



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Estudio realizado en el centro de educación inicial No. 7 Esperanza Caputi

Olvera año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Ruiz Triviño, Galo Rafael

DIRECTOR: Merino Cabezas, Susana, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mgs.

Susana Merino Cabezas.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro de educación inicial No. 7 Esperanza Caputi Olvera año lectivo 2013-2014 realizado por Galo Rafael Ruiz Triviño, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, agosto de 2014

f) _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“ Yo Galo Rafael Ruiz Triviño declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el centro de educación inicial No. 7 Esperanza Caputi Olvera año lectivo 2013-2014 , de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Mgs. Susana Merino Cabezas director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) dela Universidad”

f. _____

Autor: Galo Rafael Ruiz Triviño
Cédula: 0913006243

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación denominado: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el centro de educación inicial No. 7 Esperanza Caputi Olvera año lectivo 2013-2014, está dedicado muy especialmente a mi Padre Celestial Dios, a mi madre santísima la Virgencita por su guía y direccionamiento, a mi querida esposa por su constante apoyo y orientación, a mis bellos hijos por la comprensión y paciencia que me tuvieron al elaborar este proyecto, a mis padres por la tolerancia y responsabilidad que sembraron en mi para ser un gran profesional y a mis hermanas por la perseverancia permanente que me transmitieron para culminar con este gran proyecto de investigación en beneficio de la comunidad educativa.

Galo Rafael Ruiz Triviño

AGRADECIMIENTO

El presente proyecto de investigación es el resultado del compromiso, perseverancia y responsabilidad puesta a nivel personal en los últimos años. Por este motivo quiero agradecer de manera muy especial a todo el personal docente y directivos de la Universidad Técnica Particular de Loja, por haber contribuido eficazmente en la construcción de conocimientos y fortalecimiento de mis competencias humanas y técnicas en todos estos años.

Agradezco a la Mgs. Lucy Andrade, Directora del proyecto de investigación por todas las recomendaciones y herramientas brindadas para desarrollar nuestro proyecto de investigación y de manera muy afectiva a la Mgs. Susana Merino Cabezas, por su orientación, motivación y confianza brindada en la asesoría, por sus comentarios en todo el proceso de elaboración del proyecto de investigación y sus acertadas correcciones y a la Directora del Centro de Educación Inicial No.7 Esperanza Caputi Olvera, Mgs. María Conforme, las docentes y los niños y niñas de Inicial por haberme permitido realizar este proyecto de investigación que ahora les presento respectivamente.

Gracias a mi familia, de manera especial a mi Papi, Mami y hermanas, por el apoyo que siempre me han brindado, a mis hijos, ya que incondicionalmente entendieron mis ausencias en espacios que eran dedicados para ellos. A mi Nayli, por haberme acompañado en esta interesante experiencia que desde un principio hasta el día de hoy sigues dándome ánimo y orientación para poder culminar con éxito esta gran aventura del aprendizaje.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	6
1.1. Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	11
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	14
1.1.2.2. Motivación.....	16
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	18
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	19
1.1.2.5. Organización institucional.....	22
1.1.2.6. Políticas educativas.....	25
1.1.3. Características del desempeño docente.....	26
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	28
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	31
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	32

1.1. 4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	33
1.2. Gestión educativa.....	35
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	35
1.2.2. Características de la gestión.....	37
1.2.3. Tipos de gestión.....	38
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	40
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	41
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	44
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	45
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	46
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	47
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	47
1.3.2. Tipos de estrategias.....	48
1.3.2.1. En la gestión legal.....	49
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	49
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	51
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	52
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	53
2.1. Diseño de investigación.....	54
2.2. Contexto.....	54
2.3. Participantes.....	55
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	55
2.4.1. Métodos.....	55
2.4.2. Técnicas.....	56

2.4.3. Instrumentos.....	58
2.5. Recursos.....	58
2.5.1. Talento Humano.....	58
2.5.2. Institucionales.....	58
2.5.3 Materiales.....	58
2.5.4. Económicos.....	59
2.6. Procedimiento.....	60
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	61
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	62
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	63
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	64
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	65
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	65
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	66
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	67
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	68
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	68
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	69

3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	69
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	69
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	70
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.....	70
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.....	71
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	72
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	73
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.....	74
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.....	75
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	76
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	76

aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	
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.....	77
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.....	78
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	79
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	80
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	81
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	82
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	83
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	84
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	85

CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES.....	90
BIBLIOGRAFIA.....	92
PROPUESTA.....	104

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

RESUMEN

La investigación presenta los ámbitos de desempeño más relevantes que viven los docentes en relación al proceso enseñanza-aprendizaje, así como las estrategias de intervención que adoptan en cada uno de los procesos educativos en los cuales se desenvuelven.

Los docentes que participaron en la investigación pertenecen al Centro de Educación Inicial Esperanza Caputi, pioneras en la educación inicial, que alberga a más de 500 estudiantes en jornadas matutina y vespertina, cuyo nivel socioeconómico es medio bajo.

A partir del uso de un enfoque mixto se pudo responder al planteamiento del problema. Este estudio hace un análisis completo cualitativa y cuantitativamente, tiene carácter exploratorio y muestra las causas y efectos de los fenómenos tratados.

Para las docentes, su formación, la calidad humana y el apoyo a su intervención profesional es lo más importante que tienen en su rol y es lo que más valoran. Su desempeño laboral están enmarcados en función de parámetros de evaluación, los mismos promueven la actualización de contenidos que permiten desarrollar competencias y habilidades en beneficio de niños.

PALABRAS CLAVES: Enseñanza-aprendizaje, Desempeño, Estrategias, Proceso educativos, niños.

ABSTRACT

The research presents the most relevant areas of performance experienced by teachers in relation to teaching-learning process (education, training, motivation, relationship, institutional organization, educational policy, professional development, management) as well as intervention strategies adopted in each one of the educational processes in which they operate.

Children who participated in the study belong to Hope Early Education Center Caputi, pioneers in the early education of the city, home to more than 500 students in morning and evening hours, which is lower middle socioeconomic status.

Effective use of a mixed approach could answer the problem statement. This study makes a comprehensive qualitative and quantitative analysis has an exploratory nature and shows the causes and effects of treaties phenomena.

For teachers, training, human quality and consistent support for professional intervention is the most important thing they have in their role and what they value most. His job performance are framed in terms of benchmarks, they constantly promote content update that develop various competencies and skills for the benefit of children.

KEYWORDS: Learning, Performance, Strategies, Processes education, Children.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja en su afán de contribuir con la educación y desarrollo del país, ha querido aportar con el presente proyecto de investigación con la finalidad de evaluar el desempeño docente de nuestro País Ecuador en el proceso enseñanza-aprendizaje por medio del análisis de ámbitos legal, planificación, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación que requieren tiempo, responsabilidad y compromiso por parte del investigador.

El Ministerio de Educación y Cultura desde el año 2006 ha venido realizando una serie de investigaciones y propuestas en cuanto al modelo de desempeño docente en el proceso enseñanza-aprendizaje en el aula, logrando grandes resultados que han aportado significativamente en los cambios profundos que tiene en este momento la educación de nuestro país.

En cuanto a los objetivos propuestos en esta investigación se han fundamentado teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión tomando en cuenta principalmente estudios que se han realizado en cuanto al tema.

Se ha determinado la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente a través de la aplicación de un instrumento aplicado a diferentes docentes del centro de educación inicial. Además se ha identificado el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñar en los diferentes ámbitos en lo que realiza su actividad y se ha analizado el desempeño docente contrastando los resultados con la autoevaluación realizado con ellos y la observación realizada en el desarrollo de las clases.

En el capítulo 1 se fundamenta los diversos contenidos de cada uno de los temas con conceptos de autores reconocidos por su trayectoria, gestión y logros conseguidos en el ámbito del proceso enseñanza-aprendizaje dentro del desempeño docente.

En el capítulo 2 se enfatiza la estructura y manera de intervenir con las docentes en el proyecto de investigación, se presentan el contexto donde se desarrolló la intervención, los actores o participantes del proceso, las técnicas e instrumentos aplicados en la experiencia, los recursos que se utilizaron para llevar a efecto la investigación como el humano, los materiales y económicos del proceso y finalmente la ejecución de las fichas de autoevaluación y observación a los actores.

En este capítulo 3 se realiza el análisis e intercambio de opiniones sobre el nivel desempeño del docente en el ámbito legal, planificación institucional, de la gestión del aprendizaje y del liderazgo y comunicación que nos presenta la tabulación de datos de la matriz en Excel y que me permitirá realizar un análisis profundo del diagnóstico de la aplicación de las 2 fichas.

En el capítulo 4 se resalta las principales conclusiones, recomendaciones y propuesta de intervención del proyecto de investigación que se prepara para socializar al centro de educación inicial con el objetivo que fortalezca las principales necesidades educativas y genere mejores aprendizajes en los niños y en los docentes.

En el capítulo 5 se realizó la búsqueda de los principales autores que fundamenten mediante su experiencia el concepto de los principales contenidos del marco teórico, se tomaron en cuenta aquellos aporte de autores desde hace 7 años mínimamente para realizar la construcción del marco conceptual

Finalmente en el capítulo 6 se presentan los medios de verificación que se entregó a las autoridades del centro educativo e instrumentos de aplicación de la experiencia.

La realización de un diagnóstico del desempeño que tienen los docentes en los ámbitos legal, de planificación, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, permitirá analizar la calidad de formación y capacitación que tienen los profesionales y el nivel de gestión para la consecución de resultados institucionales en especial la intencionalidad de impartir una educación de calidad y calidez a los niños.

Luego de analizar los indicadores en sus diversos niveles, se concluye que gran parte de los docente tiene muy claro su vocación pero no saben llevarla a la práctica, este indicador se establece porque la diferencia de puntos que hay entre la autoevaluación y el registro de observación, por tal motivo se establece fortalecer espacios de planificación pedagógica permanentes y círculos de estudios donde docentes preparen semanalmente sus contenidos curriculares y se capaciten en temas de la actualidad educativa.

El mejorar los niveles de comunicación en sus diversos niveles, el estilo de liderazgo debe ser promovido de manera igualitaria en todos los docentes, la motivación y apoyo al docente en su gestión debe ser permanente, los logros alcanzados deben ser reconocidos con incentivos que permitan interesarse día a día en los docentes.

La apertura para la realización del proyecto de investigación desde la Dirección del centro de educación infantil permitió que el personal docente sienta mucha seguridad y confianza para aceptar la propuesta, el espacio de socialización de la propuesta con todos los actores también aportó para entender de mejor manera la intencionalidad integral educativa que busca en el desempeño del docente.

Visitas de funcionarios del Ministerio de Educación en diversos horarios o en los mismos horarios que se debía cumplir la aplicación de la ficha de observación, dificultaba con la aplicación ya establecida y tocaba esperar más tiempo de lo normal como el inconveniente puntual.

Antes de la aplicación de la autoevaluación del desempeño docente se implementó un espacio de análisis y discusión de algún término o alguna pregunta que no la entendía el docente, de la misma manera la ficha de observación se explicó claramente la intencionalidad de la misma para estar claro desde los docentes y el investigador. La metodología fue participativa, explorativa y lúdica estos elementos permitieron mucha tranquilidad a las docente al momento de la aplicación de la experiencia.

La muy buena predisposición de la Directora y del personal docente me permitió tener mucha tranquilidad y confianza para la ejecución de la experiencia en los días planificados, estos aspectos permitió establecer una agradable relación entre los docentes y el investigador respectivamente.

CAPITULO I.
MARCO TEÓRICO

Tema 1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Existen varios estudios e investigaciones recientes que hacen alusión a la definición del desempeño docente, haciendo hincapié especialmente en las destrezas sociales que el profesional de hoy necesita, la eficiencia y la eficacia, las cuales les permitirían lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos.

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse.

Entonces, el desempeño docente no es otra cosa que el cumplimiento de su rol, de sus actividades, de su deber; el cual está regulado por la normativa legal vigente del país: Constitución de la República, la LOEI y su reglamento, explicas leyes que establecen las funciones a cumplir como valor de formadores de las generaciones presentes y venideras de nuestro país.

Según González y Wagenaar (2004) “La búsqueda de puntos comunes de referencia entre los distintos programas se centra en las competencias expresadas en resultados de aprendizaje para respetar la diversidad, la libertad y la autonomía de cada institución y país, así como para identificar los distintos papeles de los actores más importantes: los profesores y los estudiantes. Las competencias, objeto de los programas educativos, representan una combinación dinámica de conocimientos, comprensión, habilidades y capacidades” (párr.11).

Por tal motivo la coordinación entre actores juega un papel clave al momento de planificar estratégicamente objetivos claves para fines educativos, sus personajes principales docentes y alumnos, dispuestos a involucrarse y comprometerse en una dinámica proactiva,

lúdica y que su interrelación produzca grandes aprendizajes significativos en bien de la sociedad autónoma y democrática.

“De la misma manera, se considera necesario apostar al conocimiento integrado para enfrentar la complejidad del mismo, ya que, se reconoce que no responde más a las divisiones tradicionales entre asignaturas o las clasificaciones de los saberes; igualmente, como consecuencia natural, se apunta a la necesaria formación integral de las personas” (Cano, 2008, párr.12).

Por tal motivo la educación en la actualidad es exigida por una sociedad más compleja, que requiere de apuntes más globales, por tal motivo la es necesaria la formación integral del ser humano, más aun al referirnos a la educación docentes y alumnos, deben estar preparados para un desarrollo integro e integral en donde su acciones vaya mucho más de lo que le exige el marco legal, de esta manera aprovecharemos al máximo esas competencias integrales que mejoraran las principales necesidades que vive nuestra educación y obtener verdaderos alcances para un mejor buen vivir en la educación integral.

(Comellas, 2002) indica que todo esto, implica tanto la posesión de ciertos conocimientos como la práctica en la resolución de tareas, por lo que se dice que una persona es competente cuando es capaz de "saber, saber hacer y saber estar" mediante un conjunto de comportamientos (cognitivos, psicomotores y afectivos) que le permiten ejercer eficazmente una actividad considerada generalmente como compleja (párr. 29).

Por eso el desempeño docente es una profesión muy coherente, ya que en la practica el discurso cotidiano a los alumnos en gran medida se convierte en diversos aprendizajes bases de la formación de estos niños en los próximos años, donde se podría venir abajo si es que el responsable de estos conocimientos se equivoca y practica otra cosa de lo que promulgo, el enseñar a pescar y no entregarle el pescado listo para servir, es una de los mensajes más promovidos en las experiencias de aprendizaje, ya que prepararemos a ciudadanos con muchas ganas de construir una sociedad trabajadora y con ganas de superar las necesidades presentes en el momento.

Robalino (2007) aporta que, el desempeño docente con una visión renovada e integral puede entenderse como “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño,

implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (párr. 14).

Compartiendo con Robalino el papel del docente en una institución educativa es fundamental y transversal para la consecución de los resultados planificados a inicios del periodo escolar, en especial el cumplimiento del fortalecimiento y desarrollo de las diversas competencias que tienen las alumnas y alumnos por medio de las diversas áreas, la gestión educativa y el nivel de corresponsabilidad en todos los aspectos que demande la realidad de la institución siempre con una predisposición positiva de parte del docente.

En sintonía con esta perspectiva el desarrollo profesional se entiende como el proceso de aprendizaje de los docentes a lo largo de toda la vida profesional que integra la formación inicial, el periodo de inserción en la profesión, la formación en servicio (entendida como programas formales dirigidos), la superación permanente en el nivel local (entre pares, en los equipos docentes) y la autoformación de los profesores, todo este proceso para garantizar el desarrollo y fortalecimiento de competencias sociales, éticas y técnicas en el marco de una profesión en permanente construcción (párr. 15).

No solo para la profesión de docente tenemos que tener una buena predisposición de ser seres de aprendizaje constante, el día a día está lleno de experiencias muy significativas que alimentan nuestros aprendizajes de cualquier contexto, lo importante es siempre tener las buenas actitudes de aprovechar toda oportunidad que nos da la vida y Dios para fortalecer nuestro perfil profesional y que los principales beneficiarios sean nuestras niñas y nuestros niños en el ámbito educacional.

El profesionalismo de los docentes es considerado un factor clave para el ejercicio de la docencia. Es más, investigaciones realizadas por el LLECE, Laboratorio Latinoamericano de la Calidad de la Educación de la UNESCO/OREALC (2002), así como la Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar del Convenio Andrés Bello (2007) coinciden en anotar el valor de la formación universitaria y la superación permanente, como características de los maestros de las escuelas con resultados destacados, aún en contextos de vulnerabilidad (párr.16).

Por tanto, abordar el desarrollo profesional de los maestros con una mirada de largo alcance superando las medidas puntuales y de coyuntura representa para los países algunos desafíos como los siguientes (párr. 16):

- Posicionamiento del desarrollo profesional como un concepto estratégico para la calidad de la educación y por tanto como tema de política y no solo como “componente” de algún proyecto, en el cual los docentes son considerados “insumos” al mismo nivel que la infraestructura, los equipos o los textos escolares (párr. 17).
- Fortalecimiento de alianzas por la educación permanente de los docentes tarea que demanda un gran esfuerzo de concertación para construir mecanismos y sistemas de desarrollo profesional que articulen y den sentido al trabajo de los responsables de la formación como ministerios de educación, universidades, institutos, ONGs, actores que, en ocasiones, no sólo están separados sino incluso confrontados o en competencia (párr. 18).
- Comprensión del desarrollo profesional como un factor fundamental pero no único del desempeño, una visión que permite, por un lado, destacar la importancia de la formación permanente de los docentes, pero por otro lado colocarla en diálogo con los otros factores del desempeño como son las condiciones de trabajo, la carrera profesional, la evaluación del desempeño, etc. en el entendido que ninguno de los factores del desempeño docente mejoran significativamente su calidad si se abordan en forma aislada (párr. 19).
- Fortalecimiento del protagonismo docente en los espacios de toma de decisiones. Sin desconocer que el foco central de la profesión docente es el aprendizaje de los estudiantes, resulta básico reconocer los otros espacios en los cuales debe actuar el docente como actor fundamental, por ejemplo: en la construcción colectiva del proyecto educativo escolar, en la definición del modelo de gestión escolar, en el diseño de proyectos pedagógicos, en la definición de políticas, todo lo cual contribuye a que los docentes se apropien de las propuestas de cambio y se sientan corresponsables de sus resultados (párr. 20).
- Revalorización intelectual y social de la profesión con el propósito de contribuir a recuperar el espacio y el prestigio público de los docentes asociadas a mejores resultados, mayores compromisos con la educación, más altos niveles de preparación (párr. 21).

- En suma una revalorización que pasa por una nueva imagen de la profesión y de quienes se desempeñan como docentes que, sin perder el profundo sentido humano de su trabajo, requieren capacidades y competencias que van más allá de la voluntad y que pueden ser aseguradas por sólidos sistemas de formación y desarrollo profesional plenamente garantizados en las prioridades políticas y de financiamiento de los países (párr. 22).

Estos indicadores planteados para largo plazo en el desarrollo profesional de los docentes, fortalecen el papel que tienen dentro del proceso educativo, ya que si promueve la profesionalización como requisito mínimo con el fin de regularizar los niveles entre todos los tutores, las alianzas estratégicas de una u otra manera mejorarían las articulaciones y la consecución de resultados a corto, mediano y a largo plazo con esfuerzos conjuntos y con una sola coordinación sin miradas distintas sino bajo una sola consigna, educación para todos con calidad y calidez, considerar otros aspectos básicos para la evaluación de los profesionales docentes, observar las mínimas condiciones en ambiente de trabajo, metodología, gestión educativa y no solo centrarse en el desarrollo y cumplimiento dados por el Ministerio de Educación, participación y toma de decisiones en espacios de evaluación, análisis, construcción y toma de decisiones a los docentes fomentaría el nivel de compromiso con las necesidades que tiene la institución y disminuiría la mirada de empleado por la un funcionario público proactivo.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Según (Machesi, 2007, p.77)“Los profundos cambios que ha tenido la familia y los propios alumnos, las modificaciones en el mercado laboral, los valores sociales emergentes, y la rapidez de los cambios, todas las cuales afectan, sin duda, el ejercicio de la actividad docente. Además, las presiones sobre la enseñanza son cada vez mayores por lo que el profesor, para quien también pasan los años, se siente muchas veces abrumado, desorientado y perplejo”.

Unos de los factores que ha producido estos cambios profundos es la tecnología hoy en día que avanza con una rapidez bárbara, exigiendo a la sociedad embarcarse en el bus del boom cibernético o de tecnologías de información, estos cambios han provocado en las familias, necesidades perdidas de los valores típicos, naciendo otros tipos de antivalores, y ni que hablar el mercado laboral de promociones de equipos tecnológicos, no hay niño o

adolescente que no tenga un equipo de tecnología, estos cambios obligan al docente a actualizarse en las nuevas tecnologías de información porque no tendrían la información ni el lenguaje apropiado para referirse a sus alumnos.

Estas transformaciones según Machesi“ modifican también el rol del docente y le exige nuevas competencias profesionales: responder a la diversidad de los alumnos, ser capaz de incorporar las tecnologías de la educación a su enseñanza, estar preparado para velar por el desarrollo afectivo de los alumnos y por la convivencia escolar, favorecer su autonomía moral, ser capaz de desarrollar una educación multicultural, estar preparado para colaborar con las familias y poder trabajar en colaboración y en equipo con los compañeros”(p.77).

Estos retos que tendría que enfrentar el docente le exige en convertirse en un apoyo motivacional de los alumnos, ya que en la familia se pierde espacios de convivencias porque se vive realidades duras como la de Padres trabajando llegan tarde o llegan cansados, encuentran al nene dormido o más interesado en su nuevo juguete y/o todo el rato que estuvo despierto su compañía fue el computador, es decir la tarea de apoyo familiar para el docente para todas las familias de los alumnos será compleja atenderla pero surgirán estrategias de integración que ayuden a conseguir este gran resultado, este indicador promoverá el trabajo en equipo y la preocupación en todos los docentes, ya que la misma realidad la vivirán todos los colegas.

Hoy en día la profesión de docente se enfrenta según Machesi, “a una crisis de confianza y de identidad profesional, sentimientos que están estrechamente relacionados. La confianza es la que permite a los profesores tener seguridad en las acciones que desarrollan y enfrentarse con más fuerza a los riesgos que conlleva esta profesión” (p. 77).

Por eso es muy importante que toda profesión debe nacer del corazón, en especial la de la docencia ya que se trata de un gran reto con la población más importante de toda nación como son las niñas, niños, adolescentes, jóvenes, todos los días debe haber una motivación por conocer cómo llegan mis alumnos y ponerme el reto de poder tener una acertada convivencia entre todos para que sientan que su centro educativo es como su segundo hogar, típica palabra en los discursos de despedida.

Según Peinado y Vallejo (2005) “Los factores intrínsecos como la comunicación, la motivación, liderazgo, toma de decisiones y las relaciones interpersonales de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros de la misma y la forma del

ambiente, en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente la organización, sino sobre las percepciones que los miembros tengan (p. 5).

También estamos claros que los entornos de convivencias de los clientes internos como son los docentes, personal administrativo y conserjería tienen que ser muy importantes para las autoridades como son los clientes externos, no es porque son más importantes porque pagan las pensiones mensuales, que pasaría si no tuviéramos a los clientes internos, ¿Quién atendería a los clientes externos?, los elementos planteados por Peinado y Vallejo son ejes transversales en el proceso de convivencia y organización grupal, incluir en la planificación anual actividades que fortalezcan permanentemente estos aspectos mejoraría estas necesidades que surgen de manera silenciosa.

Según Esteve (2003), comenta: "... la mayoría de los adultos del presente fuimos educados en un sistema educativo selectivo, basado en la pedagogía de la exclusión, en el que encontrábamos natural una estructura piramidal de la que se iba excluyendo a los niños conforme se avanzaba en los niveles educativos del sistema"(p.10).

Las normativas de escuela tradicional se basaba en que el centro de atención primordial era el docente, ya que en él recaía la responsabilidad de la enseñanza y de la toma de decisiones, el papel del alumno era pasivo, de receptor de información y mas no se le permitía su opinión, todos estos aspectos quedaron en el olvido y con la frase "prohibido olvidar".

Por todos estos antecedentes la educación de hoy debe brindarse en una escuela inclusiva, partiendo de entender a la inclusión de una manera amplia, "... significa que los centros educativos se comprometan a realizar un análisis crítico sobre lo que se puede hacer para mejorar el aprendizaje y la participación de todo el alumnado en la escuela y en su localidad (Booth y Ainscow, 2002, p. 10).

En base a la necesidad educativa, la actual educación busca promover la inclusión desde todo punto de vista, la exclusión o selección de alumnos o bajo estas reglas vamos a trabajar, son frases que han quedado en el pasado, se busca ahora la aplicación de una metodología donde la importancia se la damos a todos los alumnos y de manera horizontal y cada uno tiene la potestad de dar su criterio personal.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación al docente

En la actualidad la formación del docente es débil y desactualizada, no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional, lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente (Ministerio de Educación, 2006, p.120).

Los procesos de formación son planificados como un espacio de evaluación, análisis, construcción y aprendizajes de las mallas curriculares de educación, aplicando una metodología participativa y lúdica, como necesidad de actualizar los contenidos pedagógicos permanentemente en los docentes es tan prioritario como la matriculación de los alumnos en el siguiente periodo escolar, la desactualización del entorno y de herramientas hace que los profesionales sientan que su carrera es un rutina de días y de horas sin objetivos a cortos, medianos y largo plazo

Con los nuevos sistemas de evaluación permanentes se han ido descubriendo el verdadero nivel cognitivo que tienen los docentes en la actualidad, la falta de capacitación y actualización en temas de educación del siglo 21 evidencia paupérrimos niveles de conocimientos en cuanto a temática de su desarrollo profesional educacional, dichas necesidades son canalizadas de a poco por los actuales programas que tiene el Ministerio de Educación en la actualidad, lo que pretende que a partir de concursos de mérito y oposición el docente gane su puesto y una apropiada remuneración en base a su nivel de conocimiento y sea un aporte fundamental para el desarrollo y consecución de aprendizajes de los alumnos y las alumnas.

Se requiere de una “formación inicial donde logren los futuros profesores apropiarse del capítulo cultural de su grupo y certificar su saber profesional, que deberá caracterizarse por sólidos conocimientos disciplinarios, didácticos y pedagógicos (Matus, 2012, p.122)

La preparación en la educación superior del docente debe ser asumida por el mismo con un alto nivel de compromiso para ir reconociendo el objetivo de cada uno de los contenidos que se les imparte, ya que de esta base cognitiva de estudios superiores dependerá los resultados que consiga al encontrarse frente a un grupo de niños y tener claro que lineamientos educaciones puntuales desea conseguir en el año escolar.

La importancia que debemos dar a la relación educativa y científica tienen objetivos comunes desde la óptica que se le quiera analizar, imposible que cada una trabaje de manera independiente, ya que las personas se preparan tanto tiempo en la universidad para ser grandes profesionales y poder aportar a la ciencia con verdaderos proyectos de investigación que contribuyan a mejorar la calidad de educación por el bien de la sociedad y de la nación.

Debemos considerar que se está desarrollando una reestructuración progresiva y general de los procesos formales de formación permanente, desde la óptica neoliberal, y en este sentido es necesario protagonizar estos cambios como docentes latinoamericanos para re-conceptualizarlos desde las propias necesidades y las características socioeconómicas y culturales del contexto. (García, 2005, p.3).

Es muy necesaria la reingeniería en los procesos de formación ya que contribuye a dar claridad a los objetivos macro que tiene el área de educación a los docentes y al personal administrativo y de servicio, ya que todos contribuyen a la consecución de los resultados planificados. Cambiar la óptica de centralismo de la educación en unos cuantos a la época de la democratización de la educación donde todos los actores somos importantes y aportamos desde cada realidad hacia una educación inclusiva, igualitaria, justa, democrática y divertida.

Para Tello (2006) en este sentido la formación continua obtiene significados diversos, ya que es posible proponer opciones alternativas y contradictorias entre sí: no es lo mismo plantear un “curso de capacitación” que proyectos de trabajo en la perspectiva del currículo operativo, procesos de investigación-acción, de intercambio de experiencias, capacitación Inter-universitaria, etc (p. 4).

Comprender que la cultura actual está signada a la inmediatez y la producción de resultados, que deja poco espacio para el proceso, el análisis de situaciones en contexto y reflexión. Será otro desafío: “aminorar la marcha”(Tello,2006, p.4).

En la actualidad los procesos de formación inicial tienen que incluirse en la planificación operativa anual y en el proyecto educativo institucional de todo centro educativo con tiempos a cumplirse, rubros para materiales, alimentación y copias de manuales, se deberá dar la importancia y cumplimiento a este indicador porque forma parte de los grandes objetivos macro del Ministerio de Educación, además deberá ser compromiso de cada docente

cumplir con el proyecto de investigación después de cada capacitación, con el fin de poder tener planificado estrategias para las diversas necesidades que tienen con sus alumnos.

1.1.2.2. Motivación

“Afirmar que la eficacia del aprendizaje en el salón de clase requiere procesos de aprendizaje activo que envuelvan a los estudiantes, en un contexto interactivo que establezca un tono positivo y motivador, en el cual los profesores preparen apropiadamente las clases, aleccionen con claridad y entusiasmo, y procuren mejorar continuamente” (Austery Wylie, 2006, párr. 11).

El aprendizaje debe ser visto por los docentes como algo que nace en el estudiante siempre y cuando sienta desde quien se lo trasmite ese perfil necesario como una metodología que respete la experiencia del otro o de la otra, que el contexto sea agradable y sea un espacio de diálogo y de construcción, mas no de oposición, la facilitación del docente como un mediador motivador donde se evidencia la preparación del tema y promueva el debate positivo en los alumnos para que desde ellos se construyan los nuevos conceptos del tema.

Debe ser considerada tanto al inicio como en el desarrollo de los cursos, la falta de consideración de la motivación intrínseca sostenida puede convertirse en un obstáculo para el buen desarrollo de la acción didáctica, es imprescindible motivar a quien quiere aprender (Miguez, 2006, p.1).

La motivación es la primera sensación en ser percibida por los alumnos y las alumnas desde el primer día de clase, esa primera acción permitirá iniciar con un verdadero proceso de educación enseñanza aprendizaje durante todo el año escolar, la ausencia de la misma puede producir verdaderos conflictos o barreras en los estudiantes que no permitiría la consecución de los resultados planificados desde el inicio del periodo escolar. Por todos estos aspectos desde la mirada y percepción desde el docente la educación o el arte de enseñar debe ser visto como la oportunidad de contribuir con la sociedad construyendo verdaderos ciudadanos preparados para enfrentar una sociedad cada vez más injusta y que valora el nivel cognitivo de las personas, por eso aprender algo debe ser hermoso, porque quien me lo enseñó lo hizo con ese sentimiento.

Es clave la energía que trasmite el docente, su vestimenta, su rostro, su postura frente al grupo de alumnos, lo que va generando día a día el docente a sus alumnos será los posibles resultados que se obtengan al concluir el periodo escolar, es primordial que toda persona que elija esta profesión tenga bien claro que es para la formación.

“El comportamiento participativo, de apoyo y entusiasta de los docentes y su contribución para la creación de un ambiente de aprendizaje activo pueden promover la motivación intrínseca de los estudiantes y contribuir para que ellos satisfagan sus necesidades de estima y de auto-realización” (Wu y Young, 2005, Párr. 14).

Ratificando el párrafo de los investigadores Wu y Young, el docente es el referente principal de todos los estudiantes y de los padres y madres de familia en el salón de clases, el motivador e impulsor de verdaderos contextos acordes para la formación de los docentes, y el que podría dirigir hacia la consecución de excelentes resultados a sus alumnos solo manteniendo un comportamiento proactivo.

Es lo que induce a una persona a realizar algo, en caso de la enseñanza nos referimos a la estimulación de la voluntad de aprender (Mora, 2007, p.1).

Indudablemente la motivación es esa energía interna en toda persona que nos direcciona a la consecución con seguridad de nuestros objetivos y metas, en caso de la enseñanza los docentes deben sentir que la información que prepara diariamente para las niñas y los niños contribuirá a la construcción de ciudadanos intelectuales con altos niveles de conocimientos y preparados para beneficiar a nuestra Patria localmente y en el exterior, con esa mirada la docencia se convertirá en ese arte profesional de prepararse conscientemente para asumir un reto integral para el beneficio de la comunidad estudiantil.

Es clave mencionar que la confianza y la motivación son estrategias ocultas, que si no se las sabe usar adecuadamente puede ocasionar resultados positivos o negativos, en especial en la educación donde diariamente los alumnos observan referentes a sus docentes, donde ellos deberán tener el panorama muy claro para dirigir estratégicamente estos aspectos

“La confiabilidad es la percepción sostenida de que la otra persona es digna de confianza. No es un juicio instantáneo, antes algo que se desarrolla luego que las personas han recabado evidencias empíricas válidas sobre la conducta de los demás” (Yañez et al. 2005, párr.18).

La confianza es un sentimiento tan hermoso que la persona se lo gana en la experiencias del día a día, es falso cumplirlo de manera verbal, los otros deben sentirlo en el corazón cuando uno se lo está promoviendo, los docentes tienen esa gran responsabilidad de cuidar su accionar y su discurso en el día a día, porque al final ese grupo de personas a su cargo llevara huellas a otro contexto.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

“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” (Cámere, 2009, párr.20).

Es importante que el docente cumpla con diferentes objetivos desde el inicio del periodo escolar hasta la finalización, uno de los más relevantes es cumplir con los lineamientos institucionales y por otro lado construir las normas de convivencia del salón de clases conjuntamente con los alumnos.

“Algo que propicia el mutuo aprendizaje más significativo es la apertura del profesor para contar en clase cosas personales”(Moya, 2010, p. 4). Indudablemente el primer día de clases es la apertura y el inicio de una nueva experiencia integral educativa para todos los actores sociales de la institución educativa como son las niñas, niños, adolescentes, padres, docentes, directivos, etc. Este primer paso que da el docente será el puntapié inicial que marcara un buen proceso educativo, si su apertura es compartir vivencias personales, esto fortalecerá la integración entre él y el grupo.

Se busca, a través de la capacitación y actualización del profesorado, que los jóvenes construyan su propio conocimiento, que aprendan a aprender.

El encuentro docente-estudiante promoverá grandes aprendizajes interlocutorios, la motivación, la coherencia, el respeto, la revalorización, la retroalimentación que se fomenten entre ambos permitirá crear un verdadero entorno agradable que permitirá conseguir las metas planificadas. La forma como se prepara el maestro permitirá al alumno reaprender la importancia de estudiar y de trabajar un contenido verdaderamente antes de presentarlo o de presentarse a un prueba, esto permitirá conseguir jóvenes docentes con metodologías actualizadas y con muchas ganas de enseñar a otros jóvenes con las mismas ganas y motivación que le impartía su docente.

El encuentro entre el docente con su nuevo grupo de alumno siempre será un hecho trascendental y de mucho nerviosismo, porque se trata de conocer a su nuevo profesor y de perfil de comportamiento, por tal motivo este primer espacio se deberá fomentar claramente las normas de disciplina como base para llevarse bien en todo el periodo escolar.

El manejo del poder ejercido a modo de dominación crea situaciones educativas que facilitan poco el aprendizaje de los alumnos (Sánchez, 2005, p.27). La situación de ejercer el poder mediante un perfil autoritario de parte del docente, le disminuirá imagen ante el grupo de estudiantes, ya que esta estrategia de los años 60 y 70 perdió su argumentación técnica, de tal manera la que predomina es la comunicacional, democrática y participativa.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Los dos factores fundamentales que influyen en los logros académicos de los niños y niñas son el nivel educativo de los padres y madres y la calidad del trabajo cooperativo entre familia y escuela (Nordahl, 2006, p.2).

Resaltar la importancia de los primeros maestros que tuvimos desde el momento que somos concebido como fueron y son nuestros padres, es ratificar que lo que percibimos en casa en cuanto al nivel y actividades académicas es lo que nos va alimentando y creando una base de aprendizajes intelectuales que servirán para cohesionarlos con los adquiridos en la escuela y genera diversos resultados que nos presentaran ante una sociedad que evalúe y califique, además de la promoción de los valores familiares desde la mirada práctica nos convierte en un individuo construidos en base a la enseñanza de nuestros padres en casa.

El primer encuentro que tiene él bebé es con sus padres, el primer entorno en donde empieza a descubrir colores y formas es su casa, por tal motivo los responsables de darles las primeras enseñanzas son sus progenitores, de esta primera experiencia se establece la primera base de aprendizajes significativos.

Si bien la familia es el primer mundo social del niño y la niña en sus primeros años de vida, actualmente la familia ya no desempeña el rol socializador totalizante que le correspondió en otras épocas. Hoy en día otros agentes sociales han asumido muchas de las funciones que antes correspondían a la familia. Uno de estos agentes es la escuela (Villarreal y Sánchez, 2002, párr.16)

En la actualidad vivimos una reforma total de una sociedad muy diferente a las que vivieron nuestros abuelitos, padres, etc. Ya la responsabilidad económica no recae solo en el padre sino también en la madre, por tal motivo los hijos mayores tienen que responsabilizarse en algunos casos que no haya la ayuda de la abuelita, de cuidar a sus hermanitos y asumir el papel de adulto hasta la llegada de uno de los dos al hogar. Ya no se podrá pasar la cantidad de tiempo con los hijos, pero si se puede entregar calidad de tiempo a nuestros hijos, la escuela notablemente juega un papel clave en la formación de valores básicos en nuestros hijos, pero hay que estar atento con la calidad de docentes que tienen nuestros hijos, que no tienen el perfil necesario para grande responsabilidad

Si todos los padres en una clase apoyaran y estimularan a sus hijos e hijas igualmente, esto reduciría la diversidad en el rendimiento académico en un 30% (Desformes, 2005, p.5).

El apoyo que los padres y madres de familia deberían dar a sus hijos e hijas no es solo en el primer día de clases, sino de manera permanente, en donde el seguimiento y análisis de la evolución del niño sea minuciosamente, esto permitirá motivar y fortalecer las principales competencias que tiene el alumno y poder vencer los diversos obstáculos que tengan durante el proceso de enseñanza escolar. La motivación desde casa es una gran fortaleza que ayudaría a promover la seguridad y confianza en el niño o niña ya que a la hora de enfrentar grandes fracasos tendrán una gran autoestima para poder manejarla de tal manera que no afecte su personalidad ni rendimiento escolar. (Garreta,2007).

Aunque se considere clave, como indica el hecho de que frecuentemente se cree necesario establecer un nuevo contrato entre familias y escuela para reconducir una situación desequilibrada en la que la escuela debe potenciar la implicación, los docentes mantener su derecho a ejercer libremente y los progenitores a defender sus intereses y los de sus hijos. (p.137).

Es muy necesaria el reencuentro entre la escuela y la familia, ya que esto permitiría la integración de grandes actores sociales que cuya objetivo en común es velar por la formación e integralidad del niño y la niña, cada uno de ellos aporta desde sus contextos concretos grandes experiencias significativas para el niño y la niña, lo que le permitirá formarse de manera adecuada en sus dos hogares, la escuela por la mañana y la familia por la tarde, en presencia de padres de familia y docentes que se convertirán en verdaderos referentes de los niños y niñas a la hora de fomentar aprendizajes valiosos para su respectivo desarrollo.

Ha llegado, creo, el momento de la escuela-red y los proyectos educativos, momento en el que el centro de enseñanza como tal pasaría a ser nada más y nada menos que eso, el centro, el nodo central, el centro movilizador, en vez del perímetro o el recinto exclusivo, de proyectos más ambiciosos articulados en redes más amplias, más laxas, más horizontales y menos jerárquicas, de geometría variable en vez de rígida predeterminedada (Fernández, 2007, p. 22).

La implementación de proyectos educativos en los centros educativos y la implementación de redes de escuelas escolares, permitirán por un lado el desarrollo integral, social, comunitario del niño y niña y por otro lado el repensar en una sola mirada educativa social integradora en donde se plantee diversos objetivos generales educativos trabajados y planificados por todas las escuelas, en donde el alumno sea el único beneficiario y se puedan fortalecer las diversas destrezas y capacidades que servirán para formar para enfrentar grandes retos en la sociedad.

Las ilusiones y los miedos, se ven reflejados en las expectativas educativas que elaboran en destino, especialmente en lo referente a la confianza que depositan en la educación (Terren y Carrasco, 2007, p.140).

Las metas, sueños y temores que tienen los alumnos y alumnas en la etapa escolar forma parte de su proceso enseñanza aprendizaje, estos deben ser canalizados en los diversos espacios de su formación de manera atenta y con opciones o alternativas prácticas que le permitan al niño o niñas aprender de la experiencia y continuar con su apropiado desarrollo integral respectivamente. Unas de las principales y típicas fobias que van obteniendo los alumnos y alumnas con el pasar del tiempo en su proceso de formación es a los docentes del área de matemática por lo general, ya que presentan posturas muy frías y rectas que generan en el estudiante grandes sensaciones de incomodidad y que no permiten la fluidez y apertura en la obtención de resultados académicos, estos miedos se los debe canalizar por medio del departamento psicológico de la escuela y el fortalecimiento en la familia como apoyo permanente.

Es muy compleja analizar la relación familia-escuela en la actualidad por el cambio de época que estamos viviendo como sociedad y País, por un lado la transformación de las familias en la educación de sus hijos y por otro lado el papel que tiene la escuela es ser corresponsable de la formación de los niños que llegan, la estrategia de unificar esfuerzos de estos dos actores es la gran tarea que hasta la fecha se la planifica, ya en ciertos escuelas se ha empezado a implementar estrategias de trabajo con familias, pero todo depende de la apertura de ambos actores para conseguir los resultados planificados.

1.1.2.5. Organización institucional

La mejora de las experiencias escolares de los alumnos requiere de modo ineludible contar con los docentes, pero una política que apueste en forma excluyente a su formación y actualización constituye una respuesta simplificadora que evade la compleja trama histórica que desde hace más de un siglo configura los sistemas educativos (Birgin, 2006, párr. 8).

Evidentemente la transformación educativa mejora cuando desde las instancias superiores ven necesario la necesidad de hacerlo, la educación es como el agua siempre necesario evaluarla, analizarla y mejorarla para ver mejores resultados, la formación integral de los docentes y de los niños y niñas es tan necesaria como la de preparar con estándares de calidad las estructuras e instalaciones de las escuelas, por eso la elaboración e implementación de inmediato de políticas públicas incluyentes a favor de la educación es fundamental para borrar la triste historia neoliberal que maltrataron a nuestros niños y docentes.

Definitivamente un buen proceso de trabajo se lo construye en base a una planificación concreta donde el aporte de cada personas construye las estrategias apropiadas para poder llegar al cumplimiento de grandes resultados a corto, mediano y largo plazo, de esta estructura se basa el trabajo de grandes equipos técnicos y operativos, en donde la evaluación permanente es una estrategia cotidiana que permite entender diariamente las necesidades que se deben modificar con una mirada propositiva y abierta.

La organización ha de ser coherente con la filosofía educativa que predomine en la escuela de aquí que la coherencia entre objetivos y desarrollo o procedimientos de actuación sea imprescindible si no se quiere caer en la improvisación o en la práctica incompetente (Commons, 2007, p.1).

La filosofía y lineamientos estructurales del centro educativo será el punto de partida para poder iniciar con un proceso eficiente de organización interna como externa, tener claridad en la misión, visión, valores institucionales, código de convivencia, permite seguir un norte necesario e importante para que los cambios o transformación que ocurran en la organización no afecte de ninguna manera la filosofía institucional, ni genere resultados negativos que perjudiquen la integridad e imagen de la institución.

Las estrategias permiten ver muy viable y accequible aspectos que observados de mirada básica se hacer complejo de su cumplimiento, en las mismas cuentan mucho la participación de todos las y los integrantes como piezas o rompecabezas fundamentales para lograr el resultado común.

Lo que está en nuestras manos dentro de una institución es mejorar la enseñanza y la organización para favorecer mejores resultados. Nada más, y nada menos (Botte, 2007, p. 23).

La vocación del docente es de brindar y promover el arte de enseñar y aprender a sus alumnos de manera intencional, clara y objetiva con el fin de ir desarrollando en los estudiantes diversas capacidades integrales que permitan alcanzar el nivel óptimo intelectual, la organización institucional también juega una papel fundamental ya que brinda a clientes internos y externos esa seguridad y comodidad de poder desarrollar cada una de las competencias que poseen. Brindar una enseñanza de calidad y calidez formara a la comunidad educativa con una conciencia crítica de cómo mejorar intelectualmente nuestra sociedad de manera organizada y responsable.

El poder involucrar a las personas en la cultura de la planificación como estrategia para su vida personal y laboral, es muy complejo, ya que se está acostumbrado a actuar en base a lo cotidiano, a lo rápido, a lo improvisado, el poder involucrarlos en espacios de construcción, de ponerse de acuerdo, de análisis, y de establecer una sola postura y perfiles para el alcance de lo planificado, es una estrategia del día a día que con el pasar del tiempo se vuelve parte de uno y si no se lo hace le hace falta.

Becerra (2006) asumir que los significados del clima escolar, están condicionados fundamentalmente por la percepción que poseen los docentes respecto a la calidad de sus relaciones entre pares (p. 386).

El entorno donde se desarrolla los aprendizajes significativos de interlocución entre el docente y el alumno debe de estar integrado por diversos valores claves para una buena convivencia como el respeto, la solidaridad, la comunicación, el cariño hacia la construcción de una educación de calidad, esta generación de valores permitirá que los pares con el docente trabajan dentro de un eje transversal claro y preciso para la generación de aprendizajes concretos.

Los equipos de trabajo que cuentan las instituciones educativas deben de tener perfiles mínimos técnicos para afrontar las diversas necesidades que demanda la sociedad y el contexto sociocultural, por tal motivo es necesario el cumplimiento de estas normativas para poder tener un equipo de profesionales con miradas técnicas y que permitan fortalecer estas necesidades en oportunidades.

El clima escolar está constituido por elementos institucionales tales como el nivel organizacional y el orden, la claridad de normas, metas y funciones y los procesos comunicativos (Duarte, 2005, p. 394).

El cumplimiento de los aspectos y normativas institucionales por parte del docente y los alumnos pasa primero por interiorizar el correcto significado de cada una de las variables a cumplirse, la organización externa e interna, el orden como aspecto general, este concientización permitirá generar en el docente y en el alumnos un nivel de compromiso y responsabilidad por valorar, cuidar y aportar la misión y visión que tiene la escuela intencionado en otros actores también la corresponsabilidad.

Comparto que esta estrategia integral busca el cumplimiento de indicadores claves para promover por un lado el fortalecimiento grupal y personal del equipo técnico y las normativas técnicas de la institución educativa.

1.1.2.6. Políticas educativas.

“En su clásico estilo lapidario, Paz (1994) dijo que Hispanoamérica no tuvo un siglo XVIII con intelectuales como Kant, Voltaire, Diderot y Hume, que cuestionaron las creencias religiosas y las ideas políticas con base en el conocimiento y la razón” (párr.44).

Con este aporte de estos científicos de la educación, la misma logro un resurgimiento valorable cambiando paradigmas tradicionales que no aportaban a la construcción y fortalecimiento de una calidad de educación para nuestros alumnos y alumnas de Hispanoamérica.

Cuando se tienen en cuenta estos factores socioeconómicos, el rendimiento educativo de los adolescentes de los centros públicos es mejor al resto (Calero y Escardíbul, 2007, p. 3).

El reconocer los contextos sociales que vive el estudiante dentro y fuera de la institución educativa, es integrarse en diversas realidades y comprender su estilo de vida, de pensar, de actuar, de expresarse, etc., el conocer variedades de información sobre el alumno nos permitirá entender su plan de vida y qué planes tiene en los mismos.

La educación debe ser considerada como atención prioritaria para todos los gobernantes del mundo, porque se trata de la población o el talento humano que estamos formando sin importar la inversión, de los próximos jefes de estado.

La exclusión educativa es por tanto un fenómeno de gran magnitud que amerita una revisión profunda de los factores que generan exclusión, internos y externos a los sistemas educativos, y el desarrollo de políticas integrales que los aborden de forma integral (Blanco, 2008, p.10).

Concluyentemente los actuales programas de educación y sociales del estado ecuatoriano promueven la inclusión integral para todo tipo de persona, en especial en personas con algún tipo de discapacidad, especialmente al tratarse de la inclusión escolar, ese aspecto permite que tener una comunidad de alumnos integrados y que el respeto entre ellos sea el eje integrador para conseguir los resultados esperados.

Definitivamente la carencia de políticas educativas en los países es muy latente y ausente, desde ese punto de vista se tiene muy descuidada a la educación, por tal motivo los grupos se sienten desorientados al querer tratar de buscar una salida a una necesidad que no tiene o se desconoce soporte legal.

La calidad de la educación es crucial porque influye de forma determinante en los resultados de aprendizaje y en los niveles de asistencia y finalización de estudios por lo que finalmente la calidad afecta la universalización de la educación (OREALC y UNESCO, 2007, p.11).

Desarrollar verdaderos procesos de enseñanza de calidad en los estudiantes mejorara notablemente los resultados alcanzados para la institución y para el País, la consecución de la terminación de los niveles de estudios promoverá en el estudiante el compromiso y responsabilidad de continuar consiguiendo más éxitos en sus estudios, esto mejorara su nivel intelectual y aportara a la sociedad con grandes investigaciones educativas.

“Signo interesante y alentador” de la profesionalización de esta actividad. Muchas de estas redes trabajan a partir de foros de trabajo, talleres de investigación, seminarios, intercambio de información y comunicaciones, en ocasiones de carácter virtual gracias a internet, lo que facilita la relación entre académicos de distintas instituciones, regiones e incluso países (Weiss, 2003, párr.54).

Las estrategias elaboradas y promovidas por el gobierno permiten llegar a la construcción y análisis de las políticas educativas de calidad, estos espacios históricos permitirán fortalecer cada vez más las redes operativas de trabajo de docentes y personal administrativo que busca de una y/o otra manera la democratización de políticas educativas para Latinoamérica

1.1.3. Características del desempeño docente.

Una escuela en la que haya preocupación por parte de toda la comunidad, pero fundamentalmente de los docentes, por seguir aprendiendo y mejorando, es también la escuela donde los alumnos aprenden más. (Aguerrondo, 2007, p 40).

Toda comunidad y familia que está atenta al desarrollo integral educativo del estudiante, generara un mayor impacto de corresponsabilidad, ya que será vigilante del cumplimiento y calidad de educación que se imparte en los salones de clases y más aun de la metodología que realiza el maestro al momento de sus clases didácticas.

Es importante recordar, que nuestros clientes externos demandan y exigen resultados a corto, mediano y largo plazo, por tal motivo las autoridades ministeriales han considerado importante incluir dentro del proceso de evaluación anual, el aporte y comentarios del alumno e incluirlo dentro de la calificación general de desempeño del docente.

(Calvo, 2008) una estrategia centralizada que se proponga lograr un cuerpo de docente profesionales requiere una serie de condiciones, pero como mínimo debe ser una acción deliberada, integral y persistente (p. 85).

Las estrategias elaboradas para promover políticas educativas de calidad, requiere de la implementación de aspectos y condiciones en las escuelas puntuales y reales para los docentes, alumnos y familia general.

Se le debe propiciar al alumnado las herramientas necesarias para la toma de decisiones reflexiva para que pueda decidir acertadamente, más aun estos procesos de desempeño del docente en donde se debe considerar aspectos generales, más no únicamente de algo específico.

Como señala Ángel Pérez Gómez en su artículo La reforma necesaria (Gimeno, 2006), en un espacio "...de vivencia de la cultura no un espacio de transmisión academicista de la cultura..." (p.11).

Los espacios en donde se desenvuelve el docente y presenta día a día su desempeño y perfil al alumnado, se deben dar bajo las características normales de nuestro entorno como tal, no podemos transmitirle al alumno aspectos que no pertenecen a la realidad y luego sino se logró lo esperado el culpable es el docente o su mal desempeño.

"Donde cohabitan democracia y totalitarismo, lo global y lo local, individualismo y cultura de masas, racionalismo y fanatismo y tecnología y humanismo (Benavente, 2006, p.12).

Estas características no aportan al nuevo modelo de construcción del desempeño del docente, lo individual sentido de competencia, debe ser absuelto por el cooperativismo que resulto un trabajo en equipo eficaz y eficiente a la hora de implementar nuevos sistemas pedagógicos de acuerdo a la realidad.

Benavente (2006) define para los profesores en un doble registro:

1. De ciudadanía: persona creíble, mediador intercultural, animador de una comunidad, garante de la ley, organizador de la vida democrática e intelectual.
2. De construcción de competencias: organizador de una pedagogía constructivista, garante del sentido de los saberes, creador de situaciones de aprendizaje, gestor de la heterogeneidad, regulador de procesos y precursor de la formación, de la práctica reflexiva e implicación crítica, no sólo se requiere que los profesionales sepan hacer, se requiere más bien que sepan actuar y que quieran hacerlo, siendo capaces de movilizar saberes, considerando la realidad y las necesidades específicas, ubicados en tiempo y espacio (Zabalza ,2003, p.13).

Estos aspectos conducen hacia el nuevo modelo integrador de desempeño que se busca fomentar en el docente del siglo XXI, donde en cada perfil este inmerso un valor moral que trasmite al alumno que a pesar de los grandes conocimientos que uno tenga, nunca se debe perder la calidad humana bajo ninguna circunstancia.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Asumir esta situación requiere superar esquemas de fragmentación de la política educativa, que aísla la formación de otros aspectos de la reforma educativa, de otras áreas críticas del desempeño docente tales como los salarios y de las condiciones de trabajo (Torres, 1999, párr.27).

Cuando la profesión del docente está muy clara en los caminos que tiene que recorrer y superar, uno de estos es el cumplimiento de las normas técnicas de las políticas educativas, situaciones que limitan el cumplimiento de otros indicadores de gestión y cumplimiento, esto repercute de manera indirecta en el aspecto económico y el contexto laboral.

Bello (2007) coinciden en anotar el valor de la formación universitaria y la superación permanente, como características de los maestros de las escuelas con resultados destacados, aún en contextos de vulnerabilidad (p. 3).

El compromiso que toda persona y en especial quienes sienten la vocación de enseñar, inevitablemente deben concluir todas las etapas o fases de estudios como manda la ley, en especial la atención en el desarrollo de la educación superior que será la base filosófica y metodológica de su primeras experiencias laborales con estudiantes, acompañado necesariamente de permanentes capacitaciones de contenidos de actualización en especial reforma a la ley de educación y código de la niñez y la adolescencia, estos bagajes cognitivos aportaran al docente grandes aprendizajes que servirán para garantizar una educación de calidad a los estudiantes.

Se incentiva, o se induce a los profesores formadores para que eleven sus credenciales profesionales, realicen pos títulos, especializaciones universitarias, carreras de posgrado a través de diversas estrategias de apoyo, financiamiento, programas, concursos, del otorgamiento de becas o pasantías de estudio y actualización (Lea, 2007, p.1).

La presentación e innovación de nuevos programas de capacitación para el mejoramiento y calidad de profesionalización del docente son aspectos que debe motivar e incentivar al maestro ya que por medio de esta profundización de nuevos contenidos tendrá la oportunidad de participar en los concursos de méritos y oposición para mejores puestos en el Ministerio y mejores remuneraciones, es decir en la actualidad existen variedad de beneficios como seminarios, becas para maestrías, etc. para todos los maestros de nuestro País lo que garantiza una educación digna y eficiente para nuestros niños, niñas, adolescentes y jóvenes de nuestra Patria.

Cuando el Ministerio crea y presenta nuevas políticas y reformas educativas, para todo el personal docente y administrativa del País es una incertidumbre o interrogante, primero en la estabilidad laboral, se mantendrán en sus puestos normalmente o existe el riesgo de movilidad, otro aspecto es si existirá reducción de salario o la aplicación de nuevas condiciones en el aspecto del perfil curricular, etc.

(Esteve, 2006) por ello es que debemos repensar el currículum de la formación para seleccionar aquellos saberes y perspectivas que pueden ayudar a comprender e intervenir en los sistemas escolares contemporáneos (p. 20).

Los programas de educación para escuelas, colegios y universidades tienen en la actualidad características importantes como en el desarrollo integral e intelectual de la persona,

elaboración de proyectos educativos comunitarios, la educación de pares, uso de las tecnologías de información, etc., estos aspectos importantes incluidos en la actual reforma educativa le ha dado un cambio profundo a los objetivos educacionales tradicionales por nuevos cambios que lo que buscan que todos se incluyan por el cambio de una educación de calidad y calidez en los alumnos, alumnas y docentes.

Al implementar nuevas políticas y normas educativas, al inicio para todos los docentes se le complica su cumplimiento, puesto que la forma como han venido laborando ha sido muy distinta a la nueva presentada, un aspecto es la disciplina y aplicación de la malla curricular, temas condicionante para la evaluación del docente.

Abordar el desarrollo profesional de los maestros con una mirada de largo alcance superando las medidas puntuales y de coyuntura representa para los países algunos desafíos: Posicionamiento del desarrollo profesional como un concepto estratégico para la calidad de la educación, Fortalecimiento de alianzas por la educación permanente de los docentes (Valdés, 2007, p.3).

El desarrollo profesional del docente no concluye con la terminación de los estudios universitarios, es más recién empieza con los nuevos retos y exigencias que demanda las nuevas políticas y normas técnicas de educación, la mirada que tiene planificado el Ministerio es la permanente capacitación online o presencial que demande al docente la preparación y actualización de contenidos para mejorar la intervención pedagógica y calidad de educación de las alumnas y los alumnos de nuestro País.

Muchos son los comentarios que se han venido dando porque existen docentes que tiene una gran hoja de vida y amplia experiencia en la temática, pero al relacionar con el aspecto teórico resulta que están por empezar el nivel superior, o se compara que maestro que implementa dinámicas de trabajo grupales es mal docente y solo el que manda hacer planas y miles de operaciones aritméticas es buen maestro, son paradigmas que en la educación de hoy quedan muy pobre de argumentación.

Kinsey (2007) “sólo la enseñanza en clase influye más sobre el aprendizaje que el liderazgo educativo” (p. 32).

El Ministerio de Educación es el único ente en la actualidad de garantizar el cumplimiento de las políticas públicas educativas, por tal motivo el implementar un proceso de evaluación de concurso de mérito y oposición a los maestros ha elevado el compromiso y el interés de mejorar su nivel de capacitación y de formación, por tal motivo ahora se cumple un buen proceso para obtener un título de profesión de manera eficaz y eficiente.

1.1.4.1. Desarrollo profesional

Se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hace (McKinsey, 2007, p.19)

El desarrollo integral y la información intelectual de los estudiantes depende de muchos factores como lo manifiesta (McKinsey), no solo debemos focalizar nuestra atención permanente en la responsabilidad que tiene el docente como tradicionalmente se piensa desde la mirada de las familias con paradigmas tradicionales, la estructura y funcionalidad de la familia, la formación y promoción de valores en casa, la intencionalidad de la institución educativa en cuanto al cumplimiento de resultados y evaluación de los sucesos ocurridos en los mismos, todas estas gamas de aspectos forman parte para que se pueda dar un desarrollo profesional de las personas.

El compromiso de toda persona por cumplir con su responsabilidad laboral para cumplir con el crecimiento y desarrollo de la institución, es un proceso lento su adaptación que va de menos a más.

Aunque el impacto que los docentes pueden tener sobre el aprendizaje de sus estudiantes no parece ser tan grande, sí es significativo (McKinsey y Company, 2007, p.19).

Los docentes se convierten de una u otra manera en referente de los estudiantes, ya que el tiempo de convivencia en los 200 días laborales es muy profundo en los aprendizajes de los estudiantes, además todo proceso enseñanza aprendizaje deja pequeñas huellas o aprendizajes significativos muy mínimos pero muy importantes, aunque el estudiante no demuestre en el momento el desarrollo de sus competencias, a mediano o largo plazo se evidencia que el aprendizaje existió y lo pondrá en práctica en su vida cotidiana.

La familia deberá evidenciar los cambios académicos que tienen sus hijos con el pasar del tiempo, esos cambios reflejan la intencionalidad en el aprendizaje que tuvo el docente para dejar grandes resultados académicos.

Las prácticas docentes que funcionan mejor para fomentar el aprendizaje de los educandos dependen de algunas variables; por ejemplo, la asignatura, la edad de los estudiantes y contexto de la localidad (Goe (2007) y OECD (2009), p.11).

Cada asignatura tiene sus objetivos específicos, contenidos concretos y su nivel de complejidad, el docente implementa su metodología individual para cada una de ellas, en cambio el docente debe aprovechar las fortalezas que tiene cada persona de acuerdo a su edad y los condicionamientos del contexto de su localidad no afecta en ningún sentido el proceso de formación, todo alumno que desea aprender de manera responsable se concentra y evita pensar que existen factores que no le permiten aprender con calidad y calidez.

El buen trato con calidad y calidez tanto para los clientes externos y clientes internos es un eje transversal que nunca debe estar ausente en una institución, ya que la persona al sentirse valorada y apreciada siente una fuerza adicional de la importancia y aprecio que le tienen en la institución considerándola en casos como su segunda familia, eso determinará sus ganas de contribuir y de estabilidad.

Conocer el área de saber que enseña, saber cómo enseñar la asignatura, saber cómo enseñar en general y cómo aprenden las personas (Goe y Stickler, 2008, p.11).

El verdadero arte de enseñar se evidencia notablemente en aquellos docentes que tienen vocación, espíritu de superación y calidez humana para enseñar a niñas, niños y adolescentes, estos indicadores son muy importantes al momento de evaluar las competencias de los futuros docentes que desean ingresar al Ministerio ya que permitiría la elección acertada de profesionales que enseñen con calidad humana y generen resultados eficientes para generar una comunidad educativa proactiva intelectualmente.

Capacitando permanentemente al personal se fortalecerá las destrezas y competencias, con este indicador positivo se potencializará la planificación de nuevos resultados positivos para la institución y para la persona.

Planificar para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de maximizar el aprendizaje (Hunt, 2009, p.11).

La planificación debe de incluirse en el pensum académico de todos los actores sean estos niñas, niños, adolescentes, jóvenes, padres de familia , docentes y directivos de los centros educativos como materia para los estudiantes y eje transversal de los procesos educativos para la escuela y la familia, ya que el destinar espacios de diálogos y construcción permitiría la participación de todo el equipo de docentes y de la familia, la elaboración de propuestas donde a partir de los aportes de todos se establecerían verdaderas experiencias de aprendizajes en favor de los estudiantes y de los hijos.

El cumplir con el proceso de inducción de manera óptima y acertada es planificar una estrategia inicial y preventiva con el personal que ingresa a la institución, garantizando la llegada de un equipo fortalecido y preparado para contribuir con los objetivos institucionales y mejorar las principales necesidades.

1.1.4.3 Fundamentación de la práctica docente

Al referirse a este apartado se puede indicar que:

Se permite a los estudiantes procesar la información en maneras que tengan significado personal y les permita participar de manera activa en la construcción de aprendizaje (Marzano, 2007, p.12).

Se fomenta la participación y opinión personal en los estudiantes, brindándoles la oportunidad de que ellos y ellas también pueden proponer propuestas claras en favor de la educación, el comentario con sus propias palabras permite entender desde su contexto la realidad y experiencia que tiene el estudiante, generar estos espacios de debate y dialogo prepara a nuestros estudiantes a generar estilos de liderazgo que le servirían en próximas experiencias en otros contextos como el político respectivamente.

Este instrumento y metodología permite entender al docente su intencionalidad que tiene en el manejo de los contenidos y estrategias en su práctica educativa para sus estudiantes.

Establecer, utilizar y mantener reglas y procedimientos de clase que aseguren un ambiente propicio para el aprendizaje (por ejemplo, que la libertad de equivocarse) (Rubie y Davis, 2007, p.12).

La construcción y análisis en la implementación del código de convivencia en los salones de clase al inicio del año lectivo, facilita al docente tener una estrategia preparada para ser socializada, implementada y evaluada mensualmente con los estudiantes, estos espacios permiten entender desde la mirada de los alumnos que existen lineamientos claros y concretos de su buen o mal comportamiento en el salón, estos indicadores promueven ambientes cálidos y fraternos entre el docente con sus alumnos para generar verdaderos aprendizajes significativos para el beneficio de los estudiantes.

Todos aprendemos diariamente, somos seres de constante aprendizaje, se aprende del contexto, de los objetos, de las posturas, de las miradas, de toda experiencia más mínima que sea se aprende, el método experiencial y reflexivo aporta con grandes aprendizajes al docente.

La complejidad de la práctica educativa hace necesario que el profesorado asuma el papel de investigador; que esté atento a las contingencias del contexto; que se cuestione las situaciones problemática de la práctica (Latorre, 2007, p.12).

La investigación y la búsqueda de la información deben ser estrategias siempre presentes, no solo en el docente sino en todo profesional, ya que toda carrera necesita de la actualización permanente de conocimientos por la demanda exigente del mercado.

Tal como apunta Perrenoud (2004) “una práctica reflexiva supone una postura, una forma de identidad o un hábitus” (p.6).

La reflexión es un momento con el interior de cada ser, en donde la toma de decisiones se da en base a los profundos aprendizajes significativos en base a una o series de experiencias.

“Identificar lo que sucedió interior y exteriormente, con gran rapidez, en plena acción y teniendo que tomar decisiones sobre la marcha” (Domingo, 2003, p.7).

La elección de la estrategia más oportuna en el proceso educativo, debe darse en el docente mediante una toma de decisiones con argumentos técnicos en base a las necesidades dadas por el contexto presentado.

Tema 1.2. Gestión Educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

El concepto de calidad en el PEC ha estado centrado en dos direcciones: la mejora de la calidad de servicios educativos y la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, entendiendo que ambos componentes están altamente relacionados. (Bracho, 2009, p.19).

La planificación de mejores estrategias en cada periodo lectivo en todo centro educativa centra su atención en la implementación de mejores metodologías de enseñanza a los estudiantes y la creación de ambientes de aprendizajes inteligentes, por otro el nivel de gestión que se logre en la planificación del proyecto educativo institucional, los niveles de responsabilidad y compromiso, la corresponsabilidad, recursos que se tiene y por conseguir, etc., estas grandes dirección son los macro-proyectos que se planifican en la gestión educativa de toda institución.

Uno de los objetivos principales y prioritarios de las instituciones educativas es la generación de aprendizajes significativos en los estudiantes, por medio de diversas metodologías y estrategias, pero nunca olvidando para que se las creo.

(Murnane, 2006) contribuir a mejorar el logro educativo en los alumnos de las escuelas públicas de educación básica beneficiadas por el programa mediante la transformación de la gestión educativa (p.19).

Fomentar en los alumnos y alumnas que participan de la educación pública el significado de la corresponsabilidad es hacerlos partícipes y actores importantes de los logros de la gestión educativa del centro de educación, ya que generar estos aprendizajes es ir promoviendo en los niños y niñas verdaderos cambios profundos que necesita nuestra educación y nuestro País cuando tengan que aportar por la sociedad.

La calidad de este proceso integrador busca el fortalecimiento de las competencias que tiene el alumno de la educación pública por medio de la implementación de instrumentos guías prácticos que permita el acompañamiento necesario para la consecución de resultados en la escuela como en casa.

(Loera, 2007). Mientras los directores dediquen más tiempo a cuestiones administrativas en lugar de las académicas y a cuestiones ajenas a la escuela, se reducirá significativamente la calidad de la gestión educativa (p.25).

La organización y planificación educativa de las autoridades de los centros educativos debe ser integral y trabajada de manera transversal, donde las áreas sean evaluadas e intervenidas de manera práctica y concretas, en especial los procesos de enseñanza aprendizaje con los alumnos, ya que dicho resultado es el más evaluado y observado por el Ministerio, las familias y la comunidad generando resultados claves para futuras consignaciones.

En estos procesos donde la corresponsabilidad y la participación juegan papeles fundamentales tanto en la institución educativa y la familia, ambos grupos establecen una cohesión para generar resultados de gestión y aprendizajes conjuntos en beneficios de todos.

La administración educativa descentralizada hace énfasis en el establecimiento escolar individual (representado por alguna combinación de directores, padres, estudiantes y comunidad en general) como principal autoridad en la toma de decisiones y sostiene que este cambio en la formulación de decisiones redonda en un mejoramiento de la prestación de la educación (Barrera y Osorio, 2010, p.32).

La participación de todos los actores de la comunidad en la elaboración de los proyectos educativos, sociales y comunitarios fortalece los lazos interinstitucionales y promueve la corresponsabilidad en cada actor con la institución educativa para colaborar con la consecución de los resultados en las diversas áreas o proyectos correspondientes.

La buena dirección y organización genera consigo grandes alcances en toda institución, si a esto se le integra la acertada comunicación, toma de decisiones, se habrán conseguido gran parte de los objetivos establecidos.

Construcción de una cultura de colaboración entre los actores quienes, basados en el convencimiento colectivo de su capacidad para gestionar el cambio hacia la calidad educativa (Hopkin y Reynolds, 2006, p.57).

Generar espacios de convivencia interinstitucionales entre los actores sociales de la comunidad y la institución educativa permite generar diálogos de respeto y colaboración en

donde se evalúan las principales necesidades de la institución educativa y de la comunidad y se planifican proyectos educativos y comunitarios en base a la unificación de responsabilidades colectivas generando resultados eficaces.

Definitivamente las instituciones educativas deben buscar satisfacer las principales necesidades de sus clientes directos y de la comunidad en general, en especial la generación de aprendizajes significativos en los alumnos para el bien de ellos y del País.

1.2.2. Características de la gestión

“No se basa en uniformidades; ella reconoce la complejidad de las organizaciones y el carácter singular y específico de cada una de ellas” (Correa, 2009, p.13). Comparar o pensar que el mismo estilo de gestión se cumple en todas las instituciones es negar el principio de la gestión educativa, a la misión y visión personalizada que tiene cada una, por tal motivo esta característica me parece muy valiosa por el respeto a la complejidad de cada organización.

“Conceder autonomía a las personas para desplegar y utilizar todo su potencial innovador y creativo, con responsabilidad y compromiso colectivo” (Medina, 2003, p.21). Brindar la oportunidad a las personas de confiar y creer en sus potencialidades al momento de actuar en procesos de construcción educativa especialmente, es poder ir generando esa independencia o autonomía que dará como resultado un equipo eficaz y eficiente dispuesto a entregarse por el bien de la institución.

“Ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional” (Moore, 2002, p.23). Todo proceso de gestión debe estar encaminado hacia el bienestar no solo de la organización, sino de todos sus actores sociales más cercanos y de la comunidad social y educativa, hacia ese gran resultado se deberá trabajar en lo posterior.

“Entablar relaciones con actores institucionales y políticos para convertirlos en aliados estratégicos que coadyuvan al desarrollo de la institución” (Longo, 2002, p.24). Promover

espacios de coordinación interinstitucional es una estrategia a corto, mediano y largo plazo que genera grandes resultados para cada institución que participa y para las comunidades aledañas en el desarrollo comunitario y social, esta alianza permite también construir estrategias y programas que fortalecen las necesidades a nivel general.

“Centralidad en lo pedagógico, reconfiguración, nuevas competencias profesionalización, trabajo en equipo, apertura al aprendizaje y a la innovación, asesoramiento y orientación para la profesionalización, cultura organizacionales cohesionadas por una visión de futuro, intervención sistémica y estratégica” (Pozner, 2010, p.65). El principal objetivo de la gestión educativa es la ejecución de verdaderos procesos de educación basados en la enseñanza aprendizaje interlocutados con la participación del docente y los alumnos como principales actores del cambio, la consecución de este gran resultado se da gracias a la buena organización y comunicación entre el equipo de trabajo, designaciones claras y concretas de los roles y funciones de cada persona, la asesoría y acompañamiento en los diversos casos a resolver, forman parte de la eficaz gestión educativa.

Se destaca la responsabilidad no debe recaer en un solo líder, esta ideología está quedando rezagada, ya que los actuales modelos de dirección necesitan de liderazgos compartidos comprometidos y responsabilizados en acciones concretas para el cumplimiento de los resultados macros de las instituciones, esto fomenta la participación de todos y todas hacia una misma dirección.

Todo líder impulsa procesos de desarrollo dentro de su comunidad, fuera de ella desconoce totalmente las situaciones, se podría implementar cierta estrategia para mejorar una necesidad pero intervenir por completo costaría un buen tiempo para cumplir con el proceso deseado.

1.2.3. Tipos de gestión

Reflexionar acerca de los procesos educativos y fundamentales del quehacer de la escuela y de sus actores: la enseñanza y el aprendizaje (Sepp, 2006, p.68). Definitivamente los procesos educativos y hacia dónde va la intencionalidad de la escuela es el objetivo principal de la gestión educativa, el arte de enseñar por medio de docentes capacitados permitirá la obtención de aprendizajes significativos en los estudiantes.

Implementar nuevos procesos de gestión en estructuras administrativas tradicionales con paradigmas establecidos hace décadas, será un gran desafío, ya que la nueva mirada es tener desde la práctica en las instituciones educativas una educación de calidad, eficaz, eficiente, incluyente con espacios de construcción, participación en donde todos los actores tengan el mismo nivel de responsabilidad.

“Se entiende por gestión escolar el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos) vinculada a la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela” (Loera, 2003, p.60).

El involucramiento y compromiso de todos los actores de la comunidad educativa siempre será una gran fortaleza para la planificación y ejecución de acciones en especial de tipo educativa, la familia y la comunidad son el apoyo que toda institución requiere para consolidar su trabajo.

“La gestión estratégica se basa en el diseño de estrategias de situaciones a reinventar para lograr los objetivos e implica, también, el desarrollo de proyectos que estimulen la innovación educativa” (Mejía, 2010, p.61). Como mecanismo para conseguir resultados de un plan operativo anual, se necesitan la gestión estratégica como herramienta operativa del control de recurso y seguimiento del equipo humano, esto aporta con el mejoramiento de los estándares del centro educativo.

Rodríguez (2009) “Menciona que para Batista la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y de recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo” (p.62). La planificación siempre será un espacio muy productivo en análisis, participación, de creación de propuestas, de prevención de riesgos, de integración y familiarización de docentes y personal administrativo, lástima que por cultura no sea incorporado en todas las instituciones educativas, sino tuviéramos otros resultados para nuestra educación.

Para Harris (2002) y Hopkins (2000) el éxito escolar reside en lo que sucede en el aula, de ahí que la forma en que se organizan las experiencias de aprendizaje pueden marcar la diferencia en los resultados de los alumnos en relación con su desarrollo cognitivo y socio afectivo (p. 63). El salón de clases es el espacio de convivencia de los alumnos por el lapso de 10 meses permanente, por eso es indispensable que desde el primer día de asistencia se lo presente ordenado, organizado, limpio, con detalles que agraden al grupo, esos aspectos

no son importantes para ciertos docentes, estos aspectos motivan al alumno a comprometerse con su nivel de aprovechamiento ya que siente que está en un espacio como y adaptado para sus intereses, este es el punto de partida para conseguir grandes resultados integrales de formación.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente

(Kuklinski, 2006) “Concepto que responde a un modelo de construcción del espacio web de tipo dinámico, en el que se otorga el poder de desarrolladores a la mayor cantidad de miembros posibles de la institución, en sus áreas respectivas: docentes, personal de gestión y alumnos, de forma horizontal y organizada” (p.7).

Esta nueva estrategia de gestión fue pensada como esa oportunidad de unificar esfuerzos entre docentes con una sola mirada institucional, sin descuidar su proceso de formación educativo.

Entendemos que las competencias se construyen frente a situaciones sociales complejas (Perrenoud, 2004, p.6). Todo fortalecimiento de los problemas educativos requiere de desarrollo de competencias y la integración de conocimientos para conseguir mejores resultados integrales.

“Gestión académica se centra en la producción y en la transmisión de conocimientos, implicada en los problemas pedagógicos y en los usos de la información con fines pedagógicos o científicos” (Pérez, 2003, p.6). Proceso muy enriquecedor donde el factor más importante es la persona y su proceso de transformación pedagógica se cumpla en base a criterios educativos científicos.

Botero (2009) “Expone que para algunos autores, la gestión es la capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones y haciendo uso de recursos técnicos, financieros y humanos (p.5). La gestión es el puente de acceso que se planifica para la consecución de resultados de lo planificado, por medio de la utilización de recursos administrativos y técnicos.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal

La educación puede ser ofrecida en el marco legal a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares con lo que se garantiza la libertad de expresión (art. 29) (Art. 345 de la Constitución) (MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2012, P.11).

El cumplimiento de las políticas de educación es un gran desafío para todas las instituciones públicas y privadas, ya que se promueven verdaderos aspectos como la libertad de expresión para todos en especial para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes de los establecimientos educativos, el buen trato de calidad entre todos son líneas transversales que se desean conseguir con el apoyo de todos y todas.

“La metodología de casos permite rescatar aspectos específicos de cada realidad educativa, complementando así otros abordajes globales de registro que tienden a uniformizar escenarios, a través de la generalización” (Vásquez, 2006, P.10). El poder realizar los seguimientos respectivos a la cantidad de casos de vulneración de derechos tanto en la escuela como en la familia, permitirá poder lograr grandes cambios en bienestar de los estudiantes, ya que por lo general nuestros niños son abusados sus derechos en sus diversos contextos que se encuentran.

La creación de políticas públicas en la educación le juega un doble papel al estado, ya que no mide riesgos ni previene posibles debacles por tal motivo el gobierno es el ente regulador y eliminador de estrategias que perjudican a la educación.

(DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DESARROLLO EDUCATIVO, 2007) “La buena realización de los estudios de casos depende tanto de una buena planificación y desarrollo, como de la atención y actuación sobre las dificultades y barreras que normalmente aparecen en su puesta en práctica” (p.33). La planificación e intervención oportuna en la casuística de los alumnos depende del nivel profesional y técnico de los funcionarios que la realicen, la consecución de grandes resultados será a base de procesos de investigación sobre problemáticas de emergencias familiares.

Contar con buen marco jurídico de normativas legales y técnicas requiere como soporte las políticas para su buen funcionamiento y seguimiento, de lo contrario tendrán grandes vacíos legales y técnicos para su seguimiento.

(Megido, 2008) menciona que el clima escolar es uno de los pilares esenciales para una educación de calidad para todos (p. 7). El ambiente donde se desarrolla las sesiones de actividades de enseñanza aprendizaje entre los docentes y los alumnos, deben de contar con mínimos estándares de calidad como: la imagen limpia del salón de clases y con un buen olor, los muebles ubicados en forma de U mejoran la participación y la importancia de todos los alumnos, los medios audiovisuales que utiliza el docente como herramienta de trabajo aportan a la enseñanza de contenidos que por lo general visualmente se aprenden

mejor que si se lo aplica a lectura de textos, las recomendaciones para el cuidado del espacio debe estar comunicado y explicado a todos los estudiantes para que todos sean corresponsables del mismo, estos aspectos fomentaran a establecer un buen clima escolar en el día a día entre los actores educativos.

“Los centros dispondrán de autonomía pedagógica, de organización y de gestión en el marco de la legislación vigente y en los términos previstos en la presente Ley y en las normas que la desarrollen” (Boppa, 2008, p.15). Las metodologías pedagógicas que aplica cada centro educativo es independiente y particular, cada una integra aspectos metodológicos y herramientas que permitan que los conocimientos lleguen a los estudiantes de manera práctica e intencional con el fin de conformar una base de aprendizajes significativos que le sirva para implementarlos en las experiencias en su entorno social.

Es necesaria la actualización y formación de los docentes permanentemente, este indicador garantizaría resultados óptimos y prometedores de una educación de calidad para la niñez, adolescencia y juventud.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje

“En la sociedad de la información, la competencia de otros ámbitos, otras fuentes y otras modalidades productoras de conocimiento y formación se hacen presentes y éstos son valorados y aceptados socialmente como “lugares del conocimiento” (Castells, 2006, p.3). No es necesario contar con una infraestructura de primera para poder generar ambientes de

aprendizajes acordes a las necesidades exigidas por los alumnos, cualquier lugar puede ser útil para poder generar valiosos conocimientos y experiencias, solo es basta tener una apropiada metodología y estrategias a seguir.

“Cuestiona la identidad de la escuela como institución encargada de transmitir y enseñar a las nuevas generaciones con la descentralización de la enseñanza y transmisión de información y conocimiento hacia el aprendizaje de competencias sociales, productivas y para la vida en un contexto de inseguridad, incertidumbre y complejidad de transformación de las relaciones familia-escuela, escuela-ámbitos productivos” (Hargreaves, 1996, p.3).La escuela pensado tradicionalmente como el único espacio de enseñanza y transmisión de información deja atrás esa función para convertirse en ambientes de aprendizajes en donde la responsabilidad del aprendizaje es compartida con la familia, actores sociales, etc., la estrategia enseñanza-aprendizaje se convierte en eje transversal de los estudiantes integrando toda experiencia que se les presente como una experiencia significativa.

En la sociedad del conocimiento se valora el aprendizaje y no sólo la enseñanza; se reconocen los aprendizajes que se realizan en ámbitos, espacios y organizaciones alternativas a la escuela (Minakata, 2009, p.4).De experiencias lúdicas y al aire libre se obtienen verdaderos aprendizajes significativos en los alumnos, la enseñanza como tal quedo debilitada, para unificarse con el aprendizaje con el fin de establecer que toda acción que uno haga se la considera enseñanza-aprendizaje.

Wenger et al. (2002) mencionan que hoy se aprende con otros y de otros, se aprende en grupos de gran diversidad en edad, sexo, experiencia y cultura, en contextos reales y virtuales, en comunidades de práctica (p.4).El aprendizaje en la actualidad es considerado como el cúmulo de experiencias observadas y valoradas por la persona, la educación de pares y del entorno son dos grandes dimensiones que se están implementando en la educación.

Las investigaciones han subrayado la importancia de la gestión directiva para el logro de metas y la consecución de éxitos en los establecimientos (Asún, 2009, p. 6).Los métodos de investigación educativas aplicados para ciertos temas de interés estudiantil generan nuevas proyecciones y aportes para la ciencia, estos logros alcanzados por medio de una eficiente

gestión educativa promueven en los estudiantes el interés por la investigación y mejora el estatus de la institución educativa notablemente.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación

Lo central de un objetivo es que de claridad sobre lo que se hará como también lo que será posible de resolver con el desarrollo de la práctica (Cancho, 2010, p.3).El proceso de planificación conlleva diversos elementos básicos para la aplicación de una práctica operativa, el objetivo es el primer paso para entender el para qué? se propone la realización de una estrategia o práctica, esto permitirá entender a todos los involucrados la dirección que se deberá tomar y los pasos con sus respectivas prevenciones que se deberán implementar para conseguir los resultados esperados.

La planificación genera una visión del cómo y porqué de una actividad, en la misma se involucra a todo actor social delegando responsabilidades según el perfil requerido del proceso trabajado.

Andrade (2012)“La mayor virtud de esta especialización es la multidisciplinariedad, ya que está dirigida a destinatarios de múltiples formaciones de base(párr.1).En estos espacios de construcción, análisis, propuestas, se integran todo tipo de actor social, cada uno aporta desde su competencia al cumplimiento del objetivo común.

Proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales (Chavenato,2007, p. 33).Todo proceso o experiencia para llevarla a la práctica necesariamente debe ser prealimentada por un espacio de planificación y operatización de las principales actividades, esto permitirá tener un panorama más claro y general de los principales aspectos a considerar permitiendo la asignación de responsabilidades y asignación de recursos para finalmente llevarla a ejecución respectivamente.

Este ejercicio permite entender la importancia a corto, mediano y largo plazo, de analizar los posibles riesgos y amenazas que pueden darse y optimizar tiempo y recursos en una planificación.

Al respecto, Lanz (2001) “Plantea que en Venezuela a pesar del interés gubernamental, la planificación educativa ha carecido de un seguimiento sistemático y efectivo que garantice la dinámica escolar, lo cual se refleja en el cumplimiento” (p.19). El ejercicio de la planificación aun para nuestra sociedad es nuevo y novedoso, incluso hasta aburrido, ya que se trata de desmenuzar todos los detalles de una actividad, analizando todo tipo de aspecto, clave para la consecución de los resultados.

Una organización consiste en determinar qué actividades son necesarias para cualquier propósito (Galván, 2008, p.35). Un buen proceso de organización operativa requiere primero de que todos los implicados reconozcan el objetivo general y los específicos de lo que se busca, luego se procede con el análisis de las actividades idóneas para la consecución de resultados, recursos a utilizarse y las responsabilidades de los actores sociales en el proceso organizativo establecido.

Lo que uno planifica de una actividad o un proceso de lo teórico debe de pasar a lo práctico, ya que en la ejecución de la acción se podrán evaluar los compromisos y responsabilidades en cada uno de los integrantes del equipo.

Según Melinkoff (2004) en la institución los planes deben confeccionarse de tal manera que permitan su adaptabilidad a cualquier cambio que se de en el transcurso de la ejecución de las actividades a desarrollar (p.35). La construcción de la planificación es un ejercicio técnico que permite elaborar una matriz de acuerdo a una realidad, pero meramente adaptable a cualquier imprevisto del momento, es decir los indicadores establecidos deben ser generales a cualquier cambio.

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

Las estrategias deben centrarse en el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades relacionadas con la mejora de los resultados escolares (Moorman, 2009, p. 15). La planificación establecida por el equipo de directivos y personal docente a inicio del año escolar, debe de centrar sus principales ideas y objetivos principales en el mejoramiento y el fortalecimiento de la educación de las competencias de los estudiantes en todos los años básicos, el direccionamiento a esos dos aspectos fundamental tendrán resultados alcanzados trascendentales para la educación en nuestro País y para la institución notablemente.

El buen líder trasmite su mensaje de manera clara, concreta y de manera organizada y motivadora, esos aspectos influyen de manera positiva en las personas para el cumplimiento de lo planificado y la aplicación de estrategias para reconocer la importancia de trabajar íntegramente por la educación.

Núñez (2002) considera seis características básicas de los directivos como líderes gerenciales: habilidad mental, madurez emocional, necesidad intrínseca de logro, habilidad para resolver problemas, empatía y representatividad (p.3).Las características principales que debe de tener un buen líder en su práctica permite que los otros sientan tranquilidad para ser dirigidos, claridad de saber que marchan por el camino adecuado.

Se concentran en enfoques que han desarrollado y estimulado a líderes escolares a trabajar juntos para la mejora escolar de todo el sistema (Nusche y Hopkin, 2008, p.18).Promover procesos de intervención y desarrollo de capacidades para descubrir a los nuevos líderes escolares, es una estrategia que busca descubrir en niños, niñas y adolescentes capacidad de liderar diversos procesos y a planificar conjuntamente con otros jóvenes procesos de cambio específico.

Somos seres de comunicación innata, desde el vientre materno ya nos comunicamos con nuestra madre, por tal motivo somos seres que siempre comunicamos algo, con nuestra forma de vestir, de caminar, de hablar, de bailar, etc.

La comunicación es la base del liderazgo efectivo, destaca que sin una buena comunicación los líderes no pueden lograr motivar a sus seguidores (Martins, 2009, p.6).Un buen líder tiene que impactar y llamar la atención de su grupo con una comunicación clara, segura, organizada y motivada, para alcanzar a tener un equipo con condiciones técnicas para el cumplimiento del mismo.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias

“Lo principal profesor con cualidades, preparado, dinámico que responda a su objetivo. Que tenga una forma de enseñarlo todo con metodología activa” (Ayacucho, 2011, p.36).El proceso de enseñanza aprendizaje que tiene cada docente es autónomo e independiente, cada uno vive una experiencia significativa estableciendo aprendizajes profundos para la implementación de su práctica educativa con los estudiantes. El perfil de los docentes por lo general es de perfil bajo ya que su compromiso es con los estudiantes y los padres de familia garantizando una calidad de educación integral.

Toda estrategia es pensada para optimizar el tiempo necesario y el ahorro del recurso para los fines de la organización, por eso es muy valioso el aporte en los procesos de implementación y estrategias.

Los docentes realizan la función social de educar a las nuevas generaciones en respuesta a la designación que han depositado en ellos (Moncayo, 2006, p. 28).La sociedad ha puesto en manos de los docentes la inmensa responsabilidad de educar a la población más importante de todo un País como son las niñas, los niños, los y las adolescentes y los jóvenes, la metodología y estrategias que implementan generara grandes resultados que mejoren y desarrollen notablemente las competencias de los alumnos integralmente.

1.3.2. Tipos de estrategias:

Producir e implementar un conjunto coherente de estándares docentes, especialmente en las Normales (Point, 2010, p.14).La preparación y formación de los docentes en proceso de educación superior, tendrán sus resultados puntuales basados en parámetros de evaluación lo que le permitirá analizar los derivaciones y nivel alcanzado intelectualmente, actualmente nos encontramos viviendo en una época de participación de concursos de méritos y oposición para la contratación a docentes que deseen ingresar al magisterio o para ascender a mejores cargos con mejor remuneración, por todos estos antecedentes importantes para nuestra educación necesitamos docentes de calidad para formar estudiantes de calidad.

Crear un sistema confiable de acreditación para todas las instituciones de formación inicial docente (Benavides, 2010, p. 8). Los nuevos procesos de evaluación para acreditar y certificar a los docentes que ingresaran al magisterio garantiza notablemente un nivel óptimo de preparación del profesional en educación, esto generara grandes alcances en cuantos a la calidad de enseñanza que tengan nuestros niños y niñas en especial los de educación inicial que son quienes apuntan a enriquecerse con la gama de experiencias significativas que le brinda el docente en las actividades de enseñanza aprendizaje.

Proceso por etapas importantes para la presentación de resultados, esto permite al docente y al alumno tener la posibilidad de exponer sus aprendizajes logrados.

Este espacio de enseñanza estratégico se convierte para la educación en una gran herramienta que recoge las experiencias pedagógicas, la adecuación del aprendizaje y la exposición de lo que se aprendió o se va a aprender.

1.3.2.1. En la gestión legal

“La mejora en los resultados educativos incrementa de forma drástica los beneficios para las finanzas públicas, las sociedades y los individuos” (Hanushek y Woessmann, 2009, p.28). Sin duda se reconoce que al mejorar los niveles educativos existe un nivel de incremento bastante bueno del comercio y las finanzas, la sociedad mejora su interacción notablemente y eso promueve buenos valores de superación en los estudiantes.

Señala Álvarez (2002) “que dicho concepto más que un concepto administrativo se relaciona con un concepto pedagógico, ya que la educación básica gira alrededor de las necesidades básicas de aprendizaje” (p.93). Todo cambio social de una u otra manera depende de los procesos educativos que viven los alumnos en sus diversas experiencias de aprendizajes, todo gira en base al desarrollo de la educación, por eso debe ser prioridad para una nación estas políticas.

“La calidad de nuestras políticas determina la calidad de nuestro aprendizaje, pero también en sentido inverso: la calidad de nuestra enseñanza formará a los responsables del diseño de políticas del futuro” (Gurria, 2009, p.96). Todo lo relacionado a la educación, cumple ciclos del bumerán, todo lo que se va, vuelve, sin dudar las políticas públicas educativas marcan

en el mapa por donde debe ir nuestra educación, nuestros docentes y alumnos cumplen con las normas técnicas y producen resultados ya planificados con antelación.

“Se ha llegado a una comprensión respecto de términos y concepciones se puede abrigar la esperanza de avanzar con claridad y con facilidad en el terreno de la discusión de las cosas a que se refieren”(Clausewitz,2006, p.91).La implementación de espacios de mediación y construcción son muy sanos para todos los actores sociales, en especial quienes estamos inmersos en la educación, tema de profundo análisis por el bienestar de las niñas, niños, adolescentes, jóvenes, docentes, familia y comunidad.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

Zoppi (2008) “el planeamiento condiciona e instala, desde su propio ámbito de producción, concepciones, situaciones y prácticas socio-educativas que, en sí mismas, generan en todos sus participantes particulares aprendizajes” (p.11).El proceso de planificación como tal integra a las personas en entornos de debate y análisis de temáticas, generando grandes aprendizajes y lecciones.

Lo ético radica entonces en movilizar todos los recursos intelectuales, sensibles y técnicos para activarla” (Birgin y Duschatzky, 2001, p.11).Para la sociedad la formación ética son principios primordiales para las personas dentro de todo marco profesional.

Tiramonti (2000) considera que “Los nuevos paradigmas de gestión resaltaban el proceso de construcción escolar, significando a la escuela como una “procesadora de proyectos” (p.12).La escuela es el principal actor social en la comunidad, ya que es el llamado a regular el sistema de procesos de enseñanza y a la elaboración de proyectos de desarrollo intelectual y social como necesidad de la familia y comunidad.

Como expresa (Guerra,1994) “El desarrollo de actitudes y prácticas de fuerte componente educativo: escuchar, opinar, ceder, respetar, proponer, colaborar, participar (...) son funciones que no se producen en la acción individual del profesor” (p.14).La formación de la persona se va desarrollando desde muy temprana edad, siendo la familia el primer espacio de enseñanza-aprendizaje de valores primordiales y de actitudes, esta base se verá fortalecida y desarrollada en la escuela por medio de la guía y mediación del docente.

En palabras de Schon (1992) “la planificación constituye siempre una representación anticipada de un proceso que puede preverse solo en parte: la práctica representa espacios de indeterminación, situaciones y problemáticas emergentes que resulta imposible anticipar (p.20).La planificación es el espacio de preparación y prevención de posibles situaciones en la experiencia que esta por ejecutarse, la práctica es la puesta en marcha de los acuerdos en conjunto por el equipo que no necesariamente deben ser parecidos a los que se planificaron por los riesgos presentados en el momento

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

Para Mendes (2002) en esta nueva realidad, el factor humano impera en las organizaciones, ya que es el único recurso disponible capaz de tener perspicacia, presuponer o inferir (párr.3).La persona es el recurso máspreciado en toda institución, por tal motivo los resultados que se alcanzan cuando se lo motiva y se lo dirige son muy satisfactorios, pero a veces lamentablemente no es valorado y se lo explota de manera poco productiva.

Para Garvin (1998) la gestión del conocimiento obtiene y comparte bienes intelectuales, con el objetivo de conseguir resultados óptimos en términos de productividad y capacidad de innovación de las empresas. (párr.6).La experiencia y la formación en la persona genera una gama de conocimientos claves para su desempeño familiar y profesional, más aun en el segundo mencionado debe generar múltiples resultados para el bien común.

“El desafío es prever el futuro, formular un planeamiento estratégico para el cambio, anticiparse a los problemas promoviendo una respuesta proactiva, entendiendo por proactiva aquella respuesta (decisiones o acciones) que se adelanta a los posibles problemas” (Berales, 2009, p.2).Las metas propuestas en el proceso educativo con nuestros estudiantes apunta hacia una educación de calidad y calidez humana, con enfoque personalizado y el desarrollo de las diversas competencias y destrezas del estudiante para conseguir un desarrollo integro e integral, estos objetivos buscan establecer en el estudiante una base sólida de conocimientos prácticos para poderlos aplicar en el accionar que le proponga la sociedad.

“Estamos convencidos que adoptar el enfoque red es la visión más adecuada para el desarrollo de las ciudades, más que una cooperación de ciudad-ciudad, o entre ciudades” (Bañegil y Sanguino, 2003, párr.30).El trabajo de coordinación o de red, es la unificación de conocimientos, talentos y experiencias de personas, instituciones o ciudades, con el fin de unir esfuerzos conjuntos y poder conseguir resultados eficaces en el menor tiempo posible.

El conocimiento es el resultado de las múltiples experiencias que tiene cada persona, estos resultados fomentan un crecimiento muy importante para el desarrollo de un país y de una institución.

North (2001) “En un estudio realizado define que para convertirse en una organización basada en el conocimiento, los administradores y gestores tienen que aprender a manejar las herramientas y los conceptos de las nuevas estrategias asociadas a la Gestión del Conocimiento” (párr.11).La creación de baúl del conocimiento es un instrumento que fortalecerá las necesidades detectadas en las personas, siendo los mediadores o gestores los llamados de la planificación de la estrategia.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

Zamora (1998) define el liderazgo a nivel organizacional como el desarrollo de un sistema de capacidades y habilidades que permiten identificar y potenciar al máximo la fortaleza de los recursos humanos de la organización (p.31).El liderazgo en las personas con la realización de experiencias significativas va desarrollándose de tal manera que podrá ir contando con habilidades y competencias que servirán para enfrentarse a nuevos retos profesionales y familiares como lo reafirma Zamora (1998) en su apartado .

“Una educación de alta calidad es fundamental para que la población participe plenamente en las instituciones económicas y políticas, y esa participación es esencial para la democracia y el desarrollo económico” (Carnoy, 2008, parr. 2).Los procesos de educación de calidad como manifiesta Carnoy (2008) se consiguen cuando nuestro personal docente tenga claro su misión en esta profesión y dimensione el arte de la palabra enseñar, el compromiso con el País y la población es muy fundamental para los docentes ya que en sus manos está la formación de los ciudadanos y líderes de nuestra Patria.

El profesional docente debe de tener una mirada y un espíritu de líder innato, ya que el campo de acción elegido exige un papel de mediador y motivador frente al grupo de alumnos que estarán bajo su formación los 10 de meses continuos de clases y de las demás acciones que demanda la institución como tal.

Un buen líder se gana su reconocimiento por la práctica cotidiana y resultados que se alcancen en los proyectos de la institución y en el desarrollo de las capacidades de las personas, el nuevo currículo demanda este nuevo accionar del personal docente y la apertura a nuevas estrategias de intervención como los proyectos comunitarios de manera eficaz y eficiente.

La planificación profesional que requiere el docente debe tener claridad y argumentos técnicos pedagógicos, esto generara el cumplimiento de sus responsabilidades y mejores resultados estratégicos para la institución.

CAPÍTULO II.
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

La investigación realizada que propuse fue de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilito explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje del centro educativo infantil por medio de la aplicación de las 2 técnicas, esto facilito reconocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

Transversal: Investigaciones que recopila datos en un momento único.

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

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

Se implementó un espacio de introducción para la explicación de las fichas la autoevaluación a las compañeras docentes, este espacio sirvió para esclarecer cualquier tipo de interrogante y el adecuado uso de la aplicación de las respuestas en la misma, en el desarrollo del cuestionario no existió ningún tipo de inconveniente cada docente en el tiempo que fuera necesario analizo y respondió oportunamente cada ítems de los diversos ámbitos, en cambio en el registro de observaciones de la clase pedagógica se registraron todos los aspectos fundamentales para el llenado del mismo .

2.2. Contexto

El desarrollo de la investigación se realizó en el marco de una institución educativa fiscal que fue seleccionada según los criterios establecidos por la Universidad. En este caso la institución educativa seleccionada fue el Centro de Educación Inicial fiscal No. 7 “Esperanza Caputi Olvera”, concebido en sus inicios como institución de práctica docente con 64 años de servicio de educación para la comunidad, la cual se encuentra localizada al sur de la ciudad de Guayaquil (Cdla. Las Acacias, centro comunal, calle García Moreno y J. de Feroud Guzmán).

Esta institución alberga a más de 500 alumnos y alumnas en jornadas matutina y vespertina, su personal docente está integrado por 14 profesionales con más 20 años de servicio, su alumnado proviene de varios sectores de la ciudad y son de condición económica media y baja. Se planifico la aplicación del cuestionario y el registro de observación de la clase pedagógica a los 5 docentes lo cual se cumplió satisfactoriamente, cada uno tuvo una postura de colaboración y apoyo para este proyecto de investigación el cual busca diagnosticar el desempeño docente.

2.3. Participantes

Para la aplicación de la matriz de autoevaluación sobre el desempeño y gestión del docente y el registro de observación de la clase pedagógica, participaron 5 personas de sexo femenino profesionales en el cargo de la docencia desde hace 20 años aproximadamente en la educación pública presencialmente y con nombramiento, cuyas edades oscilan entre los 42 y 55 años de edad siendo su edad promedio 48 años, las participantes habitan en el sector urbano y cursan actualmente maestrías en Ciencias de la Educación

La participación en el proceso de la aplicación de la ficha fue muy responsable y comprometida desde las docentes, explicándole la intención del proyecto de investigación y muy entusiastas colaboraron desde su realidad en la ejecución de la misma.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

El método descriptivo, permitió explicar y analizar el objetivo general de la investigación a la Directora y docentes del centro educativo infantil en la primera reunión de inducción.

El método analítico - sintético facilito la desestructuración del objetivo central de estudio en todas sus partes explicando las relaciones entre los ámbitos a evaluarse a los participantes, teniendo una mirada específica del porque se debe fortalecer cada ámbito de trabajo en el proceso de gestión de los docentes.

El método inductivo y el deductivo permitió establecer un conocimiento más general de forma lógica, los datos alcanzados empíricamente aportaron en la construcción del proceso de elaboración de la investigación.

El método estadístico, facilitó la organización de la información alcanzada en la aplicación de las dos técnicas preparando los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

El desarrollo de la actividad con las docente se realizó de manera acorde a lo planificado operativamente conjuntamente con la Directora de la institución, el fecha programada se ejecutó la experiencia de aprendizaje, previa a la ejecución se realizó la respectiva descripción ya análisis del instrumento, la intencionalidad y socialización de los objetivos de la ficha, los ámbitos hacer autoevaluados, verificación de la información este completa en todas las fichas, los posibles resultados que se analizarían y el diagnostico que se alcanzarían que será de gran aporte para el fortalecimiento del centro de educación inicial.

2.4.2. Técnicas

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizó las siguientes técnicas:

La lectura, permitió como medio importante conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre gestión pedagógica y clima de aula para socializar a las participantes en la primera reunión de inducción.

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

La observación técnica que se utilizó para la aplicación de la ficha de registro de observación de la clase pedagógica de las docentes.

La encuesta técnica que se usó para la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, esta técnica estructura de manera muy sencilla permitió que las docentes cumplan con lo planificado por la metodología sencilla presentada.

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

Se realizaron dos tipos de técnicas para la consecución de los objetivos planificados, la primera técnica empleada en el proceso fue la encuesta o aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, la misma que fue elaborada por cada profesional en base a sus conocimientos y experiencias en el cargo en sus años de trayectoria en el área de educación respectivamente y la segunda técnica aplicada fue la del registro de observación de las actividades aplicada desde la mirada y análisis del observador, en la misma se evidencio el desempeño de la docente en el salón pedagógicos con las niñas y niños, el desarrollo de las distintas actividades lúdicas pedagógicas dentro del marco del proceso enseñanza aprendizaje, liderazgo y comunicación respectivamente.

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.

Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

El cuestionario de autoevaluación permitió diagnosticar el desempeño actual del docente en los ámbitos:

Legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

El objetivo del cuestionario fue identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El cuestionario fue estructurado en dos partes:

La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).

La segunda parte correspondió a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:

Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.

Importancia: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.

Nivel de conocimiento: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

Los ámbitos que se evaluaron en el cuestionario fueron:

La gestión legal: se evaluó el nivel de frecuencia, importancia, y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional.

La gestión de planificación institucional y curricular: permitió conocer el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.

La gestión de aprendizaje: permitió diagnosticar el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso

didáctico.

La gestión de liderazgo y comunicación: evaluó el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo.

El objetivo del registro de observación fue identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa.

Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

El desarrollo de la investigación fue realizado exclusivamente por el autor de la misma con el asesoramiento de la tutora asignada por la Universidad y la colaboración cordial de la Directora, docentes y alumnas y alumnos del centro de educación inicial.

2.5.2. Institucionales

Para el desarrollo del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente la Directora del centro de educación infantil No. Esperanza Caputi Olvera facilitó el salón de docentes equipado con aire acondicionado, internet y el servicio de copiado en caso que se requiera y para la aplicación del registro de observación se asistió a los salones pedagógicos respectivamente.

2.5.3. Materiales

Para el desarrollo de la investigación se requirió básicamente de la reproducción de los cuestionarios para su aplicación. Por otra parte, la consulta de textos, documentos y artículos de la web.

El uso de un computador de manera permanente como herramienta de consulta de textos o navegación por internet en caso de cualquier consulta de algún docente. Finalmente, para la digitalización del trabajo de investigación

2.5.4. Económicos

Entre los gastos realizados en la aplicación de las fichas de autoevaluación y de registro de observación fueron asumidos por el autor del proyecto de investigación, siendo los siguientes:

Orden	Detalles	Valores
1.	Movilización 4 días	\$. 25
2.	Fotocopiado del material	\$. 3
	Total	\$. 28

2.6. Procedimiento

El procedimiento metodológico ejecutado requirió de varios pasos que facilitó la recolección y sistematización de la información.

Orientaciones para el acercamiento a los centros educativos.

Se seleccionó uno o varios centros educativos (dependiendo de sus necesidades), para encuestar a 5 docentes en los niveles de educación Inicial, Básica y Bachillerato según corresponda a su titulación. Estos centros debían ser instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación y estar ubicadas en el sector urbano o rural, ser de tipo fiscal, fisco misional o particular y en jornada de trabajo: matutina, vespertina o nocturna.

Se realizó una base de datos con las direcciones de los centros educativos infantiles del sector sur, averiguándose aspectos generales como: nombres de los directivos, políticas institucionales, horas de atención al público, entre otros datos que sirvieron para solicitar el permiso y realizar la investigación.

Se entregó la carta enviada por la UTPL al director del centro educativo infantil seleccionado, en ella se indicó el objetivo de la visita y el trabajo a realizarse en dicho documento. La carta tuvo el autorizado y la firma del director y el sello de la institución luego de la conversación y explicación de la propuesta respectivamente, documento que se adjunta como anexo en el informe del trabajo de fin de titulación.

Posteriormente le solicite a la Directora del centro de educación infantil una breve reseña histórica de la institución educativa, su ubicación, fecha de creación, niveles de educación, tipo, número de docentes y estudiantes.

Luego se estableció un espacio de socialización de la propuesta con las cinco docentes elegidas por la Directora del centro de educación inicial, planificando de manera democrática y voluntaria el plan operativo de fechas y actividades a ejecutarse entre todos respectivamente.

Finalmente y gracias a la oportuna reunión de planificación operativa en donde se analizaron todos los detalles claves para una eficiente organización entre el investigador, Directora y equipo docente se cumplió satisfactoriamente la aplicación de las dos técnicas del proyecto de investigación.

CAPITULO III.
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

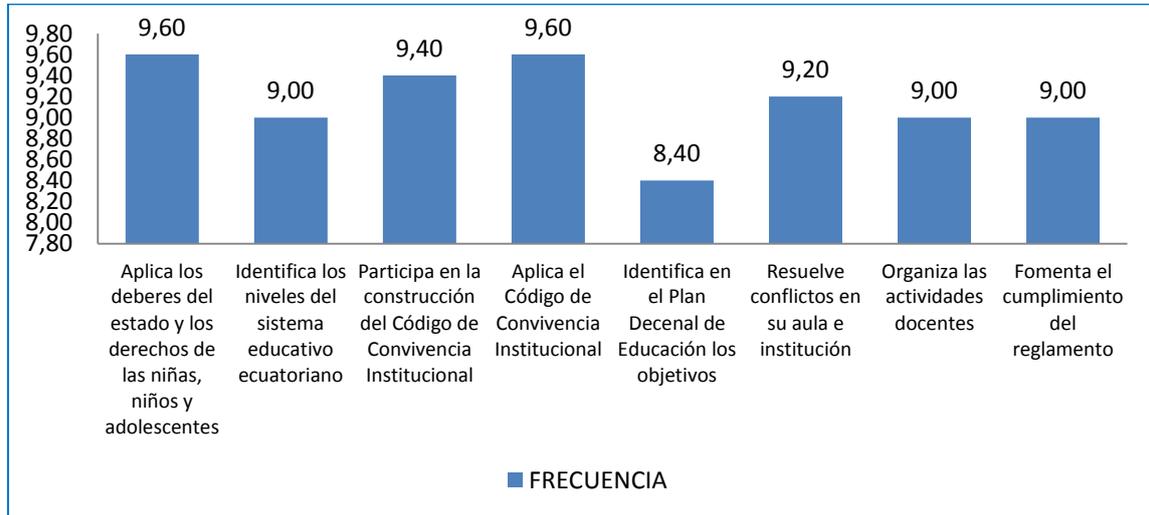


Figura 1: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputi”

Los resultados presentados en la figura 1, demuestra claramente que gran parte de las docentes de la institución ejerce los principales indicadores en el ámbito legal en la institución y en el salón de clases, pero al realizar el respectivo análisis encontramos que el indicador 1.5 (Identifica en el plan decenal los objetivos) obtuvo una frecuencia de 8,40, mientras que el indicador 1.6 (Resuelve los conflictos en la institución y en el aula) logro una frecuencia de 9,20, puntajes bajos comparados a los demás indicadores respectivamente, en base al diagnóstico se establece que los docentes en la institución aun no reconocen la importancia en la educación ecuatoriana de los objetivos del plan decenal que es un instrumento que establece el proceso integral educacional en los alumnos y alumnas y las diversas competencias y destrezas que desarrollarían mediante estrategias lúdicas e innovadoras, el reconocimiento de la importancia del plan decenal contribuirá también en el docente valores importantes y fundamentales para la apropiada convivencia institucional y en su salón de clases.

Finalmente Álvarez (2002) señala “que dicho concepto más que un concepto administrativo se relaciona con un concepto pedagógico, ya que la educación básica gira alrededor de las necesidades básicas de aprendizaje” (p.93). Todo cambio social de una u otra manera depende de los procesos educativos que viven los docentes y alumnos en sus diversas

experiencias de aprendizajes, todo gira en base al desarrollo de la educación, por eso debe ser prioridad para una nación estas políticas.

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

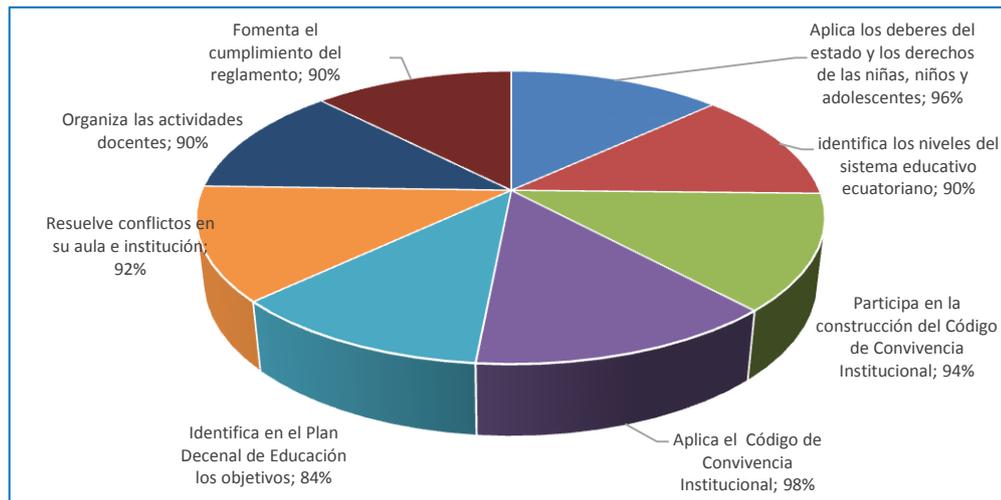


Figura 2: Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial "Esperanza Caputi"

Al referirnos a los indicadores de resultados de la figura 2 sobre el *nivel de importancia* del ámbito de la gestión legal del desempeño docente, encontramos claramente que el indicador 1.5 (Identifica en el plan decenal educación los objetivos) resulto con 8,40 de nivel de importancia de los docentes, es el de menor puntaje comparados a los demás, con este resultado se evidencia que este indicador aun no obtiene la importancia en el proceso de construcción de la educación en las docentes, al no conocer sus objetivos será muy complejo que encuentren los aspectos importantes y relevantes que fortalecerán el proceso enseñanza aprendizaje.

Cabe mencionar la importancia que todas las personas debemos de tener sobre los temas que mejoraran de una u otra manera mi carrera profesional por eso mencionamos que "La calidad de nuestras políticas determina la calidad de nuestro aprendizaje, pero también en sentido inverso: la calidad de nuestra enseñanza formará a los responsables del diseño de políticas del futuro" (Gurria, 2009, p.96).

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

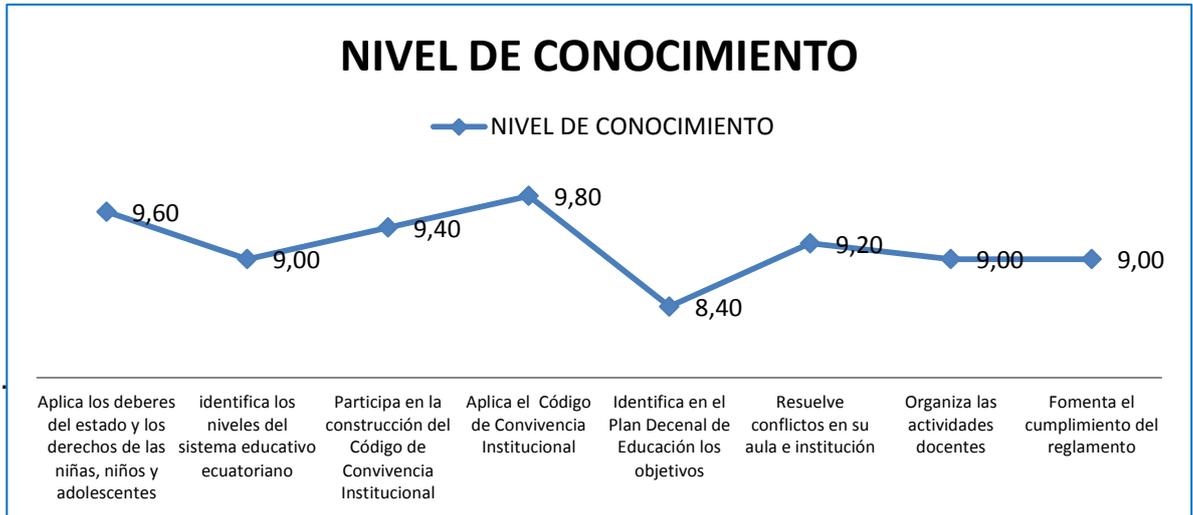


Figura 3: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputi”

El resultado obtenido en la figura 3 que diagnostico el nivel de conocimiento que tienen las docentes en el ámbito legal estableció que el indicador 1.5 (Identifica en el plan decenal educación los objetivos) obtuvo una frecuencia del nivel de conocimiento del 8,40, el puntaje más bajo en comparación a los demás, este diagnóstico evidencia que una vez más que si las docentes no conocen los objetivos, el nivel de importancia, muy difícil tendrán desarrolladas las capacidades cognitivas para manejar e incorporar los objetivos del plan decenal en los planes didácticos y en la estructura institucional.

La implementación de círculos de estudios como espacios de aprendizajes entre pares servirá como estrategia para fortalecer los aprendizajes significativos entre las docentes para reconocer la importancia del plan decenal de educación.

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

3.2.1. Frecuencia del desempeño

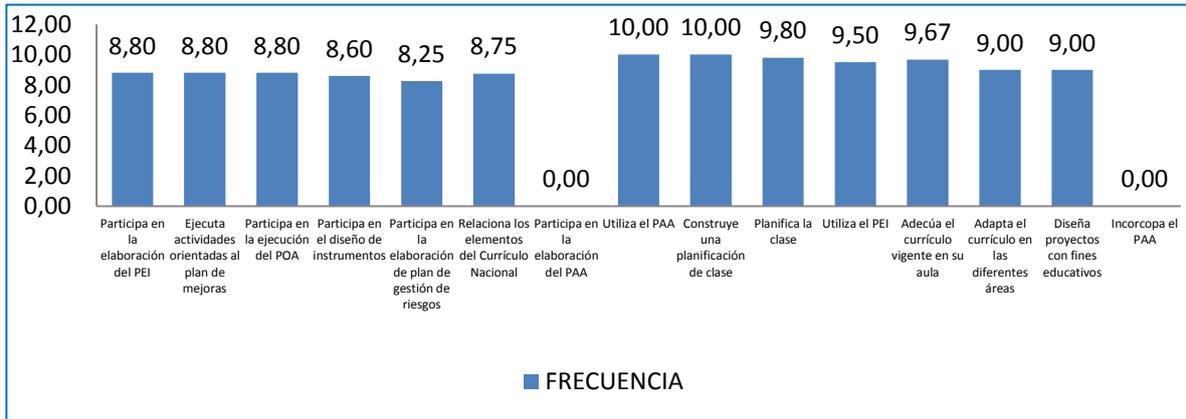


Figura 4: Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputi”

Los resultados presentados en el siguiente diagnóstico (figura 4), establece la variación en el puntaje de diversos indicadores, presentándonos que el indicador 2.5 (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos) con una frecuencia de desempeño profesional del 8,25 en los docentes y el indicador 2.4 (Participa en el diseño de instrumentos) con una frecuencia del 8,60 son los de más bajo puntaje en relación a los otros indicadores de desempeño, frente a los resultados obtenidos se deberá promover en las docentes la importancia y los beneficios que tiene la estrategia de planificación en la consecución de los objetivos educativos que tienen dentro de la malla curricular y de la participación activa como actores sociales promotores de cambios que deben de tener cambiando rotundamente esa mirada de empleados por la de unas profesionales proactivas capaces de construir nuevas propuestas educativas generadoras de verdaderos aprendizajes significativos de aprendizajes.

Finalmente Zoppi (2008) destaca en un párrafo de su investigación “el planeamiento condiciona e instala, desde su propio ámbito de producción, concepciones, situaciones y prácticas socio-educativas que, en sí mismas, generan en todos sus participantes particulares aprendizajes” (p.11). El proceso de planificación como tal integra a las personas en entornos de debate y análisis de temáticas, generando grandes aprendizajes y lecciones.

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

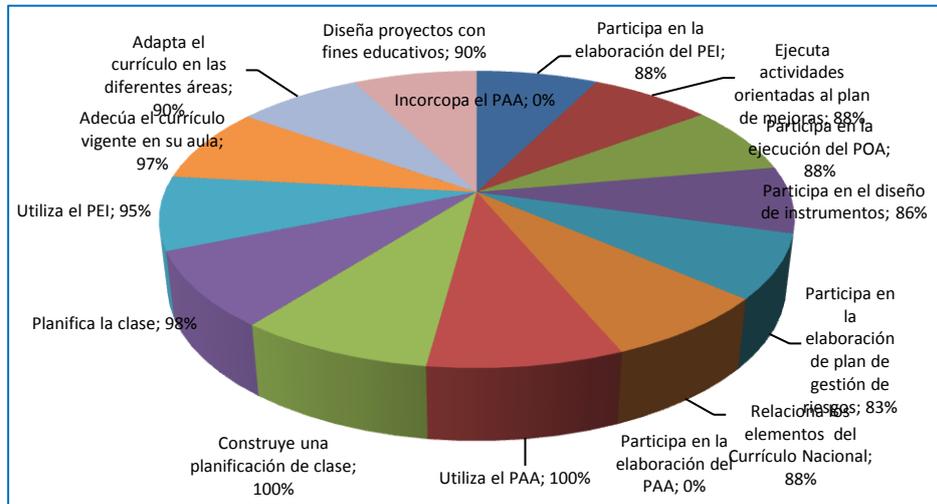


Figura 5: Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputi”

Por medio del presente diagnostico mostramos los resultados de la figura 5, el mismo establece los diversos indicadores generados en el nivel de importancia que tienen los docentes en el ámbito de planificación, entre los indicadores con más bajo puntajes comparados a los otros tenemos al 2.4 (Participa en el diseño de instrumentos) con una frecuencia del 8,60 y el 2.5 (Participa en la elaboración del plan de riesgo) con una frecuencia del 8,25, estos resultados nos demuestran que las docentes deben estar conscientes de la importancia por convertirse en actores fundamentales en procesos de planificación estratégicas estos aspectos provocaran grandes resultados en la educación integral en la actualidad, esta propuesta mejorara el rendimiento de las docente y de los alumnos ya que al ser copartcipe de la planificación y de instrumentos pedagógicos se aplicara una sola metodología de trabajo a implementarse.

Para una verdadera concientización en las docentes sobre la importancia de la planificación, Schon (1992) manifiesta “la planificación constituye siempre una representación anticipada de un proceso que puede preverse solo en parte: la práctica representa espacios de indeterminación, situaciones y problemáticas emergentes que resulta imposible anticipar (p.20).La planificación es el espacio de preparación y prevención de posibles situaciones en la experiencia que esta por ejecutarse, la práctica es la puesta en marcha de los acuerdos en conjunto por el

equipo que no necesariamente deben ser parecidos a los que se planificaron por los riesgos presentados en el momento

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

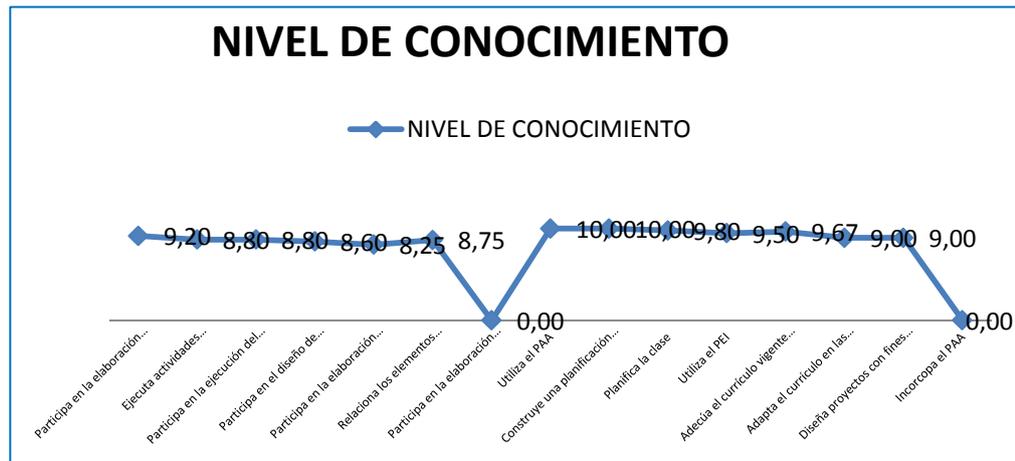


Figura 6: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputi”

De acuerdo a la evaluación aplicada en la figura 6, se establece que los indicadores 2.5 (Participa en la elaboración del plan de riesgos) con un nivel de frecuencia de 8,25 y el 2.4 (Participa en el diseño de instrumentos) con una frecuencia de 8,60 son los que más bajo puntaje tienen en relación a los demás indicadores, por tal motivo se concluye la importancia de que las docente desarrollen la capacidad cognitiva en en los aspectos evaluados con el fin de fortalecer las actuales responsabilidades que tienen en su cargo, potenciando sus capacidades en la participación y construcción de nuevas propuestas que ayudara para adquirir experiencia en los indicadores a mejorar.

En conclusión como expresa (Guerra,1994) “El desarrollo de actitudes y prácticas de fuerte componente educativo: escuchar, opinar, ceder, respetar, proponer, colaborar, participar (...) son funciones que no se producen en la acción individual del profesor” (p.14).

3.3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje

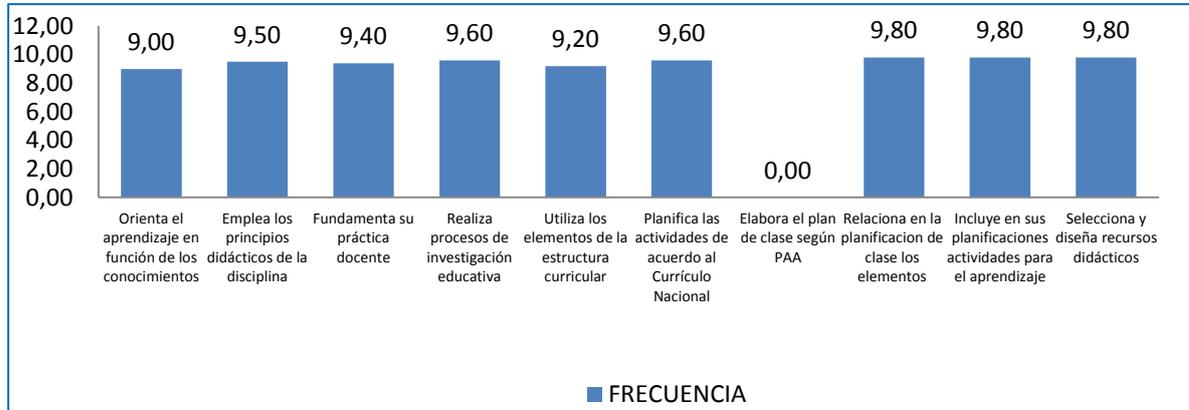


TABLA 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Figura 7: Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial "Esperanza Caputi"

El diagnóstico que nos presenta la figura 7, establece cierta hegemonía en el puntaje de sus indicadores, pero tenemos 2 indicadores que presentan menor puntaje a todos, el 3.3 (Fundamenta su práctica docente) con una frecuencia del 9,40 y el 3.5 (Utiliza los elementos de la estructura curricular) con una frecuencia del 9,20, en base a estos resultados se establece que las docentes deben considerar que la planificación es una estrategia pedagógica primordial para reflejar en la práctica el proceso de enseñanza aprendizaje que tienen en su experiencia docente implementando los elementos de la malla o estructura curricular para obtener resultados integrales en el proceso enseñanza aprendizaje con los alumnos.

“El desafío es prever el futuro, formular un planeamiento estratégico para el cambio, anticiparse a los problemas promoviendo una respuesta proactiva, entendiendo por proactiva aquella respuesta (decisiones o acciones) que se adelanta a los posibles problemas” (Berales, 2009, p.2). Las metas propuestas en el proceso educativo con nuestros estudiantes apunta hacia una educación de calidad y calidez humana, con enfoque personalizado y el desarrollo de las diversas competencias y destrezas del estudiante para conseguir un desarrollo íntegro e integral, estos objetivos buscan establecer en el estudiante una base sólida de conocimientos prácticos para poderlos aplicar en el accionar que le proponga la sociedad.

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

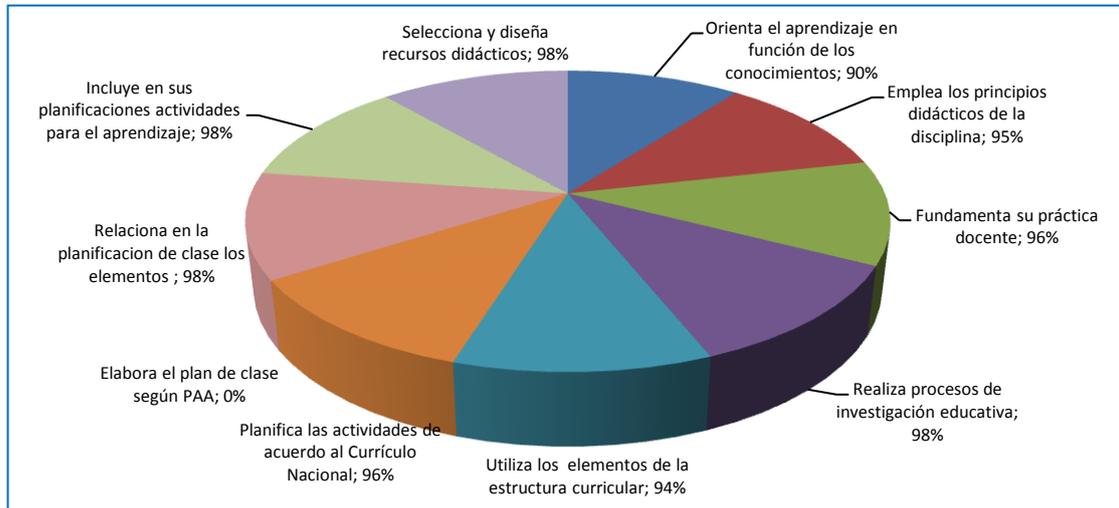


Figura 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial "Esperanza Caputi"

Los resultados del presente diagnóstico de la figura 8 nos presentan puntajes casi igualitarios entre indicadores, existiendo un indicador con el más bajo puntaje el 3.1 (Orienta el aprendizaje en base a sus conocimientos) con una frecuencia del 9,00, por tal motivo se establece que las docentes evaluadas deben considerar que la experiencia significativa (punto de partida) que tiene el alumno es muy importante para la construcción y aprendizajes de nuevos conocimientos considerando las debidas estrategias a planificarse según la estructura curricular.

Andrade(2012) concluye que "La mayor virtud de esta especialización es la multidisciplinariedad, ya que está dirigida a destinatarios de múltiples formaciones de base(párr.1).En estos espacios de construcción, análisis, propuestas, se integran todo tipo de actor social, cada uno aporta desde su competencia al cumplimiento del objetivo común

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

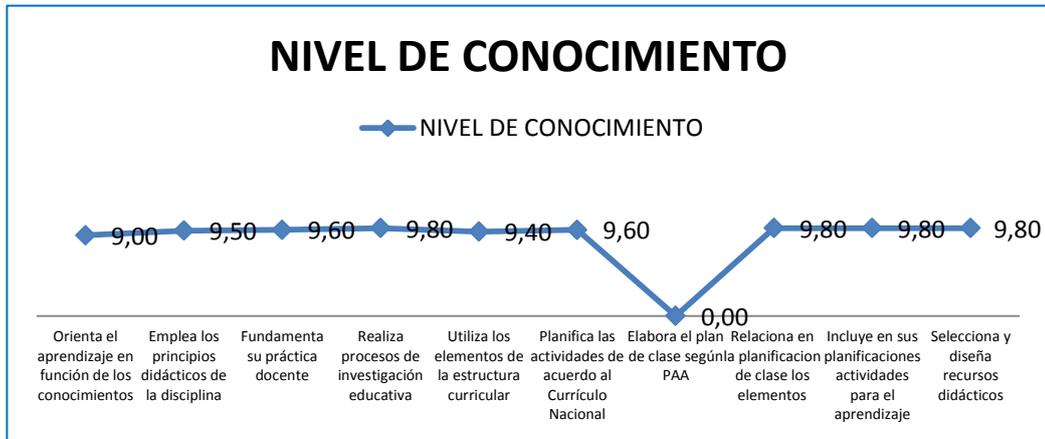


Figura 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputí

En base a los resultados encontrados en el diagnóstico de la figura 9, tenemos puntajes muy parejos entre los indicadores, excepto un indicador el 3.1 (Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos) con una frecuencia de 9,00, este resultado establece que las docentes deben reflexionar sobre la necesidad de construir planes pedagógicos integrales donde el punto de partida sea la experiencia previa significativa que tiene el alumno sobre cualquier temática, esta estrategia permitirá la formación de sujetos con base sólidas y con niveles de expresión muy amplios para el debate y la construcción de nuevas teorías.

3.3.2. Ejecución del proceso 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.

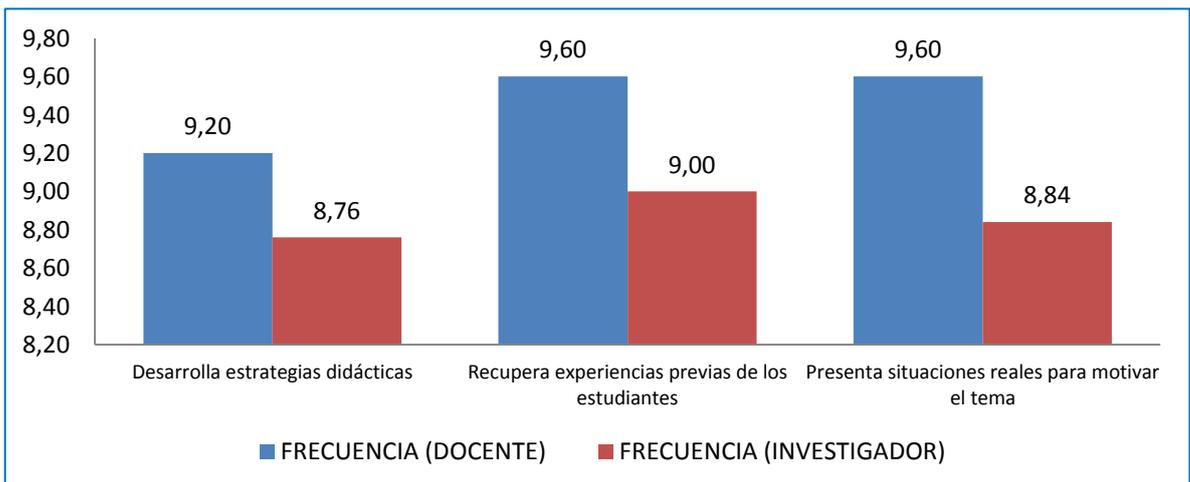


Figura 10 (Inicio): Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputi

Los resultados presentados en el diagnóstico de la figura 10 (inicio) sobre los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje nos presenta que existe un indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) con una frecuencia del 8,76 con el más bajo puntaje en referencia a los otros indicadores, este resultado determina que las docentes deberán enfatizar en reconocer la importancia de la aplicación de las estrategias didácticas en el aula como un mecanismo de mejorar los procesos enseñanza aprendizaje favoreciendo la reflexión, la comprensión y la metacognición

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

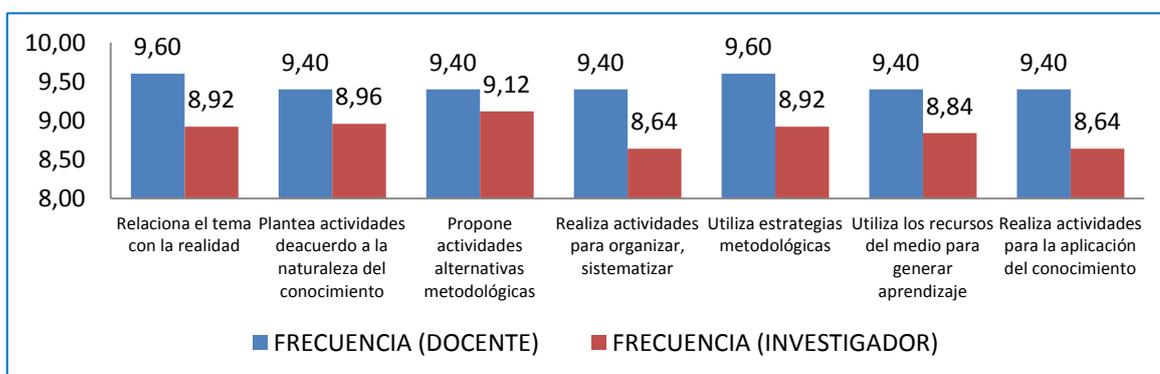


Figura 11 (Desarrollo): Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputi

Al realizar el análisis del diagnóstico de los resultados de la figura 11, se muestra claramente la similitud de puntaje entre los indicadores, pero existen también indicadores con más baja puntuación como el 3.12.4 (Realiza actividades para organizarse y sistematizar) con una frecuencia del 8,64 y el 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento) con una frecuencia del 8,64, en base

a estos dos resultados de estos indicadores se recomienda que las docentes integren la práctica de la tabulación y organización de los resultados que tengan en

el proceso enseñanza aprendizaje como baúl de recursos o insumos al momento de la presentación de logros y metas ante las autoridades facilitare su construcción de manera eficaz y oportuna, también se deberán considerar la necesidad en que los alumnos apliquen los resultados cognitivos alcanzados en el entorno educativo por medio de actividad lúdicas, ecológicas, investigativas, culturales, ya que estas estrategias fortalecerán mucho más un aprendizaje significativo más integral.

Finalmente North (2001) “En un estudio realizado define que para convertirse en una organización basada en el conocimiento, los administradores y gestores tienen que aprender a manejar las herramientas y los conceptos de las nuevas estrategias asociadas a la Gestión del Conocimiento” (párr.11).La creación de baúl del conocimiento es un instrumento que fortalecerá las necesidades detectadas en las personas, siendo los mediadores o gestores los llamados de la planificación de la estrategia.

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

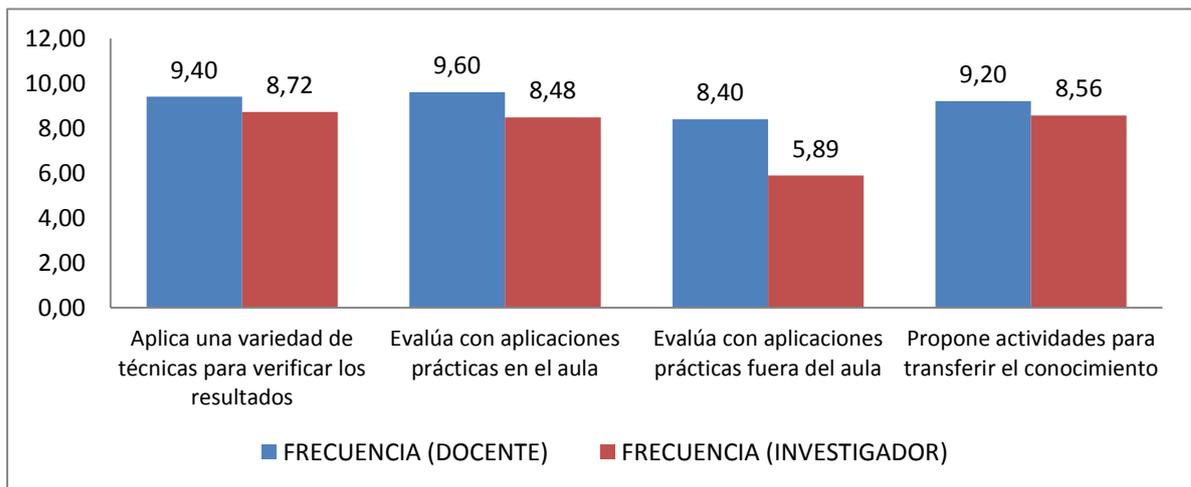


Figura 12 (Evaluación): Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputi

En el presente gráfico de la figura 12, se diagnosticaron los resultados de los diversos indicadores de frecuencia del desempeño profesional del docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, dentro del mismo se evidencia un puntaje bajo de un indicador en comparación a los demás, el 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) con una frecuencia del 5,89, en base a este resultado las docentes evaluadas deben considerar la importancia de la existencia de diversas técnicas de evaluación cognitivas para los alumnos, basadas en el arte y juego, técnicas grupales, etc, que resultan más positivas ya que demuestran los verdaderos aprendizajes significativos que tiene el niño.

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

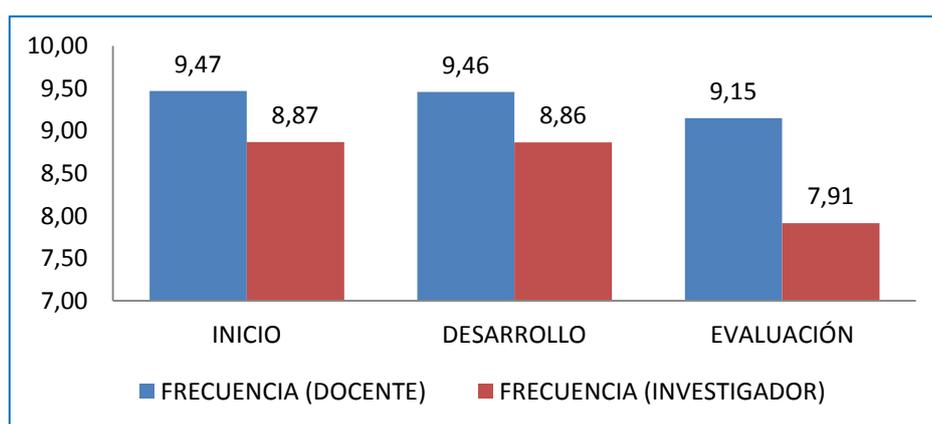


Figura 13 (visión global): Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial "Esperanza Caputi"

Los resultados obtenidos en el diagnóstico de la figura 13, nos muestra de manera integral un proceso de desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje de las docentes muy positivo ya que en las tres etapas de desarrollo se obtienen muy altos puntajes de eficiencia en la gestión del aprendizaje, además hacemos un análisis en concreto en la etapa de evaluación que se obtuvo el puntaje más bajo en comparación a los demás, el indicador 3.13 (Evaluación del proceso) con una frecuencia del 7,91, por tal motivo se recomienda a las docentes el fortalecimiento y búsqueda de estrategias de evaluación prácticas en donde los elementos del entorno sirvan para reconocer los aprendizajes significativos que tienen los alumnos, que a veces son invisibles al momento

de la aplicación de pruebas metódicas que buscan la obtención de ciertos resultados puntuales y no integrales.

El conocimiento es el resultado de las múltiples experiencias que tiene cada persona, estos resultados fomentan un crecimiento muy importante para el desarrollo de un país y de una institución.

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.

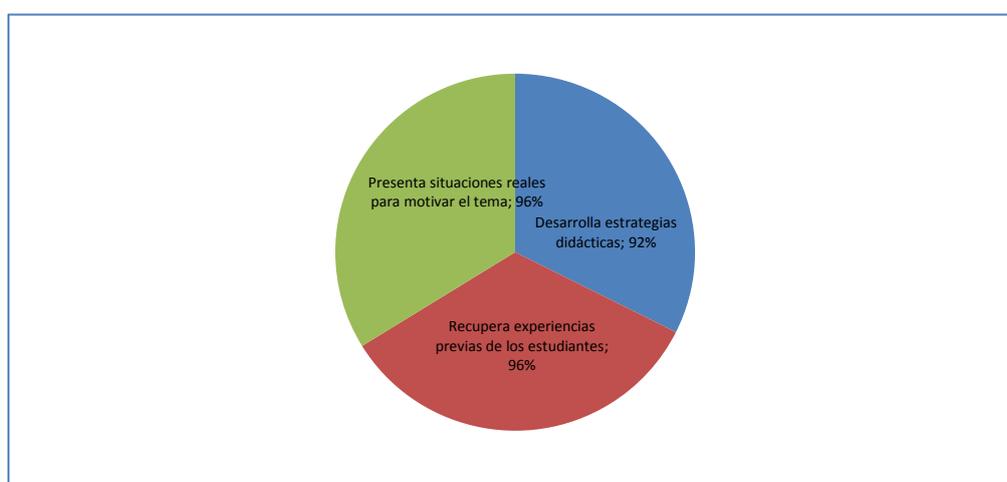


Figura 14 (Inicio): Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputi

Los resultados iniciales presentados en el diagnóstico de la figura 14 sobre el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, evidencia claramente que el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) con una frecuencia del 9,20 es el que más bajo puntaje obtuvo inicialmente, por tal motivo se considera que las docentes integren en su malla curricular estrategias educativas lúdicas y recreativas que cautive los intereses del alumno, ya la motivación es un factor clave para el inicio de un eficaz proceso enseñanza aprendizaje.

Las estrategias didácticas se vinculan con el aprendizaje significativo y con el “aprender a aprender” entre el docente-alumno y entre pares mediante un proceso de interlocución permanente.

La motivación es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado.

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.



Figura 15 (Desarrollo): 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 del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputi

En el presente diagnóstico de la figura 15 en su etapa de desarrollo del nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se presenta resultados medianamente satisfactorios entre los diversos indicadores evaluados a las docentes de la institución educativa, existiendo 6 indicadores con el mismo puntaje de evaluación, por tal motivo se considera muy oportuno que las docentes integren al entorno natural para la aplicación de los conocimientos adquiridos en las sesiones de materias y generación de nuevos aprendizajes significativos con metodologías basadas en el arte y el juego sistematizando todos los aprendizajes que tengan los alumnos en el proceso enseñanza aprendizaje.

Destacando lo aportado por Melinkoff (2004) en la institución los planes deben confeccionarse de tal manera que permitan su adaptabilidad a cualquier cambio que se de en el transcurso de la ejecución de las actividades a desarrollar (p.35). La construcción de la planificación es un ejercicio técnico que permite elaborar una matriz de acuerdo a una realidad, pero meramente adaptable a cualquier imprevisto del momento, es decir los indicadores establecidos deben ser generales a cualquier cambio.

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

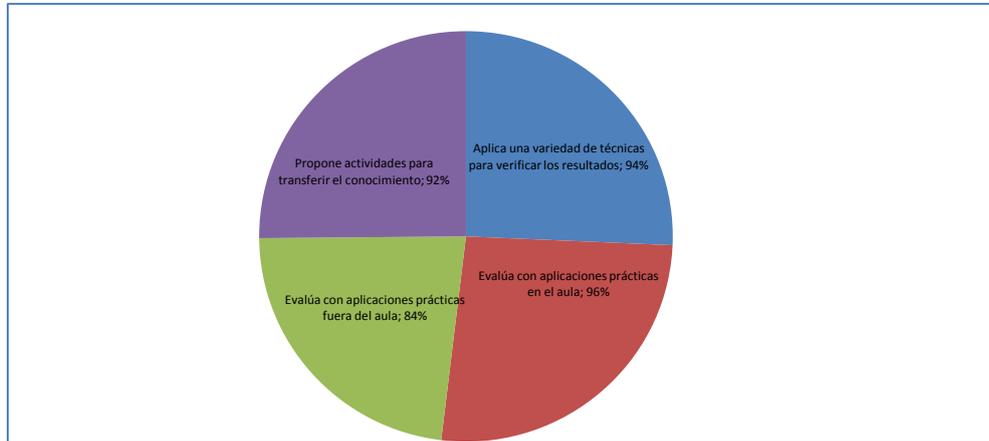


Figura 16 (Evaluación): Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputi

En el presente diagnóstico de la figura 15 los resultados de la evaluación del Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, tienen mucha paridad entre los puntajes de los indicadores, siendo el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) con una frecuencia del 8,40 con el más bajo puntaje, este resultado nos enfoca en una mirada que las docente de la institución del centro educación inicial integren en su práctica y malla curricular estrategias de evaluación en donde los elementos de los diversos entornos naturales que tienen permitan que el alumno exprese toda la gama de conocimientos que han adquirido durante el proceso enseñanza aprendizaje libremente.

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

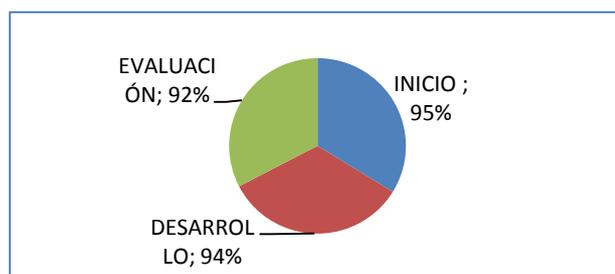


Figura 17 (Visión global):

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 del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial "Esperanza Caputi"

Por medio del presente diagnóstico final y visión global de la figura 17 sobre el Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se presenta la mirada global de las puntuaciones de los 3 indicadores del proceso enseñanza aprendizaje, siendo la etapa de evaluación con el más bajo puntaje de los indicadores, 3.13 (Evaluación) con una frecuencia del 9,15, este resultado evidencia la necesidad de que las docentes incluyan de manera certera y metodológica estrategias de evaluación fuera del aula (entorno) en su planificación educativa que le permita al niño o niña dar a conocer sus verdaderos aprendizajes significativos y analizar el desarrollo de competencias y destrezas que le servirán en futuros espacios a ser mejor profesional.

Por la necesidad de buscar nuevas estrategias metodológicas de evaluación en las docentes entendemos que las competencias se construyen frente a situaciones sociales complejas (Perrenoud, 2004, p.6). Todo fortalecimiento de los problemas educativos requiere de desarrollo de competencias y la integración de conocimientos para conseguir mejores resultados integrales.

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.

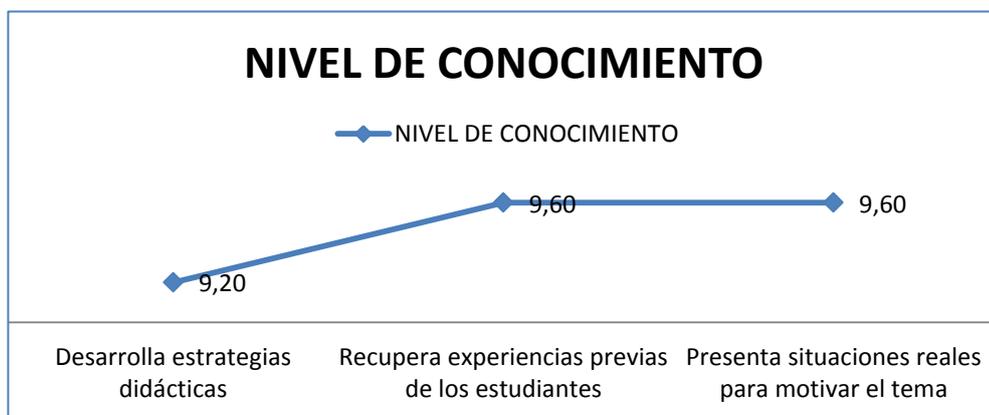


Figura 18 (Inicio): Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputi

En el presente diagnóstico inicial sobre la figura 18 sobre el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, nos muestra que el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) con una frecuencia del 9,20 es el de más bajo puntaje en comparación a los demás en el proceso inicial del nivel de conocimiento que tienen las docentes sobre el proceso, este resultado debe permitirle a las docentes reconocer la importancia de estar capacitadas integramente sobre la gama de estrategias didácticas existentes en la malla curricular que permitan que el alumno aprende a aprender mediante una metodología innovadora y de fácil acceso y que le permita la práctica y utilización de los conocimientos en las experiencias del día a día.

“En la sociedad de la información, la competencia de otros ámbitos, otras fuentes y otras modalidades productoras de conocimiento y formación se hacen presentes y éstos son valorados y aceptados socialmente como “lugares del conocimiento” (Castells, 2006, p.3). No es necesario contar con una infraestructura de primera para poder generar ambientes de aprendizajes acordes a las necesidades exigidas por los alumnos, cualquier lugar puede ser útil para poder generar valiosos conocimientos y experiencias, solo es basta tener una apropiada metodología y estrategias a seguir.

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.

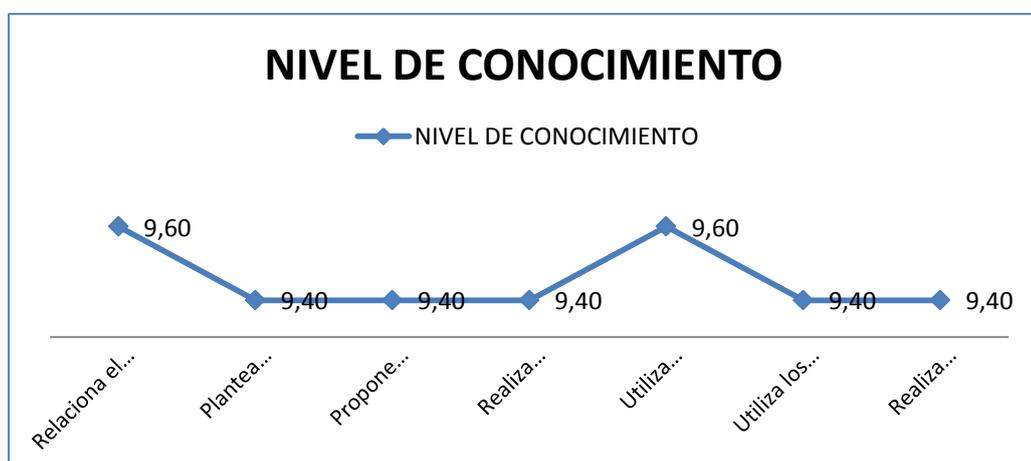


Figura 19 (Desarrollo): Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputi

En la presente figura 19, los resultados del diagnóstico en la fase de desarrollo del Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje son muy parejos entre los indicadores, teniendo puntajes iguales de 6 indicadores, lo que establecería que las prácticas de conocimientos en cuanto a las temáticas presentadas en las docentes presentan un nivel básico de ejecución, se recomienda la planificación de actividades diferentes relacionados con la naturaleza, mediante metodologías practicas e innovadoras para los intereses y necesidades del alumno, sistematizando todo los resultados alcanzados que demuestren indicadores positivos en la presentación de los informes técnicos pedagógicos.

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

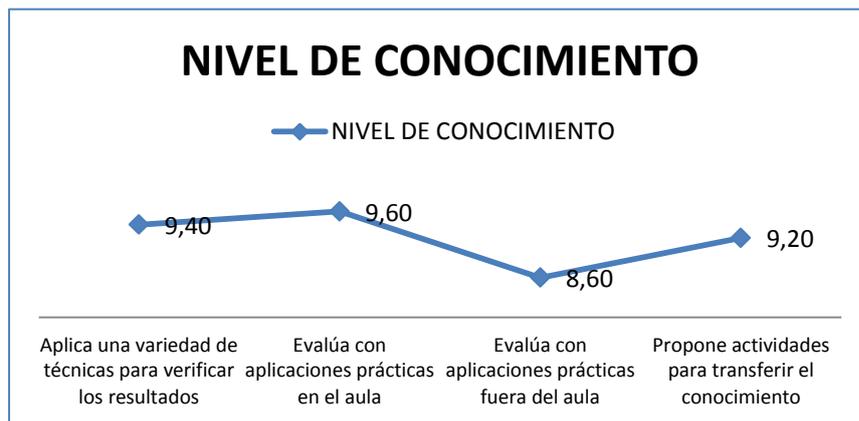


Figura 20 (Evaluación): Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputi

Los resultados generados en el diagnóstico de la figura 20 sobre la etapa de evaluación del proceso sobre el Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, establecieron puntajes de indicadores similares, excepto la puntuación del indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) que fue la de menor puntaje con una frecuencia de 8,60 comparados a los demás, por tal motivo se considera la importancia de que las docentes de la institución incorporen actividades prácticas de evaluación mediante metodologías del arte y juego para que los alumnos no sientan ningún temor de ser calificado sino vivan una experiencia significativa de aprendizaje enriquecedora.

En la sociedad del conocimiento se valora el aprendizaje y no sólo la enseñanza; se reconocen los aprendizajes que se realizan en ámbitos, espacios y organizaciones alternativas a la escuela (Minakata, 2009, p.4). De experiencias lúdicas y al aire libre se obtienen verdaderos aprendizajes significativos en los alumnos, la enseñanza como tal quedo debilitada, para unificarse con el aprendizaje con el fin de establecer que toda acción que uno haga se la considera 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.

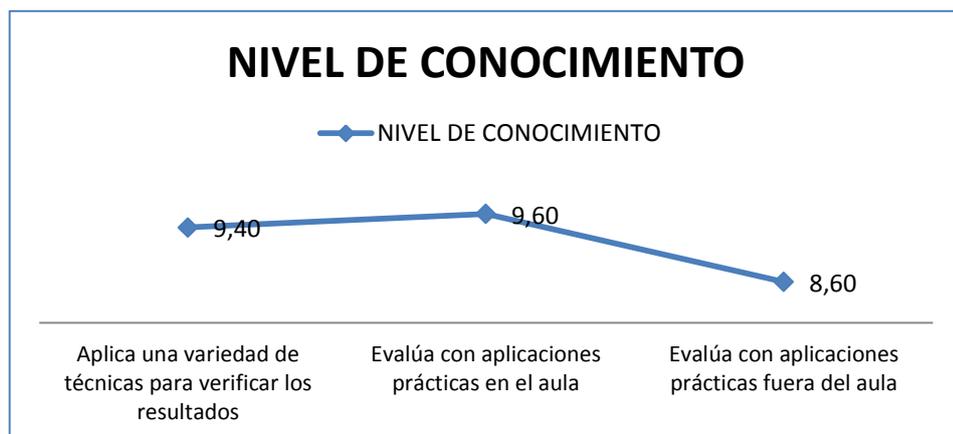


Figura 21 (Visión global): Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial "Esperanza Caputi"

Los resultados del diagnóstico de la figura 21 sobre la visión global del proceso del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza

aprendizaje es muy aceptable con los puntajes entre sus indicadores, pero a su vez se evidencia un puntaje menor en el indicador 3.13 (Evalúa con aplicaciones fuera del aula) con una frecuencia del 8,60 ya que las docentes no han incorporado de manera integral en sus planes pedagógicos a este indicador, por tal motivo se considera fundamental la integración de actividades y dinámicas lúdicas en donde el trabajo grupal y el contacto con la naturaleza y elementos del entorno sean parte de la cotidianidad del clima escolar de las niñas y los niños.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

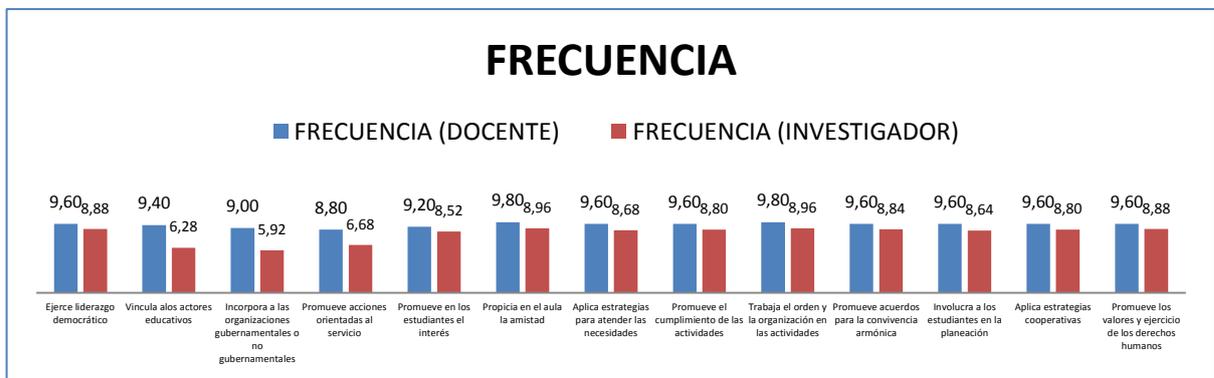


Figura 22: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial "Esperanza Caputi"

Los resultados presentados en el diagnóstico de la figura 22 sobre la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, establece un resultado medianamente favorable en los puntajes de los indicadores, cabe mencionar que los indicadores 4.2 (Vincula a los actores educativos) con una frecuencia del 6,3 y el 4.3 (Incorpora a las organización gubernamentales y no gubernamentales) con una frecuencia del 5,9, en base a estos

resultados se considera de manera oportuna que las docentes incorporen dentro de sus planes estratégicos la vinculación y el trabajo coordinado con actores educativos (otras78 instituciones, padres, iglesia, etc) y con ONG privadas y entidades públicas para la realización de acciones socioeducativas comunitarias a favor de la niñez y la comunidad en general, la alianzas estratégicas establecidas con estos actores promoverán nuevos espacios de diálogos para mejorar las principales necesidades del sector y de la población educativa.

Se concluye con lo que menciona Zamora (1998) que define el liderazgo a nivel organizacional como el desarrollo de un sistema de capacidades y habilidades que permiten identificar y potenciar al máximo la fortaleza de los recursos humanos de la organización (p.31).El liderazgo en las personas con la realización de experiencias significativas va desarrollándose de tal manera que podrá ir contando con habilidades y competencias que servirán para enfrentarse a nuevos retos profesionales y familiares como lo reafirma Zamora (1998) en su apartado destacando el trabajo de coordinación institucional entre actores educativos y sociales.

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

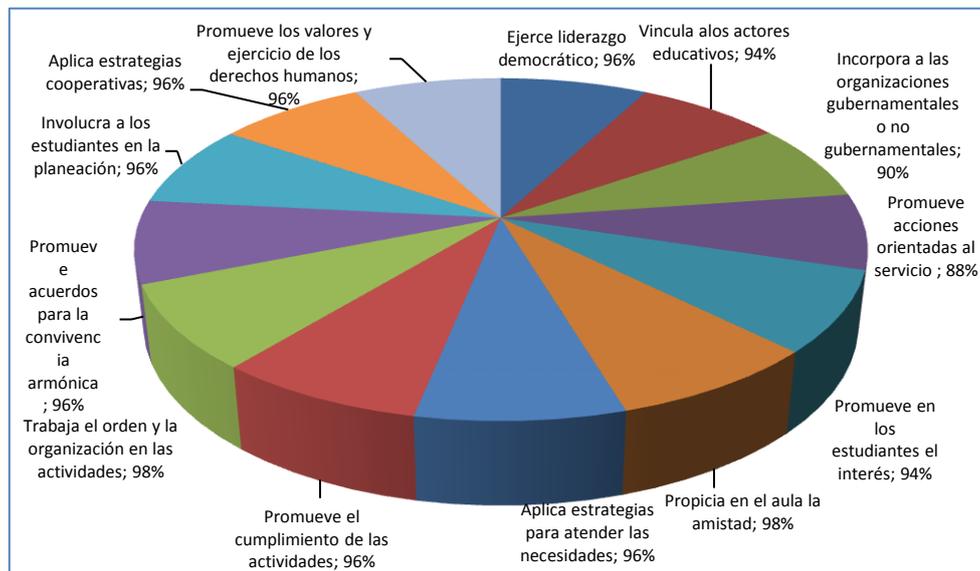


Figura 23: Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputi

En los siguientes resultados del diagnóstico de la figura 23 sobre el nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, se establece que el

indicador (Promueve acciones orientadas al servicio) con una frecuencia del 8,8 es el de mas baja puntuación en comparación de los otros indicadores, por tal motivo se concluye que el papel de las docentes debe ser siempre de protagonistas de procesos de cambios y transformación en especial en el área educativa y social con otros actores, este resultado

promoverá en los alumnos un espíritu de solidaridad y de servicio para ayudar a los mas necesitados, por tal motivo se debe concientizar en la gran responsabilidad que tienen las docentes en su papel y el impacto que causaría al integrarnos en un solo camino.

Un buen líder se gana su reconocimiento por la práctica cotidiana y resultados que se alcancen en los proyectos de la institución y en el desarrollo de las capacidades de las personas, el nuevo currículo demanda este nuevo accionar del personal docente y la apertura a nuevas estrategias de intervención como los proyectos comunitarios de manera eficaz y eficiente.

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

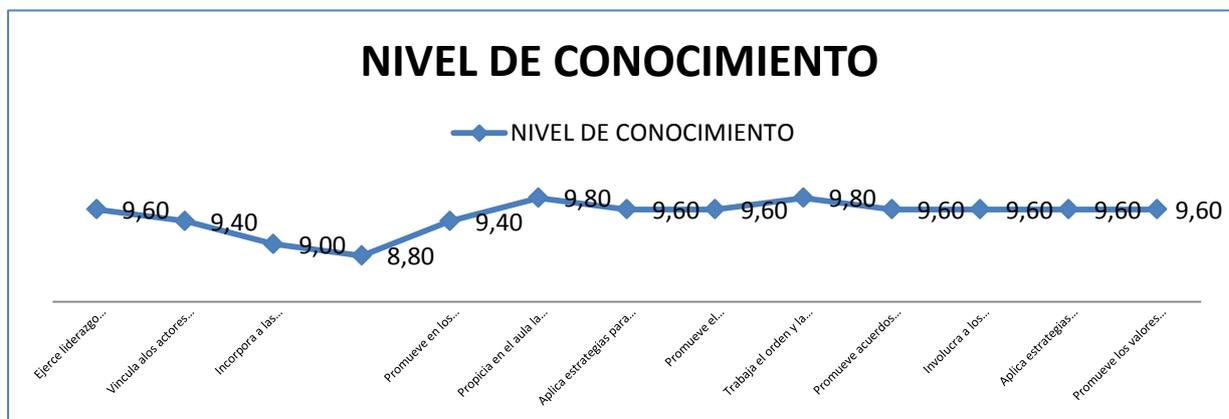


Figura 24: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial "Esperanza Caputi"

En el presente diagnóstico de la figura 24, se establece los resultados del nivel de Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, los mismo que reflejan mucha igualdad entre ellos, excepto el indicador (Promueve acciones orientadas al servicio) con una frecuencia del 8,8 que establece el puntaje más bajo, por consiguiente se concluye que las docentes necesitan reconocer la necesidad de implementar procesos de ejecución de acciones en beneficio de

los más necesitados, como parte de su planificación curricular ya que estos resultados generarían verdaderas alianzas interinstitucionales entre actores y comunidad.

“Una educación de alta calidad es fundamental para que la población participe plenamente en las instituciones económicas y políticas, y esa participación es esencial para la democracia y el desarrollo económico” (Carnoy, 2008, parr. 2). Los procesos de educación

de calidad como manifiesta Carnoy (2008) se consiguen cuando nuestro personal docente tenga claro su misión en esta profesión y dimensione el arte de la palabra enseñar, el compromiso con el País y la población es muy fundamental para los docentes ya que en sus manos está la formación de los ciudadanos y líderes de nuestra Patria.

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

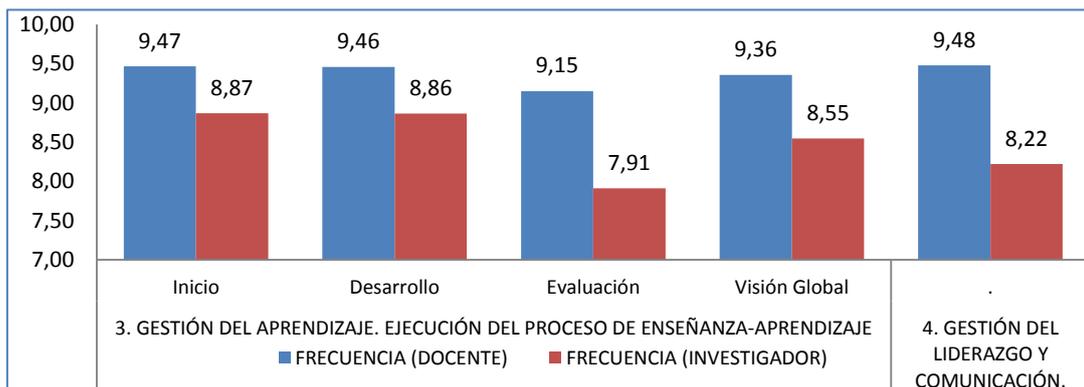


Figura 28: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades del docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputi

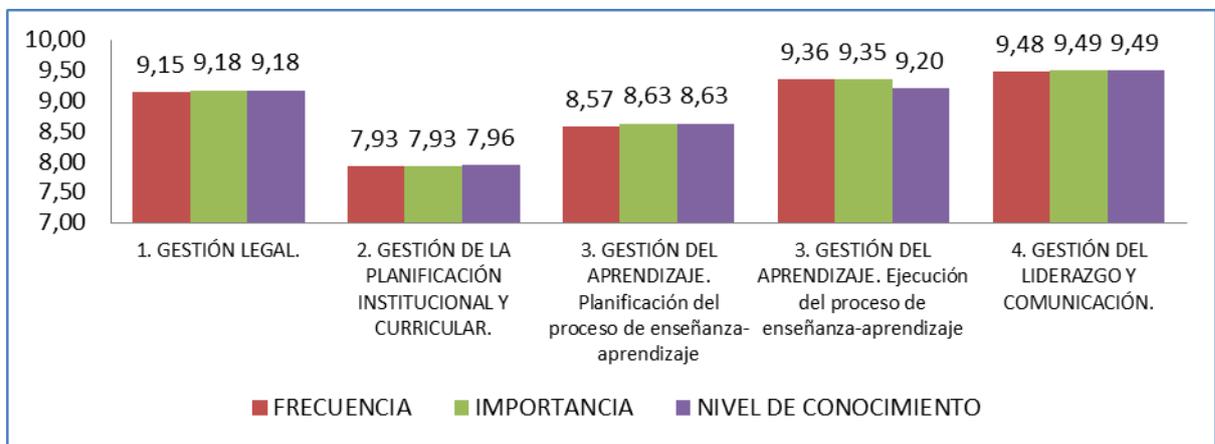
En el siguiente diagnóstico de la figura 28 donde se establece la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades del docente, en el mismo se presentan la relación de mínima diferencia entre los indicadores de la autoevaluación del docente y el registro de observación del investigador, haciendo una lectura analítica se evidencia que en la fase de evaluación existe una diferencia considerada entre los indicadores, la percepción de ambos actores es diferente ya que la evaluación es vista con otra mirada y con otro tipo de resultados a conseguirse.

Otro de los aspectos a considerar una importante mirada es la diferencia de puntaje entre los indicadores en la gestión del liderazgo y comunicación del docente y el

investigador, se concluye como muy importante la concientización que debe de tener el docente del centro de educación inicial de su papel como profesional en la educación y ejemplo a seguir por muchos niños y niñas, el papel de docente no es solo percibido por la sociedad civil como e generador de conocimiento sino como un líder

que busca el desarrollo de la educación y de la comunidad en general mediante espacios de diálogos y construcción.

Figura 3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al centro de educación inicial “Esperanza Caputi

Por medio de la figura 3.6. presentamos el diagnóstico del desempeño profesional del docente de la centro de educación inicial Esperanza Caputi, en el mismo se establece igualdad entre ciertos indicadores, a excepción del indicador 2 (Gestión de la planificación institucional y curricular) con puntajes del proceso del 7,93-7,93 y 7,96, por tal motivo se deduce que las docentes deben de concientizar las importancia de la gestión de la planificación de la institución y del currículo, como un espacio de construcción, de dialogo, de participación, de debate, con lluvias de críticas constructivas, este gran resultado generaría un proceso educativo muy productivo porque si los mismos docentes elaboran la planificación curricular se les hará muy sencillo la aplicación en los salones de clases.

Tiramonti (2000) considera que “Los nuevos paradigmas de gestión resaltaban el proceso de construcción escolar, significando a la escuela como una “procesadora de proyectos” (p.12).La escuela es el principal actor social en la comunidad, ya que es el llamado a

regular el sistema de procesos de enseñanza y a la elaboración de proyectos de desarrollo intelectual y social como necesidad de la familia y comunidad.

CONCLUSIONES

Se establece claramente en la investigación de campo que las docentes de este centro de educación inicial aplican los deberes y código de convivencia que exige la constitución de la Republica en las niñas, niños y adolescentes en el día a día, estos indicadores demuestran que el ejercicio del cumplimiento y exigibilidad de deberes y derechos y aplicación del código de convivencia por parte de los docentes fortalecerán las diversas competencias integrales de las alumnas y alumnos en todo momento. Además las docentes no aplican con frecuencia los objetivos del plan decenal en su planificación por desconocimiento e importancia de los resultados que se podría alcanzar.

Según la investigación de campo se establece que las docentes participan en la construcción de la clase pedagógica en base al PAA (Plan anual de asignatura) adecuando el currículo vigente a las características que tiene la población estudiantil, estos aspectos provocan el desarrollo de procesos significativos educativos en las alumnas y alumnos ya que la planificación es la guía principal para cumplimiento de la malla curricular, también cabe mencionar que las docentes poseen una debilitada practica para el diseño de planes de gestión de riesgos y la elaboración y diseño de instrumentos, estos aspectos son claves para integrarlos al PEI como estrategias de mejoramiento institucional.

Según los datos estadísticos de la investigación de campo, se establece que en el inicio de la experiencia de aprendizaje los docentes manifiestan la aplicación de estrategias didácticas a partir de las experiencias previas de los estudiantes, esto genera la motivación de los alumnos por medio de ejemplos planteados basados en la vida cotidiana, la mirada entre el docente y el investigador tienen mucha similitud en este indicador de evaluación inicial.

En el desarrollo y evaluación del proceso enseñanza aprendizaje, los contenidos trabajados se relacionan con la realidad cotidiana, respetando la naturaleza del conocimiento de los alumnos y por medio de actividades alternativas metodológicas, este proceso integral desarrollara en el alumnado diversas capacidades que permite el renacimiento de una base de conocimientos para beneficio a futuro, además se deberá fortalecer en las docentes la

planificación y ejecución de estrategias didácticas innovadoras para la aplicación dentro y fuera del aula.

La mirada del docente con la del investigador coinciden que el desempeño del docente en el ámbito del liderazgo y comunicación se basa en propiciar la amistad entre los pares y con el docente, el trabajo organizado y ordenado en los salones, el ejercicio de un liderazgo democrático entre los pares, atendiendo las necesidades de los estudiantes por medio de estrategia prácticas promoviendo el cumplimiento de las responsabilidades por medio de acuerdos de convivencia, el involucramiento de las actividades pedagógicas a los estudiantes como parte fundamental del proceso enseñanza aprendizaje, la aplicación de estrategias grupales beneficiando el bien común, estos aspectos fortalecerán en los estudiantes y en los estudiantes aspectos importantísimos para sus acciones estudiantiles en los diversos entornos educativos que se encuentren. También se establece la débil planificación e involucramiento que tiene el centro educativo con otros actores educativos y organizaciones sin fines de lucro y públicas para el mejoramiento de la calidad de educación.

En el desempeño y accionar en la gestión legal las docentes manifiestan el manejo y cumplimiento de las principales normas y manuales de convivencias en los salones pedagógicos en su gran mayoría por su amplia trayectoria en su profesión y manejo de procedimientos en otras etapas en su cargo.

En cuanto a la gestión de la planificación institucional y curricular los docentes poseen una leve debilidad en cuanto a la frecuencia, importancia y el nivel de conocimiento, ya que no todos cumplen con la metodología y los momentos en el inicio, desarrollo y evaluación del proceso.

En base a la gestión del aprendizaje los docentes poseen una amplia experiencia en la planificación, implementación de elementos y metodologías apropiadas para la generación de aprendizajes significativos en las niñas y niños, esto permitirá la promoción de personas con base pedagógicas completas y desarrollo de capacidades y destrezas permanentemente.

Este aspecto es el que mejor desarrollo y compromiso demuestran las docentes en sus acciones en el día a día, la gestión de liderazgo y comunicación por medio de experiencias cotidianas evidencias la consecución de logros y resultados positivos en las niñas y niños que les permitirá la consolidación de valores claves para su porvenir profesional y social.

RECOMENDACIONES

La inclusión de los objetivos en base al plan decenal de educación en los planes de actividades curriculares mensuales, esto fortalecerá las actuales programas pedagógicos ya que permitirá en el alumnado el conocer otros contenidos que mejoraran su nivel cognitivo y bases pedagógicas.

Promover la participación activa de las docentes en la construcción de contenidos e instrumentos técnicos educativos como el POA, PEI, planes de mejoramiento, Plan de riesgo, diseño de nuevos instrumentos en base a la necesidad, esto permitirá cambiar mediáticamente la actitud de las docentes de verse solo como empleados y solo cumplir órdenes y mas no como grandes profesionales capaces de construir y proponer nuevos instrumentos de utilidad en el día a día.

Proponer actividades lúdicas con objetivos pedagógicos claros basados en el arte en el juego, esto permitirá al alumnado el goce y satisfacción del aprendizaje, esto además mejorara la motivación de las niñas y los niños cotidianamente y provocara la búsqueda e investigación de nuevos temas y actividades que alimentara las clases del docente.

Promover actividades recreativas que originen el servicio y la solidaridad al otro sin esperar recibir nada a cambio, ese valor es muy importante reforzarlo en el salón de clases con los alumnos ya que permitirá consolidar la unificación del grupo por medio de la solidaridad y ayuda en todo momento.

El involucramiento en todo momento de las docentes en la planificación global de acciones de la institución, promoviendo la participación e integrando los valiosos aportes que tienen al momento de proponer alguna idea en beneficios de la institución, esto permitirá revalorizar esta debilidad que con un poquito de empuje se convertirá en una gran fortaleza por la experiencia que poseen específicamente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abundes, A. (2011). Los estímulos económicos, una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de educación pública en el nivel secundario de México, Instituto Politécnico Nacional. Recuperado de:

<http://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/12215/Tesis%20Ana%20Mar%C3%ADa%20Abundes.pdf?sequence=1>

Aguerrondo, I. (2010). Mejorar las escuelas, mejor estrategia de intervención.

Recuperado de:

<http://www.iberopuebla.edu.mx/micrositios/ceamope/docs/3foro/mejorarescuelas.pdf>

Aguerrondo, I. (2002). Los desafíos de la política educativa relativos a la reformas de la formación docente, Conferencia: “El desempeño de maestros en América Latina y el Caribe: Nuevas Prioridades” , Brasil, Brasilia. Recuperado de:

<http://www.miportal.edu.sv/Sitios/formaciondocente/proyectos/04-MP.pdf>

Aguerrondo, I. (2003). Formación docente: Desafíos de la política educativa, Cuadernos de discusión, México. Recuperado de:

http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad8/cud_08.pdf

Bañegil, T.(2003). Gestión del conocimiento y estrategia, Revista de investigación, Madrid – España. Reproducido en:

<http://www.madrimasd.org/revista/revista19/tribuna/tribuna3.asp>

Berales, P. (2009). Gestión escolar: el desafío de la función directiva. Recuperado

de:http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-193360_archivo5.pdf

Booth y Ainscow. (2002). La Educación inclusiva como derecho: Marco de referencia y pautas de acción para el desarrollo de una revolución pendiente. Recuperado de:

http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/sarrio/DOCUMENTOS,%20ARTICULOS,%20PO NENECIAS./Educacion%20inclusiva%20como%20derecho.%20Ainscow%20y%20Echeit a.pdf

Blanco, R. (2008). Eficacia escolar y factores asociados en América Latina.

Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001631/163174s.pdf>

Camacho, Y. (2004). Gestión educativa participativa y fundamentos de planificación, formación pedagógica para educadores en servicio. Recuperado de:

<http://www.feyalegria.org/images/acrobat/Gesti%C3%B3n%20 8783.pdf>

Cámere, E. (2009). La relación profesor-alumno en el aula, revista Entre Educadores.

Recuperado de: <http://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>

Cano, M. (2008). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. Recuperado de:

<http://redie.uabc.mx/index.php/redie/article/viewFile/234/393>

Carrasco, S.(2001). Guía pedagógica, estratégica de comunicación, motivación y liderazgo orientadas al fortalecimiento del proceso de cultura organizacional, Colombia.

Recuperado de:

http://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Guia_estrategia_de_liderazgo.pdf

Celis, M. (2007). Gestión de Recursos Humanos en la Escuela: un Desafío Permanente.

Recuperadode://www.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103071604370.Mi neduc%20Fundacion%20Chile%20Gestion_de_Recursos_Humanos_en_la_Escuela_Un_desafio_Permanente.pdf

Comellas. (2002). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. Recuperado de:

<http://redie.uabc.mx/index.php/redie/article/viewFile/234/393>

Córcega, A. y Subero, L. (2007). Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del liceo bolivariano creación cantarrana, cumaná-estado sucre, año 2007-2008. Recuperado de:

[http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/371/1/TESIS_ACyLS--\[00010\]--\(a44\).pdf](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/371/1/TESIS_ACyLS--[00010]--(a44).pdf)

Correa, A. (2009). La gestión educativa un nuevo paradigma, Fundación Luis Amigó, Medellín- Colombia. Recuperado de:

<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>

Clarín, F. (2007). Escuelas que trabajan para superar el fracaso escolar. Recuperado de:

http://www.unicef.org/argentina/spanish/Escuelas_web.pdf

Creative, L. (2007). Principios generales de la organización escolar. Recuperado de:
cion-del-centro-escolar/temas/1

De Vita, G. (2009). La Planificación desde un currículo prescriptivo, Dirección general de cultura y educación, Buenos Aires – Argentina. Reproducido por:

http://cedoc.infed.edu.ar/upload/planificacion_institucional_y_didactica.pdf

Domingo, A. (2003). Niveles de reflexividad sobre la práctica docente, niveles, activadores y pautas, practica reflexiva. Recuperado de:

<http://www.practicareflexiva.pro/wp-content/uploads/Niveles-de-reflexividad-1-Cast2.pdf>

Esteve, J. (2003). La educación en la sociedad del conocimiento. Una tercera revolución educativa. Recuperado de:

http://www.oei.es/reformaseducativas/educacion_sociedad_conocimiento_tercera_revolucion_esteve.pdf

Fernández, N.(2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas, Universidad de la Rioja. Recuperado de:
https://addi.ehu.es/bitstream/10810/7025/1/CdG_214.pdf

Flores, P. (2004). Conocimiento y política educativa en México. Condiciones políticas y organizativas, revista perfiles educativos – México. Recuperado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982004000000004&script=sci_arttext

Gairín, J. (1999). La organización escolar: contexto y texto de actuación, colección aula abierta, Madrid – España. Recuperado de:
http://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Gairin_Unidad_3.pdf

García, J. (2009). La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Enseñanza.
Recuperadode:<http://iide.ens.uabc.mx/blogs/mce/files/2011/03/Tesis-Jihan-Garc%C3%ADa-Poyato.pdf>

Garreta, J. (2007). Escuela, familia de origen inmigrante y participación
Recuperado de: http://www.revistaeducacion.mec.es/re345/re345_06.pdf

Gonzales et al. (2008). La relación entre la evaluación docente y el rendimiento de los alumnos: Evidencia para el caso de Chile. Recuperado de:
http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/H_Recursos/h_1_Psicol_Educacion/h_1.4.Ev_al_desemp_docente/05.Relacion_evaluac_doc_rendim.pdf

González, J. y Wagenaar, P. (2004). La evaluación del desempeño docente:consideraciones desde el enfoque por competencias. Recuperado de:
<http://redie.uabc.mx/index.php/redie/article/viewFile/234/393>

González, C. (2010). Precepciones sobre violencia en el ámbito escolar y gestión. Recuperado:directiva<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/122/144>

González. (2012). Principios éticos de la docencia. Recuperado de:<http://www.razonypalabra.org.mx/N/n68/varia/agonzalez.html>

Gros, B. y Silva, J.(2005). La formación del profesorado como docente en los espacios virtuales de aprendizaje -Universidad de Barcelona, España y Universidad de Santiago de Chile. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/959Gros.PDF>

Horn, A. y Marfán, J. (2010). Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la Investigación en Chile. Recuperado de: Centro de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE), Fundación Chile, ahorn@fundacionchile.cl

(INFD, 2007). Lineamientos Curriculares Nacionales para la Formación Docente inicial. Recuperado de:<http://www.me.gov.ar/consejo/resoluciones/res07/24-07-anexo01.pdf>

Joseng, F. y Lera, M. (2007). Golden Áreas – Familia y escuela. Recuperado de: <http://www.golden5.org/golden5/golden5/programa/es/5FamiliayEscuela.pdf>

Latorre, A.(2007). La investigación-acción conocer y cambiar la práctica educativa España. Recuperado de: http://scholar.google.es/scholar?q=autores+de+la+fundamentacion+de+la+practica+docente&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Lea, F. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos

desafíos de la escolaridad. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>

Leal, A. (2010). Planificación educativa y evaluación de la gestión docente en educación media diversificada, Maracaibo-Venezuela. Recuperado de: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/70/TDE-2011-05-23T15:11:19Z-1001/Publico/leal_angel.pdf

Loyo, A. (2001). Los sindicatos docentes en América Latina: entre la lógica laboral y la lógica profesional, Revista Iberoamericana, Rio de Janeiro –Brasil. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/rie25a03.htm>

Machesi, A. (2007). Las condiciones de la docencia influyen en la expresión y comunicación de las emociones. Recuperado de: www.revistadocencia.cl/pdf/20100731213659.pdf

Martins, F.(2009). Liderazgo Transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados, Instituto de investigación y educación, Universidad de Costa Rica. Recuperado de: http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/lide.pdf

Martínez. (2007). Fracaso escolar, clase social y política educativa. Recuperado de: <http://josamaga.webs.ull.es/fracaso-escolar-VT.pdf>

Medrano, H. y Molina, S.(2010). Desempeño profesional de docentes del siglo XXI, congreso iberoamericano de educación Metas 2021. Recuperado de: http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/RLE2592_Medrano.pdf

Megido, G. (2008). Gestión de la convivencia en los centros educativos. Recuperado de: <http://blog.educastur.es/cprnc/files/2008/03/inspeccion-gestion-de-la-convivencia-2008.pdf>

Minakata, A. (2009). Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción, México. Recuperado de: http://portal.iteso.mx/portal/page/portal/Sinectica/Revista/SIN32_06/sin32_minakata.pdf

Ministerio Educación. (2011). Estándares de desempeño profesional docente propuesta para la discusión ciudadana. Recuperado de: http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_%20desempeno_profesional_docente.pdf

Ministerio Educación. (2011). Marco Legal educativo. Recuperado de: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf

Moya, A. (2010). La relación profesor-alumno”, revista digital Innovación y experiencias educativas. Recuperado de: http://www.csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_27/ANTONIA MARIA MOYA MARTINEZ.pdf

Murillo, F. (2007). Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar. Recuperado de: http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/documentos/IIEE.pdf

Murillo, E. (2007). Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de redes semánticas naturales, su importancia en La gestión de centros educativos. Recuperado de: http://www.revistaeducacion.mec.es/re350/re350_16.pdf

Navarro, M. (2001). La gestión escolar: conceptualización y revisión crítica del estado de la literatura, Universidad de Colima. Recuperado de:

<http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Gesti%C3%B3n%20escolar-esc.%20b%C3%A1sica.pdf>

Nusche, D. (2009). Mejorar el liderazgo escolar. Recuperado de:

<http://www.oecd.org/edu/school/44374937.pdf>

Peinado y Vallejo. (2005). Desarrollo organizacional y relaciones interpersonales entre los directivos y docentes de las instituciones educativas. Recuperado de:

<http://metododeinvestigacionydocumentacion.blogspot.com/>

Pont, B. (2009). Mejorar el liderazgo escolar. Recuperado de:

<http://www.oecd.org/edu/school/44374937.pdf>

Rego, R. (2007). Comportamientos de ciudadanía docente, motivación y desempeño académico, Revista Latinoamericana de Psicología. Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-05342007000200004&script=sci_arttext

Rivas, S.(2002). Estrategias comunicacionales dirigidas al docente-líder,

Bolívar. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos84/estrategias-comunicacionales-dirigidas/estrategias-comunicacionales-dirigidas.shtml>

Robalino, M. (2007). Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente. Recuperado de: www.ciep.fr

Ros, N. y Fernández, G. (2003). Formación y capacitación docente continua: la producción de material didáctico para la modalidad de educación a distancia, Facultad de Ciencias Humanas Universidad Nacional del Centro Tandil Argentina. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/experiencias64.htm>

Rodríguez. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza Recuperado de: <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/1921/2510>

Ruiz, B. (2009). La motivación en el aula. Recuperado de: http://www.cscsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_15/BELEN_NA VARRETE_1.pdf

Ruiz, G. (2007). Gestión institucional: Conceptos introductorios. Recuperado de: <http://www.educ.ar/sitios/educar./recursos.ver?id=91901>

Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencia, revista electrónica de investigación educativa. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412009000200005&script=sci_arttext

Sánchez, A. (2005). La relación maestro-alumno: ejercicio del poder y saber en el aula universitaria, Universidad de Guadalajara – México. Recuperado de: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/4/004_Sanchez.pdf

Tello, C. (2006). Formación permanente de educadores desafíos latinoamericanos, Universidad Nacional de la Plata-Argentina. Recuperado de: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/13/ctello.pdf>

Udlap, C. (2001). Marco Teórico de liderazgo y comunicación organizacional, documentos. Recuperado de:
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/acevedo_l_r/capitulo2.pdf

Universidad FASTA. (2012). Especialización en planificación y gestión estratégica de proyectos educativos, Argentina. Recuperado de: <http://www.ufasta.edu.ar/ingreso/que-estudiar-en-ufasta/especializacion-planificacion/>

UTE . (2002). Docentes de escuelas de gestión privada, sindicato de Argentina. Recuperado de: <http://www.ute.org.ar/index.php/es/datos-utiles/preguntas-frecuentes/177-docentes-de-escuelas-de-gestion-privada>

Vásquez, C. (2010). Modelo de gestión educativa estratégica, programa escuelas de calidad, México. Recuperado de:
http://www.sepbcsgob.mx/Programas_Escuela%20Calidad/MexicoPECX/Modelo%20de%20Gestion%20Educativa.pdf

Vásquez. (2010). Programas escuela de calidad, alianza por la calidad de educación: Modelo de gestión educativa estratégica. Recuperado de:
<http://www.slideshare.net/setelsectorseis/modelo-de-gestin-educativa-pec>

Vásquez, L. (2007). Gestión educativa en acción, metodología de casos. Recuperado de:
<http://www.ort.edu.uy/ie/pdf/lametodologiadecasos.pdf>

Velasco, C. (2010). La Planificación escolar. Recuperado de:
http://www.chubut.edu.ar/descargas/recursos/cpie/serie/Serie_n12.pdf

Vezub, F. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>

Villagómez, M.(2012). Revista de educación “Nuevos desafíos para repensar la profesión del profesorado ecuatoriano”. Recuperado de:

http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570785/v7n2_Villagomez.pdf

Villarroel, G. y Sánchez. (2002). Relación familia y escuela: un estudio comparativo en la ruralidad, revista de Orientación Educacional -Universidad de Playa Ancha Valparaiso – Chile. Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-07052002000100007&script=sci_arttext

Zapata, M. (2009). Secuenciación de contenidos: especificaciones para la secuenciación instruccional de objetos de aprendizaje. Recuperado de: <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?fichero=16137>

Zárate, J. (2002). El arte de la relación maestro alumno en el proceso enseñanza aprendizaje, Instituto Politécnico Nacional – México. Recuperado de: <http://www.prepafdza1.com/Ca>
rlos_Salazar/antologia%20relacion%20maestro%20alumno.pdf

PROPUESTA

LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input checked="" type="checkbox"/> AMBITO: APRENDIZAJE <input checked="" type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>			
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Débil participación de las docentes en la planificación institucional y curricular ▪ Minimizado el uso de recursos externos para la evaluación de aprendizajes en las niñas y los niños. 			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Fortalecimiento educativo para el mejoramiento del desempeño docente			
OBJETIVO:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lograr la participación activa de las docentes en el proceso de planificación institucional y curricular a partir de su experiencia fortaleciendo la institucionalidad en el presente periodo escolar 2014-2015. ▪ Aplicar el modelo experiencial en la planificación curricular y en el aula mediante un proceso de formación en las docentes y seguimiento permanente por parte de la dirección durante el presente periodo escolar 2014-2015. ▪ Fortalecer los mecanismos de evaluación que usan las docentes dentro y fuera del aula 			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACION
Objetivo 1			
Diagnosticar el cumplimiento de los estándares de calidad de la gestión educativa del centro de educación inicial	Espacios de capacitación semanales para diagnosticar la situación inicial del centro	Papelotes Infocus Memorias de acuerdos Instrumentos	Diagnóstico inicial realizado de los estándares de calidad de la institución educativa
Sensibilizar a las docentes en la importancia del cumplimiento de los estándares de calidad de la gestión	Se realizaran estos ciclos de talleres por medio de una metodología teórica práctica con una duración de 4	Sala de capacitación Proyector Computador Acta de compromisos	Números de capacitaciones realizadas que garanticen la sensibilización de las docentes

educativa	horas cada uno, fines de semana o en jornada vespertina respectivamente	Listado de asistencia Cámara de fotos	
Elaborar un plan de acción para fortalecer los estándares de calidad de la institución educativa	Reuniones permanentes con el personal docente	Sala de capacitación Proyector Computador Acta de compromisos Listado de asistencia Cámara de fotos	Elaborado plan de acción de los estándares de calidad de la institución
Revisión del plan estratégico institucional enfatizando los ámbitos de la gestión educativa	Reuniones permanentes con el personal docente	Sala de capacitación Proyector Computador Acta de compromisos Listado de asistencia Cámara de fotos	Numero de estrategias para fortalecer los ámbitos de la gestión educativa
Revisión y actualización de los instrumentos de la gestión educativa del centro de educación inicial.	Reuniones permanentes con el personal docente	Sala de capacitación Proyector Computador Acta de compromisos Listado de asistencia Cámara de fotos	Numero de instrumentos revisados y actualizados de la gestión educativa en la institución educativa
Objetivo 2			

Taller teórico práctico del modelo experiencial y su aplicación	Se realizara este taller por medio de una metodología teórica práctica con una duración de 16 horas.	Sala de capacitación Proyector Computador Acta de compromisos Listado de asistencia Cámara de fotos	Número de docentes capacitado en el modelo experiencial. Número de docentes sensibilizados en la importancia del cumplimiento de los estándares de calidad de la gestión educativa
Revisión y seguimiento de la planificaciones pedagógicas incorporado el modelo experiencial en el aula por cada docente	Espacios de retroalimentación una vez al mes para evaluar la aplicación de la nueva metodología de trabajo	Salas de capacitación Papelotes Marcadores Actas de acuerdos y compromisos Proyector Laptop Planificaciones	Numero de planificaciones y seguimientos curriculares adaptadas al modelo experiencial
Implementar de círculos de estudios para la retroalimentación entre las docentes y directivos	Espacios quincenales de análisis y discusión de temas de la planificación gestión educativa	Sala de capacitación Proyector Computador Acta de compromisos Listado de asistencia Cámara de fotos	Numero de círculos de estudios realizados por las docentes y directivos
Objetivo 3			
Diagnosticar las prácticas de evaluación que tienen las docentes dentro y	Espacios de capacitación permanentes con el personal	Sala de capacitación Proyector Computador	Diagnóstico inicial realizado sobre las prácticas de evaluación que usan las docentes

fuera del aula	docente y directivos	Acta de compromisos Listado de asistencia Cámara de fotos	
Construir y establecer nuevos mecanismos de evaluación dentro y en especial fuera del aula de interés del alumno	Espacios de capacitación permanentes con el personal docente y directivos	Sala de capacitación Proyector Computador Acta de compromisos Listado de asistencia Cámara de fotos	Manual de nuevos mecanismos de evaluación elaborado para uso de las docentes
BIBLIOGRAFIA			
<ul style="list-style-type: none"> Estándares de calidad de la gestión educativa del Ministerio de Educación Dirección electrónica: educación.gob.ec Manual de la modalidad de desarrollo infantil Creciendo con Nuestros Hijos del Fondo de Desarrollo Infantil del Ministerio de Bienestar Social 			

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

Guayaquil, 17 de Diciembre de 2013

Msc.
María Conforme
DIRECTORA
Centro de Educación Inicial Esperanza Caputi
Ciudad.-

Estimada Directora:

Reciba un cordial saludo de mi parte y deseos de bienestar familiar, laboral e institucional en este último mes de este extraordinario año 2013.

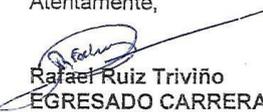
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del País, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador a través del Departamento y Titulación de Ciencias de la Educación, en esta oportunidad se ha propuesto como proyecto de investigación el tema: **DESEMPEÑO DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE**, a realizarse en los Centros Educativos del Ecuador.

Por los antecedentes antes expuestos, solicito a usted cordialmente la **AUTORIZACION** para aplicar 2 fichas estratégicas de evaluación a 5 docentes de Educación Inicial 1-2 del Centro Educativo que usted eficientemente dirige, con el fin de obtener un diagnóstico inicial de la situación actual (muestra) de los docentes del nivel indicado en cuanto a los procesos enseñanza- aprendizaje y gestión de calidad, elaborando a partir de los resultados obtenidos una propuesta de intervención estratégica que fortalezca el mejoramiento oportuno de la calidad de enseñanza-aprendizaje y la gestión educativa.

La aplicación de los instrumentos de evaluación se los aplicaría la semana del 16 al 19 de diciembre de 2013 en el horario y tiempo coordinado con la Dirección del Centro Educativo, además al término de la investigación se procederá con la entrega del informe del diagnóstico y de la propuesta estratégica a la institución para su respectiva ejecución.

Agradezco de ante mano por la atención brindada a mi solicitud, y convencido de que estos nuevos procesos de investigación promoverán nuevas estrategias de calidad para nuestra educación, nuestras niñas, nuestros niños y docentes de nuestro País, me despido.

Atentamente,


Rafael Ruiz Triviño
EGRESADO CARRERA EDUCACION INFANTIL
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
CENTRO REGIONAL GUAYAQUIL



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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:					
Investigador	Institución Educativa		Docente Investigado		

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

- Nombre de la Institución:
- Tipo de Institución:

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

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

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

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

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

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

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

Anexo 4: Fotografías de la institución educativa

