



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANISTICA

TITULACIÓN EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

MENCION EDUCACION INFANTIL

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Estudio realizado en los Centros Educativos: “Manuel Villavicencio, Méjico y Belisario Quevedo”, de la ciudad de Tulcán provincia del Carchi en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Hernández Estacio, Leticia Mireya.

DIRECTOR: Lasso Acaro, Jefferson Rodrigo, Dr.

CENTRO UNIVERSITARIO TULCAN

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctor.

Jefferson Rodrigo Lasso Acaro

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación, con el tema Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en los centros educativo: “Manuel Villavicencio”, “Méjico”, “Belisario Quevedo” de la Ciudad de Tulcán, Provincia del Carchi en el año lectivo 2013-2014realizado por Hernández Estacio Leticia Mireya, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre del 2014.

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Hernández Estacio Leticia Mireya declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación, Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en los centros educativo: “Manuel Villavicencio”, “Méjico”, “Belisario Quevedo” de la Ciudad de Tulcán, Provincia del Carchi en el año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Dr. Jefferson Rodrigo Lasso Acaro director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimiento y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Hernández Estacio Leticia Mireya

C.I. 0401416722

DEDICATORIA

Dedicar primeramente mi trabajo a Dios, con toda la humildad de mi corazón.

Al ejemplo más grande de vida que tengo, mi adorada hija Naydelin Joemy la vida nos colocó en una situación difícil, me enorgullece saber que todos los días me demuestras lo valioso que es vivir y en todo momento me motivo con sus notitas de apoyo.

Dedico por supuesto el trabajo, a los docentes de las escuelas; “Manuel Villavicencio”, “Méjico” y “Belisario Quevedo”, por permitirme realizar el trabajo investigativo, quienes laboran con la materia más valiosa de nuestra patria, las mentes, la personalidad, la formación integral de nuestros niños y niñas, y, son en definitiva, formadores de los hombres y mujeres del mañana, sobre la bases de valores morales, éticos y de mucho humanismo, quienes con mucha paciencia y bondadoso amor cincelan los corazones de los más pequeños.

La autora.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar este trabajo.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de continuar mis estudios universitarios.

De una manera especial a los asesores del Programa Nacional de Investigación de la U.T.P.L quienes me han orientado en todo momento en la realización de este trabajo que enmarca un escalón hacia un futuro en donde sea participe en el mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje.

A mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

La autora.

INDICE DE CONTENIDOS

I

CARATULA.....	ii
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Desempeño docente	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.	9
1.1.2.2. Motivación.	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.	13
1.1.2.5. Organización institucional.....	15
1.1.2.6. Políticas educativas.	17
1.1.3. Características del desempeño docente	19
1.1.4. Desafíos del desempeño docente	21
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	23
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	25
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.	26
1.2. Gestión educativa	27
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.	27
1.2.2. Características de la gestión.....	29
1.2.3. Tipos de gestión.	30
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	34
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	34

1.2.4.2 Ámbitos de la gestión de aprendizaje	36
1.2.4.3. Ámbitos de la gestión de planificación.	38
1.2.4.4. Ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación.	39
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	41
1.3.1. Definiciones de estrategias.	41
1.3.2 Tipos de estrategias.....	41
1.3.2.1. En la gestión legal.....	43
1.3.2.2. En la gestión de planificación institucional y curricular.	44
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.	45
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación	46
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	49
2.1. Diseño de investigación	49
2.2. Contexto	50
2.3. Participantes	52
2.4.1. Métodos	52
2.4.2. Técnica.....	53
2.4.3. Instrumentos	54
2.5. Recursos	54
2.5.1. Talento humano	55
2.5.2 Institucionales	55
2.5.3. Materiales	55
2.5.4. Económico.....	55
2.6. Procedimiento.....	56
CAPÍTULO III: RESULTADOS.ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	57
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	58
3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	58
3.1.2. Importancia de los ámbitos de la gestión legal en el desempeño docente.	60
3.1.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	62
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.	63
3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.	63
3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.	65
3.2.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.	67
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje	69

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	69
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso...	69
3.1.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.	70
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.	72
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	74
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje –INICIO.	74
3.3.2.2. Desarrollo niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	75
3.3.2.3 Evaluación niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	77
3.3.2.4. Visión global niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	79
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje -Inicio.....	81
3.3.2.6. Desarrollo, nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	82
3.3.2.7. Evaluación nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	84
3.3.2.8. Visión global nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje-VISION GLOBAL.....	85
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	86
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.	88
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.	90
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	91
3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.	95

3.4.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	97
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docente	99
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)	100
CAPITULO IV: CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA.	103
4.1. CONCLUSIONES:	104
4.4.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	104
4.4.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular	104
4.4.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje.....	104
4.4.4. Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación	105
4.2. RECOMENDACIONES:	106
4.2.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	106
4.2.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular	106
4.2.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje.....	106
4.2.4. Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación	106
4.5. PROPUESTA.....	107
5. BIBLIOGRAFIA.	1
6. ANEXOS.....	6

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado, Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el Carchi en centros educativos “Manuel Villavicencio”, “Méjico” y “Belisario Quevedo” durante el año lectivo 2013-2014, se llevó a cabo con el objetivo principal de la investigación que es determinar el desempeño docente de los profesionales, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, de liderazgo y de comunicación para su caracterización y análisis

La investigación fue de tipo cuantitativa, exploratoria y descriptiva basada en los métodos inductivos deductivos, analíticos, estadísticos y hermenéuticos como también las técnicas de la encuesta, la observación y aplicando instrumentos como el cuestionario para la investigación a los docentes, se obtuvo resultados que permitieron la emisión de conclusiones y recomendaciones en torno a la labor del docente. Los resultados obtenidos señalan un problema identificado es en la gestión de liderazgo y comunicación, para solucionar la problemática se ha planteado una propuesta con alternativas de solución vinculadas al fortalecimiento de los docentes en este ámbito.

PALABRAS CLAVES

Investigación, cuantitativa, exploratoria y descriptiva- encuestas-desempeño docente

ABSTRACT

This research paper called , Teachers' Performance in the teaching-learning process , the Carchi study in schools, " Manuel Villavicencio ", " Mejico " and " Belisario Quevedo " during the 2013-2014 school year, was conducted with the main objective of the research is to determine teacher performance five professionals , considering the areas of management : legal, institutional and curricular planning, learning , communication and leadership for characterization and analysis

The investigation was quantitative, exploratory and descriptive based on inductive methods deductive, analytical, statistical and hermeneutical as technical survey, observation and applying instruments such as questionnaire to investigate teachers where results are obtained that allowed the issuance of findings and recommendations on the work of teachers. The results indicate an identified problem is management leadership and communication to solve the problems it has raised a proposal with alternative solutions related to the strengthening of teachers in this area.

KEYWORDS: Research, quantitative, exploratory surveys and descriptively - performing teachers.

INTRODUCCIÓN

Largo es el camino de la enseñanza por medio de teorías; breve y eficaz por medio de ejemplos

Seneca

El presente trabajo de investigación tiene como propósito el estudio del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en los centros educativos del Ecuador, esto es con la finalidad de conocer como es el desempeño y desarrollo de los docentes en las diferentes ámbitos como son: los ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, liderazgo y comunicación.

Mediante este tipo de estudios nos permite determinar el conocimiento que posee cada docente, la importancia que los maestros asignan a cada una de las actividades de gestión docente, la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente en los ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, liderazgo y comunicación.

El desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de una buena formación en los docentes, esta investigación permite retroalimentar el proceso educativo.

Los centros educativos que fueron escogidos para realizar esta investigación son tres centros educativos de la Provincia del Carchi, centros educativos Manuel Villavicencio, Méjico y Belisario Quevedo, a los cuales se les aplicó las encuestas y las autoevaluaciones pertinentes, las mismas que se llevaron a cabo con satisfacción. La investigación que se realizó fue de tipo cuantitativo, explicativo y descriptivo para facilitar el trabajo investigativo a los 5 docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, buscando siempre el mejoramiento para que los docentes brinden una educación de calidad y calidez.

Para la UTPL es de vital importancia identificar y de la misma manera reflexionar sobre el rendimiento de los docentes en los diferentes ámbitos de gestión, con el único afán de mejorar en su práctica docente. Por lo tanto las investigaciones confirman que el nivel de educación que cada docente posee son los factores claves para conseguir los resultados excelentes en la educación de los estudiantes y de esta manera tener docentes que brinden

una educación satisfactoria y eficiente, ya que una de las perspectivas del sistema educativo ecuatoriano apunta a incrementar la calidad de sus docentes.

Es de vital importancia que los centros educativos de nuestro país sean tomados como muestra de investigación y así de esta manera ir comprobando que se está impartiendo una buena educación a los niños desde muy temprana edad

Como investigador y estudiante de la UTPL indico que la información que se obtuvo en este proceso de investigación me permitió conocer el desempeño en el proceso enseñanza aprendizaje de cada uno de los docentes investigados de las diferentes instituciones educativas esto me llevo a obtener resultados y a encontrar fortalezas y debilidades en los ámbitos educativos y así de esta manera reflexionar para mejorar la práctica docente

Muchos de los problemas que surgen en el proceso de enseñanza aprendizaje vienen dados por la falta de liderazgo en los docentes es por este motivo que surge la necesidad de implementar un proyecto de liderazgo y comunicación mediante charlas, reuniones de trabajo en dicho ámbito. Y de esta manera corregir esta deficiencia

Para el logro de los objetivos de la presente investigación son: Fundamenta teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.

Para ello fue importante realizar la revisión, selección y síntesis de los documentos sobre el tema desempeño docente para el sustento teórico. Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente.

Es importante que el docente planifique con anterioridad su clase y tenga los recursos necesarios para el desarrollo de la misma. Describir la importancia que asignan a los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente.

Los docentes investigados dan la debida importancia a cada una de las actividades planificadas. Identificar el nivel de conocimiento que posee los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.

Mediante los registros de observación se pudo constatar el desempeño de cada docente investigado posee. Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, de liderazgo y comunicación, a través el contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de la clase. Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente, que viene hacer en este caso la falta de comunicación en los centros educativos Manuel Villavicencio, Méjico y Belisario Quevedo.con implementación una propuesta de un proyecto en el ámbito de liderazgo y comunicación.

El primer capítulo comprende la presentación del sustento teórico como base de la investigación científica, soporte de muchos autores, mismos que brindan su aporte al desempeño docente en el proceso enseñanza- aprendizaje uno de los principales factores del proceso educativo, ya que este proceso tiene una interrelación en la vida escolar, familiar y social que se encuentra involucrada en el proceso enseñanza- aprendizaje.

El segundo capítulo corresponde a la metodología aquí se describe el tipo de investigación, el contexto, métodos, técnicas e instrumentos de investigación que se utilizaron, como también se determina la población a la cual se aplicó la investigación.

El tercer capítulo puntualiza la interpretación de resultados, análisis y discusión de los resultados obtenidos en el desempeño profesional con respecto al ámbito de la gestión legal, planificación institucional y curricular, y liderazgo y comunicación.

El cuarto capítulo determina las conclusiones y recomendaciones de la investigación es decir los resultados más relevantes de la misma y las sugerencias para que estos pronunciamientos se lleven a cabo. Finalmente se describen la propuesta que se enmarca en la implementación de un proyecto de liderazgo y comunicación y de esta manera la propuesta está encaminada a realizar las mejoras pertinentes para que exista un mejor canal de comunicación en las instituciones investigadas.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

Educación no es dar carrera para vivir, sino templar el alma para las dificultades de la vida.

Pitágoras

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

El desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación. (Ramírez D. (2001)).

El desarrollo profesional docente es una pieza clave en el complejo proceso de enseñar y de aprender. Son muchos los factores que intervienen aunque estamos convencidos de que los sistemas educativos mejoran cuando se cuenta con docentes con excelente preparación para la tarea de enseñar, y cuando estos poseen la firme convicción de que su estudiante puede efectivamente aprender. (García C. (2009)).

Como se ha comentado, una de las variables que inciden en el rendimiento académico de los alumnos es la práctica docente, que junto a las características individuales del propio alumno ya los condicionantes familiares/sociedad, determinan, en buena parte, el éxito o fracaso escolar. Los centros educativos difícilmente pueden intervenir en estos aspectos individuales y socio-familiares de la enseñanza: sin embargo, si pueden incidir en la calidad educativa desde la perspectiva de la práctica docente, el desempeño docente siempre es mejorable y tenemos la obligación de ofrecer a la sociedad el mejor servicio educativo (Blázquez P. (2007)).

El desempeño docente es el desarrollo de cada una de las funciones que el maestro realiza al momento de impartir sus clases para y de esta forma garantizando el logro del aprendizaje en sus estudiantes. Los maestros son quienes forman en el conocimiento, educan en valores a cada uno de los estudiantes, serán quienes enriquezcan de

conocimientos día a día, en cada una de las mentes de los niños, llene los vacíos, las inquietudes, ya que el buen desempeño del docente es el producto de un excelente formación académica.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

El desempeño docente está determinado por factores determinados por una intrincada red de relaciones e interrelaciones. En un intento por simplificar esta complejidad podrían, considerarse tres factores:

- Los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante, y los asociados al contexto.
- Factores relacionados al estudiante: son salud, preparación y motivación.
- Factores relacionados al docente: son el compromiso, salud y preparación.
- Factores relacionados al entorno: es se refiere al entorno institucional y al contexto socio cultural.

Como puede verse todos los factores son diversos y están íntimamente relacionados. Entre factores y desempeño docente, son relaciones interdependientes, dado que el trabajo del docente también influye sobre la mayoría de estos factores, estos factores; son la formación, salud, motivación y compromiso se refuerzan de manera mutua y generan una fuerza unificadora que mantiene al docente en continuo mejoramiento y en un grado alto de satisfacción(Montenegro I. (2007))

El profesor tiene que tener claridad de los pasos a desarrollar para garantizar la tarea integradora, concientizando este proceso de manera que se sienta la manera de trabajar con el estudiante y en su propia preparación autodidactica, para cumplir con los fines que se propone, el desarrollo de la tarea integradora, todo esto implica que: El profesor debe tener una formación aceptable en su disciplina. Tener interés real para llevar a cabo la tarea integradora. Elaborar como tarea previa un marco referencial en el que se integren, articulen los aspectos fragmentarios que han sido considerados en las asignaturas. Dominar el contexto en el que se opera. Sin embargo, es recomendable reconocer que el maestro por sí solo no es un ente aislado en el desarrollo de la tarea integradora, todo lo planteado requiere al mismo tiempo de la integración profesor-profesor para propiciar un intercambio en un clima de cooperación y flexibilidad. (González M. (2005))

Los factores asociados a la calidad del desempeño docente (edad, años de servicio, centro de formación de egreso, título, tamaño de la escuela, número de alumnos por aula. (Bello A. (2001))

Los factores que influyen en el trabajo del aula son diversos y de cada maestro depende la influencia que ejerza en ellos para el buen desempeño y desenvolvimiento docente. Los factores son referentes al estudiante, al mismo docente y a su entorno y para esto se necesita muchos factores que favorezcan y faciliten el camino para su desempeño.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.

La docencia como profesión ha sido tema de discusión constante en la medida en que se ha tenido como referencia tradicional las definiciones otorgadas a las profesiones liberales. El oficio de docente ha luchado por su reconocimiento como profesión y se ha vinculado al mejoramiento de sus condiciones de trabajo. También en el mismo contexto, la reivindicación de la docencia como profesión ha estado ligada al mejoramiento de la calidad de su formación inicial y de las oportunidades de la formación continua o formación en servicio. Lo nuevo surge del hecho de que aún en los contextos de mejores condiciones de formación docente y de relativamente buenas condiciones de trabajo, a las exigencias usuales de calidad del desempeño (equivalente a buenos resultados en los alumnos), por otra parte se reafirma aspectos importantes como es la calidad de la formación del docente ya que esto se centra fundamentalmente en el concepto de profesional que subyace a sus acciones y políticas, que a la estructura, contenidos y formas que la preparación docente deba tener como una base del profesionalismo. (Tenti E. (2007))

En América Latina la creación de sistemas nacionales de perfeccionamiento docente que promuevan la institucionalización de la formación continua ya sea a través de la creación de redes, como mecanismos centralizados de evaluación, acreditación y financiamiento de las acciones de capacitación, es un proceso bastante reciente que debe tomar en cuenta la historia del subsistema de actualización profesional. No hay que olvidar que el campo de la capacitación docente se ha caracterizado por su gran autonomía y por la vinculación con las corporaciones gremiales, asociaciones profesionales de docentes, las universidades, las editoriales de libros de texto, etc. La autonomía y baja regulación de las agencias de desarrollo profesional docente presenta por un lado, una serie de ventajas al hacer de profesorado. (Vezub L. (2007))

Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente

Si bien es cierto que, analizando las etapas de desarrollo de la formación, podemos vincular ambos términos. En una etapa inicial el papel de la formación era precedente; es decir, la formación era un requisito para el trabajo y siempre se daba antes de la actividad. En una segunda etapa, la formación ya no sólo sirve para integrar a las personas a una empresa o a una organización, sino que está también dirigida para aquellos que están ocupando un puesto. En este caso, la formación acompaña al trabajo. En una tercera etapa, las empresas u organizaciones no sólo se preocupan por formar, sino también por crear condiciones favorables para adquirir competencias. Es en este momento cuando aparece el sentido genuino de las competencias. De este modo, la adquisición de las competencias no precede al trabajo sino que, además de realizarse en el transcurso del mismo, es mediante éste (sus actividades) como se desarrollan. Aquí es cuando el concepto de competencia toma su actual sentido: no sólo se desarrolla por la experiencia sino que, además, son fruto de la experiencia puesta en juego con el fin de construir competencias inéditas (Pavíe A. (2001)).

La vocación juega un papel fundamental al momento de la formación de un docente y la capacitación de los mismos, este es un tema muy importante ya que hoy en día la educación afronta múltiples retos a nivel profesional y así seguir agilizando la labor de cada uno de los profesionales. La formación de inicial es la proporción adecuada y permanente de las personas que se dedican a la enseñanza y esto les permite desarrollarse en su actividad docente y de esta forma el maestro adquiere habilidades, destrezas concretas para el éxito profesional

1.1.2.2. Motivación.

Puedo concebir a un hombre sin pies, sin manos, sin cabeza. Pero no puedo concebir al hombre sin pensamiento. ¡Sería una piedra o un bruto!

Blaise Pascal

Las teorías conductuales ven a la motivación como un incremento en la tasa o en la probabilidad de ocurrencia de un comportamiento, que resulta de repetidas conductas de respuestas a estímulos o como consecuencia de reforzamiento. El condicionamiento operante no incluye nuevos principios que expliquen la motivacional conducta motivada no son sino respuestas aumentadas o continuadas producidas por contingencias afectivas de reforzamiento. Los estudiantes motivados para aprender eligen una tarea, persisten en ella y se esfuerzan por tener éxito, y todo ello son conductas. Los procesos internos que

acompañan a la respuesta. Los estudiantes exhiben su conducta motivada por que fueron reforzados para hacerlo y porque en su entorno encuentra reforzadores eficaces. (Dale H. (1997))

Cuando un maestro tiene una buena motivación se ve reflejado en la enseñanza aprendizaje, se convierte en una persona que realiza su trabajo con suficiente energía que le impulsa alcanzar las metas propuestas, la motivación repercute en la forma en que este se comporta, en el clima laboral y sobre todo en el alumnado. Si un maestro se encuentra, motivado los principales beneficiados serán sus alumnos ya que inconscientemente adquieren la postura del maestro y obtiene mejora en la calidad de aprendizaje y entendimiento.

Los maestros que tienen buena motivación se ve reflejado en la enseñanza aprendizaje de sus alumnos, ya que la motivación viene hacer la vitamina o energizante que nos permite alcanzar los objetivos en cualquier punto y también es una pieza fundamental en la cultura de la institución.(Aldape T. (2008)).

Los docentes desarrollan por lo genera su actividad profesional con los estudiantes como únicos testigos; el principal tipo de motivación profesional docente se vincula a los estudiantes, la motivación para enseñar y seguir enseñando es una motivación intrínseca, ligada fuertemente a la satisfacción por conseguir que los estudiantes aprendan, desarrollen capacidades, evolucionen y crezcan.(García C.(2009).

Definiremos la motivación con los procesos que dan cuenta, de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta, mientras que la motivación general se ocupa por de los esfuerzos por alcanzar cualquier meta. (Stephen S. (2004)).

El docente debe sentirse siempre motivado, porque en sus manos se encuentra la responsabilidad de formar ciudadanos con capacidad de análisis y reflexión basados en amplios conocimientos. Si los docentes se encuentran motivados siempre va existir relación entre aprendizaje y rendimiento académico.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

La relación profesor estudiante puede potenciarse a través conversaciones personales entre los dos. En actividades extraescolares, trabajos prácticos de formación en el aula,

acentuando lo personal y los procesos afectivos y sociales en la clase dos principios básicos:

- Mostrar seguridad en sí mismo.
- Ejercer influencia.

Primer aspecto es cuando una persona demuestra confianza en sí mismo, cuando transmite seguridad, habla con concisión, cree en sí mismo, en sus ideales, sabe decidir y no se intimida ante situaciones difíciles.

El segundo aspecto está relacionado con el ejercicio de la influencia del profesor sobre los alumnos “solo debe utilizarse para alcanzar objetivos escolares y sociales positivos y nunca con la finalidad de donación personal”.

Estos dos principios son base de la actitud asertiva. Un profesor que sepa responder asertivamente al comportamiento inadecuado, puede ser una ventaja inmensa en el plano de las relaciones interpersonales (Vierira H. (2007)).

Las personas viven según el modo en que se perciben así mismas y a su entorno, el mejor punto de partida para la comprensión entre profesor – estudiante, es el sistema interno de referencias del propio individuo, y lleva al maestro a atender al estudiante como persona.

Los efectos de la comprensión sobre las personas es que se sienten atendidas en su mundo persona interior. Se sienten profundamente comprendidas. Se abren cada vez más hablan sin reservas de sí mismas (se enfrentan a su propio yo). Experimentan un cierto alivio y relajación al exponer sus sentimientos, se vuelven más abiertas y perciben con más intensidad y amplitud su vida interior. Integran sus anteriores experiencias emocionales y los significados percibidos con las emociones y experiencias actuales. Asimilan con más autenticidad y franqueza sus nuevas experiencias.

La relación profesor estudiante salta a la visita a la necesidad de conocimiento de estos principios y conceptos para establecer justicia en los procesos evaluativos, tanto del profesor hacia el estudiante, como del estudiante hacia el profesor. Es decir; con relación a los méritos y la aplicación de la justicia distributiva, se hace la claridad de la jerarquía que existe por naturaleza entre estos dos personajes; el profesor autoridad dada por su conocimientos, experiencias, vivencias formación y perfil que le permite idoneidad,

humanas, ética, científica y pedagógica, equiparable en igualdad frente a sus, estudiantes por condición o naturaleza humana de dignidad de la persona y porque el estudiante, en relación con él, es una persona que depende en línea jerárquica, moral y de conocimiento para orientar sus aprendizajes, con bases en las condiciones establecidas por una institución educativa, unas políticas y unos planes previamente establecidos, así como la ley o normas democráticamente determinados para mantener el orden y lograr las metas que llevan al fin propuestos por la educación.(Franco R.(2006)).

Profesor alumno se necesita mutuamente para preservar la confianza en una disciplina normativa-ético como el derecho intencional y el propio sistema universitario, la relación profesor alumno cobra su mayor logro y cuota de sentido académico cuando busca, sobre todo estimular intelectualmente al alumno porque ello revierte necesariamente en un enriquecimiento propio. Nunca se debe olvidar que los alumnos Nuestra Alma MATER cobran vida propia por su seguridad intelectual, el profesor debe mantener siempre la misma sencillez con que defiende idóneamente su actitud, ante la complejidad de todo el conocimiento. Y al asumirse como las labores propias de un simple sembrador de semillas, las funciones docentes solo pueden enriquecer la formación personal (Velásquez J. (2005)).

La relación profesor estudiante se establece sobre las bases de intereses comunes y es ahí donde el maestro marca la dinámica y la continuidad de dicha relación para crear un ambiente de armonía para así obtener mejores resultados en enseñanza aprendizaje.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La familia es el espejo de la sociedad.

Víctor Hugo.

Al respecto Martiña, R. (2003) dice que la relación con los padres de los alumnos forma parte, hoy en día, de los desafíos propios del rol docente. No es una carga adicional, es algo externo a las obligaciones del rol. La escuela y la familia son las instituciones que a lo largo del siglo se han encargado de criar, socializar y preparar a las nuevas generaciones para insertarse positivamente en el mundo social y cultural de los alumnos. La colaboración escuela familia, es, hoy por hoy, una cuestión de estricta supervivencia de ambas y de los niños, pero, justo es decirlo, no es una tarea fácil.

La familia y escuela dos contextos educativos y un solo niño, en los centros escolares tratan con materiales, actividades, contenidos, etc. Característicos del contexto escolar. En definitiva, se implican en tareas propias de este contexto formal e inician el proceso de construcción y configuración de actitudes hacia la propia institución escolar. Por eso es importante que, ya desde las primeras edades, encuentren sentido a las cosas que realizan en la escuela. A veces, tendemos a pensar un buen material didáctico o una actividad bien diseñada tiene una virtud mágica en sí misma y nos cuesta reconocer que si no tiene sentido funcional para quien la realiza sirve para poco. Una de las claves del éxito de las prácticas educativa reside justamente en el aspecto de dotar sentido a las tareas en que se implican los escolares. En la familia las cosas son distintas. Las experiencias y actividades familiares en que se implican los niños se transforman rápidamente en situaciones significativas y con sentido por lo tanto rápidamente se sitúan en la base de su desarrollo.

Los padres y los maestros comparten la educación de los niños y las niñas que asisten a los centros escolares y que si se coordinan, ello redundará en la mejora del desarrollo infantil. Dicha coordinación comporta canales mutuos de participación mediante los cuales los agentes educativos de ambos contextos conozcan las actividades y las rutinas que se realizan en el otro contexto y el porqué de ellas. No cabe duda de que la existencia de dichos canales de coordinación y participación mutua puede ser una fuente de feed-back permanente entre la familia y la escuela de modo que la transición del niño de uno a otro contexto comporte enriquecimiento para su desarrollo, la existencia de estos canales de conocimiento mutuo es una de las garantías para el tratamiento de la diversidad, ya que si la sociedad es diversa y los aprendizajes y las experiencias familiares de los niños y las niñas también son diversas. Quisiera reflexionar sobre el crecimiento de cada persona en relación con el complemento educativo de la familia en nuestra sociedad actual, cada vez va tomando más fuerza que los padres ya forman parte la comunidad educativa y cada día se encuentran más inmersos en la educación de sus hijos. (Villa I. (2008)).

Las relaciones entre las familias y la escuela deben situarse en un contexto histórico e institucional. Más concretamente, se inscriben entre la articulación de dos instituciones, la escuela y la familia, con asimetría de poder y en un contexto social y político. Frecuentemente se cree necesario establecer un nuevo contrato entre escuela y familias para reconducir situaciones en la que la escuela debe potenciar la implicación, los docentes mantener su derecho a ejercer libremente y los progenitores a defender los intereses de sus hijos, la educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, así como la

representación de este en la vida escolar. Estos principios, inspiradores de numerosas intervenciones tiene como una de sus concreciones más importantes favorecer la participación de los padres en vida escolar y así la familia sienta como propia la escuela (Lleida D. (2007)).

La familia y la escuela son dos agentes socializadores, responsable de la educación de los niños, y para que esto se dé deben trabajar de una manera mancomunada porque las bases fundamentales se crean en la familia y se fomenta en la escuela. Hoy en día los profesionales de la educación invitan a los padres a formar un espacio de reflexión para tomar conciencia y brindarle la debida importancia a este proyecto común, ya que de esta forma se evita el fracaso escolar.

1.1.2.5. Organización institucional.

La organización escolar la consideramos como una práctica reflexiva apoyada en un poder científico y en una habilidad técnica que le facilita y esta cimentada en unas ideas de valor que sirven de finalidad a la acción organizativa; los objetivos de la gestión escolar:

- Es una ciencia aplicada.
- Diseña y ordena los elementos de participación y gestión de centro escolar.
- Delimita competencia de actuación y toma de decisiones de acuerdo con los objetivos a conseguir por el centro. Siempre con referencia a su contexto y a su sistema educativo. (Carda R. (2007)).

La organización institucional en cada centro educativo consiste en tareas individuales y en tareas colectivas o en equipo. Como se trata de una serie de relaciones pueden ser conveniente reflejar estas interrelaciones gráficamente, un organigrama o bien mediante un manual de funciones o de forma mixta a través de cuadros lineales.

Los centros escolares, al igual que en otras organizaciones, existe un conjunto de elementos :equipos, cargos, servicios, órganos de gobierno, comisiones etc. Cuyo funcionamiento conviene regular y articular adecuadamente.

La estructura es pues el conjunto de esos elementos y sus interrelaciones. Es el dispositivo operativo de que las organizaciones se dotan para tratar de conseguir sus propósitos.

En los centros escolares existe una estructura mínima obligatoria que está determinada por la legislación, en el caso del Ecuador la organización institucional se rige al marco legal educativo:

Capítulo IV. De los organismos de las instituciones educativas.

Sección I. De los tipos de organismos:

Art. 48.-Tipos de organismos. Son organismos de los establecimientos educativos públicos, fiscos misionales y particulares los siguientes:

- Junta General de Directivos y Docentes;
- Consejo Ejecutivo;
- Junta de Docentes de Grado o Curso;
- Departamento de Consejería Estudiantil;
- Organizaciones Estudiantiles;
- Padres de familia o representantes legales de los estudiantes; y,
- Junta Académica (Ecuador, Marco Legal Educativo 2012).

De esta manera, algunos de sus elementos ya vienen dados de antemano, habitualmente los responsables de tomar decisiones de gobierno la dirección, los consejos, etc.

La organización institucional debe ser conocida por todo los miembros de la comunidad educativa, y no hay mejor manera de conocerla participando activamente en su estructura, ya que el conocimiento de la misma facilita mejor comprensión de la organización y sirve de ayuda para analizar el trabajo de cada miembro y relacionarlo con el de los demás y así se proporciona criterios para evaluar su funcionamiento de manera más eficaz y rigurosa (Serafín A. (2006)).

La organización institucional es un trabajo que debe desplegar toda la comunidad educativa para que así tenga un buen desempeño y funcionamiento; y cada institución este bien organizada para obtener buenos resultados.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Las políticas educativas se enfocan en la calidad de la educación, en este sentido el mejoramiento, de la calidad de la educación se convirtió en una política educativa prioritaria. Las políticas educativas en América Latina priorizaron los siguientes aspectos, a) descentralización de la educación, b) mejoramiento de la educación en términos de calidad equidad y equidad, c) Incentivos a los profesores, d) Creación de sistemas de evaluación de logros académicos y e) intervenciones por el lado de la demanda.

Generalmente el mejoramiento de la educación en términos de equidad y calidad ha sido llevado a cabo a través de programas dirigidos a escuelas de bajos recursos con el fin de mejoras en su infraestructura, a través de la provisión de textos, libros y otros útiles escolares y a través de apoyo a la capacitación de profesores(Ponce J. (2010)).

Las condiciones laborales refieren a una carrera docente conformada piramidalmente por una serie de cargos que suponen diferentes funciones, existiendo una sola vía de incrementar el salario, que es ascender en la escala jerárquica del sistema educativo. Para un docente de aula, sólo hay una mejora sustancial de su ingreso pasando a ser director de la escuela, y de allí a supervisor. Es decir únicamente se permite ascenso a otros puestos alejándose del aula, lo cual tiene como consecuencia perversa el abandono de la tarea de enseñar por parte de quienes son buenos profesores. En la mayoría de los países, el rubro fundamental que determina el incremento del salario es la antigüedad. La participación de los docentes en su formulación, ejecución y evaluación. Los sistemas educativos, típicamente, han operado con equipos de “planificadores” que definen desde su conocimiento académico lo que la sociedad, las comunidades y las escuelas necesitan (Vaillant D. (2005)).

Hay experiencias interesantes que muestran cómo se pueden generar procesos participativos horizontales para diseñar políticas nacionales de consenso que se conviertan en políticas locales y orientaciones asumidas por todos los involucrados en educación. Son procesos no exentos de dificultades. Si bien lo difícil no es igual a imposible, hay que reconocer que las prácticas de consulta y toma de decisiones democráticas mueven las bases de sistemas levantados sobre la verticalidad (Vaillant, Tedesco y Tenti 2005).

Las consultas y decisiones colectivas necesitan mecanismos que hagan viable la participación de todos los involucrados, que “acerquen” los debates y decisiones a los

niveles más cotidianos para que integren a las escuelas, a los docentes ya las familias. Esto implica abrir espacios en los niveles locales, provinciales, estatales, etc., para conseguir que las grandes políticas tengan sentido para quienes, en último término, serán responsables de ejecutarlas en condiciones y contextos diversos (Vaillant D. (1995)).

El Ministerio de Educación (2012) pone a disposición de la ciudadanía en general y especialmente a quienes forman parte la gran comunidad educativa del país, la normativa vigente sobre los temas educativos en un solo documento, aquí se explican las 20 rupturas más importantes para la transformación educativa:

Se concibe la educación como un servicio público en el marco del Buen Vivir.

Se prohíbe la paralización de las actividades del servicio educativo.

Se garantiza la gratuidad, universalidad y laicidad de la educación pública.

Se vela por los derechos de los estudiantes en establecimientos particulares y fiscales.

Se promueve una participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos.

Se garantizan los recursos económicos destinados al sector educativo.

Se asegura la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.

Se restablece la rectoría de Estado sobre el sistema educativo nacional.

Se organiza un nuevo modelo de gestión educativa acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito educativo.

Se estimula la participación ciudadana en los procesos de toma de decisiones de la gestión educativa así como en el seguimiento y rendición de cuentas.

Se fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística par las nacionalidades y pueblos indígenas.

Se invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.

Se busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión, mediante la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema.

Se introducen importantes cambios en algunas prácticas escolares tradicionales.

Se permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el Bachillerato General Unificado.

Se fortalece el sistema nacional de evaluación educativa con la creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

Se replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación.

Se apunta a la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrática que asegure una remuneración justa y digna.

Se garantiza la selección de los mejores docentes con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.

Se crea la Universidad de Educación, para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales en la educación

En nuestro país se está visibilizando a pasos agigantados lo que es el tema de la educación y es prioridad de estado, los grandes cambios están emprendiendo para impulsar y legitimar este marco legal de educación (Ecuador, Marco Legal Educativo 2012).

Estamos atravesando grandes cambios en Ecuador, que nos están llevando a mejorar la calidad educativa que nos llevan a construir sueños de las nuevas escuelas del futuro. Hoy nos enmarcamos en un Marco Legal educativo, donde tenemos acceso a los conocimientos del derecho, obligaciones y la organización de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa.

1.1.3. Características del desempeño docente

Formación docente. En el marco de las políticas educativas preocupadas por elevar la calidad de sus docentes, se aumentaron las exigencias hacia el subsistema formador estableciendo nuevos controles y parámetros para su funcionamiento y para el ingreso de los formadores. Se instalaron mecanismos para la acreditación, certificación y evaluación de las instituciones formadoras con criterios académicos propios del modelo universitario -aun cuando la formación se desarrolla en instituciones de otro tipo-. Por otro lado 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. A pesar de estas medidas todavía en América Latina los profesores a cargo de la formación de maestros de educación básica se hallan escasamente profesionalizados (Gajardo J. (2003)).

Los estudios sobre la actuación de los docente en las aulas han descritos un abanico de cualidades o habilidades que definen lo que podríamos denominar “un buen docente” a menudo en contraposición a un docente participante o novel. Estos estudios coinciden en la experiencia en el la cual aporta sin duda alguna, un mayor conocimiento de la materia y soltura en los recursos facilitadores del proceso de enseñanza - aprendizaje.

En los recursos verbales es preciso encontrar un estilo personal eficaz para comunicarse con el alumnado y utilizar un conjunto de estrategias discursivas que faciliten la labor de enseñar y aprender.

Los docentes tiene que tener capacidad de desarrollo de destrezas y conocimientos, pensamiento crítico y creativo, aprende a aprender, aprendizajes de normas, valores y actitudes y demás situaciones que se comparten en el aula (Tabares M. (2005)).

Para ser un docente capaz de abordar su tarea con eficiencia, es conveniente contar con una sólida formación psicológica y pedagógica, ya que el ejercicio de esta profesión conlleva a tomar decisiones atendiendo a múltiples factores como es la elección, la definición y la planificación de objetivos de aprendizaje. La selección de contenidos curriculares .La seleccione de actividades o ejercicios que los estudiantes deben realizar. Las estrategias didácticas que se aplican en el aula. Los entornos de aprendizaje y los sistemas de evaluación más adecuados para asegurar la consecución de los objetivos. La prevención de los conflictos interpersonales y la creación de una atmósfera comunicativa en el aula (Tabares M. (2005)).

Los factores que integran la tarea del docente y que sirven para valorar su grado de competencia son: El estilo del docente y su relación con el alumnado. El docente como experto en el ámbito de los conocimientos. El docente como facilitador de aprendizaje (diseñador de actividades).El docente como orientador y motivador. El docente como evaluador .El docente como cooperador con sus colegas en la mejora del currículo. El docente como profesional capaz de reflexionar sobre su práctica y de estar abierto a innovaciones. Entre las competencias asociadas a cada uno de estos aspectos es importante destacar que las relaciones interpersonales cobran un relieve especial porque aparece de forma explícita o de forma transversal ya que es un elemento clave para el éxito escolar. Para abordar la competencia el docente, debe contar con una formación completa y unas habilidades comunicativas que faciliten su compleja tarea.

Para elaborar un perfil de educador/a acorde con la realidad y su profesionalidad, se deben contar al menos con tres herramientas fundamentales: sensibilidad, flexibilidad y conocimiento. Sólo el docente que conoce los límites de la disciplina y el lenguaje en el cual ella se expresa puede explicar por qué una determinada pregunta no es legítima en un determinado contexto.(Tabares M. (2005)).

El desempeño docente es un continuo proceso de mejoramiento, cada docente posee sus propias cualidades para su desempeño y se mantiene en una activa competencia para cada día mejorar en sus habilidades en los diferentes ámbitos educativos y destaca siempre las relaciones interpersonales,

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

En el nuevo siglo se enfrentan enormes desafíos producto de la evolución de las sociedades modernas cada vez más interrelacionadas universalmente. La relación educación-sociedad ha sido un diálogo permanente a lo largo del desarrollo histórico-social, así lo demuestra las diferentes etapas por la que han pasado las sociedades. Por ello la sociedad pos moderna va adquiriendo una importancia significativa, puesto que le está demandando a la educación a partir del diálogo permanente que establecen, una formación humana en el seno de las instituciones escolares que deben responder a las necesidades de la sociedad en curso. La gestión educacional debe enfilar sus acciones principalmente en el sentido de insertar en la sociedad a los individuos de forma eficiente para que cada actividad que desarrollen, cualquiera sea, logre los mejores resultados con el mínimo de recursos posibles. Un modelo educacional como el que hasta el momento persiste enfocado hacia el saber, con las concepciones del profesor como centro, la enseñanza en el foco central del proceso, una dirección predominantemente autoritaria con currículum rígidos y comunicación unidireccional del profesor al estudiante, la reproducción memorística de lo que dice el profesor, es excluyente y no posibilita la inserción de ese humano en la sociedad. Sus capacidades intelectuales están pobremente desarrolladas, y por lo tanto estas siempre estarán en el rango de lo potencial y no lo real. Por lo tanto con el advenimiento de la sociedad del conocimiento como algunos le llaman o la sociedad pos moderna como le denominan otros, en que se ha experimentado un crecimiento abrumador del conocimiento debido a la modernización y la globalización en que se ha visto envuelto el mundo de hoy, necesita un humano distinto que sea el resultado de un proceso educacional centrado en el estudiante, en el desarrollo de sus capacidades y valores, que sepa hacer, que aprenda en

red, que se inserte en una dirección participativa con curricular flexible y comunicación bidireccional dirigida al desarrollo de la inteligencia como meta capacidad e integración de múltiples procesos que se dan en las dimensiones cognitivas, afectivas, valóricas y motrices. O sea, que sus capacidades creativas estén trabajadas para lograr lo real y no lo potencial. Este asunto de singular importancia va requiriendo cambios sustanciales en el proceso docente-educativo o más específicamente en el proceso del aprendizaje en las instituciones (Soubal S. (2008)).

Al respecto Humberto Maturana plantea:

“La formación humana tiene que ver con el desarrollo del niño o niña como persona capaz de ser creadora con otros, en un espacio humano de convivencia social respetable” y, continua diciendo: “Por eso la formación humana como tarea educacional, consiste en la creación de condiciones que guían y apoyan al niño o niña en su crecimiento como un ser capaz de vivir en el auto respeto y respeto por el otro”. Ese cambio que se empieza a vislumbrar desde la segunda mitad del siglo XX y que fue un duro golpe al positivismo, es motivado entre otras cosas por el cúmulo de conocimientos que se generaron en medio de una revolución científico-técnica de gran alcance, que ha provocado el cambio de una sociedad estática a una cuajada de interrelaciones, emergencias, con el tratamiento a las subjetividades humanas como centro, convertir, transformar o cambiar las concepciones hacia una nueva educación en la gestión de directivos y docentes serán los desafíos que la educación tendrá que enfrentar en el siglo XXI.

Los docentes no son responsables únicos de los resultados y de la calidad del sistema educativo. Tampoco pueden asumir el desafío del cambio en forma aislada e individual, pero tienen un rol protagónico en la configuración de las experiencias de aprendizaje de los alumnos. Para poder cumplir con su tarea es necesario -entre otras acciones-: implementar políticas sostenidas en el tiempo que posibiliten su desarrollo profesional y la mejora de sus condiciones laborales y revisar los sistemas de formación así como las matrices fundamentales de oficio de los nuevos escenarios sociales y culturales de la escolarización contemporánea (Vezub L. (2007)).

El desafío constante de un docente es el del cambio, cambios que nos lleven a representar nuevos aprendizajes, a ir aplicando nuevas estrategias encaminadas a impartir una educación de calidad y calidez.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

El proceso de desarrollo de un genio, se necesita mucho tiempo, y no para que este cree sus obras, sino para que estas puedan ser reconocidas.

José Ingenieros

En el desarrollo profesional se articulan diferentes saberes: saberes sociales, transformados en saberes escolares a través de los saberes disciplinares y saberes curriculares, procedentes de las ciencias de la educación, saberes pedagógicos y saberes experienciales y se dice entonces que el profesor ideal es el que conoce su materia, que se desarrolla en un saber práctico basado en su experiencia cotidiana con los alumnos estas múltiples articulaciones entre la práctica docente y los saberes hacen de los maestros un grupo social y profesional cuya existencia depende, en gran parte, de su capacidad de dominar, integrar, movilizar tales saberes que son condiciones básicas para su desarrollo profesional.

En general podemos decir que el profesorado ocupa una posición estratégica en el campo de los saberes, de la formación profesional, todo esto se incorpora a la práctica docente. La relación que los profesores mantienen con los saberes es la de “transmisores”, “portadores” u “objetos” de saber.

Cada nuevo conocimiento que adquieren los profesores van incorporando a la práctica, esto se considera como un proceso de aprendizaje a través del cual se reconstruye su formación adaptándola a la profesión, eliminando lo que parece inútilmente abstracto en relación con la realidad vivida y conservando lo que puede servirles de una forma o de otra, así la experiencia viene a ser retroalimentación de los saberes adquiridos durante la práctica cotidiana y de la experiencia vivida. (Tardif M. (2004)).

Siguiendo esta línea, no necesariamente en el oficio docente se realiza una acción pensada para afrontar las situaciones que se presentan. La resolución efectiva de problemas emergentes no surgirá a partir de la búsqueda de soluciones en una base o repertorio de conocimientos (teóricos y/o prácticos adquiridos) acerca de la disciplina, sino que surgirá, más bien, como un acto reflejo carente de todo proceso de reflexión sobre su misma práctica. Así lo plantea también Montero al decir que: “la profesión de la enseñanza no tiene un cuerpo codificado de conocimientos y habilidades compartidos, una cultura compartida. La ausencia de este cuerpo de conocimientos compartidos -una de las marcas de las

profesiones- cuestiona la pertinencia de utilizar el término profesión para la enseñanza. La consideración de la experiencia práctica como la fuente más importante de adquisición de conocimientos y habilidades -situación que configura un saber vulgar técnico, o artesanal pero nunca un saber científico, base del saber profesional- ha conducido durante mucho tiempo a la irreverencia de la formación para la comunidad académica y los propios profesores” (Montero, 2001). No es nada nuevo decir que el rol del profesional de la educación está cambiando, ya que permanentemente estamos escuchando acerca de las nuevas demandas al perfil profesional del docente. Demandas que se ven influenciadas por un contexto marcado por lo intercultural, el aumento de la heterogeneidad del alumnado, una creciente importancia hacia el dominio de varios idiomas, el progresivo aumento de las dificultades de aprendizaje de las materias científicas o la inclusión de las nuevas tecnologías de la información, por nombrar sólo algunos elementos. De lo anterior se desprende, por ejemplo, que los docentes deberían ejercer un compromiso social abierto con los más necesitados. En definitiva, las visiones de la escuela y de su papel social en cada momento histórico y en cada país van variando y eso obliga a reorientar, también, la idea del docente que sirva de base a la formación.

Un profesional competente, e incluimos aquí al profesor, debe ser capaz de transferir y adaptar, en el marco de su desempeño laboral, uno o varios esquemas de actividad a diversas situaciones o problemas que se le presentan, ya que la competencia no es tanto una característica del trabajo en sí, sino de quienes lo ejecutan bien. Por esto, las competencias no se adquieren en una etapa de formación inicial y se aplican sin más, sino que se crean y se recrean continuamente en la práctica profesional, y además de todo lo anterior, contienen un fuerte componente reflexivo y ético relacionado con la ejecución profesional a la que se vincula Pavie A. (2001).

Asumimos que al escribir o al hablar sobre desarrollo profesional docente debemos hacer referencia a aquello que dominó: el derecho de aprender, y lo hacemos porque resulta ineludible recordar que las escuelas fueron creadas para ayudar a transformar las mentes de los estudiantes, en mentes educadas. Hoy en día, para seguir respetando ese derecho se exige del profesorado, un esfuerzo redoblado de confianza, compromiso y motivación García V. (2009).

Es el crecimiento o mejora del docente en el aspecto de habilidades, conocimientos bajo competencias donde el docente va creciendo día a día y va perfeccionando en la labor diaria con sus estudiantes ya que ellos son el presente y el futuro de nuestra sociedad.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Garreta 2005, afirma que la escolarización universal y el desarrollo en determinados países de los sistemas educativos que le hacen posible es relativamente reciente así, como también es la implicación de las familias en los centros educativos dado que no siempre se la considerada necesaria y, cuando así ha sido, su aplicación práctica ha comprado resistencia por parte de las dos instituciones: familia y escuela de ahí que la relación entre familia escuela sea todavía una cuestión pendiente de resolución que debe convertirse en prioridad desde el punto de vista de su análisis y de las intervenciones encaminadas a materializarse.

Como afirma Epstein, (2001) la colaboración entre la familia, la escuela y la comunidad es clave para la mejora de la educación aunque también afirme que cada uno de estos agentes tiene una historia y unas dinámicas propias que hacen que la relación y el efecto sean diferentes. La relaciones entre familias y la escuela debe ubicarse en un contexto histórico e institucional. Más concretamente, al referirnos a la escolarización, hay que entenderla, como el mecanismo que vincula dos instituciones que han tenido, y siguen teniendo hoy en día una asimetría de poder y que están inmersas en un contexto (Garreta J. (2010)).

Hoy en día se ve muy disminuida la relación, madres padres, representantes, educadores, educadoras, ella debe ser fortificada con mayores niveles de participación, comunicación y apoyo.

Es muy importante incorporar al trabajo educativo a las familias y a la comunidad, esto permite tener mayores niveles de cooperación y, lo que es más respetar el derecho que las familias tienen de conocer la educación que están ofreciendo a sus hijos e hijas.

Una relación sostenida entre niños y niñas, familias, permitirá una integración decidida, estable y un fortalecimiento de la comunidad que permitirá la generación de proyectos que apunten al mejoramiento de la calidad de vida de todos.

Es recomendable que se organice con los padres y madres de familia en talleres motivacionales: de elaboración de materiales, decoraciones, adornos, disfraces, así como también compartir actividades sociales, deportivos y reuniones comunitarias o locales.

De acuerdo a esta caracterización de la educación inicial la participación de las familias en el centro y la armonización de criterios compartidos con los educadores son fundamentales. Un adecuado desarrollo de las posibilidades de las niñas y los niños deberá contar con canales fluidos de comunicación y coordinación que garanticen la coherencia del proceso educativo en los distintos ámbitos: familiar, institucional y comunitario en los que transcurre su vida.(Minedu 2013).

Es donde los padres de familia, maestros y la sociedad participan y se involucran directamente aportando a las mejoras para un excelente aprendizaje y de esta manera mejorar las relaciones entre los actores de la comunidad educativa, se organiza mejor se fortalece la educación de los niños y ayudan a formar niños con cúmulos de valores y capacidades.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

La docencia se vincula cada vez, mas con procedimientos hermenéuticos que se centran en la interpretación de juicios de valor, la formación inicial y permanente del profesorado en todas sus etapas. La práctica docente viene siendo hoy en día uno de los elementos claves e importantes que interviene en la calidad de formación del profesorado. El maestro debe reflexionar y actuar, partiendo de lo que sabe y de lo que puede aprender de su experiencia cotidiana en el aula esto nos sitúa ante la necesidad de liberarse continuamente de los prejuicios, y de trabajar con el alumnado por un proceso de permanente liberación de la ignorancia, de los prejuicios y de la pobreza. En la práctica docente el maestro tiene que saber interactuar y comunicar un conjunto de conocimientos y aprendizajes significativos a través de métodos y estrategias apropiadas, para orientar la comprensión, el desarrollo de habilidades, destrezas, actitudes favorables ante varias situaciones que permitan a los estudiantes reflexionar sobre su propio aprendizaje; debe tener herramientas que ayuden a enriquecer y actuar su conocimiento pedagógico disciplinario. En el ámbito del currículo interdisciplinario tiene un espacio esencial para desarrollar procesos sistémicos, además diseñar proyectos tendientes a identificar la comunidad educativa, su organización, funcionamiento, instrumentos legales, curriculares, administrativos, que orientan a la acción educativa contribuyendo a la construcción significativa de conocimientos, desarrollo de competencias, habilidades, capacidades, actitudes y su desempeño como líder de la comunidad, mediante un proceso didáctico que configure el perfil del futuro docente, fortaleciendo el rol de mediador cuyo mayor nivel de concreción está en la práctica de aula Jaramillo F. (2013)

La práctica docente está constituida por el accionar reflexivo del educador en el desempeño de sus funciones como educador, la práctica docente si bien puede coadyuvar al adiestramiento a la superación del maestro, no es esta su función fundamental sino la de cumplir con su labor específica de educar. Pero por otra parte la práctica docente solo puede ayudar al educador bajo la condición de que esta vaya acompañada de una permanente autocritica reparadora, porque también puede facilitar su degradación o estancamiento toda vez que su práctica docente este asignada por el conformismo y la rutina Ribeiro L. (2002).

La práctica docente es un elemento fundamental en el proceso enseñanza aprendizaje, donde entre el profesorado y el alumnado se establece una relación de poder que es a la vez pedagógica, social de comunicación y de transmisión de conocimientos y saberes, que además puede cumplir un papel muy importante en la reproducción o transformación de los prejuicios y estereotipos de género o por el contrario, abre la posibilidad de tensión y contradicción en tanto que puede contribuir a la superación o eliminación de estos o por lo menos de su puesta en duda o su cuestionamiento.

En el interior de cada escuela y en particular en cada aula priva una práctica docente específica, que pasa por un laberinto de significados y representaciones de todos los sujetos involucrados en el proceso enseñanza aprendizaje (Parga L. (2004)).

La práctica docente es una actividad, un proceso por donde todo docente camina, esto es muy significativo para cada maestro ya que nos acerca hacia el perfeccionamiento de la labor educativa.

1.2. Gestión educativa.

Para llegar a ser sabio, es preciso querer experimentar ciertas vivencias, es decir, meterse en sus fauces.

Eso es, ciertamente, muy peligroso; más de un sabio ha sido devorado al hacerlo. -

Friedrich Nietzsche

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Se ha definido la gestión escolar como, el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que tienen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad

eficientemente. Integrar sus aristas administrativas gerenciales, el quehacer educacional y los valores resulta ser significativo en la gestión y la razón de ser en las instituciones escolares a cualquier nivel. Esta gestión en las instituciones escolares encaminada específicamente a la conformación y re configuración constante del cerebro de los estudiantes por intermedio de la interacción social con vistas a lograr cambios en el significado de la experiencia en los sujetos, le llamamos gestión del aprendizaje. (Atunéz S. (1993).

El término gestión, por sí mismo, no sirve para explicar de manera suficiente y precisa el alcance de las actuaciones que representa. Habitualmente se utiliza como una "etiqueta-paraguas" bajo la cual se agrupan indiscriminadamente conceptos diferentes. De tal manera que preguntas como ¿qué es, pues, la gestión escolar?, ¿quién o quiénes gestionan o deberían gestionar los centros escolares?, o ¿en qué consiste gestionar?, no siempre encuentran una respuesta unívoca y satisfactoria (Atunéz S. (1993)).

Gestión educativa, sus niveles de concreción y sus relaciones. El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPÉ) de la UNESCO (2000), señala que la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación. Así, se entienden como gestión educativa, las acciones desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y explotación de todas las posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático. La gestión educativa se establece como una política desde el sistema para el sistema; marca las relaciones, articulaciones e intercambios entre currículos, programas de apoyo y propuestas que aterrizan en la escuela. (Varela A. (2004)).

La gestión educativa sirve para facilitar, desarrollar procesos de enseñanza aprendizaje y cumple expectativas de cada uno de los centros educativos y de esta manera crezcan de una manera amplia en los distintos ámbitos.

1.2.2. Características de la gestión

La calidad educativa es un parámetro complejo y consiste en el logro de los propósitos para la satisfacción de los actores y necesidades de aprendizaje; de ser así una gestión educativa de calidad es la que contribuye a la creación de condiciones para la satisfacción de estas necesidades y el cumplimiento de dichos propósitos; o bien: es la que hace posible la educación de calidad. La gestión educativa de calidad es entonces un paradigma que permite a los centros educativos y las unidades administrativas en las diferentes instancias de la gestión orientar de forma permanente o continuada su funcionamiento hacia la mejora de resultados Domingo N. (2002).

En el ámbito educativo el liderazgo escolar ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia en relación con los buenos resultados de las escuelas. El liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una visión y una misión compartidas, orientando al desempeño y guiando con el ejemplo Aguilera J. (2004).

La gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o alcanzar un fin determinado. Se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. La gestión educativa debe construirse sobre la base de la comunicación y la responsabilidad personal la cual día tras día va perfeccionando lo que ya existe o lo enriquece con nuevas aportaciones a las gestiones educacionales. La calidad se ha convertido en la diana del pensamiento pedagógico, una educación para todos y a unos niveles cada vez más elevados. Pero esto requiere conseguir la máxima eficacia y eficiencia en los sistemas educativos (Torres J. (2011)).

Es una capacidad de desempeño de los docentes para cumplir y satisfacer las necesidades que los centros educativos y cumplir con las metas propuestas, encaminado al desarrollo y adelanto institucional, esto se logra siendo perseverantes y manteniendo un liderazgo educativo que comprometen a todos los actores educativos a aportar con su desempeño eficiente.

1.2.3. Tipos de gestión.

La gestión en el campo educativo se ha clasificado, para su estudio, en tres categorías de acuerdo con el ámbito de su quehacer y niveles de concreción en el sistema: gestión institucional, gestión escolar y gestión pedagógica. (Pozner W. (2000)).

■ Gestión institucional

Ésta se enfoca en la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas y a la forma en que agregan al contexto general sus particularidades. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias de administración educativa.

Desde esta categoría, ha de comprenderse que la orientación, la generación de proyectos, programas y su articulación efectiva, no se agota en la dimensión nacional, resulta impostergable una visión panorámica del hecho educativo, de las interrelaciones entre todos los actores, en todos los planos del sistema mismo. Es preciso plantear las demandas y descubrir las competencias de las organizaciones, de las personas y de los equipos en cada uno de los ámbitos: nacional, estatal, regional y local, porque se han puesto en el centro de la transformación del sistema educativo objetivos desafiantes: calidad con equidad para todos, profesionalización docente y consolidación de escuelas inteligentes; entre otros asuntos de suma trascendencia.

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

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

elementos de la estructura educativa; por lo que es necesario coordinar esfuerzos y convertir decisiones en acciones cooperativas que permitan el logro de objetivos compartidos, los cuales han de ser previamente concertados en un esquema de colaboración y alianzas intra e interinstitucionales efectivas (Pozner W. (2000)).

De acuerdo con Cassasus (2005) lograr una gestión institucional educativa eficaz, es uno de los grandes desafíos que deben enfrentar las estructuras administrativas federales y estatales para abrir caminos y facilitar vías de desarrollo a un verdadero cambio educativo, desde y para las escuelas. Sobre todo, si se entiende a la gestión como una herramienta para crecer en eficiencia, eficacia, pertinencia y relevancia, con la flexibilidad, madurez y apertura suficiente ante las nuevas formas de hacer que se están detonando en los microsistemas escolares, que, en poco tiempo, repercutirán en el microsistema.

Muchas de las acciones sistemáticas que emergen en los centros y que están dirigidas al logro de objetivos, están avanzando con precisión y constancia hacia los fines educativos, que no pueden hoy darse por alcanzados. Efectivamente, estos fines han de estar presentes invariablemente en cada decisión institucional que se tome, en cada priorización y en cada procedimiento que se implemente a favor de una educación básica de calidad.

Entonces, la gestión institucional educativa como medio y como fin, que responde a propósitos asumidos como fundamentales, que se convierte en una acción estratégica, que tiene como objeto promover el desarrollo de la educación, que se compromete con el logro de resultados de calidad y que incluye una cultura evaluativa como instrumento clave para el desarrollo institucional, vale potencialmente, en su contenido y en su máxima expresión, tanto para la escuela como para el sistema educativo nacional.

Al momento, hay mucho por recorrer en el ámbito de la gestión institucional; es preciso señalar que quienes intervienen y lideran en espacios de decisión, han de convertirse en gestores de la calidad, por lo que es primordial orientar la toma de decisiones, la formulación de políticas y el planteamiento de estrategias inteligentes para contribuir totalmente en el mejoramiento del logro educativo, independientemente de la jerarquía (Pozner W. (2000)).

■ Gestión escolar

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), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las

condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica.

Respecto de la gestión escolar, es urgente avanzar hacia una concepción más amplia y profunda, es decir, hacia una gestión con la suficiencia teórico y metodológica para convertir a la escuela, como señala Tapia (2003), en una organización centrada en lo pedagógico, abierta al aprendizaje y a la innovación; que abandone certidumbres y propicie acciones para atender lo complejo, lo específico y lo diverso; que sustituya las prácticas que no le permiten crecer, que busque el asesoramiento y la orientación profesionalizante, que dedique esfuerzos colectivos en actividades enriquecedoras, que concentre la energía de toda comunidad educativa en un plan integral hacia su transformación sistémica, con una visión integral y factible.

■ Gestión pedagógica

Es en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionado con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, y cómo lo evalúa y, además, la manera de relacionarse con sus alumnos y los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros. La definición del término y uso de la gestión pedagógica en América Latina es una disciplina de desarrollo reciente, por ello su nivel de estructuración, al estar en un proceso de construcción, la convierte en una disciplina innovadora con múltiples posibilidades de desarrollo, cuyo objeto potencia consecuencias positivas en el sector educativo (Pozner W. (2000)).

Para Batista (2001) la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. Entonces la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje. Para Harris (2002) y Hopkins (2000) el éxito escolar reside en lo que sucede en el aula, y es éste el factor más importante en cuanto a resultados de aprendizaje, de ahí que la forma en que se organizan las experiencias de aprendizaje pueden marcar la diferencia en los resultados de los alumnos con relación a su desarrollo cognitivo y socio afectivo. Rodríguez (2009) coincide en que, independientemente de las variables contextuales, las formas y estilos de enseñanza del profesor y su gestión en el aula son aspectos decisivos a considerarse en el logro de los resultados, y que se hacen evidentes en la planeación didáctica, en la calidad de las producciones de los estudiantes y en la calidad de la autoevaluación de la práctica

docente, entre otras. Todo ello supone una capacidad de inventiva que le es característica al profesorado y que además de manifestarse en una metodología se refleja en la capacidad de convertir las áreas de aprendizaje en espacios agradables, especiales para la convivencia y óptimo para el desarrollo de competencias. Así, el clima de aula determina en gran medida el impacto del desempeño docente y está directamente ligado a las relaciones interpersonales, las normas de convivencia, el trato entre compañeros de grupo y la actitud colectiva frente a los aprendizajes; por lo tanto, el clima de aula es un factor clave en el aseguramiento de resultados de la tarea pedagógica, sin detrimento de otros factores asociados como las tecnologías, los recursos didácticos y la optimización del tiempo dedicado a la enseñanza.

Ahora bien, las formas de enseñanza de los docentes no pueden estar desligados de la noción sobre los estilos de aprendizaje de los alumnos, es necesario saber cómo aprenden y qué necesitan para lograrlo, sin obviar las características y condiciones que puedan estar a favor o en contra del propósito de aprender. Por ello es importante que a la planeación de aula le preceda un ejercicio de evaluación que valore tales particularidades, a fin de facilitar el proceso de enseñanza con estrategias pensadas para beneficiar el logro de los propósitos curriculares, tarea que debe estar evidentemente ligada a los objetivos y la visión institucionales.

En tanto los maestros empeñan sus esfuerzos, corresponde a los actores educativos que desempeñan funciones directivas, de asesoría, de acompañamiento, de supervisión y de coordinación de servicios, apoyar y favorecer, desde su ubicación en el sistema educativo, que la gestión pedagógica adopte un enfoque estratégico y se oriente a la búsqueda permanente por mejorar la calidad de la enseñanza, pues no deja de ser un propósito fundamental de la gestión escolar y la gestión institucional. La perspectiva de la gestión pedagógica en el modelo, retoma estos planteamientos en los estándares sobre la práctica docente que pretenden detonar procesos de autoevaluación, retroalimentación y reconocimiento de impactos en materia de logro educativo, así como la concreción de los principios de la calidad educativa en los espacios donde se generan los aprendizajes (Pozner W. (2000)).

Los diferentes tipos de gestión favorecen a cada uno del contexto educativo en sus diferentes ámbitos para su buen de desenvolvimiento docente, adquiriendo diferentes estilos de aprendizaje, cada ámbito abarca diferentes perspectivas ligada cada centro educativo.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Estándares de desempeño profesional ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitud es que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados? Actualmente, se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro, se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores, supervisores-audidores.

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes. Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director (Director, rector, vicerrector, inspector general, subinspector y director de área) competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes(Ecuador 2011).

Ese ámbitos permiten evaluar a toda la comunidad educativa y articular a cada uno de los actores en beneficio de la comunidad escolar.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Los principios fundamentales contemplados en el Marco Legal Educativo, la aplicación en la práctica profesional del diario vivir educativo. Y la participación en el código de convivencia Institucional, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

Art.89. El Código De Convivencia es el documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa, en este se deben detallar los objetivos, los principios y

políticas institucionales que regulen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa para ello, se debe definir los métodos y procedimientos dirigidos a producir, en el marco de un proceso democrático, las acciones indispensables para lograr los fines propios de cada institución.

Participan en la construcción del Código de Convivencia los siguientes miembros de la comunidad educativa.

- El rector, director o líder del establecimiento.
- Las demás autoridades de la institución educativa, si las hubiere;
- Tres docentes delegados por la junta general de directivos o docentes.
- Dos delegados de padres de familia; y
- El presidente del consejo estudiantil.

La responsabilidad de la aplicación del Código de Convivencia le corresponde al equipo directivo en estricto respeto de la legislación vigente. Este documento debe entrar en vigencia, una vez que se haya sido ratificado por el Nivel Distrital, de conformidad con la normativa específica que para el efecto expida el Nivel central de Autoridad Educativa.

Art.90.-Regulaciones. Cada institución educativa debe contar con un Código de Convivencia, en el que obligatoriamente se deben observar y cumplir los siguientes preceptos.

1. Desarrollo de valores éticos integrales y de respeto a la diferencia y a la identidad cultural de cada persona y colectivo, como fundamentos de una convivencia sana, solidaria, equitativa, justa, incluyentes, participativa e integradora, para el desarrollo intercultural del tejido social.
2. Respeto a la dignidad humana, a la honra y los derechos de la personalidad y al derecho de ser diferente.
3. Promoción de la cultura de paz y de no agresión entre todos los miembros de la comunidad educativa y de la comunidad en general.
4. Consolidación de una política institucional educativa de convivencia basada en derechos, valores, disciplina, razonabilidad, justicia, pluralismo, solidaridad y relación intercultural.
5. Legitimación del quehacer educativo del plantel a través de un sistema de dialogo, discusión democrática y concesos, de reconocimiento y respeto a los disensos; y de participación activa de los miembros de su comunidad educativa.

6. Integración, sin ningún tipo o forma de discriminación o inequidad de todos los miembros de la comunidad de la institución educativa como factor clave para el mejoramiento continuo y progresivo de los procesos de enseñanza, aprendizaje e inter aprendizaje.
7. Legitimación de los procedimientos regulatorios internos del plantel a través del proceso participativo, equitativo e incluyente.
8. Preautela e la integridad de cada una de las personas que hacen parte de la institución y de la comunidad educativa, así como de los bienes, recursos, valores culturales y patrimoniales del plantel y;
9. Promoción de la resolución alternativa de conflictos(Minedu., Marco Legal Educativo 2012).

Son documentos legales vigentes que rige la vida de cada institución y nos lleva al mejor desenvolvimiento de todos los miembros de la comunidad educativa, hoy en día en Ecuador se aplica Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en todos los centros educativos

1.2.4.2 Ámbitos de la gestión de aprendizaje

A pesar de sus limitaciones, la objetividad de dichas medidas es la única base defendible para informar y negociar con profesores, directores, padres y grupos de interés de la sociedad. Y principalmente es la base de datos indispensable para llevar a cabo la evaluación del trabajo docente. Metodologías para verificar el valor agregado que el efecto profesor produce en el aprendizaje del alumno, ajustes según las condiciones familiares y socioculturales de los alumnos y uso de largas series históricas de medidas son elementos esenciales para el entendimiento y el consenso en torno a la eficacia del profesor. (Soubal S. (2006)).

Muchos países Latinoamericanos ya poseen sistemas nacionales de evaluación del aprendizaje, algunos de ellos ya consolidados. En otros países de la región los sistemas de medición están en desarrollo. Es importante conocer las metodologías para la medición del valor agregado de la escuela y del profesor e incorporar ese objetivo a los sistemas nacionales de evaluación. También es importante mantener la continuidad de los procedimientos de medición de modo que los datos obtenidos sean comparables e involucren a muchos grupos escolares. Sin embargo, lo más importantes es crear una cultura de evaluación del desempeño docente que legitime el uso de los resultados para

establecer políticas de formación, reclutamiento, contratación con vistas a mejorar la calidad y promover la igualdad en la educación (Soubal S. (2006)).

La gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica-reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente.

Hoy en día estamos preparados desde el punto de vista de nuestras ideas para enfrentar los cambios en la gestión del aprendizaje que se predicen para el siglo XXI cuando ya estamos adentrados en la sociedad del conocimiento los valores resulta ser significativo en la gestión y la razón de ser en las instituciones escolares a cualquier nivel.

Todos los gestores educacionales estamos comprometidos con la constante renovación del saber, el saber hacer y el convivir, a comprender al humano y qué es lo que lo motiva actuar en un momento determinado. Esa es la dirección en que se debe trabajar la gestión que hagamos en pos del aprendizaje, para que los alumnos se percaten del sentido que tiene aprender y la ponderación para la vida de ésta cualidad del ser humano. (Soubal S. (2006)).

El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña y utiliza las teorías.

El docente investigaciones sobre enseñanza para diseñar experiencias de aprendizajes en las disciplinas que imparte.

El docente participa, comprende y gestiona la aplicación PEI.

El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima de aula de mutua escucha donde se promueva la participación y el pensamiento reflexivo.

El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

El docente se mantiene actualizado respecto a los avances de investigaciones en lo relacionado a la educación.

El docente reflexiona, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.

El docente promueve, valores, garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos en el Marco del Código de Convivencia y del Buen Vivir(Minedu. 2012).

En la gestión del aprendizaje teniendo como base la integración de un modelo contextual-desarrollador con el enfoque de la complejidad, el aprendizaje resulta importante de tener en cuenta, porque el alumno aprende por medio de la generalización, diferenciación y la reestructuración de su personalidad y su ambiente psicológico. Así él logra adquirir nuevos significados y, de esta forma, cambian sus motivos, la preferencia por un grupo y las perspectivas del tiempo. De esta manera el sujeto obtiene mayor control de sí mismo y el mundo que le rodea.

La concepción del aprendizaje como un proceso de construcción del propio alumno en un contexto dado propicia que el proceso parta de una situación como se presenta en la realidad, un problema convertido en necesidad, y el problema debe ayudar a realizar preguntas científicas, inferencias e hipótesis, a extraer reglas, principios y regularidades, a modular las emociones y sentimientos, a fomentar los valores que conducen a elevar el nivel cognitivo a partir de la tarea. Se trata pues de facilitar acciones por el docente para que los alumnos hagan converger lo empírico y lo teórico en la solución de las tareas de manera integrada. La importancia que tiene esto, es que va creando en el alumno una lógica entre conocimientos y comportamientos, entre lo teórico y lo procedimental, para que estos últimos se manifiesten a partir del cambio en el significado de la experiencia en lo social (Soubal 2008).

La gestión de aprendizaje implica las metodologías, tiempo, espacio para la construcción del conocimiento en los estudiantes y así resulte una gestión de calidad, hacer uso de un lúcido pensamiento y esto sea no como una meta a alcanzar, sino como un camino a transitar.

1.2.4.3. Ámbitos de la gestión de planificación.

La planificación es un momento fundamental del proceso pedagógico de aula, ya que como maestros lo que queremos es generar conocimientos significativos en los estudiantes, se debe organizar claramente todos los pasos a seguir para asegurar el éxito educativo. La planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesario para la consecución de los objetivos educativos; el docente tiene que concientizar que este es un proceso que requiere de instrumentos de planificación que le ayudaran a organizar su trabajo. El éxito de una planificación es que sea flexible y se adapte a cambios permanentes según la situación lo requiera. Para comprobar si la planificación planteada se cumple, se debe monitorear constantemente, verificar, replantear y ajustar todos los elementos, con la finalidad de que el estudiante alcance el dominio de las diferentes destrezas con criterios de

desempeño, por lo tanto el docente debe estar abierto a realizar ajustes necesarios si la planificación lo requiere. (Jaramillo F. (2013)).

Capacidades de aplicación del conocimiento en cuanto a:

La planificación de la enseñanza, tomando decisiones fundadas sobre las relaciones y adecuaciones necesarias entre contenidos, estudiantes, currículum y comunidad; la selección y creación de tareas significativas para los estudiantes; establecer, negociar y mantener un clima de convivencia en el aula que facilite la implicación y el éxito escolar; la creación de oportunidades instructivas que faciliten el crecimiento académico, social y personal; el uso efectivo de estrategias de comunicación verbal y no verbal que estimulen la indagación personal y en grupo; el uso de una variedad de estrategias instructivas que ayuden a los estudiantes a pensar críticamente, resolver problemas y demostrar habilidades prácticas, desarrollar su creatividad, la evaluación y su integración en la enseñanza-aprendizaje, modificando las actuaciones que sean apropiadas al seguir y conocer el progreso o las dificultades de cada alumno. (Pavie A. 2019).

La planificación educativa es el proceso que busca prever diversos futuros en relación con los procesos educativos; especifica fines, objetivos y metas, permite la definición de cursos de acción a partir de estos, determina los recursos y estrategias más apropiados para lograr su realización. El proceso de planeación, comprende el diagnóstico, pronóstico, la programación, la toma de decisiones, hasta la implementación, control de evaluación del plan Álvarez I. (2002).

Viene hacer un proceso metódico del trabajo que desempeña un maestro en las aulas de saber y una buena gestión sería la que cumpla con planes y proyectos en sus diferentes niveles ámbitos y en sus actitudes.

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

La comunicación es el eje fundamental para el funcionamiento de las instituciones educativas y, por supuesto, es la entraña misma de la organización. Nuevas demandas sociales, educativas, etc. han modificado sustancialmente los procesos comunicativos. Una respuesta creativa a estas múltiples demandas requiere, en especial, de un liderazgo transformador en nuestras organizaciones. Sabemos que en las instituciones educativas sometidas a cambios múltiples y acelerados una de las diferencias entre el éxito y el fracaso es la calidad de la dirección y del liderazgo. Transitar de un liderazgo burocrático a otro

pedagógico, distribuido y estratégico, es un proceso complejo, pero urgente. Una de las claves importantes junto con otras es la formación centrada en el desarrollo de las competencias profesionales necesarias para ejercer un buen liderazgo pedagógico. Por tanto, el propósito es desarrollar estrategias especializadas en la gestión de la comunicación que faciliten la consolidación de líderes pedagógicos en las organizaciones como un factor de primer orden en la mejora de la educación (Salom A. (2012)).

Saber liderar y comunicar es encontrarse en equilibrio entre conocimiento y habilidades. La dirección eficaz significa más que simplemente saber qué hacer, es también reconocer cuándo es más adecuado y por qué es necesario hacerlo. Los líderes promueven la velocidad y profundidad del cambio y al mismo tiempo conservan aquellos aspectos más significativos de la cultura, valores y normas que son dignos de preservar. Saben qué políticas, prácticas, recursos e incentivos se han de establecer y cómo ordenarlos de acuerdo a las prioridades de organización. Finalmente, el estudio refleja que los líderes entienden y valoran a los profesionales de la organización, los conocen y crean los ambientes propicios para los aprendizajes, promueven la participación y proporcionan el conocimiento, las habilidades y los recursos que se requieren.

Factor liderazgo es determinante en la creación de culturas de calidad, se hace evidente que tanto directivos como profesores deberán desempeñarse como líderes en sus respectivos ámbitos. No será una vía sin complejidades, ya que implica un cambio significativo en la cultura organizacional. Para ambos, el logro de asumir el desafío con un buen desempeño no sólo dependerá de su voluntad o por el mandato de otros, sino en gran medida por el alto grado de competencias, habilidades profesionales que será necesario desarrollen (UNESCO 2005).

Características de cualidades de capacidad de los docentes para que de esta manera ellos ejercen así un liderazgo democrático, permitiendo la participación activa su rol como docentes.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Las estrategias de aprendizaje se entienden como un conjunto inter relacionado de funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que hacen posible que el alumno se enfrente de una manera más eficaz a situaciones generales y específicas de sus aprendizajes; que le permiten incorporar selectivamente la nueva información para solucionar problemas de diverso orden. El alumno, al dominar estas estrategias, organiza y dirige su propio proceso de aprendizaje. Las estrategias son siempre consientes e intencionadas dirigidas a objetivos relacionados con el aprendizaje Órnelas V.(2001).

La palabra estrategia, aplicada al ámbito didáctico, se refiere aquella secuencia ordenada y sistematizada de actividades y recursos que los profesores utilizamos en nuestra práctica educativa; determinan un modo de actuar propio y tiene como principal objetivo facilitar el aprendizaje de nuestros alumnos, las estrategias didácticas se basan en unos principios metodológicos señas de identidad de una actuación educativa concreta. Diríamos que son aquellas acciones que les caracterizan y les permiten diferenciarse de otro tipo de actuaciones; depende del momento en que se encuentra el proceso de enseñanza – aprendizaje, del grupo- clase al que van dirigidas y de la naturaleza de los aprendizajes. (Roser T. (1995)).

Son acciones planificadas anticipada mente que tiene secuencia y se trabajan de una manera coordinada y su único objetivo es facilitar la enseñanza aprendizaje.

1.3.2 Tipos de estrategias.

La estrategia educativa: hacen referencia a un conjunto de actividades, en el entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos esperados. Desde el enfoque constructivista esto consistirá en el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes. Este diseño puede ser realizado tanto por del docente como por el estudiante, los cuales pueden retroalimentarse mutuamente. (García R.(2012)).

El modelo de autoevaluación se parte del reconocimiento de la práctica docente que es un proceso siempre mejorable que asigna una actitud por parte del profesorado favorable a ese cambio además deberíamos de entender la evaluación como una estrategia mejorable de aprendizaje, reto de mejorar, valoración de la posibilidad de mejora personal y profesional partir de este proceso en equipo de trabajo (Andujar P. (2007)).

Construir una clasificación de las estrategias de aprendizaje, no es tarea sencilla ya que los diferentes autores asumen diversos enfoques para dar paso a su propia clasificación. Gagné (1993), en su obra “Las condiciones del aprendizaje”, concibe las estrategias de aprendizaje como “maneras de usar la cabeza” y expone “algunas variedades de estrategias cognitivas” que suelen tener alta prioridad como resultados del aprendizaje, las cuales según su criterio, merecen una clasificación ya que considera interesante el hecho que los seres humanos diseñan mecanismos para enfocar su conocimiento y generar soluciones a sus problemas.

Clasificación de las estrategias de aprendizaje:

- Estrategias Cognitivas en la Atención: Son determinadas por el uso de habilidades de control ejecutivo en el acto de fijar la atención en partes determinadas de un texto impreso y percibir las selectivamente, para lo cual las preguntas intercaladas son útiles para producir el efecto de activar la atención.
- Estrategias Cognitivas en la Codificación: Se puede emplear pares de palabras proporcionando a la persona instrucciones de “elaboración” de oraciones cuya elaboración dependerá de la propia persona, estos ejercicios mejoran el aprendizaje de conceptos concretos.
- Estrategias de Recuperación: Son las que permiten a las personas recuperar los nombres, fechas y acontecimientos; esos se conocen desde hace tiempo y son denominados sistemas mnemónicos.
- Estrategias Cognitivas en la Solución de Problemas: Estas estrategias pueden ejercitarse al plantear un problema y tratar de ubicar diferentes maneras de resolución del mismo, cómo encontrar las características más relevantes del mismo, cómo recordar lo que ya se ha probado antes, cómo evaluar las posibilidades de comprobación de hipótesis entre otros Páez I.(2006).

Son estilos que se clasifican en diferentes y se enmarcan a diferentes ámbitos, necesarios para mejorar el proceso educativo.

1.3.2.1. En la gestión legal.

De acuerdo con las tendencias anteriores y comparadas con la actualidad la educación se encuentra reformada desde puntos de vista:

Se ha establecido acuerdos nacionales para concebir la educación y su reforma como una política de estado, no sujeta a los vaivenes de los cambios de gobierno, dictándose nuevas leyes y normas que faciliten el tránsito hacia una nueva institucionalidad y que permitan diseñar estrategias de mediano y largo plazo.

Gradualmente se avanza en el fortalecimiento de la autonomía administrativa, curricular y pedagógica, manteniendo en nivel central aspectos que tiene que ver con el diseño y supervisión de las políticas, la regulación de la equidad, coordinación y provisión de información pública y evaluación de resultados.

Hoy en día existen programas de mejoras de calidad y equidad de la enseñanza y un relativo dominio de lo que funciona y no funciona en materias de reformas, se ha puesto en marcha reformas curriculares y se experimentan con ampliaciones de jornadas(Gajardo M. (2003).

El estado ecuatoriano asume, como una de sus principales responsabilidades y metas, la transformación del sistema educativo en todos los niveles, hasta alcanzar los estándares de eficiencia y calidad que hagan de la educación un verdadero instrumento de equidad, desarrollo sostenible y calidad de vida para todos los ciudadanos del país. La política pública en materia de educación se describe en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 y en el Plan Decenal de Educación 2006-2015. El Proyecto de la Universidad Nacional de Educación corresponde al desarrollo de estas políticas educativas:

- Definir, para el reglamento a la LOEI, las características de formación mínimas que un docente debe reunir como perfil profesional para desempeñar las funciones de directivo educativo (funciones concordantes con los estándares de desempeño directivo y con el escalafón docente).
- Realizar el diagnóstico de la situación actual de la gestión de los directivos educativos del país y el levantamiento de las necesidades que presentan en lo referente a su formación inicial, a procesos de inducción y a su formación continua.

- Elaborar la política nacional de profesionalización y formación de directivos educativos, anclada en la investigación diagnóstica.
- Diseñar e implementar el plan nacional de formación continua para directivos.
- Elaborar los lineamientos curriculares con base en los estándares nacionales de desempeño directivo y de gestión escolar, para los programas de formación inicial – dirigidos a directivos– que ofrecen las distintas universidades del país.
- Elaborar estándares de formación inicial y continua para la carrera docente (esto incluye a docentes, directivos y especialistas).
- Certificar programas de formación inicial para directivos, ofertados por las universidades del país.
- Diseñar la malla curricular de la maestría en Gestión Escolar que se ofertará a través de la UNAE.(Ecuador, Ministerio de Educacion del 2011).

Son normas y leyes que rigen el funcionamiento de las instituciones que nos lleva a la transformación del sistema educativo con nuevas políticas educativas.

1.3.2.2. En la gestión de planificación institucional y curricular.

La administración educativa exige normalmente, entre los requisitos de acceso al ejercicio de la profesión docente, una programación de la actividad a desempeñar, del mismo modo cada año, al principio del curso escolar, en todos los centros de enseñanza, los profesores abordan diversas tareas relacionada con el diseño curricular, los proyectos curriculares de centro y las programaciones de aula. (Soto L. (2012).

Iniciar y gestionar los procesos de aprendizaje. Hay muchos debates de como los docentes deberían impartir el currículo, además de proporcionar instrucción se espera cada vez más que los docentes aliente a los alumnos a asumir un papel más activo en su propio aprendizaje. En varios países se considera que proporcionar ambientes estimulantes de aprendizaje y a ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades de solución de problemas, así como dirigir y supervisar su propio aprendizaje son responsabilidades centrales de los docentes.(OECD 2010).

La puesta en funcionamiento de la Reforma ha revitalizado el debate y la reflexión sobre los aspectos pedagógicos y curriculares relacionados con los requerimientos educativos actuales. Como pasa siempre, las innovaciones llevan a nuevos planteamientos, estructuran nuevas relaciones y plantean nuevas formas de acción. La aparición del Proyecto Curricular

de Centro (PCC) ha sido en este sentido un referentes que está induciendo a los centros a replantear sus formas de acción y los fundamentos sobre los que se basa la acción pedagógica, en este sentido, impulsar la realización de proyectos curriculares no es sólo un acto administrativo y burocrático o la consecuencia y necesidad de un modelo de escuela; es la oportunidad de impulsar el trabajo en equipo del profesorado o, en definitiva, una forma de posibilitar una acción profesionalizada con un conjunto de propuestas que sirven para orientar el trabajo de los centros, sean de titularidad pública o privada, de primaria o de secundaria, y la actuación de sus responsables o de los asesores que apoyan sus decisiones .(Sallan G. (1997)).

Planificar es calcular lo que se hará en el futuro, es un desarrollo del proceso de aprendizaje, procurando dominar el curso de los acontecimientos que en forma natural ocurrirán, permite al docente analizar la situación en la cual se desarrollará para proveer en forma conveniente lo que se hará y en qué momento. El futuro es lo más importante de la planificación estratégica ya que permite conocer con anticipación y de manera precisa lo que se espera que hagan los estudiantes, la planificación implica, el análisis de la situación donde se desarrollen los aprendizajes, se fundamenta en sus resultados, prevea estrategias que permitan la optimización de los recursos y medios didácticos disponibles en función de los lineamientos curriculares establecidos. (Falconi M. (2012)).

Es el proceso participativo en donde el profesor planifica principalmente los contenidos, objetivos, recursos, metodologías, evaluación para un periodo determinado en la enseñanza, organiza el desarrollo de los aprendizajes se encuentran inmersos directivos, docentes y de esta manera aúnan esfuerzos encaminados a lograr mejores aprendizajes.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

La enseñanza, pues, ya no es un acto independiente de la educación para la calidad de la convivencia. Se puede y se debe enseñar con metodologías y estrategias que no sean contradictorias con lo que queremos conseguir en el nivel de la formación. Cada estudiante comprenderá y asimilará de forma personal el conocimiento que se analiza. Pero es el análisis compartido el que aporta potencialidad de aprendizaje al contenido objeto de la enseñanza realizada por el docente. (Bustos A. (2010)).

La convivencia y el aprendizaje forman parte del mismo tronco común: la formación integral que incluye el desarrollo de capacidades cognitivas pero también de capacidades socioemocionales, ya que los resultados académicos sólo se producen si están asentados sobre el desarrollo de competencias personales y sociales como la fuerza de voluntad o la capacidad de superar las adversidades y éstas se aprenden mediante la educación. Hay que tener presente que para aprender se requiere querer y poder mientras que conseguir que quieran y que puedan son los dos grandes requisitos para enseñar. En consonancia con lo anterior debemos introducir elementos de evaluación diversificados que vayan desde el trabajo individual al colectivo. Adoptar desde el profesorado una actitud positiva que contemple al alumnado de actitud negativa como un reto profesional a superar más que como un conflicto. Cada profesor/a tiene una forma de afrontar su papel en el aula. (Vaello J. (2005))

Definir las estrategias de aprendizaje implica tener claro: objetivos del curso, concepción de la enseñanza, concepción de aprendizaje, en donde las estrategias de aprendizaje son las acciones y pensamientos de los alumnos que ocurren durante el aprendizaje, que tienen gran influencia en el grado de motivación e incluyen aspectos como la adquisición, retención y transferencia. Además se consideran a las estrategias como técnicas que pueden ser enseñadas para ser usadas durante el aprendizaje. De esta manera, la meta de cualquier estrategia particular de aprendizaje será la de afectar el estado motivacional y afectivo y la manera en la que el estudiante selecciona, adquiere, organiza o integra un nuevo conocimiento. En cualquier caso la toma de decisiones frente a la escogencia de una estrategia de aprendizaje, partirá de entender ésta como un medio para la construcción del conocimiento, a partir del análisis, la evaluación, el pensamiento crítico, la reflexión y el debate (Wehlage J. (1993)).

Es un medio de capacidades utilizadas para una mejor adquisición del conocimiento se puede decir que es un medio metodológico para que la enseñanza sea más dinámica y eficaz

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

El ámbito que posibilita el desarrollo del liderazgo de los docentes. Esto es, generar las condiciones para lograr un ambiente de trabajo que promueva una cultura de participación efectiva de los profesores para el logro y mejora de su propio quehacer y de los objetivos declarados en el proyecto educativo de la institución escolar.

Se trata, entonces, que el concepto de liderazgo no se circunscriba exclusivamente a los equipos directivos, como tradicionalmente se establece. Este énfasis, si bien depende en alguna medida de las variables estructurales y legales de los sistemas educativos de cada país, fundamentalmente –como se apreciará– se sustenta en la forma y sentido del cómo se realizan las actividades en la misma institución escolar y, por ello, tiene que ver con una realidad y ámbitos de acción más cercanos, por lo tanto, de voluntad, resolución y control más bien directo.

La escuela del siglo XXI se define como una organización abierta a la comunidad; en consecuencia, no pueden sus directivos y profesores únicamente administrar o gestionar la institución escolar sin darle una orientación y visión de mediano largo plazo.

Lo interesante de este nuevo concepto es que no sólo apunta a una propuesta que pretende mejorar las prácticas del liderazgo, sino a cómo se entiende y diseña la organización de las instituciones escolares, sea porque se favorecen enfoques que inducen a entenderlo como un ejercicio que va más allá del estimular inductivamente a los miembros de la organización, o bien porque más que un accionar individual se le describe como una cualidad de las organizaciones. (Harvard K. (2002)).

El docente aula debe ser un experto y experto efectivo impulsor de las personas hacia el trabajo individual. El líder debe tener influencia interpersonal dirigida través de la comunicación, con habilidad de manejo de posturas para la adaptación a las situaciones que se presenten y permitan garantizar el éxito en el aprendizaje las metas educativas.

Los líderes comprenden y valoran a las profesionales, los conocen y crean ambientes para los aprendizajes, promueven la participación y proporcionan el conocimiento, las habilidades, y los recursos que se requieren se hace indudable que tanto directivos como profesores deberán desempeñarse como líderes en sus respectivos ámbitos porque las evidencias de que el factor liderazgo es determinante en la creación de culturas de calidad (Falconi M. (2012)).

Compromiso con la identidad, desarrollo, ética profesional como requisitos necesarios en la mejora del proceso educativo de forma colaborativa y colegiada, asimismo, considerando una necesidad para el desarrollo de la profesión y de uno mismo como profesional y sobre todo ejercer una servicio a la comunidad y preocuparse por su actualización permanente, respetándose, apoyándose en los valores éticos y profesionales.

Siendo un docente competente que permita determinar eficazmente los fines, metas objetivos y prioridades de la tarea que se va a desempeñar y organizando las actividades, los plazos y los recursos, necesarios y controlando los procesos. Como es gestión de medios establecidos y recursos para la intervención de socioeducativa, técnicas de organización, planificación y diseño de programas/proyectos educativa (Parcerisa A. (2010)).

Mantener un liderazgo con influencias para establecer relaciones interpersonales con todos quienes conforman la comunidad educativa esto se facilita existiendo una comunicación, participación y habilidades de los docentes ya que de esta manera se promueve la participación colaborativa de padres de familia, maestros y comunidad. Todo esto permite organizar el proceso educativo y cumplir objetivos que se proponen en un año escolar

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

La investigación del Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en los centros educativos: “Manuel Villavicencio”, “Méjico”, Belisario Quevedo” en ciudad de Tulcán ,Provincia del Carchi año lectivo 2013-2014, es de tipo cuantitativa por cuanto en esta investigación se utilizó dos instrumentos de tipo cuantitativo como es el cuestionario y registro de observación ya que la aplicación implica la determinación de una muestra, sobre el desempeño en el proceso en enseñanza- aprendizaje los resultados se los obtuvo mediante la aplicación de métodos estadísticos.

Es de tipo exploratoria por cuanto el objetivo es obtener conocimiento amplio sobre el desempeño docente en enseñanza- aprendizaje.

Es de tipo descriptiva, ya que se investigó, describió propiedades y características de los perfiles de los docentes, y se obtuvo información sobre conceptos, propiedades y características más importantes de lo relacionado al desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

- ✓ Transversal: Investigaciones que recopilan datos en un momento único.
- ✓ Exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- ✓ Descriptivo: Se podrá indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2. Contexto

✓ Reseña histórica de la escuela “Méjico”.

La escuela Méjico se creó en el año 1946, en la Comunidad de la Playa Baja, los docentes de la Institución deciden trabajar por adelanto y progreso de la escuela y se propone alcanzar varios objetivos: Tanto en lo pedagógico como en la infraestructura, es así como en el año 2000 solicitan formar parte del Programa Educativo Redes Amigas del cual han alcanzado beneficios que son necesarios para el desarrollo de la educación que se imparte en nuestra institución.

La escuela "Méjico" se encuentra en zona rural en la provincia del Carchi, comunidad "La Playa", la fecha de creación es el 22-09-1972, el nivel de educación en el que se trabaja es inicial y básica, el tipo de institución es pública, número total de docentes son tres, y 63 estudiantes. La maestra investigada es licenciada en Educación Inicial.

✓ **Reseña histórica de la escuela Manuel Villavicencio.**

Según archivos de la Dirección de Educación del Carchi, existen registros de promociones que finalizaron la instrucción Primaria desde 1952-1953, por lo se puede afirmar que el año de creación se dio en 1947-1948, y desde este año consta con el nombre de Escuela Fiscal Mixta "Manuel Villavicencio" Nro.22 este número representa el orden en que fue creada a nivel nacional.

En el año de 1990, el Ministerio de Educación y Cultura creó en la Provincia del Carchi, los Centros Educativos Matrices, siendo la parroquia El Carmelo beneficiada de este proyecto para mejoramiento de la calidad de la Educación. Posteriormente pasó a formar parte del Proyecto de Redes Amigas mediante acuerdo Ministerial 369, del 24 de febrero del 2000. Actualmente mediante resolución No.187-13 de fecha 15 de Enero del 2013 se cambia a Escuela Básica "Manuel Villavicencio".

Escuela "Manuel Villavicencio" se encuentra en zona rural, está ubicada en la Provincia del Carchi, Parroquia El Carmelo, los niveles de educación que en este centro se trabaja es inicial y básica, la modalidad de estudio es presencial, la institución es pública, esta institución cuenta con 9 maestros y 336 estudiantes, la maestra de este centro posee título de licenciatura en educación infantil.

✓ **Reseña histórica de la creación de la escuela "Belisario Quevedo".**

La escuela que hoy lleva el nombre del sociólogo y escritor Latacungueño Don Belisario Quevedo Izurieta se inicia en el caserío Orejuela en lo que hoy es la floreciente y progresista Parroquia Julio Andrade, En 1906 el 6 de marzo después de varias gestiones de los padres de familia ante la dirección de educación, esta escuela particular consiguen sea elevada a la categoría de Escuela Fiscal.

Escuela "Belisario Quevedo" se encuentra en la provincia del Carchi en la Parroquia de Julio Andrade, los niveles de educación que en este centro educativo se trabajan son inicial,

básica y bachillerato, es institución pública, la misma cuenta con 630 estudiantes y 29 maestros las cuales tres son licenciadas en Educación Inicial y dos son profesoras (ellas han realizado el curso de Normalistas).

2.3. Participantes

- Talento humano.

La presente investigación sobre el desempeño docente se llevó a cabo en las instituciones educativas; “Manuel Villavicencio”, “Méjico” y “Belisario Quevedo”, estas instituciones son de publicas, se encuentran ubicadas en áreas rurales de la provincia del Carchi, ,las 5 docentes son mujeres su edad fluctúa entre 25 y 45 años de edad, el 40% poseen título de profesor y un 60% con título de tercer nivel, su experiencia esta entre 5 y 7 años, trabajan en el nivel inicial 1 y 2 la modalidad de trabajo es presencial, la relación laboral es un 60% por contrato y un 40% es con nombramiento

- Los directores de los Centros Educativos. “Manuel Villavicencio”, “Méjico” y “Belisario Quevedo
- Investigadora: Mireya Hernández.
- Docentes.
- Estudiantes.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos e investigación

2.4.1. Métodos

El proceso de contrastar sistemáticamente la teoría con los hechos, la vía o camino para conocer la realidad. De esta manera el método es un procedimiento sistemático que permite alcanzar un conocimiento objetivo que hace referencia a los procedimientos a emplear para la elaboración, desarrollo y posterior contrastación de teorías en general (Quezada 2004).

Método descriptivo, que permite explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿Cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje? Se lo utilizó al momento de realizar la descripción y análisis de los docentes investigados y así obtener la información.

Método analítico –sintético; se lo utilizó para el respectivo análisis de cada uno de los ámbitos investigado se lo utiliza para analizar, minuciosamente las diferentes resultados obtenidos en las encuestas y autoevaluaciones realizadas a los 5 docentes investigados.

El método deductivo y el inductivo permite configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzar en el proceso de investigación se lo utilizó al momento de observar a los docentes en las horas clase.

El método estadístico hace factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación. Este método se lo empleó al momento de recopilar la información en cada una de las etapas.

El método hermenéutico, permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico por lo que se consultó libros, revistas, folletos, la página web para la construcción del marco teórico.

2.4.2. Técnica

La técnica es el conjunto de procedimientos para el aprovechamiento de los elementos que rodean los fenómenos sobre los cuales investiga Gómez M. (2006).

- **La lectura,** como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos, sobre gestión pedagógica y clima de aula, esto se utilizó en la construcción de cada uno de los apartados especialmente para la construcción del marco teórico.
- **El resumen o paráfrasis** como medio para presentar un texto original de forma abreviada es te permite favorecer la comprensión del tema entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad esta técnica se aplicó en la construcción del marco teórico.

Técnicas de investigación campo

- **La observación**, se la utilizó al momento de aplicar el registro de observación de las actividades a los 5 docentes al momento de aplicar la encuesta de las escuelas investigadas.

La observación se convierte en una técnica científica en la medida en que:

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

La encuesta es una de las técnicas más utilizadas. Se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada. Esta técnica se la aplica en el formato de la encuesta formulada por la UTP, en el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente. Se utilizó para la recolección de los datos y servirá para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño docente en relación a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje y del liderazgo y la comunicación.

2.4.3. Instrumentos

Es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos y las variables que el investigador tiene en mente”(Tamayo 2004).

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la Gestión legal, de la planificación institucional, curricular y de aprendizaje.
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación que se aplicaron a cada docente.

2.5. Recursos

Los recursos que se utilizaron en esta investigación fueron los siguientes:

2.5.1. Talento humano

Equipo de diseño de investigación de la UTPL.
Docentes investigados de los centros educativos
Investigadora
Tutor de tesis
Director de centros educativos investigados.

2.5.2 Institucionales

- Escuela "Manuel Villavicencio".
- Escuela "Méjico".
- Escuela "Belisario Quevedo".
- U.T.P.L:

2.5.3. Materiales

Materiales que fueron necesarios para la investigación son encuestas proporcionadas por la U.T.P.L, para los docentes. Una guía didáctica Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. "Estudio en los centros educativo del Ecuador. También la utilización de internet. Material bibliográfico físico y electrónico. Un computador. Una cámara fotográfica. Y una memory flas.

2.5.4. Económico

Tabla 1.Detalle de gastos en el Proyecto Nacional de Investigación

Rubro	Valor
Fotocopias	\$ 2,50
Transporte	\$ 21,00
Computador y Uso de internet	\$ 15,50
Impresión de P.N.I y copias	\$ 200,00
Memory flas	\$ 9.00
Cámara Fotográfica	00.00
TOTAL	248,00

Elaborado por: Mireya Hernández.

2.6. Procedimiento

Como punto de partida, se revisó toda la información referente al PNI en desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje. Luego se recopiló información de diferentes fuentes bibliográficas, para el sustento del marco teórico. Se procede a seleccionar los centros educativos reconocidos por el Ministerio de Educación en los niveles de Educación Inicial para encuestar a 5 docentes. Presentarse ante las autoridades de dichos centros educativos y entregar la carta enviada por la UTPL a cada director de los establecimientos, obteniendo el visto bueno en los tres centros visitados y explicar el propósito de la investigación detalladamente. Se pidió una reseña histórica de cada centro educativo a cada director. Luego se procedió a solicitar la asignación de los maestros con sus respectivas salas (inicial 1 e inicial 2). En este mismo día se socializó con cada una de las maestras acerca del proyecto de investigación, sobre qué ámbitos se va a proceder a investigar, mediante cuestionarios de autoevaluación y registros de observación. Se procede a coordinar con cada docente el día y hora en los que se lleva a cabo la aplicación de cuestionarios y la observación de los 4 periodos (horas clase). Se aplican los cuestionarios de autoevaluación del desempeño docente a cada una de las maestras. Observar las 4 horas de clases con cada una de las maestras sobre las actividades docentes y proceder a llenar todos los datos y preguntas; se lo realizó en los días y horarios establecidos por las maestras. Luego de recopilar toda la información necesaria se procede a ingresar los datos en las tablas Excel para obtener cuadros y gráficos descriptivos para realizar el análisis sobre el desempeño docente. Seguidamente se describe la metodología que se utilizó en esta investigación y de esta manera se realiza el análisis y discusión de resultados en los diferentes ámbitos de investigación. Finalmente se formularon las conclusiones, recomendaciones y propuesta del trabajo de fin de titulación.

CAPÍTULO III: RESULTADOS. ANALISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

Tabla 2: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	TOTAL	75,60	100%
	PROMEDIO	9,45	94,5

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

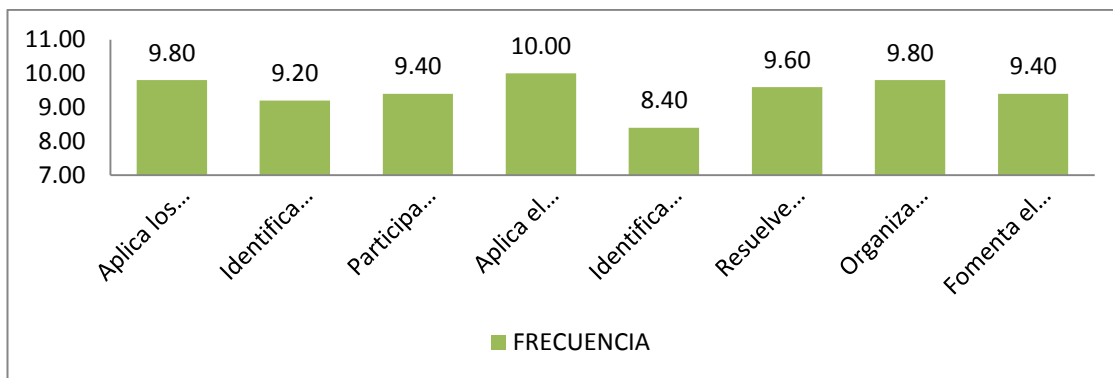


Figura 1: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

Los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran satisfactorios en cada uno de los indicadores no obstante el indicador 1.4 (Aplica el Código de Convivencia Institucional) con una puntuación de 100% llegando a ser excelente lo que indica que los docentes aplican el código de convivencia en sus instituciones.

1.5. (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) con una puntuación de 84% que está en los niveles más bajos con respecto a otros indicadores con todo esto se puede decir que los docentes investigados deben identificar el Plan Decenal de Educación ya que tiene vital importancia de aporte a la educación Las políticas educativas se enfocan en la calidad de la educación, en este sentido el mejoramiento, de la calidad de la educación se convirtió en una política educativa prioritaria. **Las políticas educativas en América Latina priorizaron los siguientes aspectos, a) descentralización de la educación, b) mejoramiento de la educación en términos de calidad equidad y equidad, c) Incentivos a los profesores, d) Creación de sistemas de evaluación de logros académicos y e) intervenciones por el lado de la demanda. (Ponce J. (2010)).** Los resultados obtenidos en los docentes nos indican que hay que poner más énfasis en el conocimiento en lo que se refiere al Plan Decenal de Educación ya que este garantiza grandes visiones enrumadas al fortalecimiento y a la calidad de educación en nuestro país

3.1.2. Importancia de los ámbitos de la gestión legal en el desempeño docente.

Tabla 3: Importancia de los ámbitos de la gestión legal en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	TOTAL	75,40	100%
	PROMEDIO	9,43	

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

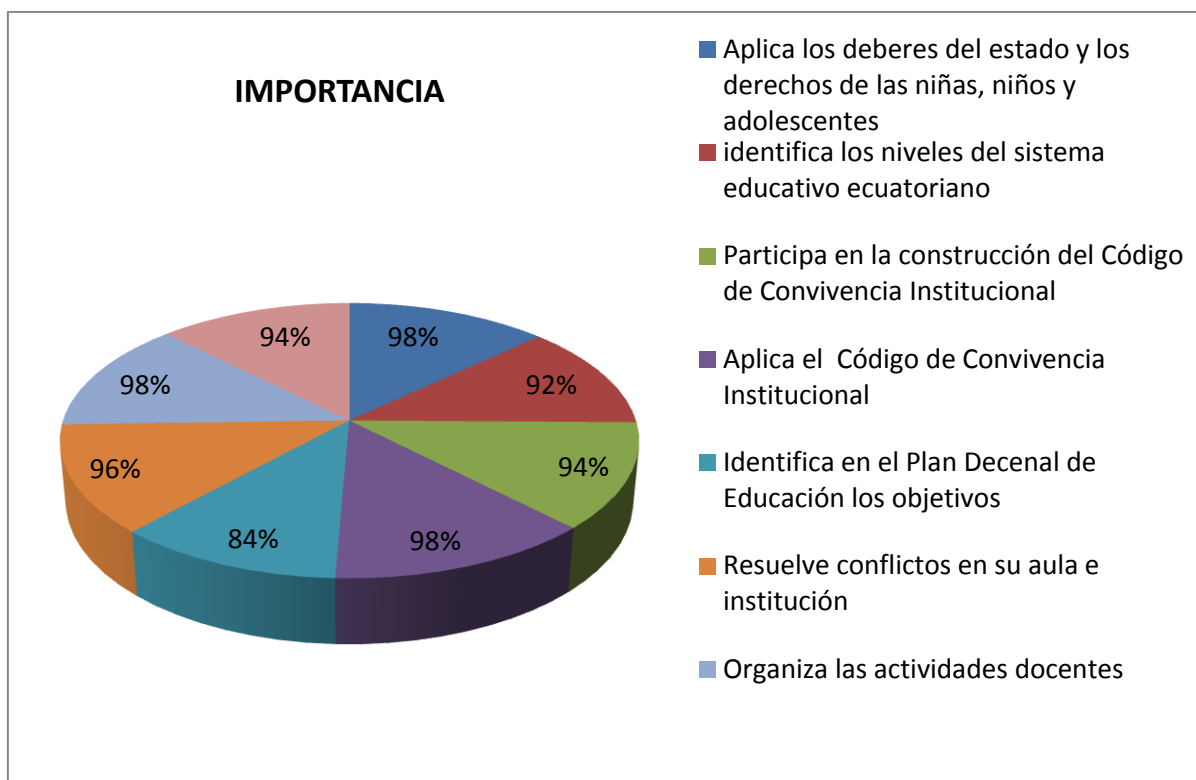


Figura 2: Importancia de los ámbitos de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

Los resultados obtenidos reflejan que la aplicación del instrumento de evaluación a los docentes investigados los porcentajes más bajos son 1.5(Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) obtuvo un porcentaje de 84%, y el 1.7 (Organiza las actividades docentes) tiene una frecuencia de 98% puntuaciones que se presentan altas con respecto a otros indicadores, Sin embargo es importante sugerir a los docentes le den la debida importancia al Plan Decenal de Educación los objetivos y por otra parte los docentes organizan sus actividades con antelación . **La planificación es un momento fundamental del proceso pedagógico de aula, ya que como maestros lo que queremos es generar conocimientos significativos en los estudiantes, se debe organizar claramente todos los pasos a seguir para asegurar el éxito educativo. La planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesario para la consecución de los objetivos educativos; el docente tiene que concientizar que este es un proceso que requiere de instrumentos de planificación que le ayudaran a organizar su trabajo. Jaramillo F. (2013).**Las buenas prácticas educativas son aquellas en donde el maestro de forma organiza planifica sus actividades para sus horas clase.

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

Tabla 4: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	TOTAL	75,60	100%
	PROMEDIO	9,45	

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

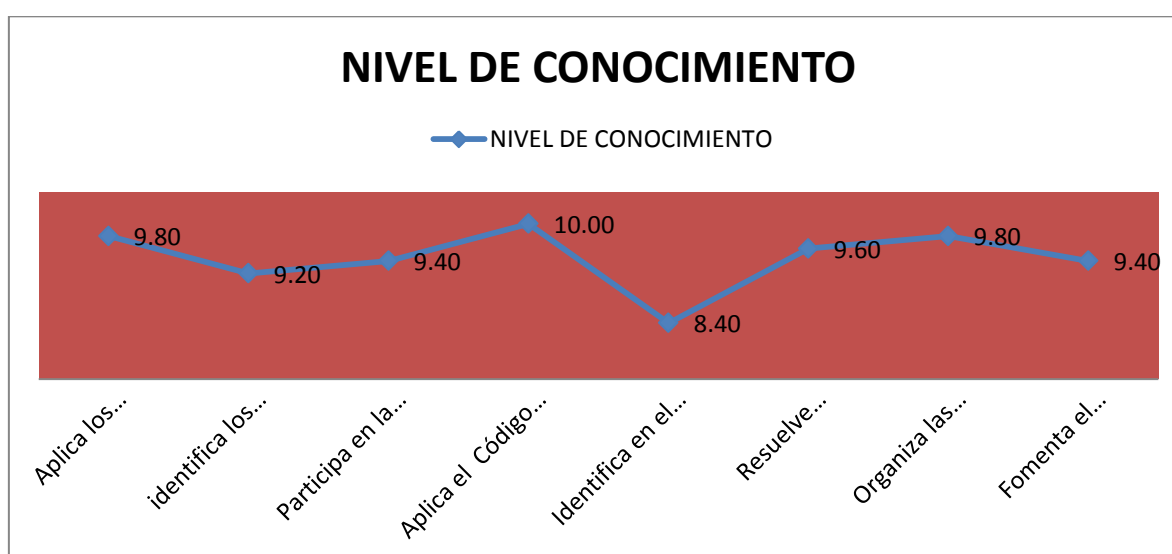


Figura 3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

De acuerdo al desempeño profesional en el ámbito de gestión legal el indicador se presenta en un grado muy superior al mínimo aceptable, ya que con frecuencia Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes en un 9,80 y de igual forma da la importancia en un 9,80, ya que docente tiene un amplio conocimiento del código de convivencia y por ende Aplica el Código de Convivencia Institucional en un 10,00. **Ministerio de Educación del Ecuador (2012) Art.89. El Código de Convivencia es el documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa, en este se deben detallar los objetivos, los principios y políticas institucionales que regulen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa para ello, se debe definir los métodos y procedimientos dirigidos a producir, en el marco de un proceso democrático, las acciones indispensables par a lograr los fines propios de cada institución.** Todo actor educativo tiene la obligación de tener conocimiento Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

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

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

.Tabla 5: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,50	95%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%

2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,50	95%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		142,80	100%
PROMEDIO		9,52	

Tabla 5. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

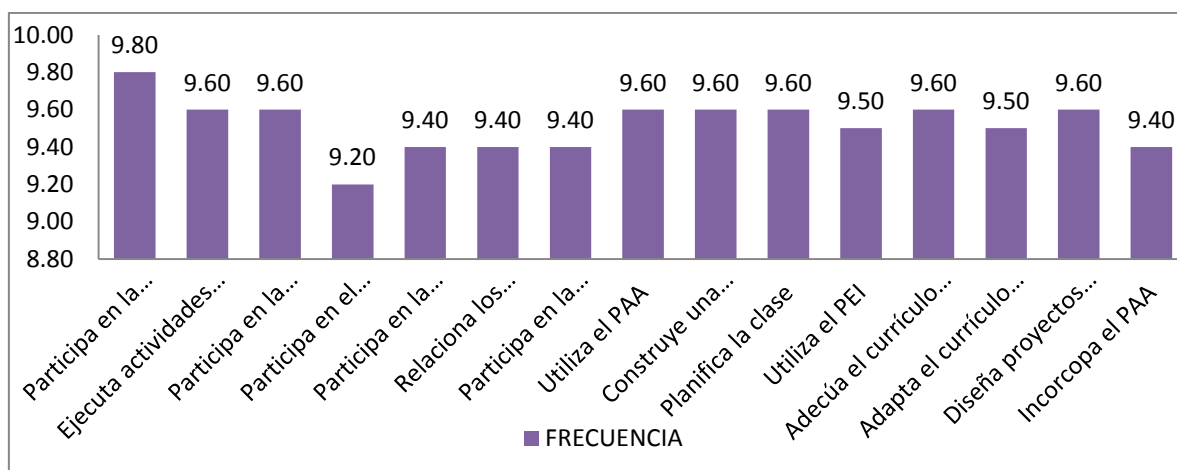


Figura. 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

Los resultados obtenidos en el ámbito de la planificación muestran que el indicador 2.1 (Participa en la elaboración del PEI) tiene la puntuación 98% esto nos indica que el maestro con frecuencia aporta a la construcción del proyecto educativo Institucional mientras que en el otro extremo del indicador más bajo se encuentra el indicador 2.4. (Participa en el diseño de instrumentos). Tiene una pequeña diferencia marcando así 92% comparación con los demás estos indicadores se presenta en un grado muy superior al mínimo aceptable, **La administración educativa exige normalmente, entre los requisitos de acceso al ejercicio de la profesión docente, una programación de la actividad a desempeñar, del mismo modo cada año, al principio del curso escolar, en todos los centros de enseñanza, los profesores abordan diversas tareas relacionada con el diseño curricular, los proyectos curriculares de centro y las programaciones de aula Soto L.**

(2012) El PEI son programas a mediano y largo plazo que de una manera contribuye a transformar la realidad de la comunidad educativa y articula las instituciones y conduciendo la vida de cada una de ellas , y de esa manera aporta a la formación integral de nuestros estudiantes.

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

Tabla 6: Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,50	95%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,50	95%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
	TOTAL	142,80	100%
	PROMEDIO	9,52	

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

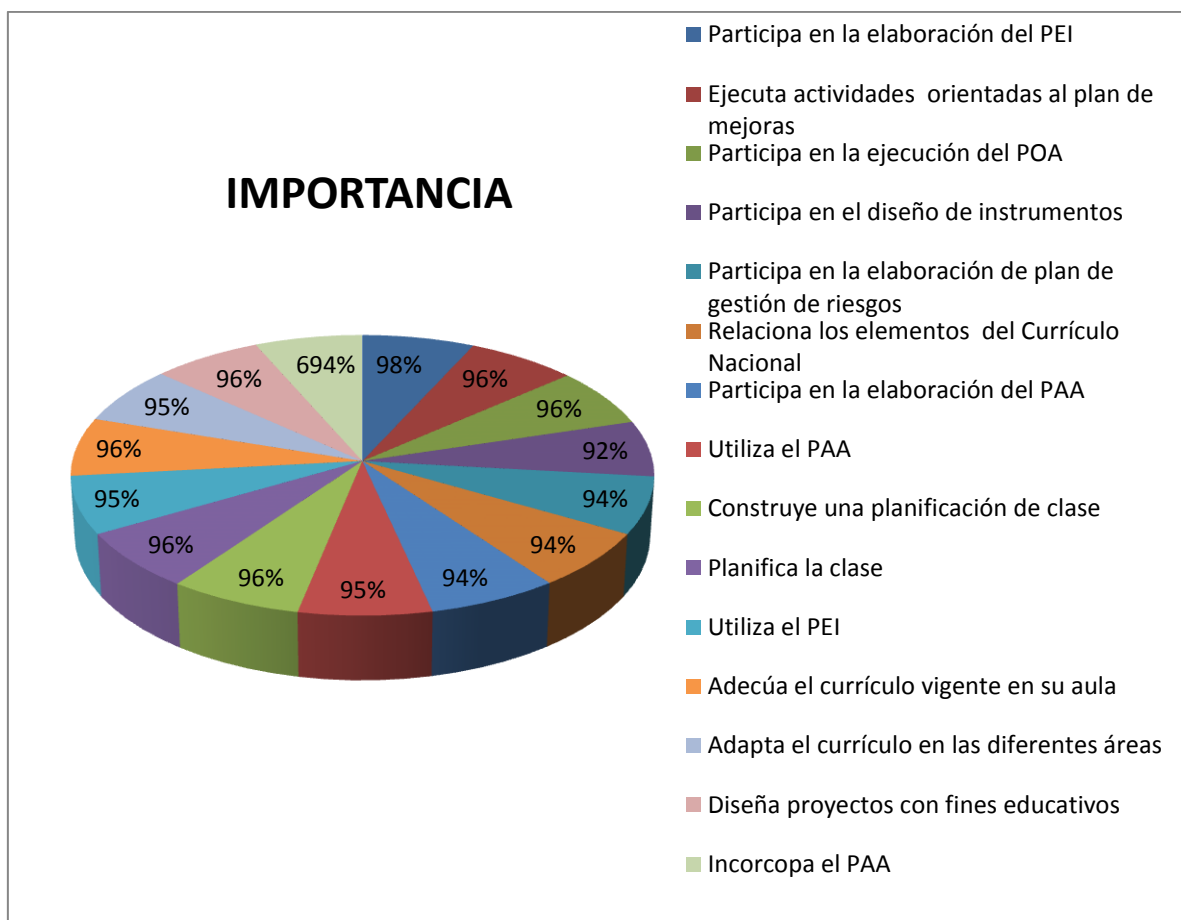


Figura 5. : Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

Con respecto a Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente. Los porcentajes obtenidos podemos verificar que el indicador 2.4. (Utiliza el PEI) tiene un porcentaje de 96% el más alto por lo que indica que los docentes investigados si utilizan este Proyecto Educativo Institucional, es importante la construcción una buena planificación estratégica y en el 2.4 (Participa en el diseño de instrumentos). Tiene un porcentaje de 92% el más bajo en comparación con los demás indicadores. Esto indica que los docentes de estas instituciones le dan la debida importancia a la planificación para un excelente desempeño en las instituciones. **En cualquier caso la toma de decisiones frente a la escogencia de una estrategia de aprendizaje, partirá de entender ésta como un medio para la construcción del conocimiento, a partir del análisis, la evaluación, el pensamiento crítico, la reflexión y el debate. (Wehlage J. (1993)).** el docente utiliza estragáis para abordar nuevas conocimientos para el cumplimiento del desarrollo de habilidades y capacidades en cada estudiante creando en cada niño clima propicios para el intercambio de ideas.

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

Tabla 7: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,50	95%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,50	95%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
	TOTAL	142,80	100%
	PROMEDIO	9,52	

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

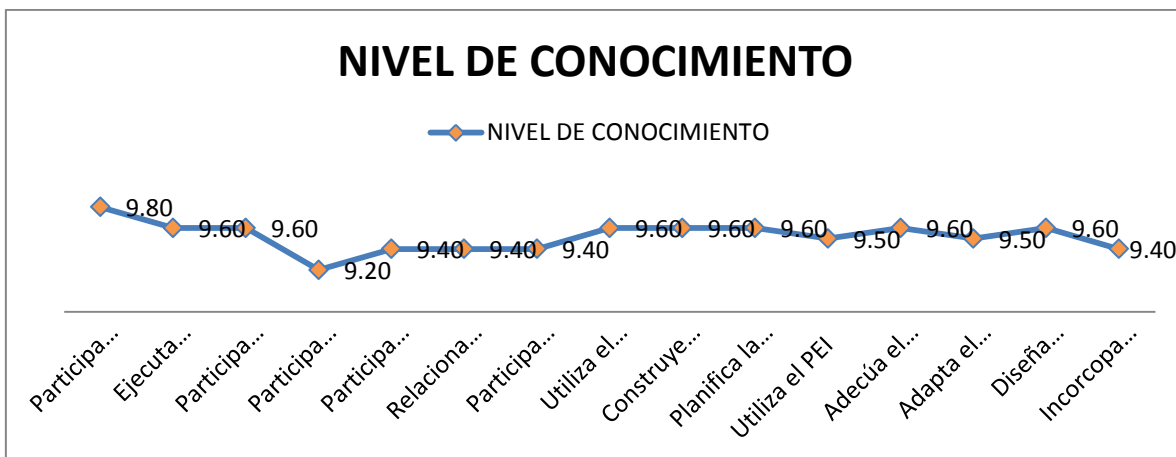


Figura. 6. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

Respecto al Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curriculares puede mostrar que el indicador se presenta en un grado muy superior al mínimo aceptable que con frecuencia participa en la elaboración del PEI en un 9,80 y de igual forma el docente Participa en el diseño de instrumentos en un 92% esto es muy importante a que aquí el docente aplica la variedad de instrumentos educativos. **La planificación educativa es el proceso que busca prever diversos futuros en relación con los procesos educativos; especifica fines, objetivos y metas, permite la definición de cursos de acción a partir de estos, determina los recursos y estrategias más apropiados para lograr su realización. El proceso de planeación, comprende el diagnostico pronostico, la programación, la toma de decisiones, hasta la implementación, control de evaluación de plan(Álvarez 2002).** El maestro debe estar constantemente realizando participando de una manera activa en la panificación educativa.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

Tabla 8: Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,25	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
	TOTAL	95,65	100%
	PROMEDIO	9,57	

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

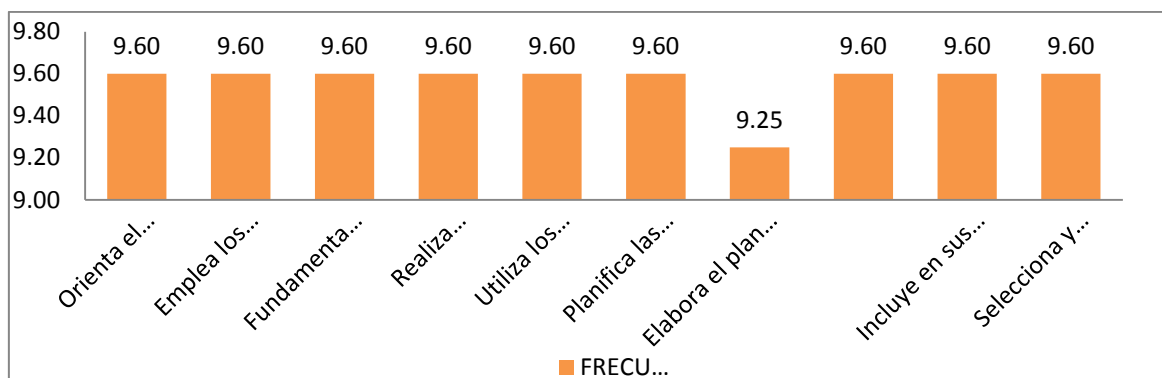


Figura. 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del I, en la sección planificación del proceso el indicador 3.5 (Utiliza los elementos de la estructura curricular) en un 96% y esto se da en casi todos los indicadores y solo en el indicador 3.7. (Elabora el plan de clase según PAA). en un 92% indicando aquí una mínima baja presentándose así en un grado muy superior al mínimo aceptable. **El futuro es lo más importante de la planificación estratégica ya que permite conocer con anticipación y de manera precisa lo que se espera que hagan los estudiantes, la planificación implica, el análisis de la situación donde se desarrollen los aprendizajes, se fundamenta en sus resultados, prevea estrategias que permitan la optimización de los recursos y medios didácticos disponibles en función de los lineamientos curriculares establecidos. (Falconi M. (2012)).** Los docentes con frecuencia, planifican, participan de manera que van estructurando y diseñando recursos acuerdo a lo establecido en cada centro educativo.

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

Tabla 9: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%

3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,25	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
TOTAL		95,65	100%
PROMEDIO		9,57	

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

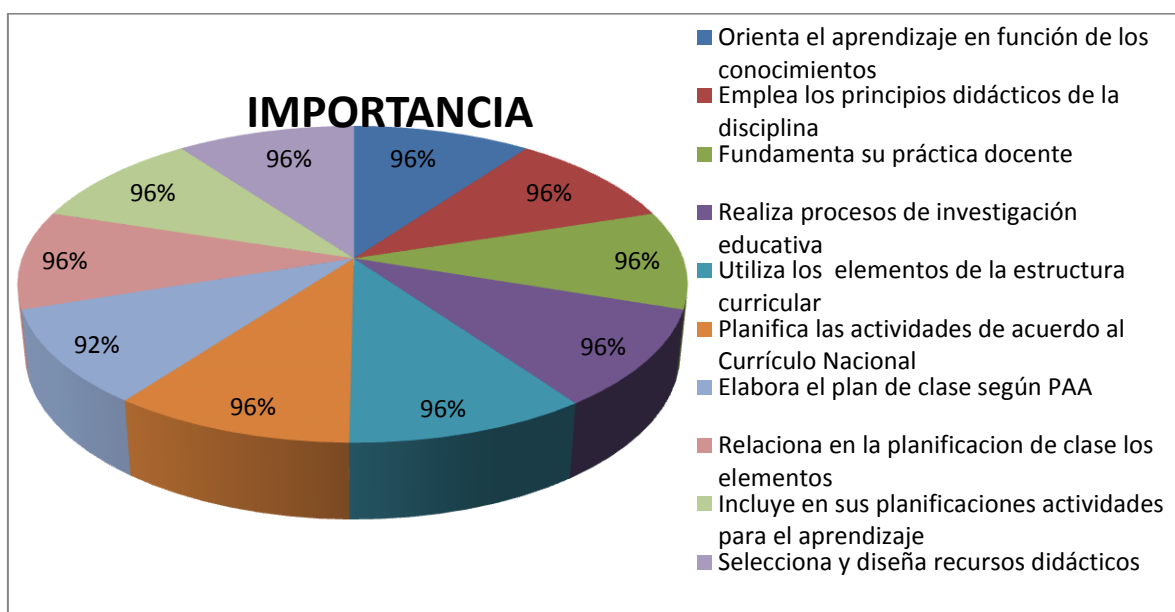


Figura 8 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

Respecto al nivel de importancia podemos verificar que el desempeño profesional, sección planificación del proceso Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje en e l ítem 3.7 (Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje) dando un porcentaje mas alto de un 96% Con respecto a los porcentajes obtenidos podemos verificar que el indicador 3.7 (Elabora el plan de clase según PAA) tiene un porcentaje de 92,5% indicando el más bajo, no obstante presentándose así en un grado muy superior al mínimo

aceptable los docentes investigados indican que en sus planificaciones adaptan actividades y de esta manera elaboran sus planes de clase de acuerdo al Plan Anual de Asignaturas en las instituciones educativas. **El éxito de una planificación es que sea flexible y se adapte a cambios permanentes según la situación lo requiera. Para comprobar si la planificación planteada se cumple, se debe monitorear constantemente, verificar, replantear y ajustar todos los elementos, con la finalidad de que el estudiante alcance el dominio de las diferentes destrezas con criterios de desempeño, por lo tanto el docente debe estar abierto a realizar ajustes necesarios si la planificación lo requiere** Jaramillo F. (2013). Los docentes deben al inicio del año planear, organizar, incluir y controlar sus actividades para así todo lo que se plantee en el año escolar se pueda cumplir con satisfacción su Plan Anual de Asignaturas

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

Tabla10: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,25	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
	TOTAL	95,65	100%
	PROMEDIO	9,57	

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

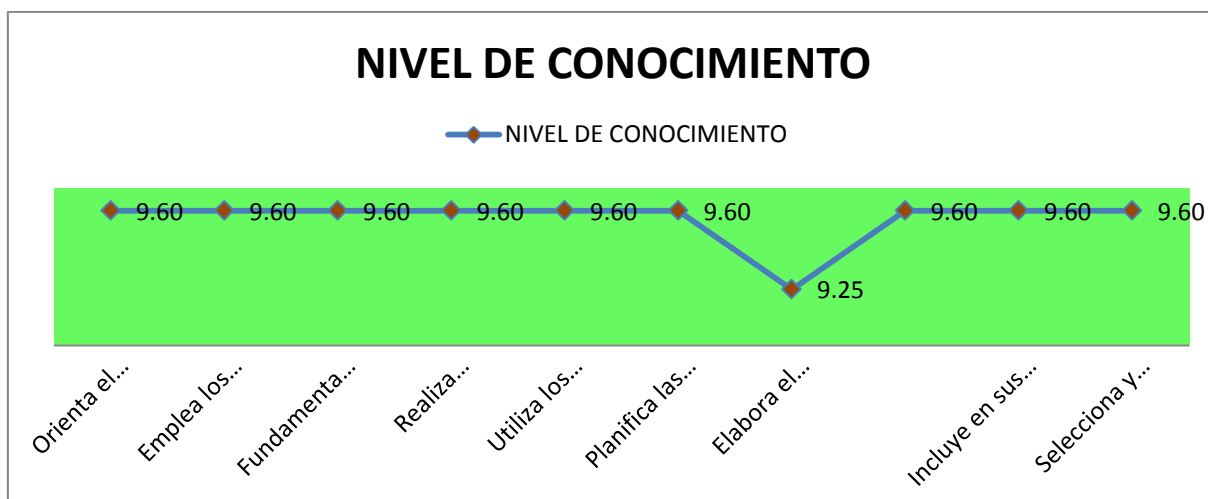


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

De acuerdo al nivel de conocimiento el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, el indicador se presenta en un grado muy superior al mínimo aceptable, el Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos y de igual forma se observa que le da la debida importancia en 9,60, y nos deja ver que el docente si se enmarca en el proceso de planificación. **La planificación es un momento fundamental del proceso pedagógico de aula, ya que como maestros lo que queremos es generar conocimientos significativos en los estudiantes, se debe organizar claramente todos los pasos a seguir para asegurar el éxito educativo. La planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesario para la consecución de los objetivos educativos; el docente tiene que concientizar que este es un proceso que requiere de instrumentos de planificación que le ayudaran a organizar su trabajo. Jaramillo F. (2013) En la actualidad el docente realiza su planificación diaria, esto es con el único propósito de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.**

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	9,25	94%	92,5%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	9,25	98%	92,5%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	9,00	96%	90%
	TOTAL	28,80	27,50	100%	100%
	PROMEDIO	9,60	9,17		

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

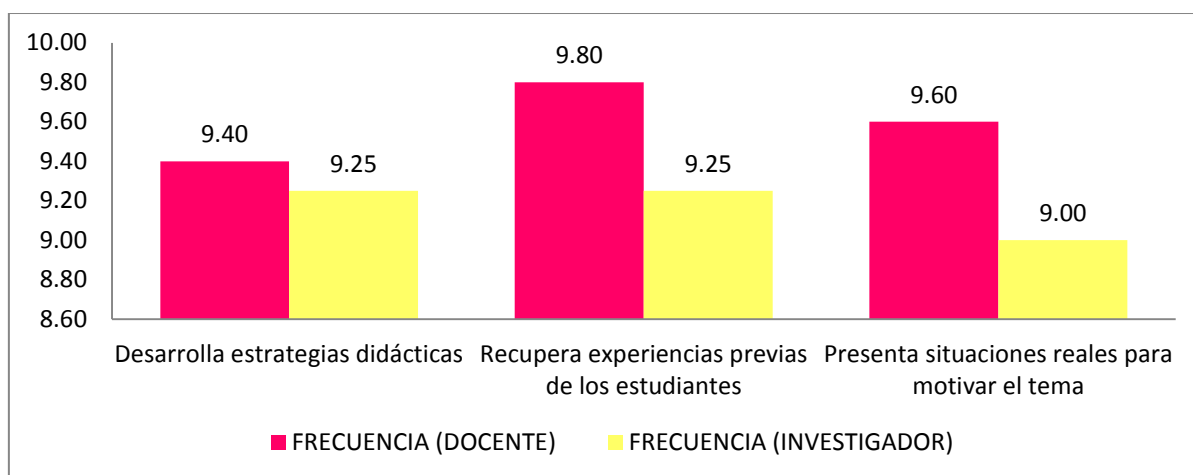


Figura 10: Inicio niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

En referencia a los resultados obtenidos puedo observar que el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) tiene un porcentaje alto en la frecuencia del docente 94% y en frecuencia del investigador indica una baja de un 92,5%. Y en la frecuencia docente un 98% Indicando así que el docente desarrolla sus estrategias didácticas al momento de hacer sus planificaciones para impartir sus clases. Mientras que el indicador 3.11.2 (recupera experiencias previas de los estudiantes), con una puntuación de Presenta situaciones reales para motivar el tema) con una puntuación en la frecuencia del docente 96% y en la frecuencia del investigador 90%. **Cuando un maestro tiene una buena motivación se ve reflejado en la enseñanza aprendizaje, se convierte en una persona que realiza su trabajo con suficiente energía que le impulsa alcanzar las metas propuestas, la motivación repercute en la forma en que este se comporta, en el clima laboral y sobre todo en el alumnado. Si un maestro se encuentra, motivado los principales beneficiados serán sus alumnos ya que inconscientemente adquieren la postura del maestro y obtiene mejora en la calidad de aprendizaje y entendimiento.**

(Aldape T. (2008). Los docentes deben mostrar interés al momento de la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje ya que es importante motivar el tema que se va a tratar en la hora clases por es ahí donde la clases se vuelve dinámica e interesante para los niños.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	9,00	96%	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	8,90	96%	89%
3.12.3	Propone actividades	9,40	8,45	94%	84,5%

	alternativas metodológicas				
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	8,85	98%	88,5%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	8,55	96%	85.5%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	8,90	96%	89%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	8,75	96%	87,5%
	TOTAL	67,20	61,40	100%	100%
	PROMEDIO	9,60	8,77		

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

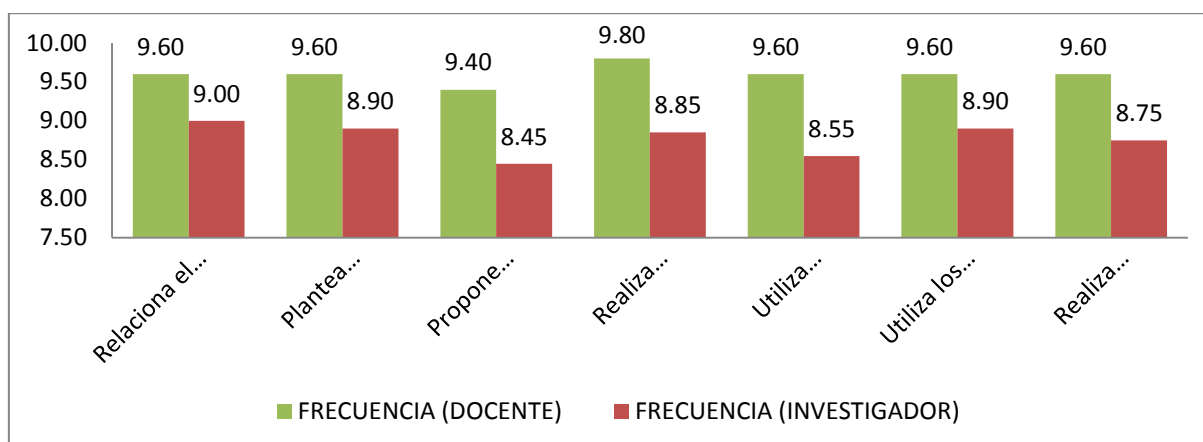


Figura 11. Desarrollo niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

Los resultados de acuerdo al análisis del desarrollo niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje la comparación de la frecuencia docente y la frecuencia investigador, se observa lo siguiente que la frecuencia docente se encuentra en un grado E= El indicador se presente en grado

muy superior al mínimo aceptable dando un resultado promedio de 9,60, mientras que la frecuencia investigador se encuentra en un grado MB= El indicador se presenta en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente con un resultado promedio de 8.77. **La palabra estrategia, aplicada al ámbito didáctico, se refiere aquella secuencia ordenada y sistematizada de actividades y recursos que los profesores utilizamos en nuestra práctica educativa; determinan un modo de actuar propio y tiene como principal objetivo facilitar el aprendizaje de nuestros alumnos, las estrategias didácticas se basan en unos principios metodológicos señas de identidad de una actuación educativa concreta. Diríamos que son aquellas acciones que les caracterizan y les permiten diferenciarse de otro tipo de actuaciones; depende del momento en que se encuentra el proceso de enseñanza –aprendizaje, del grupo- clase al que van dirigidas y de la naturaleza de los aprendizajes Roser T. (1995).** Es de vital importancia basarnos en principios metodológicos organizados e ir activando de manera ordenada aplicando los diferentes recursos educativos que encontramos y esto vaya en beneficio de la educación de calidad y calidez que los Ecuatorianos anhelamos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	8,05	94%	80,5%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones	9,60	8,55	96%	85,5%

	prácticas en el aula				
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	8,42	94%	84,17%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	8,55	96%	85,5%
	TOTAL	38,00	33,57	100%	100%
	PROMEDIO	9,50	8,39		

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

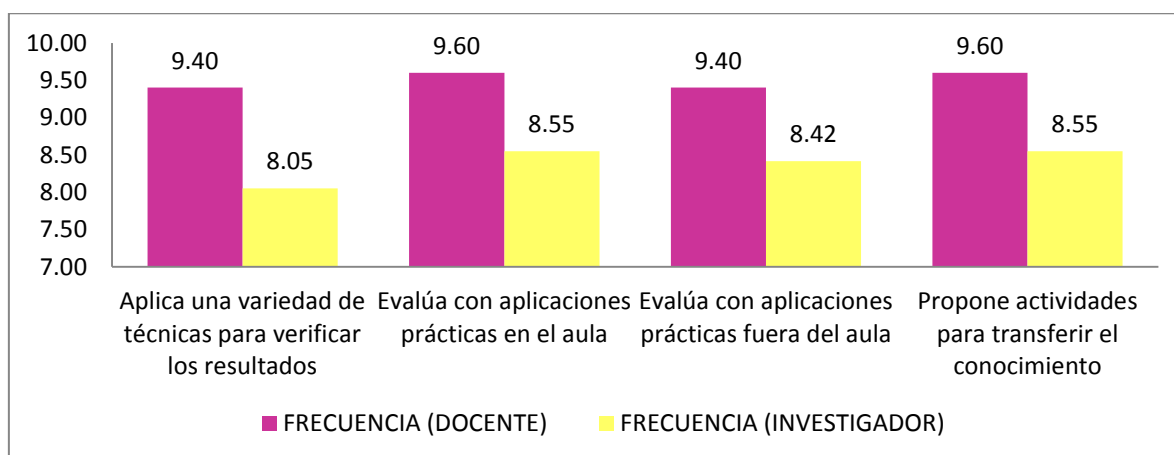


Figura 12. Evaluación niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

De acuerdo a la Evaluación niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en la frecuencia docente un promedio de 9,50 encontrándose en un grado de E= El indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable, en tanto que el análisis de la frecuencia

investigador marca un promedio de 8,39 MB= El indicador se presenta en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente con un resultado promedio de 8.39. **La planificación de la enseñanza, tomando decisiones fundadas sobre las relaciones y adecuaciones necesarias entre contenidos, estudiantes, currículum y comunidad; la selección y creación de tareas significativas para los estudiantes; establecer, negociar y mantener un clima de convivencia en el aula que facilite la implicación y el éxito escolar; la creación de oportunidades instructivas que faciliten el crecimiento académico, social y personal; el uso efectivo de estrategias de comunicación verbal y no verbal que estimulen la indagación personal y en grupo; el uso de una variedad de estrategias instructivas que ayuden a los estudiantes a pensar críticamente, resolver problemas y demostrar habilidades prácticas, desarrollar su creatividad, la evaluación y su integración en la enseñanza-aprendizaje, modificando las actuaciones que sean apropiadas al seguir y conocer el progreso o las dificultades de cada alumno (Pavie A. (2001)).** Los docentes aplican una variedad de técnicas, para que estas se conviertan en habilidades necesarias para avanzar con resultados, todas las actividades deben tener una variedad esto siempre llevaran a tener un resultado positivo. Es muy importante que los docentes impartan estas técnicas a sus alumnos para poder incentivar en ellos y así desarrollen habilidades y destrezas tanto en el ámbito académico y personal.

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

Tabla 14: Visión global niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,60	9,17	96%	91,67%
3.12	DESARROLLO	9,60	8,77	96%	87,7%
3.13	EVALUACIÓN	9,50	8,39	95%	83,9%
	TOTAL	28,70	26,33	100%	100%
	PROMEDIO	9,57	8,78		

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

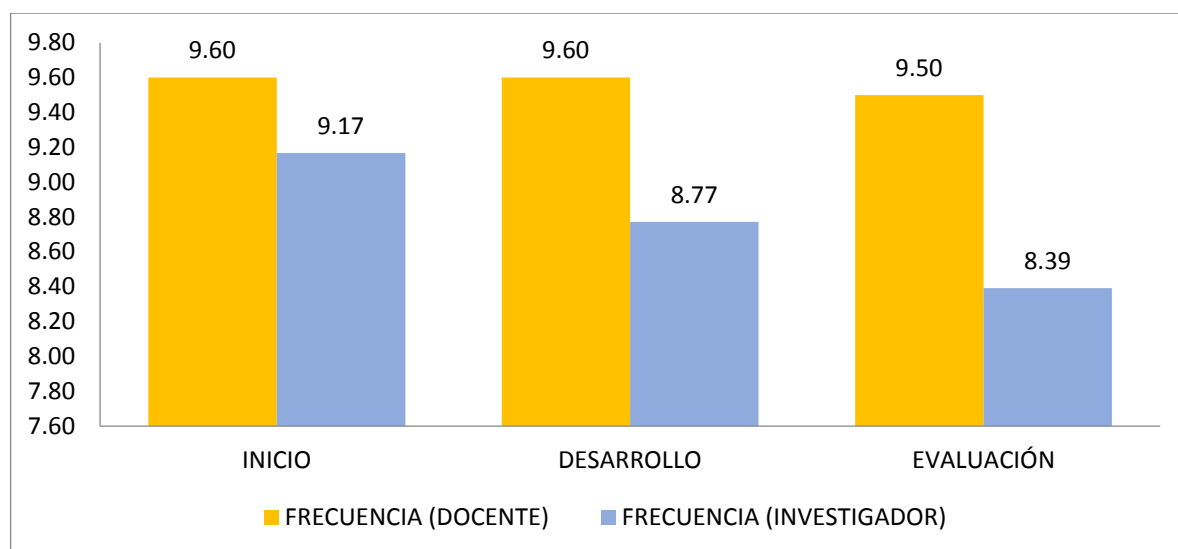


Figura 13: Visión global niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

Los resultados en la visión global niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se observa una notable diferencia en los puntuaciones de los indicadores dando como resultado la frecuencia docente en un promedio de 9,57 E= El indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable y la frecuencia investigador presenta un promedio de 8,78 MB= El indicador se presenta en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente con un resultado promedio. El docente tiene que estar preparado en su labor docente e innovando siempre sus conocimientos para que la enseñanza aprendizaje sea de una manera dinámica

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

Tabla No. 15: Inicio, nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.1.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.1.1.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	28,80	100%
	PROMEDIO	9,60	

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

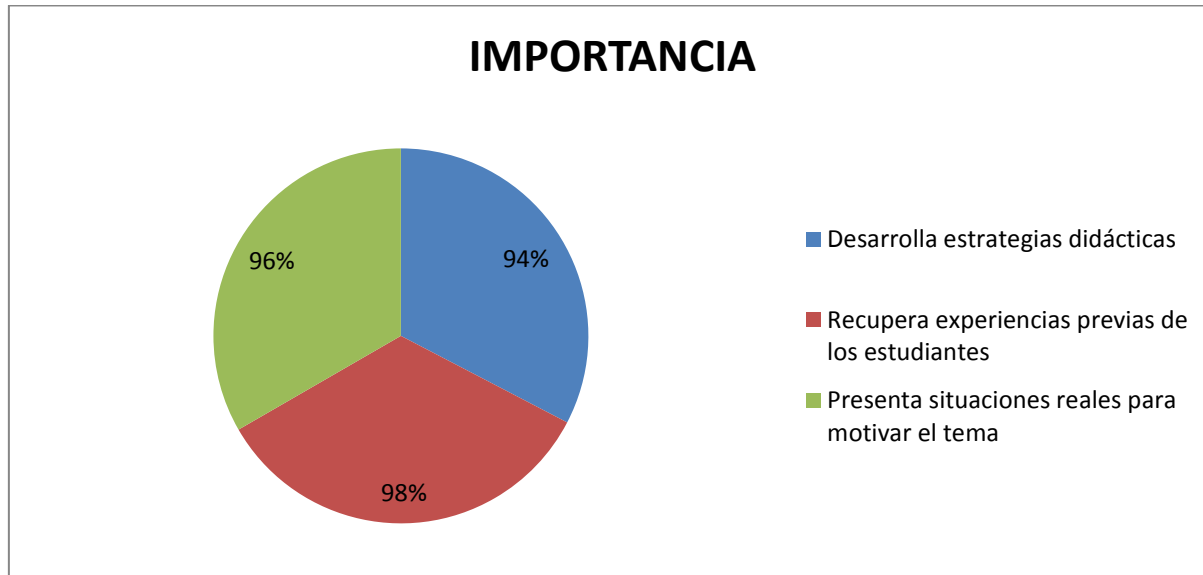


Figura 14. Inicio, nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

De acuerdo al análisis del nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje – Inicio, observamos que el indicador 3.3.1.2 (Recupera experiencias previas de los

estudiantes) nos muestra una puntuación al de 98% en comparación a los demás indicadores demostrando así que el maestro tiene las habilidades y capacidades de impartir sus conocimientos acorde a las experiencias de los estudiantes. En cambio en el ítem 3.3.1.3. (Presenta situaciones reales para motivar el tema)tiende a bajar un poco marcando un 96% pero esto deje ver que los docentes investigados antes de impartir sus clases se basan en anécdotas para hacer la clase más dinámica)mientras que tiende a bajar un poco en 3.1.1.1.(desarrolla estrategias didácticas) en un 94%demostrando y que cada docente está dando la debida importancia demostrando su vocación como docente responsable ante sus estudiantes

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

Tabla 16: Desarrollo, nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	67,20	100%
	PROMEDIO	9,60	

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.



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

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

Los resultados obtenidos en el desarrollo, nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje nos muestra que los docentes si desarrollan las actividades de una manera excelente marcando un promedio de 9,80% y tiene un puntuación un poco baja de acuerdo a los demás ítems en Propone actividades alternativas metodológicas marcando este punto un 94%.dandole la debida importancia a estos aspectos. **La enseñanza, pues, ya no es un acto independiente de la educación para la calidad de la convivencia. Se puede y se debe enseñar con metodologías y estrategias que no sean contradictorias con lo que queremos conseguir en el nivel de la formación. Cada estudiante comprenderá y asimilará de forma personal el conocimiento que se analiza. Pero es el análisis compartido el que aporta potencialidad de aprendizaje al contenido objeto de la enseñanza realizada por el docente Bustos A. (2010)** Los maestros hacen énfasis en estos aspectos adaptando al currículo nuevas metodologías y estrategias para que las actividades realizadas en clases no se vuelvan rutinarias.

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

Tabla 17: Evaluación nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	38,00	100%
	PROMEDIO	9,50	

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

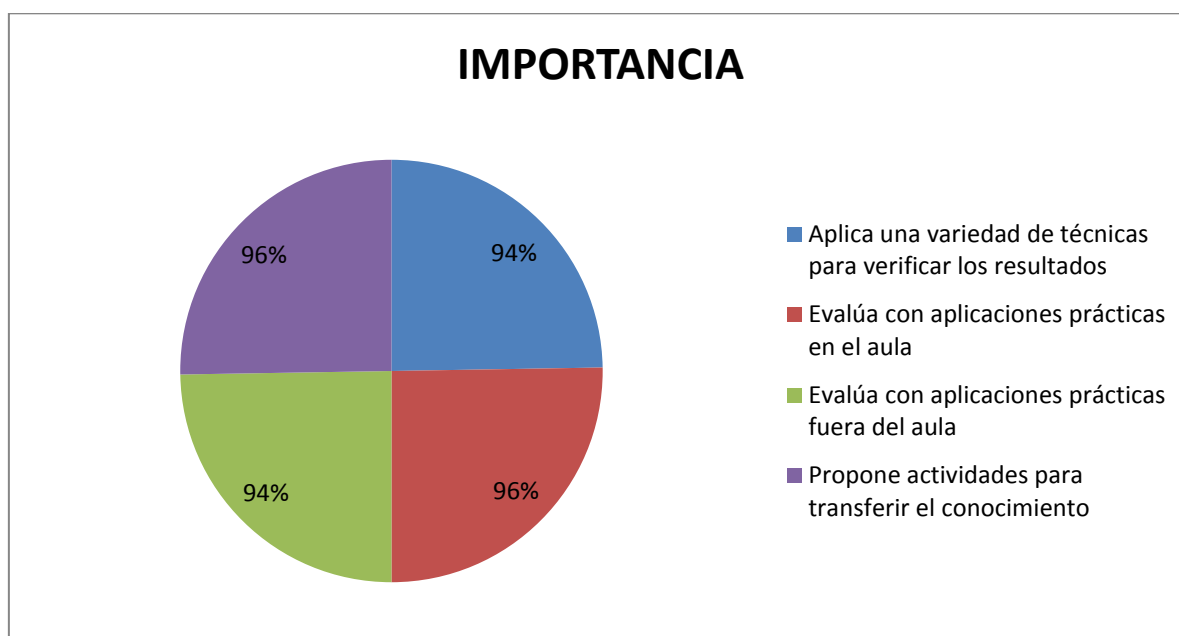


Figura 16. Evaluación nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes Sobre la importancia que los docentes dan a la evaluación, los indicadores 3.13.3 nos muestra (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) en un 94%, 3.13.2. (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.) En un 96%, acercando se a la excelencia 3.13.3. (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) en un 94% y en 3.13.4 (propone actividades para transferir el conocimiento en un 96%revelan que los maestros se encuentran en un grado superior al mínimo aceptable, lo que nos indica que los docentes están utilizando la variedad de estrategias para un exponer sus clases. **La estrategia educativa: hacen referencia a un conjunto de actividades, en el entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos esperados. García R. (2012).**La mejor manera de transferir el conocimiento seria buscando la manera más dinámica ya que de esa forma la clase se vuelve entretenida e interesante y de esta manera se logra mayor progreso en los conocimientos impartidos por el maestro.

3.3.2.8. Visión global nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje-VISION GLOBAL

Tabla 18.Visión global nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,60	96%%
3.12	DESARROLLO	9,60	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,50	95%
	TOTAL	28,70	
	PROMEDIO	9,57	95,67%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014).

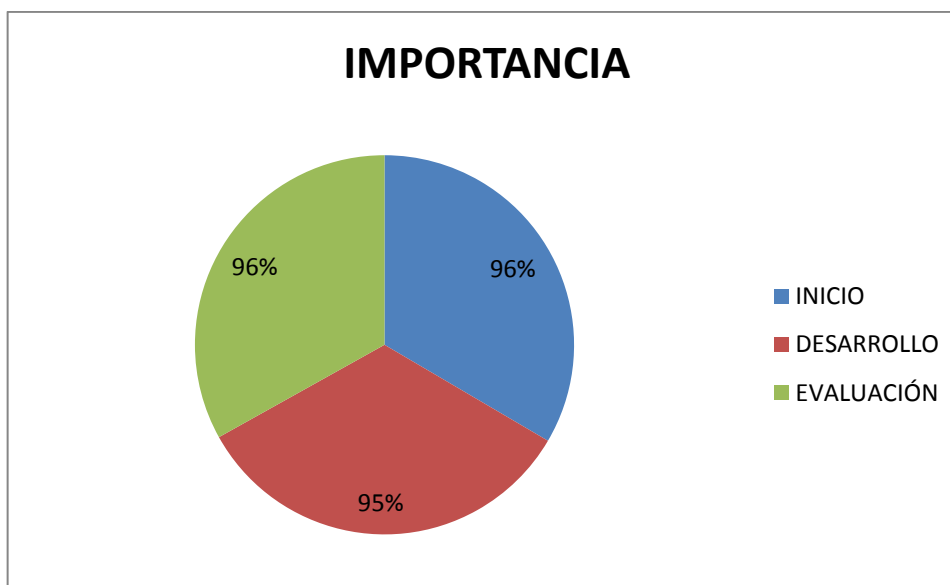


Figura 17. Visión global nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje-VISION GLOBAL.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

Al analizar la visión global nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje que tanto el inicio el desarrollo y evaluación los docentes dan cumplimiento a las actividades evidenciando así la importancia de un promedio de 9,57. Ya que la enseñanza, pues, ya no es un acto independiente de la educación para la calidad de la convivencia. Se puede y se debe enseñar con metodologías y estrategias que no sean contradictorias con lo que queremos conseguir en el nivel de la formación. Ya que cada estudiante aprende a diferente ritmo.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%

3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	28,80	100%
	PROMEDIO	9,60	

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

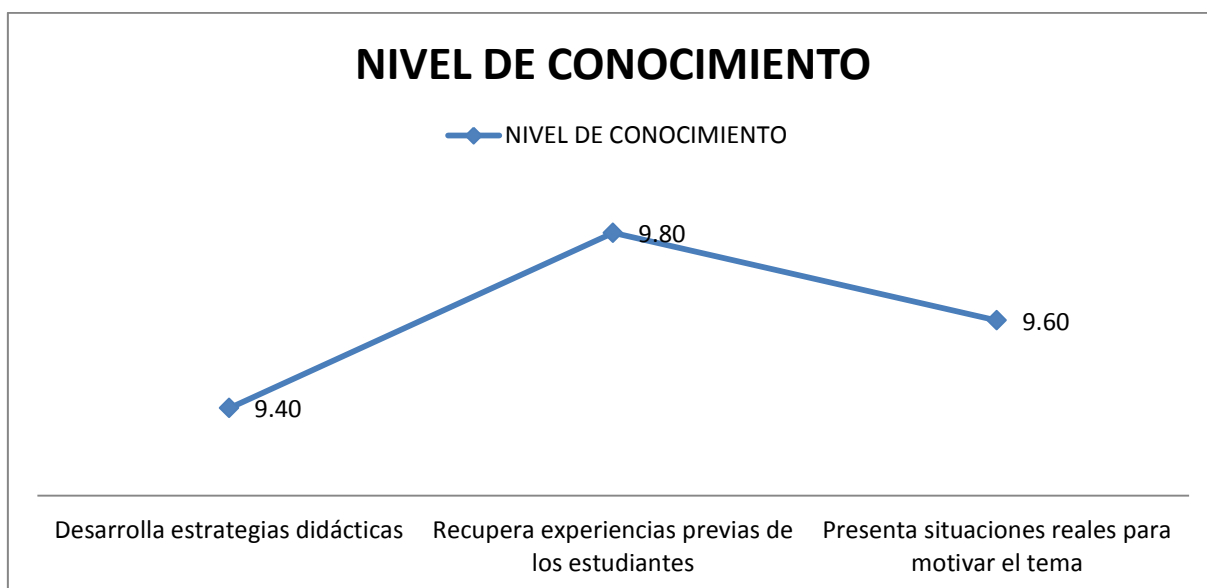


Figura18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje-INICIO

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

La importancia que los docentes dan a la evaluación, los indicadores al 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 Nos indica que los docentes tiene amplio conocimiento en él, ya que Desarrollo estrategias didácticas en un 94% esto deja ver que el docente aplica estrategias, no obstante, Recupera experiencia previas de los estudiantes marcando así un 98% llegando a marcar la excelencia, de esta manera el docente demuestra que actos de empezar la clase establece relaciones significativas, evocando recuerdos, en el indicador de presenta situaciones reales para motivar el tema , marca un porcentaje de 96% aquí el docente presenta actividades con utilidad presentando situaciones reales para tratar de comparar el tema expuesto. **Los docentes desarrollan por lo genera su actividad profesional con los estudiantes como únicos testigos; el principal tipo de motivación profesional docente**

se vincula a los estudiantes, la motivación para enseñar y seguir enseñando es una motivación intrínseca, ligada fuertemente a la satisfacción por conseguir que los estudiantes aprendan, desarrollen capacidades, evolucionen y crezcan. García C. (2009). El maestro debe desarrollar habilidades para estimular a los niños y de esta manera hacer que ellos se interesen en los nuevos aprendizajes que el maestro imparte en su ardua labor como educador.

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.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	67,00	100%
	PROMEDIO	9,57	

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

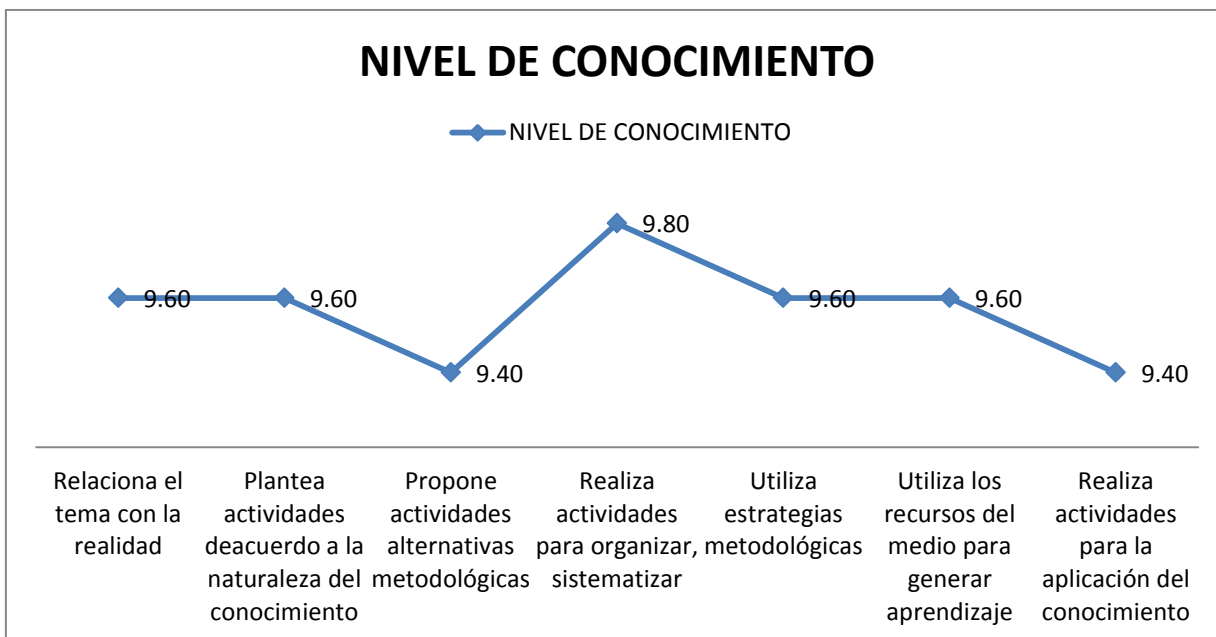


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

Los resultados obtenidos 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 los docentes tiene un nivel de conocimiento de un promedio en el ítem 3.12.2. (Realiza actividades para organizar, sistematizar) de 9,80% demostrando así la excelencia y que realizan el desarrollo de las clases de una manera organizada dando cumplimiento a todas las actividades para brindar una enseñanza de calidad a sus estudiantes. Y el mínimo puntaje es en el ítem 3.12.7. (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento) entonces se puede analizar que los docentes tiene un amplio nivel de conociendo sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. **Los docentes tiene que tener capacidad de desarrollo de destrezas y conocimientos, pensamiento crítico y creativo, aprende a aprender, aprendizajes de normas, valores y actitudes y demás situaciones que se comparten en el aula. Tabares M. (2005).** El nivel de conocimiento que los docentes poseen junto con las actividades metodológicas ayuda al docente a que promueva una mejor comprensión de la enseñanza.

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.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	38,00	100%
	PROMEDIO	9,50	

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

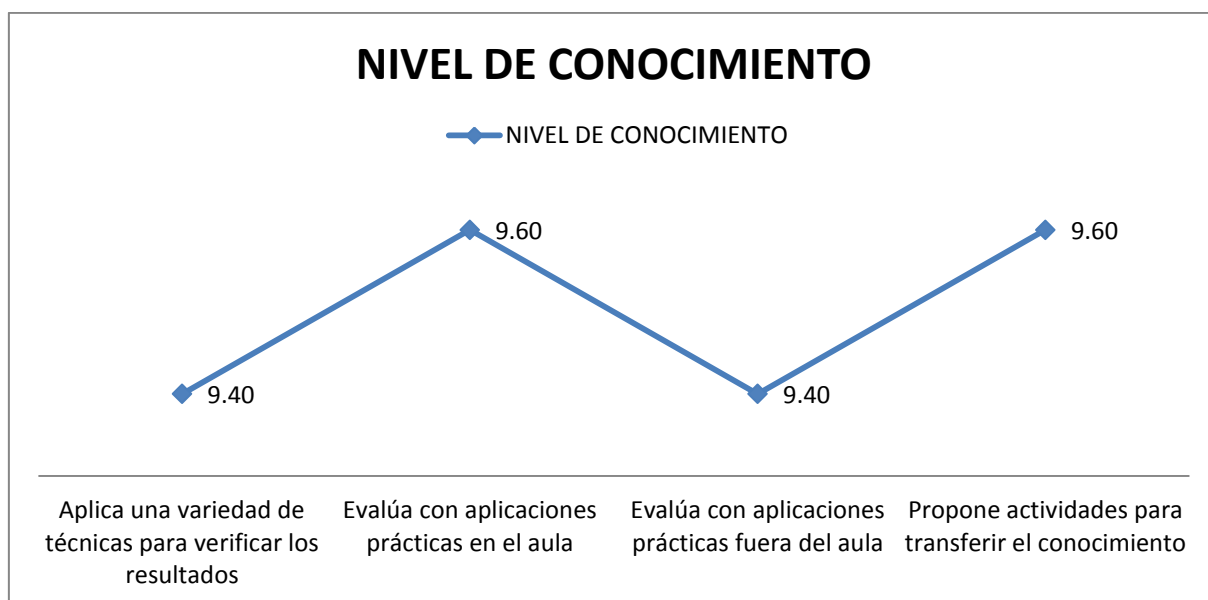


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

Los resultados del análisis de la tabla 21, Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, sobre la evaluación que aplica el docente en sus clases nos muestra un nivel de conocimiento promedio de 9,50 marcando así una puntuación de excelencia. **Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación Ramírez D. (2001).** Los docentes deben aplicar la evaluación después de haber impartido el conocimiento para comprobar la efectividad de su enseñanza.

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

Tabla 22. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
	TOTAL	28,40	100%
	PROMEDIO	9,47	

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

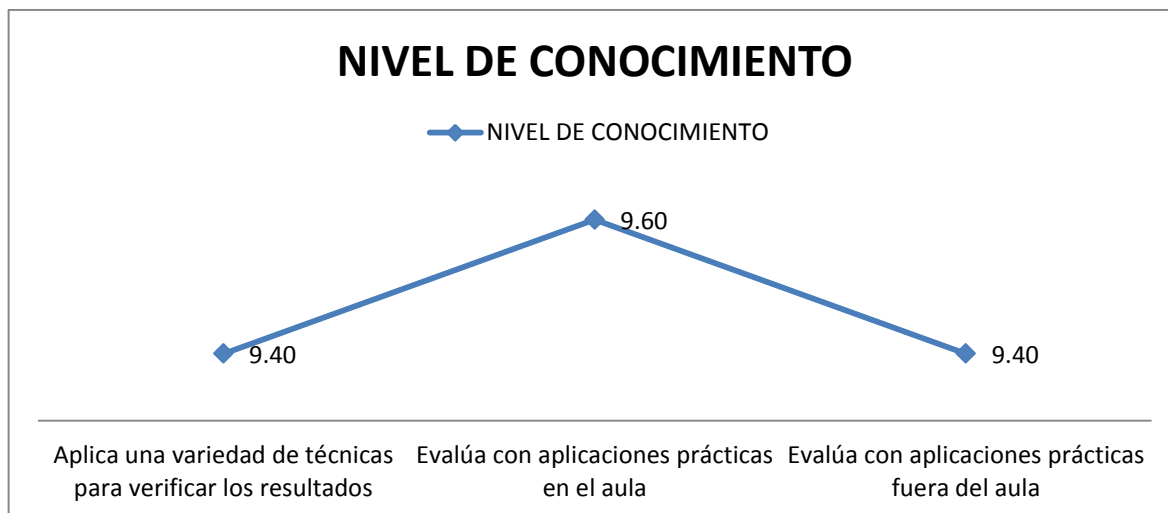


Figura 20. Evaluación, nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

En los resultados obtenidos En los instrumentos de investigación aplicados a los docentes se deduce que en los indicadores 3,11 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados se obtuvo un nivel de conocimiento de 9.40, mientras que en el indicador 3.12 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula se logró una puntuación de 9,60 y en el indicador 3.13 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, marcar una puntuación de 9,40; frente a lo expuesto se deduce que el docente si aplica la evaluación de una manera pertinente. **Las estrategias cognitivas son secuencias integradas de procedimientos o actividades mentales que se activan con el propósito de facilitar la adquisición, almacenamiento y/o utilización de información, es decir, se refiere a los procedimientos que exige el procesamiento de la información en su triple vertiente de adquisición, codificación o almacenamiento y recuperación o evocación de la información. Su finalidad consiste en la integración del nuevo material de aprendizaje con los conocimientos previos.**(Carrasco 2004) Los maestros deben convertir los espacios de aprendizaje en áreas agradables y de esa manera hacer de la evaluación un proceso dinámico en el proceso enseñanza aprendizajes.

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 perspectiva del docente y la observación del investigado.

Tabla 23. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la perspectiva del docente y la observación del investigado.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	8,50	96%	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	7,43	88%	74%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	0,00	90%	00%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	7,30	80%	73%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,50	8,47	95%	84%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	8,80	96%	88%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	8,40	96%	84%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	8,70	96%	87%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	8,85	96%	88%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	8,75	96%	87%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	7,90	96%	79%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	8,50	96%	85%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	8,85	96%	88%
	TOTAL	121,70	100,45		
	PROMEDIO	9,36	7,73	93,62%	77,27%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

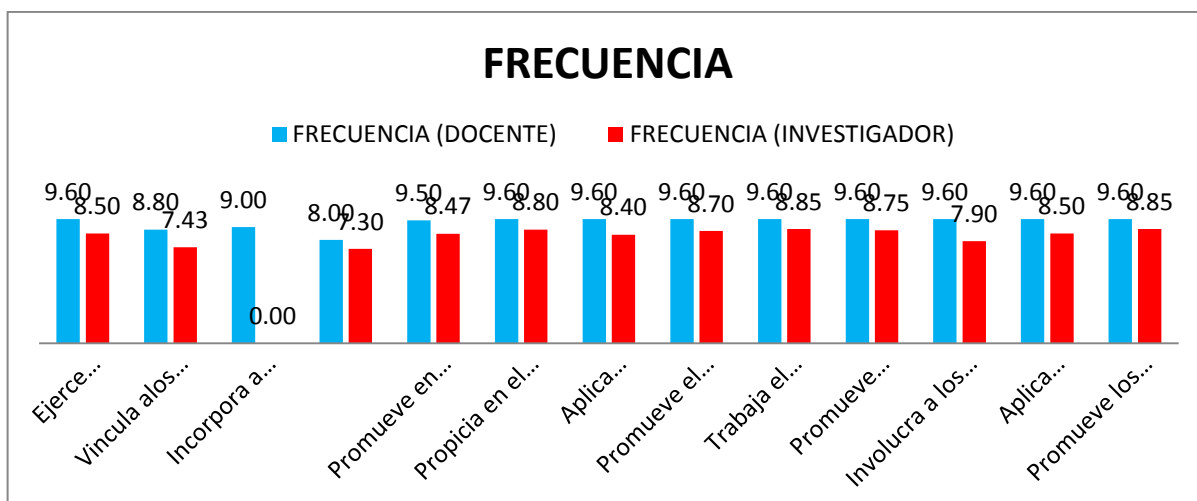


Figura 22. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la perspectiva del docente y la observación del investigador.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

En los resultados obtenidos con la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la perspectiva del docente y la observación del investigador: la frecuencia docente nos indica un promedio de 9,36 marcando en la tabla de equivalencia excelente no obstante en el cuadro respecto a la comparación de la frecuencia investigador presentan unas bajas en el promedio marcando un promedio de 7,73 que en la tabla de equivalencia B= El indicador se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable cabe resaltar este indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales) la frecuencia investigador deja ver que no observo esta acción marcando así 00% y la frecuencia docente en un porcentaje de 90%. **Orozco, (2011, pág., 62) manifiesta que el docente en el aula debe ser un experto y experto efectivo impulsor de las personas hacia el trabajo tanto individual como grupal. El líder debe tener influencia interpersonal dirigida través de la comunicación, con habilidad de manejo de posturas para la adaptación a las situaciones que se presenten y permitan garantizar el éxito en el aprendizaje y las metas educativas. El liderazgo en los docentes se debe promover para así crear ambientes de interrelación en la comunidad educativa y por ende de una comunidad abierta a la sociedad.**

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

Tabla 24. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
	TOTAL	121,80	100%
	PROMEDIO	9,37	

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.



Figura22. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

Los resultados obtenidos en la tabla 23 Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente se muestran indicadores en una mayoría de un máximo de 4.10 9,60 y en un mínimo de en una minoría que es en el indicador 4.4. (Promueve acciones orientadas al servicio) marcando 8,00% indicando así que no supe en su totalidad el compromiso de proveer acciones que fortalezcan a la comunidad educativa de esta manera nos indica que el promedio en el nivel de conocimiento es 9,37 marcando así excelente. **Los líderes comprenden y valoran a los profesionales, los conocen y crean ambientes para los aprendizajes, promueven la participación y proporcionan el conocimiento, las habilidades, y los recursos que se requieren se hace indudable que tanto directivos como profesores deberán desempeñarse como líderes en sus respectivos ámbitos porque las evidencias de que el factor liderazgo es determinante en la creación de culturas de calidad (Falconi M. (2012)).** El liderazgo educativo se debe concebir como un gestor eficiente y se lo estimula a todos los miembros de la comunidad, generando así nuevas ideas y aportando para la consecución de mejoras para los centros educativos. El propósito de incrementar el liderazgo en los profesores es el sentido democrático y comunitario de la gestión de enseñanza.

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

Tabla 25. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
	TOTAL	121,60	100%
	PROMEDIO	9,35	

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

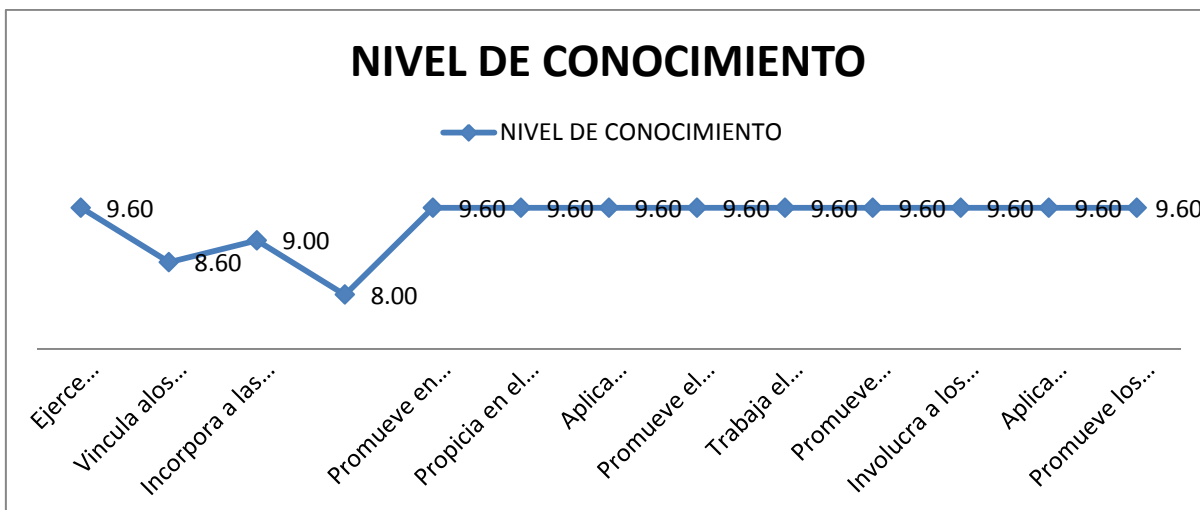


Figura 23. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

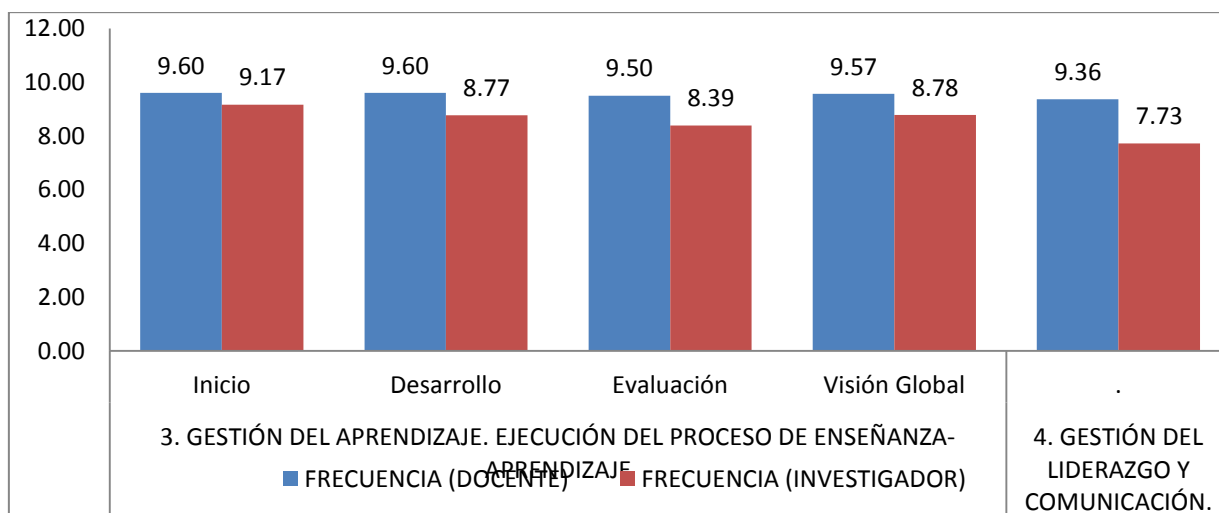
En cuanto al Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente al porcentaje más bajo es 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio) con un porcentaje de 80% con relación a los demás indicadores, esto explica que las no se interrelaciona para promover acciones en donde sea beneficiaria todo el centro educativo mientras que en los demás indicadores se marca un 96% uno de ellos es el ítem Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos, marcando un 96% obteniendo así un nivel de conocimiento amplio. **Para elaborar un perfil de educador/a acorde con la realidad y su profesionalidad, se deben contar al menos con tres herramientas fundamentales: sensibilidad, flexibilidad y conocimiento. Sólo el docente que conoce los límites de la disciplina y el lenguaje en el cual ella se expresa puede explicar por qué una determinada pregunta no es legítima en un determinado contexto. (Tabares M. (2005)).** Cuando un docente es líder es reconocida por todos, ya representa eficiencia para lograr ciertos propósitos, propósitos que conducen a la ejecución de algo valioso para el adelanto y progreso de un centro educativo.

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

Tabla 26. Ccomparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docente.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,60	9,17
	Desarrollo	9,60	8,77
	Evaluación	9,50	8,39
	Visión Global	9,57	8,78
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,36	7,73

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.



Fuente: Ccomparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docente.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

Podemos descifrar que: **LA GESTIÓN DE APRENDIZAJE EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA** en el registro de actividades del docente al inicio el docente ejecuta las actividades en inicio, frecuencia (Docente) es de 9,60, y durante el desarrollo es de 9,60se nota un descenso de las actividades para llegar hasta el término la evaluación marcando 9,57. De la misma forma se observa en la frecuencia (investigador) que el docente empieza con un inicio de 9, 17 y durante el desarrollo baja notablemente a un 8,77 y termina con la

evaluación en un 8.39. **GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN**, la frecuencia (docente nos indica una valoración de 9,36 mientras que con respecto la frecuencia (investigador) se presentan bajas considerables con una puntuación de 7,73. = El indicador se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable. Aquí nos muestra un baja en este ámbito dejándonos ver que existe falencias en la comunicación. **En el ámbito educativo el liderazgo escolar ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia en relación con los buenos resultados de las escuelas. El liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una visión y una misión compartidas, orientando al desempeño y guiando con el ejemplo** Aguilera J. (2004). Los maestros son los entes y protagonista principales en el manejo y desarrollo de los centros educativos

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,45	9,43	9,45
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,52	9,52	9,52
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,57	9,57	9,57
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,57	9,57	9,47
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,36	9,37	9,35

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

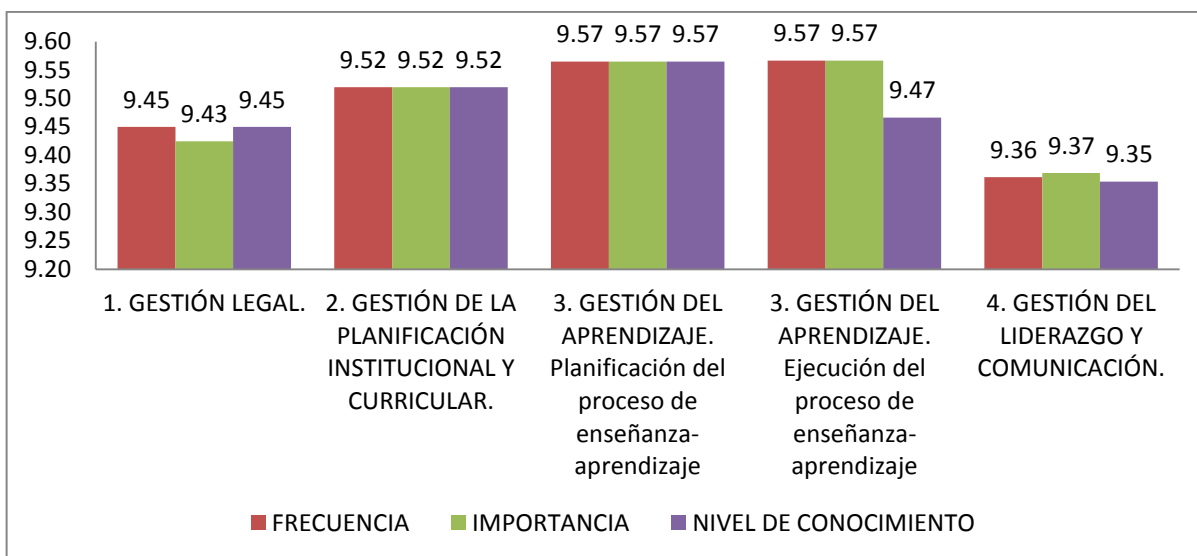


Figura 24. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

Los resultados obtenidos en el desempeño profesional docente en el **ÁMBITO DE LA GESTIÓN LEGAL**, la frecuencia marcan una puntuación de 9.45, mientras que la importancia 9.43 y el nivel de conocimiento 9.45. **EN EL AMBITO GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR** frecuencia, importancia y nivel de conocimiento en una puntuación igual de un 9.52, excelente. **EN EL AMBITO GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.** Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje; la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento de la misma manera marcan una puntuación igual de 9,57. En la gestión de aprendizaje se obtuvo una frecuencia e importancia en un promedio de 9,57, y el nivel de conocimiento en una puntuación de 9,47. **EN EL AMBITO DE GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN** se obtuvo una frecuencia de 9,36, importancia de 9,37 y un nivel de conocimiento de 9,35 se puede decir que todos los puntajes en esta tabla vertidos muestran que El indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable: excelente

Tabla 28. (Transpuestos) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,60	9,60	9,60
Desarrollo	9,60	9,60	9,57
Evaluación	9,50	9,50	9,50

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

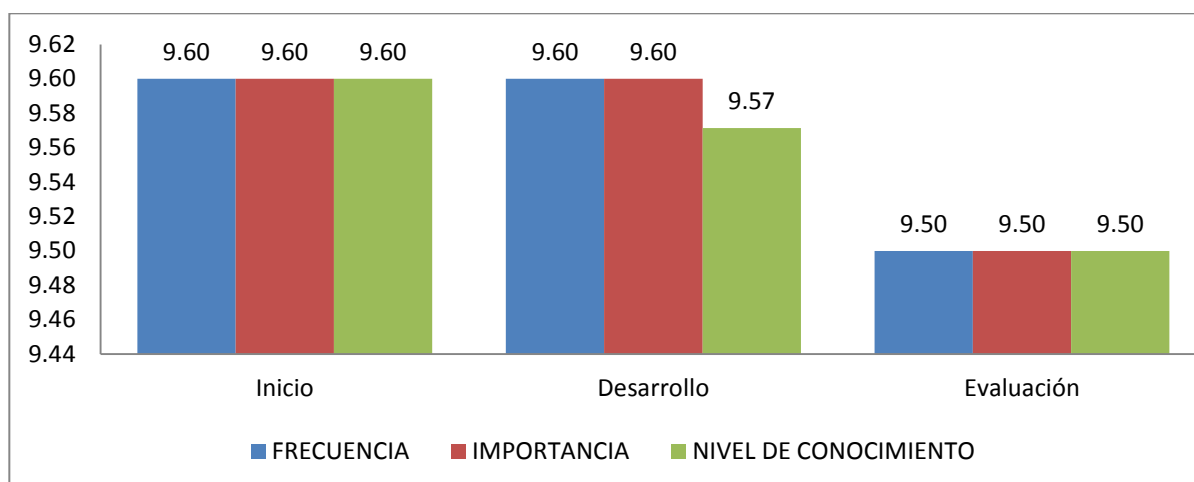


Figura 25. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en las instituciones educativas Escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio” en el año lectivo 2013-2014.

De acuerdo al análisis de la gestión de aprendizaje, ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, inicio, la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento marcan una puntuación de 9.60, en el desarrollo, la frecuencia es de 9.60, la importancia de 9.60 y el nivel de conocimiento es de 9.50. La evaluación evidencia una puntuación igual en la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento con una puntuación de 9,50, los resultados que aquí se generaron marcaron El indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable: excelente gestión del aprendizaje. **El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación Ramírez D. (2001).**

Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje es un pilar y base fundamentales para el desenvolvimiento efectivo en las aulas del saber.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA.

4.1. CONCLUSIONES:

4.4.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

- En el ámbito de la gestión legal los docentes de las diferentes instituciones educativas superan los conocimientos ya que identifican, aplican, participan dándole la debida importancia a la Ley Orgánica Intercultural (LOIE) Ya que a través de estos instrumentos legales resuelven conflictos y permiten una sana convivencia.

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

- En el ámbito de la planificación institucional y curricular los docentes participan en la construcción de los instrumentos de planificación como son el POA, PEI y además ejecutan los instrumentos los cuales se les adecua los conocimientos en el aula y les permite mejorar la calidad educativa de su plantel.

4.4.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje

- En el ámbito de la gestión de aprendizaje para el desempeño profesional los docentes de las escuelas investigadas aplican los principios didácticos en función de los conocimientos de los estudiantes aplicando los contenidos del plan curricular anual al nivel de importancia que le dan a este ámbito es muy bueno ya que así les permite aplicar estos elementos al proceso de aprendizaje, en función de los conocimientos aplicando los principios didácticos y los procesos con los elementos de la estructura curricular.
- En este mismo ámbito los docentes desarrollan estrategias con un alto valor de contenidos, como también el desarrollo de estrategias que se asemejan a la realidad en la cual se desarrolla el estudiante. El docente ejecuta el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollando estrategias que se relacionan a temas con la con la

realidad de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, todo esto para motivar el tema y diversificar el aprendizaje.

4.4.4. Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación

- En el ámbito de liderazgo y comunicación se puede decir que el docente ejerce sobre los estudiante un liderazgo y promueve un interés de estudio en el estudiante, para lo cual trabaja con orden para mantener el cumplimiento de las actividades, además aplica estrategias para atender las necesidades sus educandos en este mismo ámbito no tiende a relacionarse ni a vincularse con la con la comunidad educativa radica una deficiencia de comunicación entre actores educativos y comunidad.
- Haciendo un análisis global en la gestión que mayor desempeño tiene los docentes es en la gestión de aprendizaje, ya que existe una planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

4.2. RECOMENDACIONES:

4.2.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

- En el ámbito de la gestión legal los docentes de las instituciones educativas investigadas, incentivarlas a que sigan fortaleciendo su conocimiento acerca de la Ley Orgánica Intercultural (LOIE) mediante reuniones de trabajo.

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

- En el ámbito de la planificación institucional y curricular de la misma manera seguir fortaleciendo la participación activa en el POA, PEI esto se lo realizara mediante talleres.

4.2.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje

- En el ámbito de la gestión de aprendizaje el docente han demostrado un mayor énfasis en su desempeño en este ámbito, invitarles a cursos para su mayor enriquecimiento pedagógico y didáctico.

4.2.4. Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación

- En el ámbito de liderazgo y comunicación se encuentra falencias por lo que se debe tomar las medida necesarias capacitando a los docentes mediante charlas y reuniones de trabajo e implementar un proyecto que promueva el liderazgo y comunicación en los docentes y de esta forma motivar e invitarles a que asuman con responsabilidad el mantener un liderazgo educativo promoviendo las interrelaciones y la comunicación entre todos quienes conforman la comunidad educativa

4.5. PROPUESTA

AMBITO:	LEGAL <input type="checkbox"/>
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/>
	APRENDIZAJE <input type="checkbox"/>
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input checked="" type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO	
<p>La falta de liderazgo y comunicación entre docentes, autoridades en el centros educativos “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio “</p>	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:	
Implementación de un proyecto que promueva el liderazgo y la comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa	
OBJETIVO:	
Implementar el proyecto de comunicación mediante la participación activa de la comunidad educativa durante el segundo quimestre del 2013-2014 en la escuela “Belisario Quevedo”, “Méjico” y “Manuel Villavicencio “	

ACTIVIDADES :	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
Actividad 1 Reuniones	Procedimiento -Adecuar un ambiente físico para mantener : -Reuniones de trabajo -Organizar Charlas	Capacitador Directivos Docentes Hojas Lápiz	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la comunicación entre docentes y directivos del centro. - Asistiendo a las reuniones de trabajo y charlas.
Actividad 2 Socialización	-introducción, acerca del De liderazgo y comunicación -Realizar actividades de análisis reflexión con los docentes invitándoles a formar comisiones para realizar gestiones -Organizar y orientar a los docentes incentivando a mantener un liderazgo comunicativo en el centro. Socializar compromisos	Capacitador Directivos Docentes Computadora Infocus Hojas Lápiz	<ul style="list-style-type: none"> - Adquisición de nuevos conocimientos y maneras de interrelacionarse. - Formando las comisiones de trabajo
Actividad 3 Desarrollo	Reunir al equipo de trabajo con la finalidad de organizar las actividades: - Realizar gestiones a nivel interinstitucional en el año lectivo. -Compartir ideas.	Capacitador Directivos Docentes Computadora Enfocus Lápiz	<ul style="list-style-type: none"> - Convertirse en protagonistas del desarrollo educativo con aportes al progreso y superación del centro escolar. - Aporta con elaboración de compromisos para mejorar el canal de comunicación en los centros escolares

5. BIBLIOGRAFIA.

- Aguilera, J. Gálvez, L. *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. Santiago de Chile: RIL, Editores, 2004.
- Aldape, Teresa. *Desarrollo de Las Competencias del Docente. Demanda de La Aldea Global Siglo XXI*. Mexico: LibrosEnRed, 2008.
- Aldape, T. *Desarrollo de las Competencias del Docente*. LibrosEnRed, 2008.
- Álvarez, I. *Planificación y desarrollo de proyectos sociales y educativos*. Mexico: Limusa, 2002.
- Ander-Egg, Ezequiel. *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires, 1983.
- Andújar, P. Blázquez, J. *Modelo para autoevaluar la práctica docente: (dirigido a maestros de infantil y primaria)*. España: W.K EDUCACION, 2007.
- Atunéz, S. «Aula de Innovación Educativa.» *Revista Aula de Innovación Educativa* 15, 1993: 01.
- Bello, A. *Seminario Identidad Profesional y Desempeño Docente en Venezuela y América Latina*. Caracas: Texto, C.A, 2001.
- Blázquez, P. *Modelo para autoevaluar la práctica docente: (dirigido a maestros de infantil y primaria)*. Madrid: WK EDUCACION, 2007.
- Bustos, A. *Desarrollo aprendizaje y enseñanza en la educación secundaria*. Barcelona: GRAO de Irif, S.A, 2010.
- Cabezas, C., Ramos, M. http://www.puce.edu.ec/sitios/investigacion/ponencias-simposio/pdf/PON-Cristian_Cabezas_Maria_Cristina_Ramos_Factores_motivacionales_relacionados_desempeno_docente.pdf . 2011. Factores motivacionales internos y externos relacionados con el desempeño docente en la PUCE. Cabezas, C., Ramos, M., (2011) http://www.puce.edu.ec/sitios/investigacion/ponencias-simposio/pdf/PON-Cristian_Cabezas_Maria_Cristina_Ramos_Factores_motivacionales_rela (último acceso: 15 de Febrero de 2013).
- Carda, R. Larrosa, F. *La organización del centro educativo: Manual para maestros*. Madrid: Club Universitario, 2007.
- Carrasco, J. *Estrategia de aprendizaje: para aprender más y mejor*. Madrid: Rialp, S.A., 2004.
- Dale, H. *Teorías del aprendizaje*. Mexico: Reg. Num. 1524, 1997.
- Domingo, Nova Southeastern University Instituto Tecnológico de Santo. *La educación en República Dominicana: retos y perspectivas : ensayos de 37 especialistas dominicanos*. Santo Domingo: INTEC, 2002.

- Ecuador, Ministerio de Educación del. Febrero de 2011. <https://www.google.es/search?ie=UTF-8&oe=UTF-8&q=ESTRATEGIAS++EN+EN+GESSTION+DE+APRENDIZAJE> (último acceso: 8 de Marzo de 2013).
- . <http://educacion.gob.ec/estrategia-unaef/> . 2011. <http://educacion.gob.ec/estrategia-unaef/> (último acceso: 17 de 04 de 2014).
- . *Marco Legal Educativo*. Quito: Editogran S.A, 2012.
- . *Marco Legal Educativo*. Quito: Editogran S.A, 2012.
- Falconi, M. «El liderazgo del gerente educativo como influencia en la gestión de los docentes de nivel medio de las instituciones publicadas en milagro.» *El liderazgo del gerente educativo como influencia en la gestión de los docentes de nivel medio de las instituciones publicadas en milagro*. Milagro, 2012.
- Franco, R. *La evaluación ética en la educación para el desarrollo humano*. Colombia: Comité editorial, 2006.
- Gajardo, Jeffrey. *Formas y Reformas de la Educación en América Latina*. Santiago de Chile: Lom Ediciones, 2003.
- Gajardo, Jeffrey. *Formas y Reformas de la Educación en América Latina*. Santiago de Chile: Lom Ediciones, 2003.
- Gajardo, M. Jeffrey, M. *Formas y Reformas de la Educación en América Latina*. Santiago: PREAL, 2003.
- García, C. *Desarrollo profesional docente*. España: Narcea ediciones, 2009.
- García, M. Vaillant, D. *Desarrollo profesional docente: cómo se aprende a enseñar?* España: Narcea ediciones, 2009.
- García, R. <http://edhpiura.blogspot.com/2012/10/analisis-del-mito-de-naylamp-y-diseno.html>. 6 de Octubre de 2012. (último acceso: 27 de Febrero de 2013).
- García. *Desarrollo profesional docente: cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea, 2009.
- Garreta, J . Molina, F . García, M . Fernández, M . García ,M. Martínez, S. García, Antonio Guerrero Serón, Jordi Planas Coll, Rafael Merino Parej. *Sociología de la educación secundaria*. España: Grao, de IRIF, S.L., 2010.
- Gomez, M. *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba: Bujas, 2006.
- González, M. *Integración en el proceso docente-educativo*. 2005.
- Harvard, K. Business , R. «Lo que de verdad hacen los líderes.» *Prelac*, 2002: 42.
- Jaramillo, F. Loja: EDILOJA Cia. Ltda, 2013.
- . *Jornada técnico profesional (guía didáctica)*. Loja: EDILOJA Cia, 2013.
- Jaramillo. *Jornada técnico profesional*. Loja: EDILOJA Cia. Ltda, 2013.
- Jaramillo. F. *Jornada técnico profesional (guía didáctica)*. Loja: EDILOJA Cia, 2013.

- Lleida, D. «La relación familia-escuela.» http://www.puce.edu.ec/sitios/investigacion/ponencias-simposio/pdf/PON-Cristian_Cabezas_Maria_Cristina_Ramos_Factores_motivacionales_relacionados_desempeno_docente.pdf. 2007. http://www.puce.edu.ec/sitios/investigacion/ponencias-simposio/pdf/PON-Cristian_Cabezas_Maria_Cristina_Ramos_Factores_motivacionales_relacionados_desempeno_docente.pdf (último acceso: 15 de 04 de 2014).
- Luis, E.S. *Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la profesión magistral*. Guanajuato, 2010.
- Martiña, R. *Escuela y familia :una alianza necesaria*. Mexico: Pax, 2003.
- Minedu. *Curriculo de educacion inicial*. Quito, 2013.
- Minedu. 2012. <http://www.conocimiento.gob.ec/conozca-que-son-los-estandares-de-calidad-educativa/> (último acceso: 25 de enero de 2013).
- . *Marco Legal Educativo*. Quito: Editogran S.A., 2012.
- Ministerio de Educación del Perú. «Marco de buen desempeño docente.» 2013. <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>.
- Montenegro, I. *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogota: Magisterio, 2007.
- . *Evaluación del desempeño docente; fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogota, 2007.
- OECD. *Mejorar las escuelas Estrategias para la acción en México: Estrategias para la acción en México*. Mexico, 2010.
- Ornelas, V. *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Mexico: Pax Mexico, 2001.
- Páez, I. «Estrategias de aprendizaje -investigación docemnetal- (parte A).» *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal Laurus*, vol. 12, núm., 2006: 265-266.
- Parcerisa, A. Giné, G. Forés A. *La educación social. Una mirada didáctica.: Relación, comunicación y secuencias educativas*. Barcelona: Grao, 2010.
- Parga, L. *Una mirada en el aula: la práctica docente de maestras de escuela*. Mexico: Plaza y Valdez, 2004.
- Pavié, A. «Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente.» *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14, 2001: 68-69-78.
- Peña, A. *Aprendizaje centrado en el alumno: Metodología para una escuela abierta*. Madrid: Narcea, S.A, 2006.
- Ponce, J. *Políticas educativas y desempeño: una evaluación de impacto de programas*. Quito: Flacso-Sede, 2010.

- Pozner, W. «Competencias para la profesionalización de la gestión educativa.» *Iberoamericana*, 2000: 45.
- Quesada. *Apriación a la metodología de la ciencias sociales y la contabilidad*. Cuenca: Universidad de Castilla-La Mancha, pag149, 2004.
- Quezada. *Apriación a la metodología de la ciencias sociales y la contabilidad*. Cuenca: Universidad de Castilla-La Mancha, pag149, 2004.
- Ramirez, D. <https://www.google.es/search?ie=UTF-8&oe=UTF-8&q=GEOGLE&btnG=Buscar#q=desempe%C3%B1o+docente+tesis>. 2001. <https://www.google.es/search?ie=UTF-8&oe=UTF-8&q=GEOGLE&btnG=Buscar#q=desempe%C3%B1o+docente+tesis> (último acceso: 16 de 04 de 2014).
- Ribeiro, L. *Los valores de acceso a la práctica docente*. Mexico: Plaza y Valdez, 2002.
- Roig, J. *La educación ante un nuevo orden mundial*. Ediciones, Diaz de Santos, 2006.
- Roser, T. *Estrategias y recursos didácticos en la escuela rural*. Barcelona: GRAO de serveis pedagógicos, 1995.
- Sallan, G. *Estrategias de gestión del Proyecto Curricular de Centro Educativo*. Madrid: Síntesis, 1997.
- Salom, A. <http://www.uv.es/didorg/guiesdocents/pdfs/2012-2013/42461-MPGDOE-MACS.pdf>. 2012. <http://www.uv.es/didorg/guiesdocents/pdfs/2012-2013/42461-MPGDOE-MACS.pdf> (último acceso: 16 de 04 de 2014).
- Santos, S.C. «Conferencia sobre la gestión de aprendizaje.» *Polis.7*, 2006: 311.
- Santos, S.C. «Docente en el cambio educativo.» *Polis, Volumen 7*, 2008: 311,337.
- Santos. «Docente en el cambio educativo.» *Revista Polis Vol.7,Nro.21*, 2008: 321.
- Serafin, A. *Claves para la organización de centros escolares*. Barcelona: Horsori, 2006.
- Soto, L. «Planificación educativa.» *Planificación educativa*. 14 de 08 de 2012. - <https://www.google.es/search?tmb=bks&hl=es&q=definicion+de+gestion+de+aprendizaje#hl=es&q=definicion+gestion+de+planificacion+educativa> (último acceso: 15 de 04 de 2014).
- Soubal, S. «Conferencia sobre la gestión de aprendizaje.» *Polis.7*, 2006: 311.
- Soubal, S. «La gestión de aprendizaje.» *Polis.7,Nro.21*, 2008: 311-337.
- Soubal, S. «La gestión del aprendizaje.» *REVISTA POLIS*, 2008: 328,329.
- Stephen, R. *Comportamiento organizacional*. Pearson educación, 2004.
- Tabares, M. <http://www.mailxmail.com/curso-perfil-docente-latinoamericano/sobre-perfil-docente>. 25 de Octubre de 2005. <http://www.mailxmail.com/curso-perfil-docente-latinoamericano/sobre-perfil-docente> (último acceso: 24 de Febrero de 2013).
- Tamayo, M. *Diccionario de la investigación científica*. Mexico: Limusa, 2004.

- Tardif, M. *Los saberes del desarrollo docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Narcea Ediciones, 2004.
- Tenti. *el oficio de docente:vocacion.trabajo y profesion en el siglo XXI*. Buenos Aires: Editore Argentina S.A, 2007.
- Torres, J. Arevalo,L. *Diseño y planificacion curricular en pre-escolar*. Loja: UTPL, 2011.
- UNESCO. «Proyecto regional de educacion para America Latina y el Caribe.» *PRELAC*, 2005: 115.
- Vaello, Juan. *Estrategias para la mejora en gestion de aula*. Madrid, 2005.
- Vaillant, D, J Tedesco, y E Tenti. «Proyecto regional para america latina y el caribe.» *PRELAC*, 2005: 14-15.
- Vaillant, D, J Tedesco, y E Tenti. «Reformas educativas y rol de docentes.» *Prelac*, 1995: 44.
- Varela, A. *Gestion educativa estrategica*. 2004.
 Recuperdo.ttps://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=rVDMUvnnE9CgkQehi4DICQ#q=Armando+Loera+Varela%2C+(2004.)Gestión+educativa+estratégica%3A+concepciones+clave (último acceso: 29 de 03 de 2014).
- Velazquez, J. *El derecho internacional publico en la agenda politica de las relaciones uinternacionales*. Mexico: UNAM, 2005.
- Vezub, L. «formación y el desarrollo profesional docente frente a.» *Revista de curriculum y formacion del profesorado*, 2007: 4,5,9.
- Vieira, H. *Lacomunicacion en el aula:Relacion profesor-alumno segun el analisis transaccional*. España: Narcea Ediciones, 2007.
- Villa, I. *Familia, escuela y comunidad*. Barcelona: Horsori, 2008.
- Wehlage, N. «Las estrategias usad estrategias de aprendizaje.» *Las estrategias usad estrategias de aprendizaje*. 1993.
http://portales.puj.edu.co/didactica/Sitio_Monitores/Contenido/Documentos/Estartegiasaprendizaje/estrategias%20de%20aprendizaje.do (último acceso: 16 de 04 de 2014).
- www.slideshare.net/.../estrategias-y-tcnicas-de-aprendizaje-presentation. 14 de Noviembre de 2008.
www.slideshare.net/.../estrategias-y-tcnicas-de-aprendizaje-presentation (último acceso: 20 de Febrero de 2013).

6. ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo “Belisario Quevedo”.

Anexo 2: Carta de autorización de ingreso al centro educativo “Manuel Villavicencio”.

Anexo 3: Carta de autorización de ingreso al centro educativo “Mejico”



Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

AUTORIZADO

09/01/2013





UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Recibido 06/01/2014

Autorizado



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

*Recibi 08-01-2014.
Autorizado.
Dra. Ruth Aguilar Feijoo
DIRECTORA (E)*



Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad. 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.	VALORACIÓN
	10 = Excelente 0 = No apreciable

AMBITOS	N° 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		N° 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!

Anexo 5. Instrumento de observación aplicado en las escuelas: “Belisario Quevedo”, “Méjico” y” Manuel Villavicencio “en el año lectivo 2013-2014

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

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

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, 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. proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	1.1.1 Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			1.1.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			1.1.3 Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	DESARROLLO	1.2.1 Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2 Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			1.2.3 Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6 Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
			1.2.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4 Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.				
LIDERAZGO Y	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 coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.	
2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.	
2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.	
2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.	
2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	
2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	
2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	
2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	
2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	
2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	
2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	
2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	

ANEXO 6. ESCUELA "MANUEL VILLAVICENCIO" INICIAL II



ANEXO 7. ESCUELA "Belisario Quevedo" Inicial I



ANEXO 8. ESCUELA "Belisario Quevedo" Inicial II paralelo "A"



ANEXO 9. ESCUELA "Belisario Quevedo" Inicial II paralelo "B"



ANEXO 10 Escuela "Méjico" Inicial II

