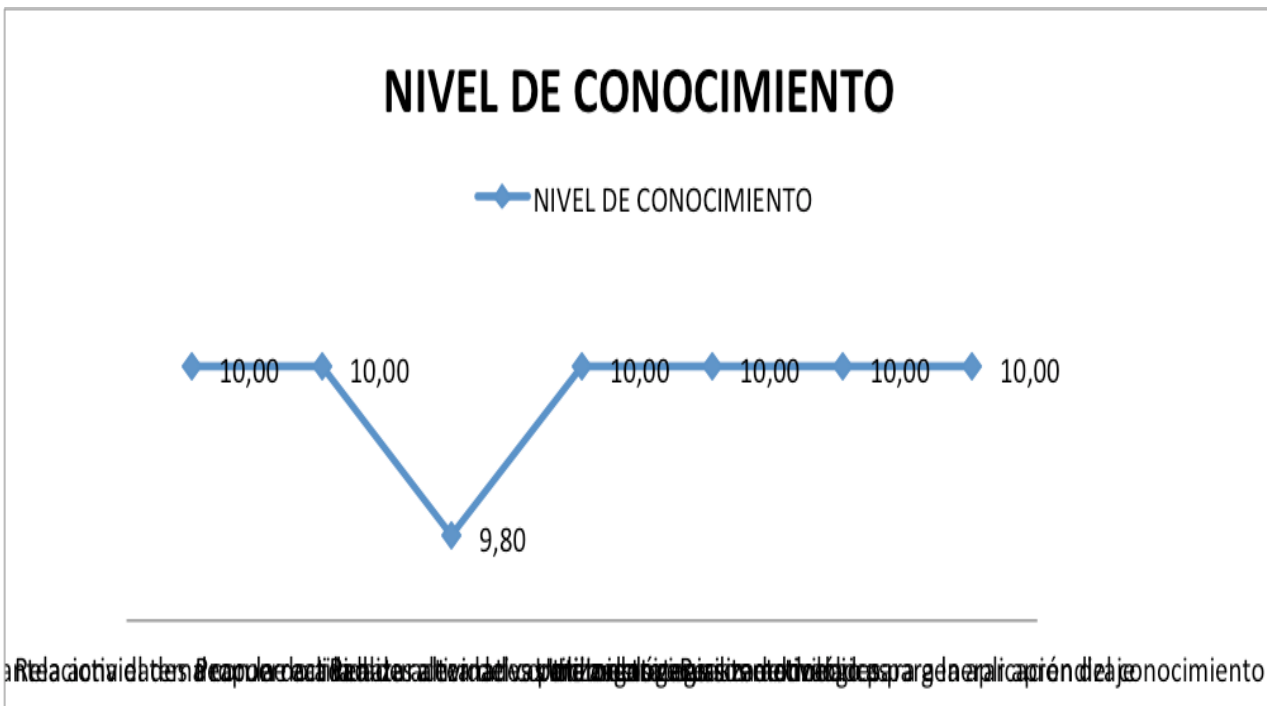


Figura 19: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente ,sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Dentro del Documento sobre los Estándares de Calidad del ministerio de Educación del Ecuador (2011) en lo que hace referencia a la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente en lo que tiene que ver al proceso de enseñanza aprendizaje en su parte de desarrollo, el docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes, examina sus prácticas pedagógicas y realiza los ajustes necesarios para adaptar sus enseñanzas a nuevos descubrimientos, ideas y teorías.

Observando los resultados en la interrogante sobre el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje en la etapa de desarrollo la misma que comprende siete ítems de evaluación tenemos: Relaciona el tema con la realidad, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Propone actividades alternativas

metodológicas, con un nivel de conocimiento de 9.8 puntos y un porcentaje equivalente del 98%. Realiza actividades para organizar y sistematizar, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Utiliza estrategias metodológicas, con un puntaje de 10 y un porcentaje equivalente del 100%. Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje, Realiza actividades para la aplicación del conocimiento, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%.

Concluyendo luego de ver los porcentajes obtenidos en los siete ítems que solo la interrogante. Propone actividades alternativas metodológicas no obtiene el puntaje máximo. Lo que no significa que el docente no tenga los conocimientos necesario en esta etapa del proceso de enseñanza aprendizaje ya que no es un porcentaje significativamente bajo.

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

Tabla20: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente , ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	100%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	40,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

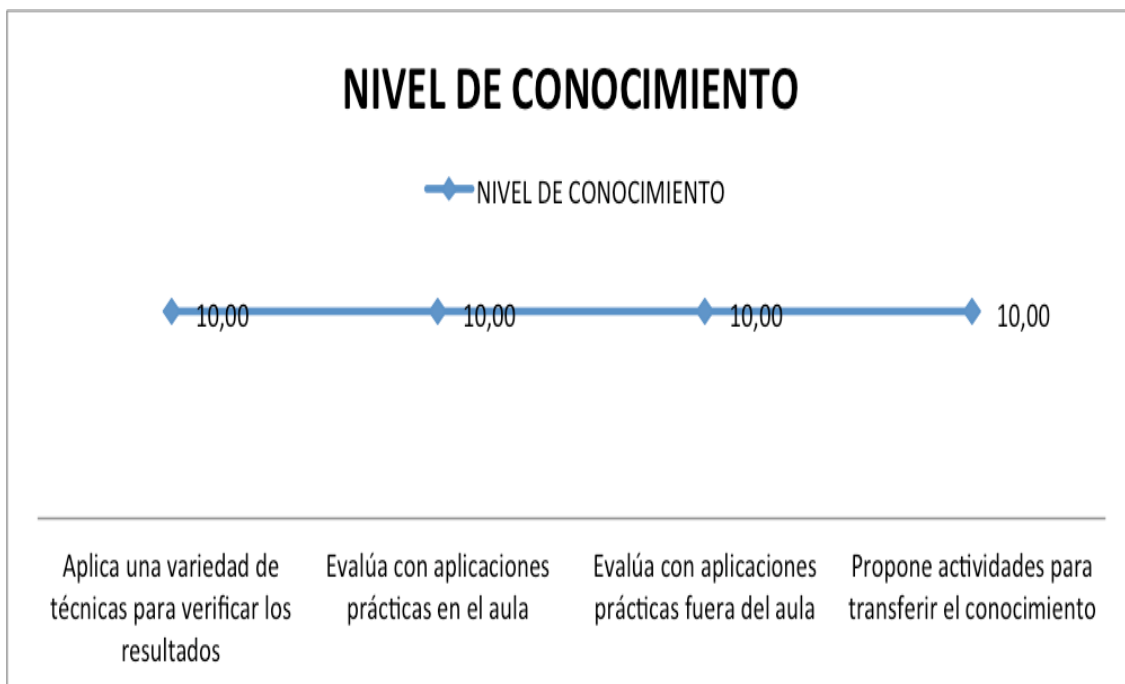


Figura 20: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente , ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Dentro del Documento sobre los Estándares de Calidad del ministerio de Educación del Ecuador (2011) en lo que hace referencia a la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente en lo que tiene que ver al proceso de enseñanza aprendizaje en su parte de evaluación, considera que es un proceso complejo que requiere de la mayor atención por parte del docente ya que será aquí donde note el mayor grado de aceptación por parte de sus estudiantes, podrá comprobar si las técnicas e instrumentos utilizados estuvieron acorde con el objeto de conocimiento a tratar.

Analizando los resultados en la interrogante sobre el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje en la etapa de evaluación, la misma que comprende cuatro ítems evaluados tenemos: Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%.

Propone actividades para transferir el conocimiento, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%.

Concluyendo luego de ver los porcentajes obtenidos en los cuatro ítems alcanzan el puntaje máximo. Lo que no significa que el docente tiene los conocimientos necesario en esta etapa del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 21: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente ,sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIEN TO	PORCENTA JE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	100%
	TOTAL	30,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014



Figura21: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente ,sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Dentro del Documento sobre los Estándares de Calidad del ministerio de Educación del Ecuador (2011) en lo que hace referencia a la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente en lo que tiene que ver al proceso de enseñanza aprendizaje en su parte global, manifiesta que el docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Analizando los resultados en la interrogante sobre el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la visión global, la misma que comprende tres ítems evaluados tenemos: Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%.

Concluyendo luego de ver los porcentajes obtenidos en los tres ítems alcanzan el puntaje máximo. Lo que no significa que el docente tiene los conocimientos necesario en el proceso de enseñanza aprendizaje, alcanza un excelente nivel de conocimientos sobre desempeño profesional en cuanto a la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, fortaleciendo sus conocimientos con diferentes métodos o técnicas para hacer del aprendizaje algo dinámico y lograr así un aprendizaje significativo.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

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

Tabla 22: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	9,05	98%	91%
4.2	Vincula a los actores educativos	10,00	9,29	100%	93%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,60	9,00	96%	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	9,30	96%	93%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	9,90	96%	99%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	9,75	98%	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	8,90	100%	89%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	8,90	100%	89%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	8,10	98%	81%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	8,15	100%	82%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10,00	7,63	100%	76%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	8,70	100%	87%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	10,00	100%	100%
TOTAL		128,20	116,68		
PROMEDIO		9,86	8,98	99%	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

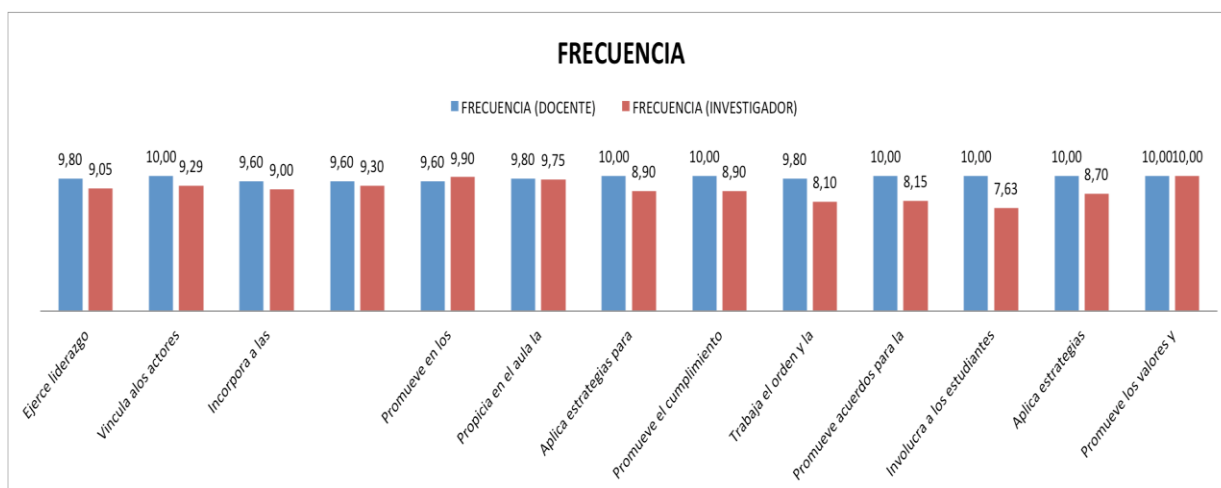


Figura 22: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Según lo afirmado por Mureira y Rojas (2013) considera que la gestión de liderazgo y la comunicación es muy importante dentro del proceso educativo, tomando en cuenta que el maestro es el líder de su aula y es quien debe proporcionar el clima más favorable y dar la confianza y respeto a sus alumnos.

El docente tiene que poseer liderazgo para tomar el control de su clase, a la vez que inspira confianza y rompe algunas barreras de comunicación que se dan entre maestros y alumno. Puede que no se necesite liderazgo para poder dominar el grupo, sin embargo, la diferencia entre hacerlo con liderazgo o sin él es muy grande en los resultados y en la confianza, inspiración y lealtad que se genera en los alumnos.

La comunicación es el medio que permite al ser humano transmitir información, ideas, opiniones, conceptos, acuerdos o desacuerdos, que son de vital importancia para la acción social y por ende para fomentar el liderazgo transformacional.

Analizados los resultados del instrumento de evaluación sobre la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador la misma que está compuesta de trece ítems a evaluar tenemos: Ejerce liderazgo democrático, con un puntaje de 9,80 y un porcentaje equivalente

del 98%, desde la percepción del docente, mientras que la observación de investigador tenemos un puntaje 9,05 con un porcentaje equivalente 91%. Vincula a los actores educativos, con un puntaje de 10 y un porcentaje equivalente del 100%, desde la percepción del docente, mientras que la observación de investigador tenemos un puntaje 9.29 con un porcentaje equivalente 93%. Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, con un puntaje de 9,60 y un porcentaje equivalente del 96%, desde la percepción del docente, mientras que la observación de investigador tenemos un puntaje 9 con un porcentaje equivalente 90%. Promueve acciones orientadas al servicio, con un puntaje de 9,60 y un porcentaje equivalente del 96%, desde la percepción del docente, mientras que la observación de investigador tenemos un puntaje 9.30 con un porcentaje equivalente 93%. Promueve en los estudiantes el interés, con un puntaje de 9,60 y un porcentaje equivalente del 96%, desde la percepción del docente, mientras que la observación de investigador tenemos un puntaje 9,90 con un porcentaje equivalente 99%. Propicia en el aula la amistad, con un puntaje de 9,80 y un porcentaje equivalente del 98%, desde la percepción del docente, mientras que la observación de investigador tenemos un puntaje 9,75 con un porcentaje equivalente 98%. Aplica estrategias para atender las necesidades, con un puntaje de 10 y un porcentaje equivalente del 100%, desde la percepción del docente, mientras que la observación de investigador tenemos un puntaje 8.9 con un porcentaje equivalente 89%. Promueve el cumplimiento de las actividades, con un puntaje de 10 y un porcentaje equivalente del 100%, desde la percepción del docente, mientras que la observación de investigador tenemos un puntaje 8.9 con un porcentaje equivalente 89%. Trabaja el orden y la organización en las actividades, con un puntaje de 9,80 y un porcentaje equivalente del 98%, desde la percepción del docente, mientras que la observación de investigador tenemos un puntaje 8.10 con un porcentaje equivalente 81%. Promueve acuerdos para la convivencia armónica, con un puntaje de 10 y un porcentaje equivalente del 100%, desde la percepción del docente, mientras que la observación de investigador tenemos un puntaje 8.25 con un porcentaje equivalente 82%. Involucra a los estudiantes en la planeación, con un puntaje de 10 y un porcentaje equivalente del 100%, desde la percepción del docente, mientras que la observación de investigador tenemos un puntaje 7.63 con un porcentaje equivalente 76%. Aplica estrategias cooperativas, con un puntaje de 10 y un porcentaje equivalente del 100%, desde la percepción del docente, mientras que la observación de investigador tenemos un puntaje 8.70 con un porcentaje equivalente 87%. Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos, con un puntaje de 10 y un porcentaje equivalente del 100%, desde la percepción del docente, mientras que la observación de investigador tenemos un puntaje 10 con un porcentaje equivalente 100%.

Concluyendo luego de ver los porcentajes obtenidos y comparando la percepción del docente y la observación realizada puedo decir que en la mayoría de indicadores no existe relación de los puntajes como de los porcentajes.

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

Tabla 23. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	10,00	100%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,60	96%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	96%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10,00	100%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		129,20	
PROMEDIO		9,94	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

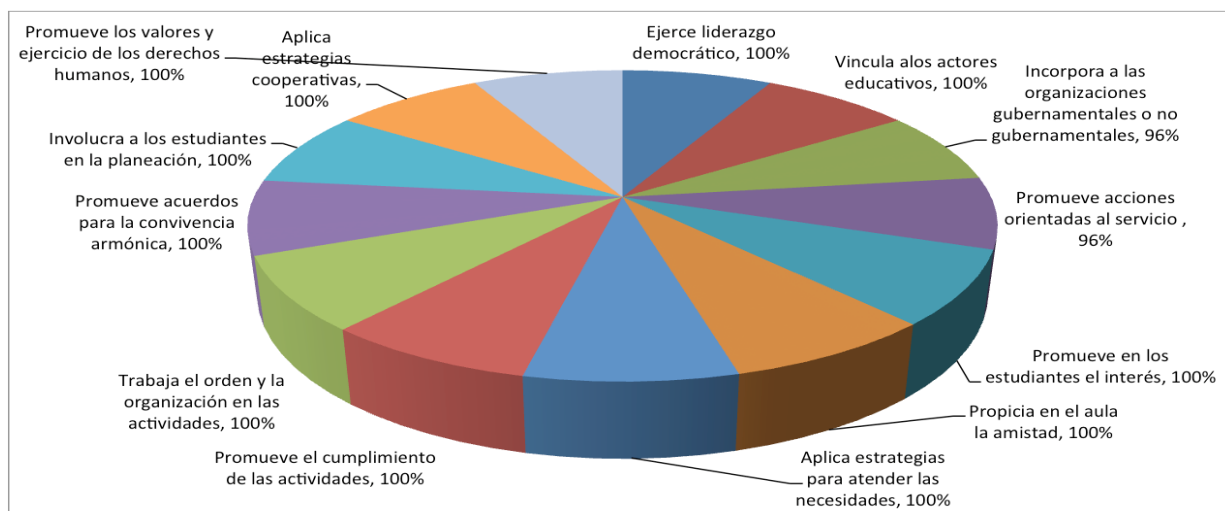


Figura 23. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la afirmación de la UNESCO (2006) "El liderazgo es el arte de la conducción de seres humanos". Así mismo el docente es un líder que debe conducir a sus estudiantes a la construcción de un futuro óptimo y de calidad, teniendo una gran responsabilidad y compromiso que va más allá de simplemente dar la clase.

El docente se encuentra en una posición ideal para asumir el papel de líder de la estructura formal del grupo clase tratando de potenciar un clima de respeto y seguridad en su seno. La forma en cómo asume dicho liderazgo es fundamental para el funcionamiento del grupo y la adquisición de los objetivos de aprendizaje recordemos que en la interacción docente alumno existe una desigual distribución de poder a favor del profesor ya que éste es adulto, es profesor y es experto en una materia o área de conocimiento.

Analizados los resultados del instrumento de evaluación sobre la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, la misma que está compuesta de trece ítems a evaluar tenemos: Ejerce liderazgo democrático, con un nivel de importancia 10

puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Vincula a los actores educativos, con un nivel de importancia 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, con un nivel de importancia 9.6 puntos y un porcentaje equivalente del 96%. Promueve acciones orientadas al servicio, con un nivel de importancia 9.6 puntos y un porcentaje equivalente del 96%. Promueve en los estudiantes el interés, con un nivel de importancia 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Propicia en el aula la amistad, con un nivel de importancia 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Aplica estrategias para atender las necesidades, con un nivel de importancia 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Promueve el cumplimiento de las actividades, con un nivel de importancia 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Trabaja el orden y la organización en las actividades, con un nivel de importancia 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Promueve acuerdos para la convivencia armónica, con un nivel de importancia 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Involucra a los estudiantes en la planeación, con un nivel de importancia 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Aplica estrategias cooperativas, con un nivel de importancia 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%. Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos. con un nivel de importancia 10 puntos y un porcentaje equivalente del 100%

Concluyendo que de los trece ítems solo dos, que corresponden a: incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales y promueve acciones orientadas al servicio no alcanzan el nivel máximo esto se debe a la falta de orientación y capacitación que ocurre sobretodo dentro de los establecimientos particulares. Así tenemos que en los ítems restantes se alcanza el 100% lo cual indica el buen papel que está desarrollando el docente dentro del aula.

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

Tabla 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	10,00	100%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,60	96%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	96%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		128,40	
PROMEDIO		9,88	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

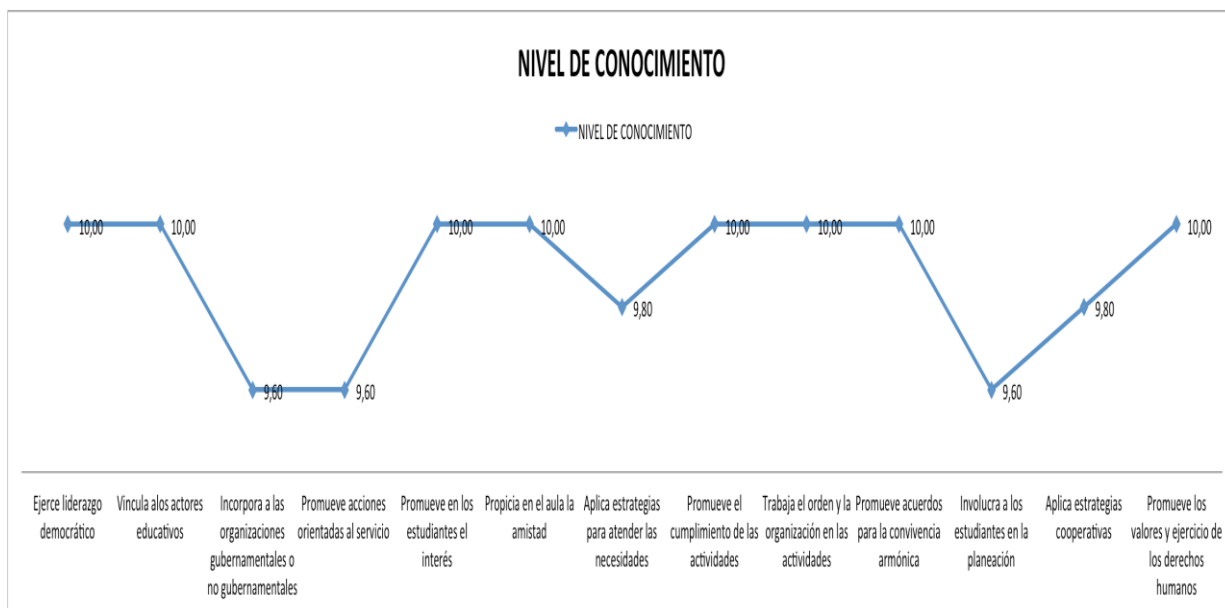


Figura 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a lo que afirma Mureira y Rojas (2013) dentro de las características de un buen liderazgo se encuentran las dimensiones que facilitan el aprendizaje, agente de cambio comunicador y motivador, los rasgos de un docente que pretende ser recordado y reconocido por sus estudiantes como líder, como un comunicador impecable, dominando así el lenguaje del grupo, no solo para hacer fluir ideas sino que además le sirva para consolidarse dentro del mismo.

En los últimos años el papel de docente se ha ido modificando con el fin de adaptarse a las necesidades educativas promovidas por las transformaciones sociales, actualmente su labor es más complicada y exigente, lejos de simplificar su acción educativa, situamos al docente como gestores de los procesos de enseñanza - aprendizaje, lo que implica que todas las dimensiones y factores que se incluyen en las escuelas eficaces pasan necesariamente por la praxis docente, de ahí la relevancia que tiene el desempeño docente en la organización y funcionamiento del centro, pero especialmente en la gestión eficaz del aula.

Analizados los resultados del instrumento de evaluación sobre nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente,

mismo que comprende trece ítems de evaluación tenemos: Ejerce liderazgo democrático, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y con un porcentaje equivalente al 100%. Vincula a los actores educativos, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y con un porcentaje equivalente al 100%. Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, con un nivel de conocimiento de 9.60 puntos y con un porcentaje equivalente al 96%. Promueve acciones orientadas al servicio, con un nivel de conocimiento de 9.60 puntos y con un porcentaje equivalente al 96%. Promueve en los estudiantes el interés, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y con un porcentaje equivalente al 100%. Propicia en el aula la amistad, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y con un porcentaje equivalente al 100%. Aplica estrategias para atender las necesidades, con un nivel de conocimiento de 9.8 puntos y con un porcentaje equivalente al 98%. Promueve el cumplimiento de las actividades, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y con un porcentaje equivalente al 100%. Trabaja el orden y la organización en las actividades, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y con un porcentaje equivalente al 100%. Promueve acuerdos para la convivencia armónica, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y con un porcentaje equivalente al 100%. Involucra a los estudiantes en la planeación, con un nivel de conocimiento de 9.6 puntos y con un porcentaje equivalente al 96%. Aplica estrategias cooperativas, con un nivel de conocimiento de 9.8 puntos y con un porcentaje equivalente al 98%. Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos, con un nivel de conocimiento de 10 puntos y con un porcentaje equivalente al 100%.

Concluyendo luego de ver los porcentajes obtenidos en los trece ítems, cinco de ellos no alcanzan el puntaje máximo. Lo que da a entender que el desempeño del docente, en el ámbito del liderazgo no está influyendo adecuadamente a los alumnos en las diferentes actividades de su aprendizaje.

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

Tabla 25. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	10,00	9,18
	Desarrollo	9,97	9,41
	Evaluación	10,00	9,11
	Visión Global	9,99	9,23
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,86	8,98

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

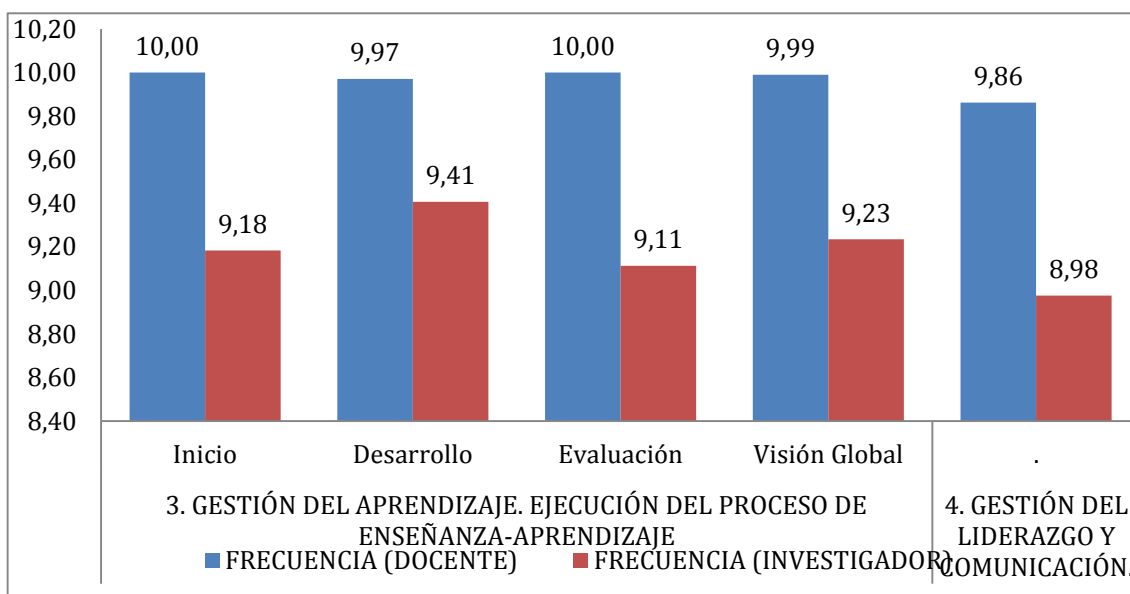


Figura 25. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De acuerdo al (MINEDU Pedagogía y didáctica y Evaluación para el aprendizaje 2013) el docente deberá mejorar el sistema de evaluación utilizando capacitaciones y llevándolo a la práctica mediante el uso de problemas de la vida real, de esta forma el estudiante estará en capacidad de salir con el verdadero perfil que demanda la educación.

Analizando los resultados de la tabla comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes La misma que comprende dos ámbitos de análisis, se obtuvo los siguientes resultados: con respecto a la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Etapa inicio, con una frecuencia (docente) de 10 puntos y una frecuencia (investigador) de 9.18. Etapa desarrollo, con una frecuencia (docente) de 9.47 puntos y una frecuencia (investigador) de 9.41. Etapa evaluación, con una frecuencia (docente) de 10 puntos y una frecuencia (investigador) de 9.11. Visión global con una frecuencia (docente) de 9.99 puntos y una frecuencia (investigador) de 9.23. Con respecto a la gestión de liderazgo y comunicación tenemos: con una frecuencia (docente) de 9.86 puntos y una frecuencia (investigador) de 9.98.

Concluyendo que existe contradicción entre lo que dice el docente y lo que se pudo observar con respecto al desenvolvimiento del mismo se puede observar que los docentes investigados no cumplen con varias actividades para llegar a los estudiantes con los contenidos propuestos y lograr los objetivos planteados, esto se debe mayormente a la desinformación que existe ya que como docentes de establecimientos particulares no existe la capacitación adecuada.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 26. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,93	10,00	9,85
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,92	9,96	9,92
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	10,00	10,00	9,96
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,99	10,00	10,00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,86	9,94	9,88

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

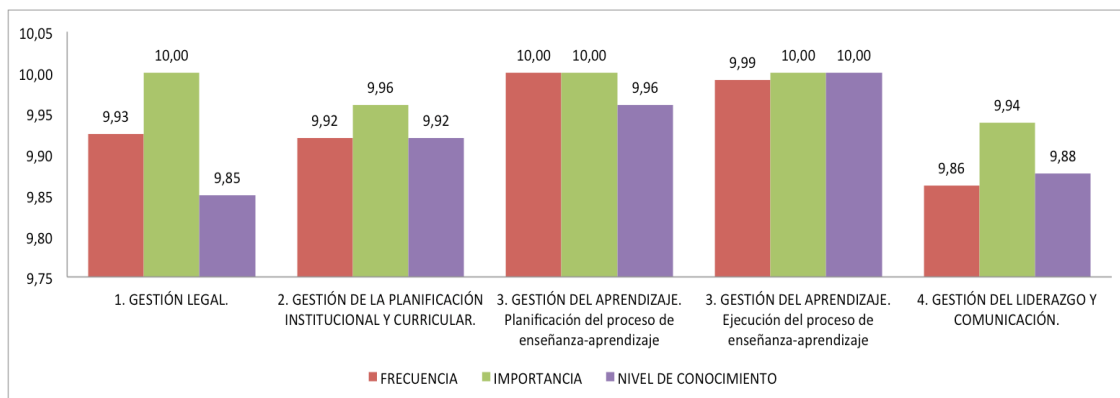


Figura 26. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente aplicado en educación inicial nivel 2 de los centros educativos Liceo de Loja, My Little Friends y Punto de partida de la ciudad de Loja durante el año lectivo 2013 - 2014

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Para Olivero (2007) desempeño docente se refiere a la capacidad para llevar a cabo, de manera competente, las funciones inherentes al desarrollo de su actividad educativa y de manera más específica al ejercicio de la docencia, teniendo una visión integrada y renovada, se entiende así mismo desempeño docente al proceso de desarrollo de habilidades, competencias y capacidades profesionales, disposición personal y responsabilidad social para relacionarse con todos los integrantes que están inmersos dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Analizados los resultados del instrumento de evaluación sobre Desempeño profesional del docente (análisis global), mismo que comprende cuatro ítems de evaluación tenemos: Gestión legal, con una frecuencia de puntuación de 9.93 con una importancia 10 puntos y un nivel de conocimiento de 9.85 puntos. Gestión de la planificación institucional y curricular, con una frecuencia de puntuación de 9.92 con una importancia 9.96 puntos y un nivel de conocimiento de 9.92 puntos. Gestión del aprendizaje, planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, con una frecuencia de puntuación de 10 con una importancia 10 puntos y un nivel de conocimiento de 9.6 puntos. Gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, con una frecuencia de puntuación de 9.99 con una importancia 10 puntos y un nivel de conocimiento de 10 puntos. Gestión del liderazgo y comunicación, con una frecuencia de puntuación de 9.86 con una importancia 9,94 puntos y un nivel de conocimiento de 9.88 puntos.

Concluyendo que de los cuatro ítems solo uno alcanza el nivel máximo en lo que respecta al nivel de conocimiento por parte del docente lo que implica que en los distintos ámbitos de gestión el docente presenta cierto desconocimiento en lo referente a gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje y gestión de liderazgo, estos valores se deben a la poca información con la que cuentan los docentes sobre todo al momento de planificar.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De los objetivos:

1. En relación al desempeño profesional en la ámbito de la gestión legal se evidencia de manera clara una frecuencia equivalente de muy bueno a muy alto, lo que demuestra un excelente desempeño en relación a este ámbito que abarca varios indicadores. Determinándose como mínimo en algunos de los indicadores una frecuencia de 9,60. Dentro de estos indicadores podemos mencionar la gestión y ejecución dentro de las actividades docentes, participación dentro de la elaboración y planificación de los diferentes recursos e instrumentos requeridos en un institución educativa, siendo esta muy alta. La educación debemos considerara como una actividad intencional cuyo desarrollo exige una adecuada planificación que concrete el currículo con diferentes propuestas del maestro a sus alumnos.
2. Como producto del proceso investigativo, y un vez realizado el análisis e interpretación de datos se ha obtenido en relación a la gestión de la planificación institucional y curricular se han obtenido resultados con no menos del 9,60 que sería un equivalente a una puntuación muy buena y en la mayoría de indicadores una puntuación que se mantiene en la frecuencia más alta equivalente a 10, por lo que se puede deducir que la participación, ejecución , participación en el diseño y elaboración, adecuación, adaptación y diseño de todos los proyectos educativos, como: POA, PEI, PAA, Código de Convivencia, Currículo de aula, diseño de proyectos educativos, ejecución de los planes de aula a través de las orientaciones de aprendizaje. tiene un nivel de gestión muy alto
3. Tomando como punto el ámbito de la gestión del aprendizaje en cuanto a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje es evidente que la gestión en cuanto a planificación es muy alta, ya que esta basado en lo que establece el Documento sobre los Estándares de Calidad del Ministerio de Educación del Ecuador (2011) donde se hace referencia sobre los estándares de aprendizaje que describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los niveles establecidos.
El nivel de frecuencias en todos los indicadores es siempre 10, al detallar a que hacen alusión estos indicadores se mencionan los siguientes: orientación del aprendizaje, empleo de principios didácticos, fundamentación pedagógica,

planificación acorde a las directrices del currículo nacional, elaboración de planes de clase, tomando en cuenta el plan anual de asignaturas, elaboración de la planificación de aula relacionando todos sus elementos, incluyendo actividades que permitan la participación activa del estudiante y la selección y diseño de recursos didácticos adecuados. Al obtener un nivel de frecuencia en todos los indicadores como son: orientación del aprendizaje, empleo de principios didácticos, fundamentación pedagógica, planificación acorde a las directrices del currículo nacional, elaboración de planes de clase, tomando en cuenta el plan anual de asignaturas, elaboración de la planificación de aula relacionando todos sus elementos, incluyendo actividades que permitan la participación activa del estudiante y la selección y diseño de recursos didácticos adecuados.

4. Determinado la gestión del aprendizaje inherente del proceso de enseñanza aprendizaje se consideran tres momentos esenciales a la hora de gestionar el aprendizaje en su ejecución:
 - En las de Inicio se concluye que existe una diferencia de opinión en relación a la frecuencia de puntuación entre el docente y el investigador , en relación a la puntuación referida por el docente se observa una frecuencia e calificación muy alta que equivale a 10, a diferencia de la del investigador en donde el porcentaje total de la suma de frecuencias arroja un 92%, al lograr la sumatoria y la obtención de porcentajes de entre las dos tenemos una equivalencia de frecuencia que llega al 96%, que se la puede interpretar como muy buena , pero no llega a la máxima.
 - En las de desarrollo que corresponde al ámbito de gestión del aprendizaje en su ejecución formalmente se evidencia una diferencia mínima entre el criterio de frecuencia entre el docente e investigador mostrando una frecuencia que alcanza niveles muy bueno sin llegar al muy alto.
 - En el momento de Evaluación en la gestión de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, hay una diferencia de 9 puntos en el porcentaje de frecuencia de entre el docente con el investigador, lo que como resultado de la sumatoria de los dos criterios de frecuencia da un 95,5 % equivalente a una puntuación muy buena en el proceso de evaluación.
5. Al hablar de gestión de liderazgo y comunicación se concluye que en relación al ejercer liderazgo vincular actores educativos, incorporar las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, la promoción y ejecución del servicio social

comunitario, propiciar , gestionar y procurar buenas relaciones dentro de la institución, atender las necesidades individuales estudiantiles, trabajar y promover en la organización y cumplimiento de las actividades propuestas, practicar y promover los valores y el ejercicio de derechos a los estudiantes dentro del aula, se ha obtenido una puntuación de 10 en el 99% de los indicadores y en uno solo 9,60, dando como resultado total un 99% de frecuencia de puntuación demostrando que muy buena la gestión de liderazgo y comunicación.

6. En cuanto a la gestión del aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en cada uno de sus momentos o actividades, de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se concluye que en relación a las actividades de inicio existe una divergencia mínima entre el docente e investigador dando como resultado global de los dos un porcentaje de frecuencia equivalente al 9, 59%, de lo que se deduce que este tipo de actividades es muy importante para los docentes sin llegar a ser muy altamente importante para los docentes. De la experiencia en la observación como investigador se concluye que rompían la secuencia al pasar de una actividad a otra muy rápidamente, sin darle tiempo al estudiante para que se ajuste al inicio de la nueva actividad.

En las actividades de desarrollo hay una mínima divergencia entre las frecuencias de puntuación entre el docente e investigador, pero evidenciando en ambos casos que la puntuación de frecuencia no llega a muy alto; en el caso del docente puntúa 9,97 y el investigador 9,41. Al contrastar con la experiencia observacional del investigador se concluye que, las docentes generalmente no buscan como apoyo la planificación existiendo momentos en los que las actividades de desarrollo son producto de la improvisación.

En las actividades de evaluación vuelve a surgir la mínima divergencia entre frecuencia docente e investigador, en donde el docente se puntúa siempre muy alto y el investigador lo puntúa con un 9,11 que equivale a muy bueno, esto en razón de, específicamente en una de las instituciones se pudo ver romper directo de las actividades de desarrollo a un nuevo tema, en otras clases se pudo observar una evaluación que se convierte en actividades de desarrollo porque el docente durante esa actividad mantiene el proceso de mediación.

7. En relación a la identificación del nivel de conocimiento de los docentes a la hora de desempeñarse en los diferentes ámbitos de su quehacer en las frecuencias de puntuación tanto del docente como del investigador se mantienen en un rango de muy bueno, concluyendo de acuerdo a la observación investigadora hace falta fusionar la experiencia, lo innovador, el medio ambiente y a otras entidades que sea públicas o no dentro de las actividades académicas.

8. En cuanto al desempeño docente en cada uno de los ámbitos de gestión, liderazgo y comunicación se ha evidenciado una de las puntuaciones mas bajas asignadas por el investigador que equivale al 8,98 de frecuencia que se lo podría catalogar como bueno ,en relación a la autoevaluación docente existe una puntuación de 9,86 que sería muy buena; sin embargo concluyendo de acuerdo a la experiencias observacional se demuestra que aún faltan parámetros de organización, experiencia, planificación y capacitación para ejecutar de mejor manera este indicador.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario generar vínculos con las direcciones provinciales y zonales, sobre todo los particulares, con el fin de buscar capacitación en los temas de elaboración del código de convivencia y los nuevos estamentos, reglamentos y currículo actualizado por los nuevos lineamientos que ha generado el estado.
2. Generar mayor seguimiento por parte de las autoridades académicas a los docentes para observar y proporcionar mejoras en relación, planificación, ejecución y organización de las actividades docentes.
3. Participar y enterar a toda la comunidad educativa por medio del Distrito de Educación correspondiente un soporte técnico para así poder elaborar, diseñar y ejecutar el PAA, PEI, POA, y el plan de Gestión de Riesgos e instrumentos de planificación.
4. Realizar actividades con autoridades y directivos para fortalecer el uso de recursos del medio y generar nuevos aprendizajes, ya que actualmente se lo hace de manera limitada impidiendo el desarrollo creativo del docente sin poder crear nuevos conocimientos.
5. Los docentes deben fusionar y relacionar cada uno de los componentes de la planificación tanto a la hora de elaborarlos como de ejecutarlos.
6. Proponer estrategias que proporcionen un proceso de evaluación innovador aplicado a las necesidades de grupo e individuales desarrollando las destrezas de los estudiantes.
7. Capacitación permanente y de acuerdo al nivel correspondiente sobre evaluación y diferentes estrategias para el desarrollo de destrezas para evitar aglutinar solo en un grupo de estudiantes los buenos resultados, pensando además que esto está contemplado dentro del Reglamento nacional de Educación de acuerdo a la LOEI. Para lo cual se ha planteado la propuesta en la presente investigación creando técnicas y estrategias innovadoras de evaluación de las destrezas de aprendizaje.
8. Crear grupos de trabajo para diseñar un manual con técnicas de evaluación innovadoras dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje

BIBLIOGRAFÍA

- Ander-Egg, E. (1989). *Técnicas de reuniones de trabajo*. Buenos Aires, Argentina.
- Antúnez, S. (2004). *Organización escolar y acción creativa*. México.
- Antúnez, S. (2006). *Cuadernos de educación. Claves para la organización de centros escolares*. Editorial Horsori.
- Añorga, J. (2006). *Leyes Principios Educación Avanzada Proceso de Mejoramiento Profesional y Humano*.
- Arias, C. (s.f.). *FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS DE LA PRÁCTICA DOCENTE DESDE LA ACADEMIA DE PLATÓN HASTA LA ÉTICA EN EL MODELO POR COMPETENCIAS*.
Obtenido de RECUPERADO DE
<http://www.lasallep.epu.mx/xihmai/index.php/xihmai/article/view/133>
- Bass, & Avolio. (2000). *Enfoques como el liderazgo transformacional*. Chile: Ediciones Universitarias.
- Bastidas, P. (2000). *Estrategias y Técnicas Didácticas*. Quito, Ecuador.
- Benito, U. (2001). *Aprendizaje Significativo y Métodos Activos*. Lima, Perú.
- Cámere, E. (2009). *La relación profesor –alumno en el aula*. Madrid: Entre Educadores.
- Castelnuovo, A. (2007). *Técnicas y Métodos Pedagógicos Serie Educación y Desarrollo Social*. (CODEAU, Ed.) Universidad Tecnológica Equinoccial -corporación para el Desarrollo de la Educación Universitaria.
- Coronado, M. (2009). *Competencias Docentes*. Buenos Aires, Argentina: Noveduc.
- Day, C. (2007). *Pasión por enseñar: La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid, España: Narcea S.A.
- Días, M. (1997). *Atreverse a Educar: Claves Educativas de Pedro Poveda para Una Pedagogía Familiar*. Madrid, España: Narcea S.A.
- Díaz-Barriga, F, G, & H. (2002). *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo, una experiencia constructivista*. México: Mc Graw-Hill.
- Doyle, W. (1986). *Classroom organization and management*. New York: McMillan.
- Echeverri, A. (2007). *El manual del docente (estrategias e ideas creativas que le facilitarán la labor educativa)*. Bogotá, Colombia.
- Espínola, V. A. (1994). *Manual para una escuela eficaz, guía de autoperfeccionamiento para directores y profesores*. Santiago de Chile: Editorial ZIG - ZAG.

- Fainholc, B. (1999). *Formación del profesorado docente para el nuevo siglo*. Buenos Aires, México.
- Fierro, C. F. (1999). *Transformando la Práctica docente, una propuesta en la investigación - acción*.
- Garrido, M. (1999). *La Formación del maestro en la Sociedad Actual: Consecuencias Inmediatas y Nuevas Perspectivas Formativas*. IX Congreso de Formación de Profesorado. Recuperado el 13 de 12 de 2013, de <http://www.uva.es/aufop/publica/>
- Gestión educativa, educando, el portal de la educación dominicana. (2009). *LA GESTION EDUCATIVA*. Obtenido de www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestion-educativa/
- Hernández, M. (2008). *Práctica docente y procesos comunicacionales*. Obtenido de investigacion.ilce.edu.mx/stx.asp?id=2289
- Herrera, P. (1999). *El Desempeño profesional basado en la atención a las competencias*. Brasil: Oro Preto.
- IPE-UNESCO. (2000). *Planeamiento de la educación. Desafíos de la educación*. Buenos Aires: UNESCO.
- Joubert, J. (2009). *Educando.edu.do*. Recuperado el 27 de Diciembre de 2013, de www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestion-educativa/
- Lalaleo, M. (2006). *Estrategias y técnicas de aprendizaje*. Quito: CRF.
- Leiva, F. (1999). *Pedagogía para una educación diferente*. Quito. Quito: Editorial Radmandí.
- Lepoldo, R. G. (2010). *Estándares de Desempeño Docente*. México: Secretaria de Educación Pública.
- Messina, G. (1995). *Formación docente inicial de los educadores básicos: un enfoque desde el profesor*. UNESCO.
- Ministerio de Educación. (2011). *ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA*. Quito.
- Ministerio de Educación. (2012). *estándares de calidad educativa*. Quito.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *estándares de desempeño profesional docente*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Marco Legal Educativo 2012*. Quito.

- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Marco Legal Educativo 2012*. Quito.
- Mintzberg. (1995). *Dirección Estratégica*. México: Mc Graw-Hill.
- Monereo. (1994). *Estrategias, Técnicas y Procedimientos*. Quito: CRF.
- Mureira, O. (2013). *Características del Liderazgo Transformacional en Docentes de Lenguaje y Comunicación en una Muestra de Establecimientos Escolares de Vulnerabilidad Social. Estudios Pedagógicos, 118-122.*
- Olivero, N. (2007). *Desempeño Profesional*. . Revista Iberoamericana de Educación.
- Peña, A. (12 de junio de 2002). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente de los Centros Educativos Privados del Distrito No. 11-02*. Recuperado el 07 de enero de 2013, de <http://www.oei.es/>
- Sacristán. (1993). *Comprender y transformar la enseñanza*. . Madrid: Morata.
- Vaillant, D. (diciembre de 2004). *Tendencias, temas, y debates. Serie Documentos No 31. Construcción de la profesión docente en América Latina*. Santiago de Chile, Chile: PREAL.
- Valdés, H. (2000). *Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. Ciudad de México, México.
- Venegas, P. (2004). *Planificación educativa, bases metodológicas para su desarrollo en el siglo XXI*. 376 p. Editorial Universidad Estatal a Distancia San José de Costa Rica.
- Viola, E., María, C., Almarza, O., Espínola, V., Cárcamo, M., & Almarza, O. (s.f.). *Manual para una escuela eficaz, manuales educativos* (1 Edición ed.). Santiago de Chile: editorial zig – zag S.A.
- Yaniz, C. (2004). Las Competencias en Currículo Universitario: Implicaciones para la formación del profesorado. *Revista de Docencia Universitaria, 4(2)*.
- Zubiría, J. (2006). *Los modelos pedagógicos. Hacia una pedagogía dialogante*. Bogota: Paidós.

PROPUESTA

ÁMBITO :	LEGAL	<input type="checkbox"/>
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	<input checked="" type="checkbox"/>
	APRENDIZAJE	<input type="checkbox"/>
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	<input type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO:		
Falta de técnicas de evaluación innovadoras por parte del docente. Tradicionalismo a la hora de realizar la evaluación.		
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:		
Desarrollar procesos de evaluación diferenciada y dinámica para implementar una evaluación innovadora dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje.		
OBJETIVO:		
Proponer estrategias que permitan un proceso de evaluación innovador y aplicado a las necesidades de los estudiantes a la hora de evaluar el desarrollo de destrezas en el nivel inicial.		

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<p>Diseñar un manual con ejemplos demostrativos de diferentes tipos y formas de evaluación.</p>	<p>Guía didáctica considerando aspectos pedagógicos que le permitan al docente comprender la importancia de la evaluación.</p> <p>trabajar en Publisher un folleto con la información necesaria en relación a la evaluación diferenciada y la aplicación de estrategias y actividades relacionadas a la temática.</p>	<p>a) Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñador • Docente <p>b) Materiales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Impresora • Copiadora • anillado 	<p>Manual terminado</p>
<p>Capacitación en cuanto a evaluación, a docentes del nivel inicial de los centros en los que se realizó la investigación.</p> <p>Temas de capacitación: evaluación, tipos de evaluación diferenciada actividades de evaluación.</p> <p>Formar grupos de trabajo para crear según las experiencia</p>	<p>Realizar capacitaciones en los establecimientos educativos, con docentes de Nivel Inicial.</p> <p>Realizar talleres aplicando los diferentes instrumentos de evaluación , con la intención de que las ideas innovadoras sean propuestas por las mismas docentes.</p> <p>Observar un video sobre como ejecutar la evaluación diferenciada</p>		<p>Registros de asistencia de los docentes</p> <p>Presentación en power point sobre actividades y estrategias sobre evaluación diferenciada a niños de preescolar</p>

<p>de los docentes diferentes formas de evaluación tomando en cuenta los diferentes ámbitos que corresponde al nivel inicial.</p>			
<p>BIBLIOGRAFÍA:</p>			
<p>Mastrangelo, Jaime. ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA DIFERENCIADA PARA PREESCOLAR, RECUPERADO DE http://www.ehowenespanol.com/estretagias-enseñanza-diferenciada-preescolar-info_549493/</p> <p>Mendoza, Sajid. RUBRICA EN PREESCOLAR (2013) recuperado de HT..... www.youtube.com/watch?v=nzvxHbOKYQY</p>			

ANEXOS