



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

MENCIÓN FÍSICO MATEMÁTICAS

TEMA:

*Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio
realizado en el nivel de bachillerato del Colegio Fiscal “COLIMES” de la
ciudad de Santa Rosa de Colimes en la provincia del Guayas, año lectivo
2013-2014*

Trabajo de fin de titulación.

Autor: León Cáceres, Virgilio Washington

Directora: Andrade Vargas, Lucy Deyanira

CENTRO UNIVERSITARIO MANTA

2014

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister

Lucy Deyanira Andrade Vargas

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el bachillerato del centro educativo Colegio Fiscal “COLIMES” año lectivo 2013-2014 realizado por León Cáceres, Virgilio Washington ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Septiembre de 2014

F).....

Directora del trabajo de fin de fin de titulación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo León Cáceres, Virgilio Washington declaro ser autor(a) del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el bachillerato del centro educativo Colegio Fiscal “COLIMES” año lectivo 2013-2014 de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Andrade Vargas Lucy Deyanira tutor(a) 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, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

F:.....

Autor: León Cáceres, Virgilio Washington

Cédula: 0101903243

DEDICATORIA

Este trabajo investigativo va dedicado a todos los docentes a nivel general, que sirva de guía de capacitación para formar mejores seres humanos del mañana; y, con todo mi cariño a mi familia, mi esposa Zoila a mis hijos Washington Andrés, Gabriel Alexander, Eduardo Alexis, Kevin Steven, y Jeremy Jordán León Piedra el más estudioso de todos mis hijos, y a mis hermanas Nely, Marianita de Jesús, María Estela, María Elvira, Adela Maricela y Daniel.

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento a Dios, el único creador y supremo de todas las cosas.

Mi eterno agradecimiento a mi esposa y a mis hijos que tuvieron que soportar mis horas de traspas dedicadas a la realización de tareas universitarias,

A mis padres que con su ejemplo, supieron guiarme hacia el estudio, y a todos los maestros de la U.T.P.L que con su paciencia supieron guiarme en el transcurso de mis estudios universitarios a Henry Antonio Quezada, a mi tutora Lucy Deyanira Andrade Vargas a la coordinadora Mónica Herrera Solórzano y a todos que con un granito de arena me orientaron y guiaron.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
 CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	 5
1.1. Desempeño docente.....	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	7
1.1.2.2. Motivación.....	9
1.1.2.3. Relación profesor alumno.....	10
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	12
1.1.2.5. Organización institucional.....	13
1.1.2.6. Políticas educativas.....	15
1.1.3. Características del desempeño docente.....	17
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	21
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	21
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	23
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	24
1.2. Gestión educativa.....	25
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	26
1.2.2. Características de la gestión.....	27
1.2.3. Tipos de gestión.....	29
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	33
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	33
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	41
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	42
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	46

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	48
1.3.1. Definiciones de estrategias...	48
1.3.2. Tipos de estrategias.....	51
1.3.2.1. En la gestión legal.....	53
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	54
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	55
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	58
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	61
2.1. Diseño de investigación.....	62
2.2. Contexto.....	62
2.3. Participantes	63
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	63
2.4.1. Métodos.....	63
2.4.2. Técnicas.....	64
2.4.3. Instrumentos.....	65
2.5. Recursos... ..	6
2.5.1. Talento Humano.....	67
2.5.2. Institucionales.....	67
2.5.3. Materiales.....	67
2.5.4. Económicos.....	68
2.6. Procedimiento.....	68
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	70
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	71
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	71
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	73
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	75
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	77
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	77
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño	

docente.....	79
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	81
3.3.Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	83
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	83
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	83
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	85
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	87
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	89
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	89
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	91
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	93
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	95
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	97
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	99
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la	

percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	100
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	102
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.....	104
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.....	105
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.....	107
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.....	110
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.....	110
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	114
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	114
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	116
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	118
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	120
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	122
CONCLUSIONES	125
RECOMENDACIONES.....	127

BIBLIOGRAFIA.....	129
--------------------------	------------

PROPUESTA.....	134
-----------------------	------------

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

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

RESUMEN

Se ha detectado pequeñas falencias en el sistema educativo ecuatoriano y la educación se ha proyectado como instrumento de transformación social. Esta investigación tiene como objetivo general determinar el desempeño docente de los profesionales en servicio, considerando los ámbitos de gestión: legal, de planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y comunicación para su caracterización y análisis; trabajo que se llevó a cabo en el colegio fiscal "Colimes", provincia del Guayas, en la que colaboraron cinco docentes

Se han utilizado los métodos descriptivo, analítico, sintético, inductivo, deductivo, estadístico y hermenéutico. Las técnicas: lectura, resumen, mapas conceptuales, organizadores gráficos, observación de campo y la encuesta. Se han empleado instrumentos de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación de las actividades áulicas.

Evidentemente se concluye que el desempeño docente en este centro educativo funciona de acuerdo a normas legales, técnicas, científicas y didácticas en un 89%; rige un sistema de planificación con evaluación formativa y auto reguladora del aprendizaje. Se invita al lector a revisar y analizar este proyecto de mejoramiento educativo como guía de capacitación profesional.

Palabras clave: desempeño, aprendizaje, planificación, y liderazgo

ABSTRACT

Detected small flaws in the Ecuadorian education system and education is designed as a tool for social transformation. This research is aimed at determining the overall performance of teaching professionals in service, including management areas: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis; work was carried out in fiscal school "Colimes" Guayas province, which contributed five teaching.

We used the descriptive, analytic, synthetic, inductive, deductive, statistical and hermeneutical methods. Technical reading, abstract, concept maps, graphic organizers, field observation and survey. Instruments were self-employed teacher performance and recording observation of classroom activities

Obviously it is concluded that the performance of teachers in this school operates according to legal and educational standards, technical, scientific, 89%; there is a system of formative assessment and planning self regulatory learning. It invites the reader to review and analyze this educational improvement project to guide professional development.

Keywords: performance, learning, planning and lidership.

INTRODUCCIÓN

El proceso didáctico que el sistema educativo ha implementado en el mundo ha sido en sus orígenes enciclopédico, impositivo y autoritario; antiguamente se decía “la letra con sangre entra” y siguen repitiendo todavía los que vivieron las últimas décadas del siglo XX, estas afirmaciones van perdiendo vigencia por el advenimiento de los cambios de época o los tiempos de cambio de las actuales generaciones; ya se vive el mundo de las nuevas tecnologías de información y comunicación y las nuevas formas de aprendizaje de los seres humanos que buscan el conocimiento en estas herramientas.

El ser humano debe irse adaptando a las nuevas formas de aprendizaje que brindan los adelantos científicos; y todo profesor debe ir actualizando sus conocimientos para salir de las antiguas maneras de transmitir los conocimientos a los alumnos ya no debe decirse “La letra con sangre entra” sino “el conocimiento hay que buscarlo en las nuevas tecnologías”. Se necesitan profesionales de la educación que se encarguen de transmitir las nuevas maneras de aprender a aprender de acuerdo a las normas legales científicas y técnicas que otorguen eficiencia, y calidad de los aprendizajes de los alumnos.

Debido a estas necesidades de cambio se presenta la urgencia de la profesionalización de todos los docentes del sistema educativo ecuatoriano. Por tal motivo la U.T.P.L. ha implementado como requisito de titulación este programa investigativo que tiene como objetivo fundamental determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación para su caracterización y análisis.

Este estudio tiene una importancia fundamental que radica en la construcción de estrategias de capacitación para los docentes en el país para los estudiantes de la carrera de ciencias de la educación en la UTPL y para los docentes del Ecuador porque a través de este se visualiza de manera práctica cada una de las acciones que el profesor realiza en el aula para transmitir, guiar y orientar los conocimientos a los alumnos.

Para la institución educativa investigada se le incita a construir un programa de capacitación para todos sus profesores con el tema: Ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje con sus fases de inicio, desarrollo y evaluación como se establece en las recomendaciones.

Se ha realizado esta investigación como requisito previo a la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación en la carrera de Físico-Matemáticas.

La predisposición de la situación laboral hizo posible este trabajo investigativo en el cantón de Santa Rosa de Colimes, naturalmente motivado por la necesidad de preparación académica como medio de superación en la vida y para conseguir un mejor desempeño profesional.

El logro de objetivos alcanzados ha constituido su importancia radical, ya que se ha fundamentado teóricamente el desempeño docente de los profesores en todos los ámbitos ya mencionados. Se ha determinado la frecuencia con la que los docentes realizan las diversas actividades en el salón de clases. Se ha descrito la importancia que asignen los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente. Se ha identificado el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos que realizan sus actividades. Se ha analizado el desempeño docente en cada uno de los ámbitos de gestión a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación de la ejecución del proceso en el aula, y se ha planteado una estrategia pedagógica como propuesta a partir del ámbito problemático de la gestión docente.

En el capítulo I que se refiere al marco teórico se fundamenta el desempeño docente a través de definiciones, características y factores que influyen en el desempeño docente. La gestión educativa, definiciones, características, tipos y ámbitos de gestión: legal, de aprendizaje, de planificación, y de liderazgo y comunicación.

El capítulo II tiene que ver con la metodología, con el diseño de investigación, el contexto, los participantes, los métodos, técnicas e instrumentos, los recursos y el procedimiento.

El capítulo III tiene que ver con el análisis y la discusión de los resultados de la investigación del desempeño docente en los diferentes ámbitos de gestión.

Luego se describen las conclusiones, las recomendaciones y la propuesta como instrumento de mejora por las debilidades detectadas en el desempeño profesional.

Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente.

El Desempeño en la educación es un tema de actualidad surgido de su evolución formal en la que se pueden identificar diferentes metáforas acerca de la labor docente (Gauthier y Tardid, 1996) citado en González y Flores (1998). Se habla del maestro natural cuya enseñanza se reducía a la transmisión de un saber. Al maestro natural le sucede el maestro artista, con un conocimiento de técnicas pedagógicas que va refinando con la práctica y la experiencia (p, 13).

Ya en el siglo XX han predominado dos metáforas: el maestro científico (perspectiva tecnológica) y el maestro animador terapeuta- la pedagogía como una aplicación de la psicología (tendencias humanistas). Así estos autores afirman que: “En el complejo contexto social de nuestros días, en que educar implica tanto instruir como formar personas con determinadas habilidades y actitudes se formula otra metáfora: el maestro como profesional (que debe garantizar el aprendizaje de los estudiantes dentro de la aplicación de procesos didácticos adecuados). Educar se vuelve tarea que deben llevar a cabo especialistas cuya profesión sea la educación” (Gonzales y Flores, 1999).

1.1. Definiciones de desempeño docente

El Desempeño docente es el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias que identifican su perfil profesional (Montenegro, 2007). El Desempeño docente es el conjunto de actividades que el profesor realiza para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El desempeño docente es el conjunto de acciones y características que el profesional de la educación evidencia dentro de la institución educativa en el aula y fuera de ella. Según palabras de Rosario Valdeavellano estas características y acciones se evidencian en el maestro como persona, como ciudadano y como profesional. Eso significa que como persona se relaciona con otra persona que no es menor más que en edad; ni inferior sino que es tan igual que por ello merece el máximo de los respetos (Vadeavellano, 2009).

La revista PRELAC (2005) presenta este otro concepto afirmando que, con visión renovada e integral el desempeño docente puede entenderse como

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la

gestión educativa; fortalecer una cultura internacional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (PRELAC, 2005, p. 11)

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente

El desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones o factores asociados al docente al estudiante y al contexto. Entre los factores asociados al docente está su formación profesional, su salud, el grado de motivación y compromiso laboral. La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. Así mismo al gozar de buena salud también habrá buen desempeño pero tiene que haber motivación la que refuerza con el grado de compromiso y la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social (Montenegro, 2007)

Existen muchos factores que influyen en el desempeño docente, teniendo en cuenta que el profesor es la persona que tiene la misión de transformar al ser humano para que sirva a la sociedad del mañana. Este desempeño podría ser muy alto, mediano o bajo, y está condicionado por los factores siguientes:

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente

Las instituciones formadoras de docentes en el Ecuador, según las investigaciones realizadas por la UNESCO, tienen un alto grado de responsabilidad en el desempeño docente de los profesionales de la educación en el Ecuador y en muchos países a nivel mundial, formados para la enseñanza y no para el aprendizaje, para la transmisión y no para la comunicación, para la memorización y no para el razonamiento. Por lo tanto se hace necesario de introducir un cambio profundo y sistemático en las políticas, estrategias y gestiones para mejorar la calidad la educación. Se justifica así lo que dice la revista PRELAC, (2005): “Urge avanzar en programas nacionales que fortalezcan la participación y corresponsabilidad de las instituciones formadoras en los cambios educativos y que apoye innovaciones sustantivas para garantizar la calidad en el desempeño de sus egresados” (p. 13).

Y eso es precisamente lo que el gobierno ecuatoriano se ha propuesto con la creación de la Universidad Nacional de Educación en la ciudad de Azogues (UNAE), a la cual deberán estar adscritas o subordinadas todas las Escuelas Normalistas, los ISPEDs, DIPROMED y demás instituciones de formación inicial y capacitación docente como los DIPROMEPE de los consejos provinciales y municipales en toda la región. Por lo tanto los trabajos que se generan por estas grandes demandas de profesores con excelencia en

formación inicial, capacitación docente, que tiene un peso enorme en la gestión y desempeño se hace necesario un trabajo de seguimiento y monitoreo sistemático, secuenciado a través de la evaluación de los estudiantes que cursan su carrera para obtener como resultados maestros formados que demuestren cambios evidenciados profundos de excelencia en su profesión pero ya con transformación profesional de calidad.

En Ecuador las modalidades de formación docente que sobresalen son la presencial y semi-presencial, éstas son utilizadas tanto por las propuestas de formación inicial que desarrollan los institutos pedagógicos superiores ISPEDs, como por los programas de capacitación de docentes en ejercicio y las propuestas que atienden a nivel superior. Estas modalidades se evidencian en los programas que intervienen tanto en la región amazónica como en la sierra. (UNICEF-EIBAMAZ, 2009)

El sistema formal, asistiendo a los Institutos Superiores Pedagógicos de Educación Intercultural Bilingüe, ISPEDIB, tanto en los programas de formación de docentes para educación básica y secundaria, como en la nueva línea de formación en Educación Infantil y Comunitaria, EIFC, respondiendo a las demandas y necesidades de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas de la Amazonía, que a partir de esta línea de formación desarrollan profesionales de la educación desde el modelo educativo que se desarrolla en la formación inicial del docente se refiere a la profesionalización de este, dentro de las instituciones encargadas con carreras en Ciencias de la Educación.. (UNICEF-EIBAMAZ, 2009).

Para esto el Ministerio de Educación del Ecuador ha establecido la capacitación permanente de los profesores para conseguir con ello un desempeño favorable del docente en el aula. “El maestro se capacita para luego evaluarse y verificar los logros de la capacitación y como premio a su alto desempeño en los puntajes de evaluación ha establecido bonos de incentivación económica y becas de capacitación nacional y en el exterior” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011).

En Ecuador, actualmente los institutos pedagógicos superiores no están admitiendo más estudiantes, puesto que pasarán a ser sedes a distancia de la Universidad Nacional de Educación (UNAE), en caso de aprobar la acreditación de Consejo de Evaluación,

Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación de la Educación Superior (CEAACES), y su rectoría pasará Al Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, que está aplicando un programa de reordenamiento territorial y reorientación de la oferta educativa la cual incluye a futuro, únicamente la carrera de Formadores de Educación Inicial (OEI, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la cultura, 2013).

1.1.2.2. Motivación

El término motivación se deriva del verbo latino “movere”, que significa “moverse”, “poner en movimiento” o “estar listo para la acción”. Según Woolfolk (1990 p. 326) “La motivación se define como algo que energiza y dirige la conducta”. Así, en el plano pedagógico “motivación significa proporcionar motivos, es decir estimular la voluntad de aprender” Woolfolk (1990 p. 326). (Revista Ciencias.com, 2005).

La motivación designa una fuerza motriz y psicológica para inducir a los seres vivos a la acción. Motivación en educación significa entonces el conjunto de razones que explican los actos de los alumnos frente al accionar del profesor cuando perciben aquella fuerza que les impulsa a actuar en las tareas educativas. Así el manual de recursos de maestro y Serrat A (2005 p. 112) dice que:

“La motivación es una energía que orienta nuestra conducta hacia un objetivo”. Y esta energía, para conseguir el máximo de eficacia necesita una masa crítica para activarse, masa crítica que coincide con el valor que le damos al objetivo. Sin esa masa crítica solo alcanzamos el estadio de “me gustaría”. En cambio, a partir de esta masa activamos el “necesito” que provocan el mayor grado de empuje. A partir del necesito si que disponemos de la energía necesaria para motivarnos a emprender la acción (Manual de recursos del maestro, Serrat A, 2005 p. 112)

Para conseguir que los alumnos aprendan no es suficiente con explicar bien la materia y exigirles que la estudien. Se hace necesario despertar su atención crear en ellos un auténtico interés por el estudio _convencerles que se trata de un valor_ y estimular su deseo de conseguir los resultados previstos y de realizar los trabajos escolares. Porque motivar es despertar el interés y la atención de los alumnos por los valores contenidos en cada materia (Carrasco, 2012).

Para Vallejo (1880) los alumnos tienen deseos y ambiciones; el maestro debe ser táctil para culpar a aquellas conductas y no dejar en la frustración; su tacto pedagógico debe ser tal para a través de la motivación encausar el manantial

de recursos que el alumno brinda al maestro para el proceso del aprendizaje. Los maestros deben establecer una política de permanente motivación para crear hábitos de estudio que encausen a los alumnos a desarrollar conductas de permanente superación a los aprendizajes.

Según el mismo autor, todas estas afirmaciones explica la teoría de Paulov donde dice que los seres humanos podemos ser condicionados por influencias externas para una conducta constructiva, colaboradora, anárquica o antisocial. Eric Berne denominaba a estos fenómenos como guiones de la conducta. “Las influencias del medio externo, especialmente durante los primeros diez años de la vida del niño son poderosos factores condicionantes en bien o en mal quizás para toda la vida” (Vallejo, 1980, pág. 20).

1.1.2.3. Relación profesor- alumno

La relación entre el profesor y el alumno no se establece en un principio sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes, más bien, se funda en una cierta ‘imposición’. Es una relación que se establece entre personas de diferente edad y grado de madurez, lo que da al profesor la ventaja de la experiencia para enfrentar las situaciones cotidianas.

El profesor es siempre una figura de autoridad, y a priori el alumno debe acatar las tareas impuestas por el profesor para no ser acreedor a alguna sanción, bajas calificaciones o reprobatorias, etc. Como figura de autoridad el profesor en principio recibe del alumno respeto, obediencia y en ocasiones su admiración. Por otro lado el profesor tiene la facultad de castigar o favorecer actitudes que considere negativas o positivas en los alumnos, quedando esto en función de los principios éticos del profesor. Es en este contexto que difícilmente una relación amorosa entre maestro y alumno pueda darse en condiciones equitativas, aún cuando ambos sean adultos. (La A en ciencia blogspot.com)

La teoría del apego de Jonh Bolwby (Pianta, Hamre y stuhlman, 2003) citado en (García, F. Mora, I. Rubio A. Galera, I y Tortajada A p.783 y 784) se refiere que el maestro es para el niño una figura de vínculo cercano y exclusivo y la perspectiva interpersonal (Wu8bbels y Brekelmans, 2005), citado en afirma que los niños comparten su maestro con muchos otros niños y en consecuencia están expuestos y se implican en muchos procesos relacionales simultáneos es decir que la relación alumno- profesor implica un proceso de interacción dinámico en el

aula que controla el desarrollo de todos los niños(García, F. Mora, I. Rubio A. Galera, I y Tortajada A p.783 y 784)

La relación de docencia es una relación personal; consiste en un mutuo querer y procurar cada uno de los fines personales e individuales del otro; es a través de la individualización concreta que el maestro se encamina al descubrimiento bajo lo común y general, lo propio y particular y de cada educando a través del esquema de la amistad.

En cambio la relación del discípulo con el maestro (de vuelta) no realiza el esquema de amistad sino la relación es puramente profesional y externa.

La relación profesor alumno influye en el desempeño docente como consecuencia de la inducción misma que ejerce sobre el alumno a través de la creación del ambiente propicio que surge como consecuencia de dicha inducción. El alumno está siempre dispuesto a la receptividad, para transformar el sistema de inducción en conocimiento aplicable para la vida.

La relación profesor alumno es crucial, exagerando subliminal; el estudiante percibe en un maestro una figura, un ser que todo lo sabe, que todo lo cuenta, que todo lo puede; el maestro para el alumno es un sabio. Por tal motivo el profesor aprovecha su inocencia para entrar en su mente abierta y dispuesta al conocimiento y ahí trasciende lo más subliminal. El pensamiento hecho realidad.

El alumno aprende, valora todo aquello, actúa, imita, ve y disfruta lo que el profesor transmite y comunica; y luego se alegra, se recrea en su trabajo y descansa después de haberse maravillado del acto del desarrollo de su pensamiento.

El alumno aporta a la relación con su marco de referencia, su manera de ser, su intimidad sus emociones y prejuicios que influyen en sus comportamientos y respuestas; igual el profesor pero tiene que controlar sus emociones con prudencia y tolerancia y capacidad para reconocer y aceptar los dos mundos diferentes alumno, profesor. El maestro se entrega sin necesidad de recompensa el alumno con ingratitud recibe y simplemente acepta y aprovecha.

El maestro es a quien le corresponde marcar el inicio, desarrollo y continuidad de la relación con fluidez fomentando un ambiente de situaciones de crecimiento; o por defecto un ambiente lo suficientemente tenso e incómodo que toma la expresión de particularidades, de las iniciativas de la participación de los alumnos. El docente es el ejemplo de virtudes para el alumno, predicar con el ejemplo. Por otro lado la calidez del

ambiente construida por el docente no enajena la responsabilidad del control de la disciplina y su manejo adecuado, la cual debe ser rápida y oportuna.

Con un ambiente cálido y exigente a la vez se construye con reglas claras y sanciones efectivamente impuestas. Tanto profesor como alumno aportan a la relación su propio marco de referencia, sus maneras de ser, sus emociones sus prejuicios que influyen en sus comportamientos y respuestas por un lado, y por el otro sus emisiones y respuestas.

Para Morales (2013), la importancia de esta relación profesor-alumno es obvia:

- 1) La tarea del profesor es facilitar el aprendizaje de los alumnos y el aprender no es un proceso meramente cognitivo; es cognitivo y es también emocional. La ansiedad, el miedo, la incertidumbre, el sentirse incómodo o simplemente ignorado, no favorecen un aprendizaje serio, internalizado y duradero. La motivación, la autoconfianza, el sentirse capaz y valorado son la llave del éxito; todo esto se aprende en la relación que se da en el aula entre el profesor y sus alumnos.

Precisamente porque nos movemos en un ambiente en el que predomina, lógicamente, la dimensión más académica, hay que subrayar esta dimensión emocional del aprendizaje si buscamos un aprendizaje eficaz.

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

1.1.2.4 Relación familia escuela

Los dos contextos más importantes, para el desarrollo de cualquier ser humano, según Paredes, J y de la Herrán, A. son la familia y el centro educativo que, junto con los iguales, van a ser por su influencia en los primeros años de vida, determinantes en el desarrollo integral posterior. La influencia de ambos contextos será fundamental y aumentará si entre ambos se establecen relaciones cordiales, fluidas, complementarias y constructivas en pro del correcto proceso educativo del niño (p.161)

La familia es el medio donde el niño recibe la primera información del mundo exterior incluso apenas al salir del vientre de su madre cuando pasa de un ambiente a otro dando evidencia haber nacido vivo, cuando siente la presencia de un mundo exterior y ocurren sus primeros llantos. “Entendemos por agente educativo todo aquel que educa: desde el

más abstracto, la sociedad (medios, medios cultura), hasta el más concreto: familias, profesores, iguales. Por lo tanto las familias son agentes educativos de primer orden ya que son el primero y principal agente socializador y educador de los hijos (Paredes, et al p. 162).

La familia desempeña un papel formativo muy importante para el niño, con ella se forman los patrones de conducta, los hábitos y modelos conductuales es donde se aprende cualidades morales, humanas, de amor filial, las costumbres y prejuicios ancestrales (Cuadernos de Educación y Desarrollo, 2009)

Por ello antes de nacer, la madre y el padre preparan el advenimiento del niño para contribuir al desarrollo y la felicidad del pequeño. Los padres son los principales educadores de los hábitos costumbres y actitudes correctas, se desarrolla el respeto hacia los semejantes donde se crean los intereses culturales y cognoscitivos estables de los niños. Es la familia donde se forman los intereses sociales del ser humano, por consiguiente, padre y madre son los gestores de los valores humanos; y a edad temprana comienzan a formarse mediante la influencia educativa de la familia como espina dorsal del futuro social del individuo (Cuadernos de Educación y Desarrollo, 2009).

La escuela es encargada de garantizar la orientación adecuada tanto del niño como de su familia para lograr un sistema de influencia positiva, necesaria que le permitan al individuo un desarrollo psíquico y emocional estable

Un plan de acogida debería afrontar estos aspectos creando espacios de comunicación alternativos, más amigables y flexibles que los que se suelen ofrecer (horarios de consulta, reuniones iniciales). Las experiencias positivas, que mencionaron los/las entrevistados/as, parten mayoritariamente de actividades alternativas como un taller de teatro y su estreno, una escuela de padres y madres para el intercambio, un taller sobre el trato con adolescentes, encuentros informales, etc.

1.1.2.5. Organización institucional

La comunicación educativa está determinada por relaciones condicionantes del desempeño docente en la organización institucional sus directivos y demás miembros que forman parte de la institución educativa junto con sus estructuras sus relaciones jerárquicas y funcionales. Importantes en el desempeño docente resultan los aspectos sociológicos como la interacción docente-alumno a partir de determinados estilos de dirección organizacional las percepciones mutuas, las expectativas y desempeño de roles

y el estatus alcanzado en el aula intervienen en las interacciones del aprendizaje escolar (Martínez 2009)

El maestro como representante de la sociedad y la cultura realiza un acto pedagógico de imposición de dicha cultura que se considera legítima, como ya hemos manifestado antes una cultura que forman parte del contexto social y cultural. El desempeño docente articula normas pedagógicas transmitidas por los reglamentos y circulares oficiales que se aplican para la evaluación de un proceso contribuyente a la creación de un modelo de vínculos entre el profesor y sus alumnos.

La labor educativa está condicionado por la naturaleza, concebida y controlado por el docente y los programas vigentes que impone la organización institucional. En conclusión el desempeño docente y la tarea educativa está condicionada al modelo pedagógico que impone la organización institucional a través de normas y directrices que el docente tiene que direccionar hacia el alumno y claro está que debe ser el modelo que requiere el contexto social y cultural la que el alumno pertenece.

Gobierno escolar Según los lineamientos del art. 78 se determina que:

El gobierno escolar se rige por las normas establecidas en la ley Orgánica de Educación intercultural en su reglamento, el código de convivencia de la institución educativa y demás normativa específica que para el efecto expida el nivel central de la Autoridad educativa Nacional. Se debe reunir por lo menos tres veces al año, y extraordinariamente cuando lo convoque el Presidente. El Gobierno Escolar debe sesionar con la presencia de por lo menos la mitad de sus integrantes (Marco Legal Educativo, 2012 p.165 y 166)

Según el Art. 79. El Gobierno escolar en los establecimientos públicos está integrado por: El Rector o director, Un representante estudiantil, un delegado de los representantes legales de los estudiantes, y un delegado de los docentes elegido por votación de la Junta General de Directivos y Docentes (Marco legal Educativo, 2012)

Es la forma de preparación para la convivencia democrática por medio de la participación de todos los estamentos de la comunidad educativa en la organización y funcionamiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI) como se muestra en el gráfico 1

Gráfico 1 Organigrama del Gobierno escolar

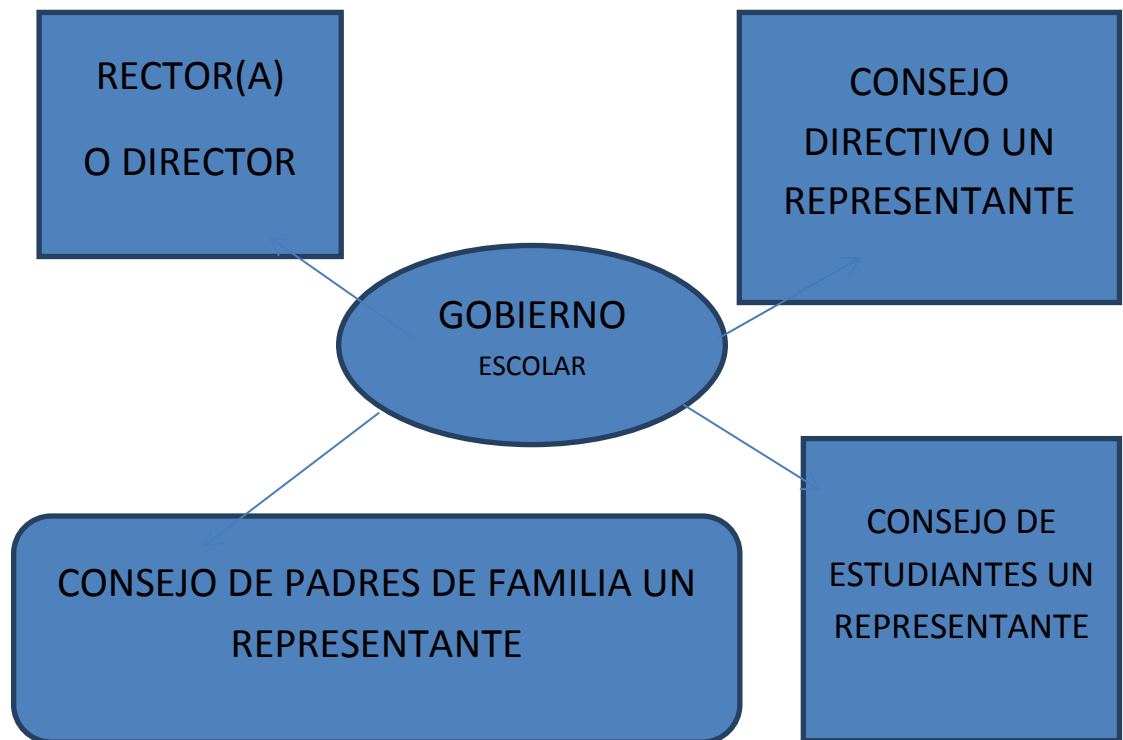


Gráfico 1 Organigrama del Gobierno escolar

Fuente: Elaborado por Virgilio León Cáceres

1.1.2.6. Políticas educativas

Las políticas educativas son las que también influyen en el desempeño docente sin embargo en los últimos años se han constituido estas como la imposición de modelos neo liberales que nada tienen que ver con las necesidades del contexto porque simplemente ha existido una falta de dedicación al sector de la educación que ha sido y ha estado abandonado y postergado a las inclemencias del tiempo, y que no ha podido ser transformado, porque en la práctica se ve se siente y se palpa casi el mismo dominio maestros que no quieren despojarse de su herencia traída de gobiernos anteriores (UNESCO, 2011).

El maestro es el que tiene que cambiar la política educativa del país con fe para un buen desempeño porque un buen docente puede hacer que la experiencia de los estudiantes sea exitosa incluso en situaciones adversas. Un buen docente conduce a sus estudiantes hacia el logro de aprendizajes fundamentales incluso con un mal currículo. O en su

defecto un maravilloso currículo, aulas bien equipadas, buenos textos pueden ser inertes con malos maestros.

Por tal motivo las políticas educativas que marquen la pauta de las normas y directrices de la educación deben tener en cuenta a los actores de la sociedad educativa en su conjunto a fin de no imponerse al servicio de un determinado fin u objetivo; entonces si el desempeño docente será fructífero. Las políticas educativas dependen de realidades muy diferentes en función de su historia previa, Las tradiciones, posibilidades económicas y prioridades en educación. Para Vaillant, D. (2013) las políticas deberían sustentarse en acuerdos sobre criterios profesionales que constituyan marcos para una buena enseñanza y que sea el requisito básico para una formación y un desempeño laboral de calidad Los países deberían contar con referenciales que establezcan en forma observable lo que los docentes deben y ser capaces de hacer en el ejercicio de su profesión (Vaillant, D. 2013 p. 53 y 54).

En este ámbito de gestión el gobierno nacional a través del Ministerio de Educación del Ecuador ha implementado políticas encaminadas al mejoramiento de la calidad de la educación:

- Consolidación de la identidad nacional reconociendo la diversidad étnica y cultural mediante la preservación, formación y difusión cultural con la participación de la sociedad; y el conocimiento, y valoración de nuestro patrimonio cultural tangible e intangible.
- Fomento del respeto de la naturaleza y su biodiversidad valorándola desde los ámbitos educativos y culturales.
- Transformación estructural, técnica, administrativa, legal y financiera del Ministerio de Educación, cultura y recreación con procesos de desconcentración y descentralización.
- Mejoramiento de recursos humanos del sector con afán de servicio garantizado, eficiencia y efectividad en su desempeño profesional.
- Consolidación de una reforma educativa integral unificando la educación hispana y bilingüe involucrando la educación inicial, básica y bachillerato de los sistemas escolarizado y no escolarizado con principios de coordinación, participación, calidad y competitividad.
- Expansión y fortalecimiento del acceso y permanencia de niños, niñas y jóvenes adultos y adultas en los programas de la primera infancia, educación básica bachillerato alfabetización a partir de un enfoque de inclusión, equidad,

interculturalidad y derechos con atención referente a los grupos vulnerables (UNESCO, 2011)

- Ecuador viene realizando esfuerzos desde el 2006 para mejorar la cobertura y la calidad de la educación, concebida como servicio público, a través del desarrollo de programas y proyectos, orientados a resolver problemas estructurales del sector en cumplimiento del plan decenal de educación 2006 -2015, así como el plan nacional del Buen Vivir 2009–20013. Para lograr todo esto el actual gobierno ecuatoriano declaró que mejorar la calidad del servicio educativo es una prioridad estratégica nacional, y entre el 2006 y 2012 casi se triplicó la inversión en el sector (Embajada del Ecuador en Washington DC, Ministerio de Educacion del Ecuador en Washington DC).

En forma más concreta el Ministerio de Educación del Ecuador, (2009) establece en el país la aplicación del plan decenal de educación que contiene ocho políticas específicas, que se detallan a continuación:

1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo
3. Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continua para adultos
5. Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema de evaluación y rendición social de cuentas del sector
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida
8. Aumento de 0,5% anual en participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB para inversión en el sector (Ministerio de Educación del Ecuador)

1.1.3. Características del desempeño docente

¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano?

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

para nuestro país. El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato; son los que establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad. (Ministerio de Educación Ecuador)

Otros autores presentan características como las siguientes:

1. Tomo en cuenta las diferencias individuales de los estudiantes.
2. Para mi curso considero los diferentes ritmos de aprendizaje de los estudiantes y doy mayor atención a quienes más lo necesitan.
3. Considero los saberes y las expectativas de los estudiantes acerca de mi materia.
4. Promuevo en los estudiantes la expresión de su conocimiento previo, de sus intereses y sentir respecto a lo que aprenden.
5. Tengo confianza en las capacidades de organización y aprendizaje de los estudiantes.
6. Promuevo que los propios estudiantes sean quienes aclaren las dudas y expliquen a sus compañeros.
7. Establezco acuerdos con el grupo sobre la manera como se llevará la materia.
8. Escucho las iniciativas que el grupo me plantea y las reflexiono con ellos.
9. Expreso a los estudiantes mi confianza en que lograrán avanzar en sus aprendizajes y lo constatamos juntos.

1.1.3.1. El desempeño docente es una acción situada

El desempeño se evidencia a través del desarrollo de competencias de cómo saber hacer las cosas y saber actuar comprendiendo lo que se hace; asumiendo de manera responsable las implicaciones y consecuencias de las acciones realizadas y transformando los contextos a favor de la convivencia humana. En el

campo educativo específicamente el desempeño docente está situado en el aula con la realización del acto pedagógico en el conjunto de acciones y actividades que el educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de niños y jóvenes a su cargo (Montenegro, 2007, p. 19).

1.1.3.2. El desempeño docente está determinado por factores

- Son factores asociados al docente al estudiante y al entorno. Entre los factores asociados al docente está su formación profesional, sus condiciones de salud y el grado de motivación y compromiso con su labor.; a mejor calidad de formación profesional, buena salud, mejor posibilidad de ejercer sus funciones. Pero la salud y bienestar general dependen de sus condiciones de vida, de la satisfacción de sus necesidades incluyendo el afecto y las buenas relaciones con los demás.
- Otras de las condiciones necesarias que es menester citar es que el docente posea un alto grado de motivación para generar un compromiso y convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. Estos cuatro factores se refuerzan de manera mutua y generan una fuerza unificadora que mantienen al docente en continuo mejoramiento y en un alto grado de satisfacción (Montenegro, 2007)

1.1.3.3 El desempeño docente se ejerce en campos de acción o dominios globales

Se refiere a la acción del docente sobre si mismo en el aula y otros ambientes de aprendizaje, la que desarrolla en el entorno institucional y la que ejerce en el entorno sociocultural.

1.1.3.4.El desempeño docente se evalúa para mejorar la calidad y cualificar la profesión docente

Dado que el trabajo docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa (Montenegro, I. 2003)

Según el investigador Ricardo Cuenca las características del desempeño docente se resumen en tres aspectos fundamentales:

1.1.3.5 Los docentes suelen ser muy benevolentes y generosos con la opinión de sus antiguos maestros incluso en aquellos puntos que no son tan buenos, y también de su propio actuar; sin embargo son mucho más exigentes y estrictos cuando se trata de

conseguir definir el profesor que contratarían para sus hijos es decir docentes sin coherencia en sus actuaciones (FORO EDUCATIVO, Cuenca, 2009).

1.1.3.6. Los docentes tienen una tensión permanente entre las características profesionales e individuales que definirían un buen desempeño; es decir como que da lo mismo que yo tenga un buen humor, que tenga capacidad de escucha, que sepa desarrollar una clase o preparar o desarrollar una sesión de aprendizaje; es decir las características individuales y profesionales van de la mano o en iguales condiciones. (FORO EDUCATIVO, Cuenca, 2009).

1.1.3.7 Hay una tensión permanente entre el valor de la vocación y el compromiso como parte del desempeño, y la práctica del profesional; es decir valores fundamentales del desempeño docente que también actúan en complemento mutuo para el aprendizaje de los alumnos (FORO EDUCATIVO, Cuenca, 2009).

Por otra parte se considera que un buen docente es aquel que: “se desempeña bien en el aula, sus alumnos aprenden, sabe la materia y sabe enseñarla, o aquel que posee una serie de rasgos y características positivas”. El Marco para la Buena Enseñanza (MBE) propuesto por el Ministerio de Educación de Chile destaca diferentes aspectos del docente y del desarrollo de su trabajo: habilidades, conductas en el aula, desarrollo de tareas y actividades desarrolladas con la profesionalización.

En Colombia se establece 14 aspectos o características del buen desempeño docente: y construcción desarrollo del Proyecto Educativo Institucional (PEI), cumplimiento de las normas y políticas educativas, conocimiento y valoración de los estudiantes, fundamentación pedagógica, planificación del trabajo, estrategias pedagógicas, estrategias para la participación, la evaluación y el mejoramiento, la innovación, el compromiso institucional, las relaciones interpersonales, la mediación de conflictos, el trabajo en equipo, y el liderazgo.

Podríamos concluir que las características del desempeño docente se evidencian en cuatro dominios del que hacer docente: preparación de la enseñanza, creación de ambientes propicios para la enseñanza, enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y las responsabilidades profesionales que constituyen el ciclo del proceso enseñanza aprendizaje (Ministerio de Educación Buenos Aires, 2010).

Por otro lado los estándares de calidad de la educación según el Ministerio de Educación del Ecuador evidencian también las características de un buen desempeño docente porque:

- Están planteados dentro del marco del buen vivir.
- Respetar diversidades culturales de los pueblos las etnias y las nacionalidades aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas.
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Los docentes son el factor más importante en la organización y entrega de los servicios educativos afirmaron los ministros de educación en el año 2002 en el (PRELAC), Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Por lo tanto, abordar el desarrollo profesional de los maestros con mirada de largo alcance representa para algunos países, algunos desafíos como los siguientes:

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

El desarrollo profesional docente se refiere a los procesos mediante los cuales los maestros y los profesores aprenden a enseñar y desarrollan y mejoran su repertorio de capacidades profesionales. El análisis de los procesos de "aprender a enseñar" ha sido una constante en la preocupación de los investigadores educativos en las últimas décadas. Cientos de estudios se han llevado a cabo para intentar desentrañar los "secretos" de ese proceso y dar respuesta a los nuevos escenarios del siglo XXI

Y en ese sentido, en palabras de Denisse Vaillant:

Creo que actualmente el concepto de "desarrollo profesional" debe entenderse como la formación continua y actualizada de maestros y profesores que son profesionales de la enseñanza. Asimismo, el concepto "desarrollo profesional" tiene una connotación de evolución y continuidad, que supera la tradicional yuxtaposición entre formación inicial y perfeccionamiento docente. La profesionalización de los docentes se construye a partir de la confluencia de tres elementos: la existencia de condiciones laborales adecuadas; una formación de calidad y una gestión y una evaluación que fortalezca la capacidad de los docentes en su práctica (REDAGE, 2011)

El desarrollo profesional se entiende como el proceso de aprendizaje de los docentes a lo largo de toda la vida profesional que integra la formación inicial el período de inserción en la profesión, la formación un servicio entendida como programas formales dirigidos, superación permanente en el nivel local entre pares en los equipos docentes, la autoformación de los profesores, todo este proceso para garantizar el desarrollo y fortalecimiento de competencias sociales éticas y étnicas en el marco de una profesión(Competencias TIC Colombia Aprende).

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2013) establece que el desarrollo profesional para la innovación educativa tiene como fin preparar a los docentes para aportar a la calidad educativa mediante la transformación del desempeño docente con el apoyo de las Tecnologías de Información y Comunicación TICs; adoptar estrategias para orientar a los estudiantes hacia el uso de estas herramientas y transformar las instituciones educativas en organizaciones de aprendizaje a partir del fortalecimiento de las gestiones institucionales: académica, directiva, administrativa y comunitaria.(Ministerio de educación nacional,2013)

Posicionamiento del desarrollo profesional como un concepto estratégico para la calidad de la educación. Como tema de política y no solo como componente en el cual los docentes son considerados “insumos” al mismo nivel que la infraestructura, los equipos o textos escolares.

- Fortalecimientos de avanzar por la educación permanente de los docentes con instituciones formadoras de profesionales en esta área. Como ministerios de educación de universidades e institutos nacionales e internacionales.
- Comprensión del desarrollo profesional como factor fundamente pero no único del desempeño colocándole en el dialogo con otros factores de desempeño como las condiciones de trabajo, carrera profesional, evaluación del desempeño, para que en forma con punta se atienda a la necesidad de un buen desempeño docente.
- Fortalecimiento del protagonismo docente en los espacios de forma de decisiones reconociendo los ocho espacios en los cuales debe actuar como agente fundamental como en la construcción colectiva del proyecto educativo escolar, en la definición del modelo de gestión en el diseño de proyectos pedagógicos en la definición de políticas y en propuestas de cambios con resultados satisfactorios.
- Revalorización intelectual a la profesión para recuperar el espacio y el prestigio público de los docentes asociados a mejores servicios con mayores compromisos.

En suma la obtención de una nueva y atractiva imagen para la profesión de la educación (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

1.1.4.2. Relación familia-escuela-comunidad

Otro de los desafíos del desempeño docente es precisamente el desenvolvimiento de la familia, la escuela y la comunidad como gestores de un aprendizaje complementario a la labor del profesor que tiene que ver con la participación en el estudio junto a los hijos de los padres, los representantes de la comunidad. El Ministerio de Educación del Perú en el tema del Marco del Buen Desempeño Docente (p. 8) afirma que:

Para el logro de los aprendizajes fundamentales se requiere que la escuela asuma la responsabilidad social de tales aprendizajes, exhiba una gestión democrática y lidere la calidad de la enseñanza. Esto le exige movilizarse para alcanzar los aprendizajes previstos promoviendo el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes y la valoración positiva de la diversidad en todas sus expresiones. Además, es indispensable que la escuela propicie una convivencia inclusiva y acogedora, que redefina sus relaciones con la comunidad sobre la base del respeto por la cultura, y el rol de los padres de familia y demás actores locales. (Ministerio de Educación del Perú 2013, p. 8).

Así mismo en el mismo tema, (p. 9) “hay un nuevo pacto escuela-comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelven oportunidades de aprendizaje en el aula y la escuela, y los maestros comunitarios (sabios y sabias) participan de los procesos de aprendizaje”. (Ministerio de Educación del Perú 2013, p. 9).

Tradicionalmente ha sido la familia la encargada de la formación de los más pequeños. Sobre la familia recaía la responsabilidad de satisfacer la mayoría de las necesidades infantiles. Otras destrezas eran adquiridas en contextos próximos como los talleres, las granjas o los gremios, pero siempre bajo una estrecha tutela de la familia (García, 2003 p. 426).

Materiales estimulantes en matemática y ciencias como les alega Skills, revised and updated y helping your child learn science - refuerzan el valor de estudio y van desarrollando habilidades para resolver problemas. La radio, la televisión y la internet son

ayudas en aprendizaje científico que aportan al aprendizaje de los alumnos. De allí es necesario el involucramiento de padres de familia y comunidad directamente en el aprendizaje escolar cada quien con su papel, el maestro en el aula, los padres de familia en casa y la comunidad a través de sus diversos departamentos como: la iglesia, los grupos de activistas, las agencias de servicios a los forenses, hospitales, clubes, zoológicos, jardines botánicos. El centro de recurso para maestros de la MASA, los laboratorios del departamento de energía las empresas públicas y privadas, etc.

Familias, líderes comunitarios y educadores pueden desarrollar estrategias efectivas y programas de enseñanza científica cuyos puntos serían:

- Promover el desarrollo de metas compartidas entre los involucrados con estimulación de comunicación permanente a cubrir sus metas de educación permanente.
- Convencer a los educadores de que todos los padres tienen el deseo y la habilidad
- Difundir información para aumentar el compromiso de los padres, la comunidad con la educación en ciencias e involucrarlos en la toma de decisiones.
- Involucrar a la comunidad y los padres de familia como aprendices y maestros (Robalino, 2002)

Finalmente en la literatura de escuelas eficaces se destaca el hecho de que las mejores escuelas siempre cuentan con padres que les apoyan y se encuentran integradas en sus barrios, lo que revalida el concepto de comunidad educativa (García, 2003).

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

1.1.4.3.1. Definición de la práctica docente.

La práctica docente es la demostración experimental de actividades para dirigir y ejecutar las tareas que se llevan a cabo en el aula; es la ejecución de las clases prácticas como actividad real en los establecimientos institucionales, como requisito legal y obligatorio previo a la obtención del título de Licenciatura en Ciencias de la Educación. Es una actividad pedagógica que se desarrolla en escenarios singulares cargados de conflictos que requieren pronunciamientos políticos y éticos. (Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias de la Educación, FACE)

Son espacios de análisis de reflexión y producción de conocimiento sobre la enseñanza, la institución y los contextos. Ambientar al alumno en su campo profesional ejercitar la planificación del plan de aula de unidad y de clase, solventar las dificultades que se presentan en el desarrollo de las actividades con los alumnos en clases, aplicar los métodos didácticos y pedagógicos adecuados en el desarrollo de la clase. La formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientados a la configuración de sujetos docentes/enseñantes (Achilli,2011)

1.2. Gestión educativa.

Gestionar significa realizar diligencias acertadas que conduzcan al logro de un deseo cualquiera (Slideshare Colombia Aprende)

La gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o para 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 eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. (Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica, 2010 p. 55)

Debemos integrar en los procesos de enseñanza, aprendizaje, cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. Es insuficiente entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales o enseñar sólo contenidos o sólo estrategias es necesario pasar de la manera de acumulación de información habilidades competencias a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad el pensamiento y los afectos de motivación de valores las conductas modo de ser y hacer libertad participación disciplina y esfuerzo son los cuatro ejes en los que se estructura la praxis educativa integra lo cognitivo lo afectivo y la acción educando en el respecto a la pluralidad de opciones abierta a todo nuevo camino y el diálogo con todos respetando permitiendo por el otro sea de acuerdo con sus propias opciones educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental

1.2.1 Definición de gestión educativa

Gestión educativa es el proceso mediante el cual el docente determina las acciones a seguir según los objetivos propuestos a través de las estrategias que permiten la orientación y el fortalecimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje (Andrade, Iriarte y Herrera, 2013).

La gestión educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en sentido general mediante la creación de una unidad de aprendizaje.

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional en el marco de las políticas y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas, locales y regionales.(EDUCANDO, octubre 16, 2009).

Es el proceso mediante el cual se dirige, conduce, orienta y administra una institución educativa. Se reconocen problemas y se plantean soluciones. El termino gestión por lo tanto implica el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto (Universidad Pedagógica Nacional, Colombia)

Desde lo pedagógico promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes con el fin de formularlos integralmente para ser miembros de una sociedad. EDUCANDO, 2009).

Según datos tomados de la revista Educación Inicial.com. La gestión educativa consiste en:

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

- El desarrollo del proceso de la gestión es responsabilidad del director pero no es el que realiza todas las tareas, debe planificar, controlar, definir los objetivos, tomar decisiones para solucionar problemas, comunicar, capacitar al personal bajo su mando y demostrar su influencia del poder (Educación Inicial.com. Copyright 2000-2010)

Al ser un proceso de determinación de acciones procesos según objetivos propuestos a través de estrategias para conseguir el fortalecimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje puede afirmarse lo que plantean Correa, Correa y Álvarez, que la gestión educativa “se convierte en una disciplina necesaria para ejercer la dirección y el liderazgo integral en las organizaciones educativas y para lograr el cumplimiento de su función esencial: la formación integral de la persona y del ciudadano de manera que logre insertarse creativa y productivamente en el mundo laboral” (Correa et al, Funlam). Funlam se refiere a la Fundación Universitaria Luis Amigó en la que los mismos autores afirman también que la gestión educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación (Correa et al, Funlam).

1.2.2. Características de la gestión educativa.

La gestión escolar no es sinónimo de administración escolar, requiere siempre de un responsable con capacidad de liderazgo vinculado a formar alumnos de esta sociedad, la gestión escolar denota acción de carácter creativo por parte del líder y tiene que ver con la identidad de gestión que la institución educativa genere posee cuatro elementos: relevancia, eficacia, equidad y eficiencia

Relevante corresponde a las necesidades del niño como personas; el medio pondrá a los niños, para transformarlos en alumnos críticos y participantes. El niño es el componente más importante de la calidad destinado a sobrevivir y afrontar la vida en cualquier punto del planeta, conociendo y valorando su contexto natural.

Eficacia es la capacidad de un sistema educativo para lograr los objetivos relevantes con la totalidad de los alumnos a través de una cobertura, de permanencia promoción y a aprendizaje real.

La equidad reconoce los diferentes tipos de alumnos e implica dar más, apoyar más a aquellos que más lo necesitan a través de apoyos diferenciales que garanticen que los objetivos de la educación se logren.

Eficiencia se refiere al óptimo empleo de los recursos para obtener mejores resultados evitando el desperdicio de los mismos enfocado en el funcionamiento eficiente..

Otras características de la gestión educativa presenta la Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica de la Secretaría de Educación Pública de México .Un modelo de gestión para la supervisión escolar(p,73-75)

- a.) Incluyente y participativa: significa la inclusión de todos los componentes del contexto o comunidad educativa para la ejecución de planes y programas de aprendizaje a través de la participación activa de todos y para todos.
- b.) Reflexiva: sugiere el espacio de reflexión en la acción de quienes desarrollan funciones de supervisión, asesoría, dirección y docencia para asegurar el alcance de los propósitos planeados. Significa poner en práctica docente como objeto de estudio para reconocer sus alcances y mejorarla de manera sistemática. La reflexión no es un proceso de evaluación personal, pero si un modo de observación erótica.
- c.) Dialogo informado: la gestión se caracteriza ejecutarse a través del dialogo informado entre todos los gestores de la educación, asesores, coordinadores, directores, docentes o integrantes del equipo de supervisión se confiere a ´´saber de qué se habla´´ y no de ´´suponer´´ para explorar ideas y establecer acuerdos generales pero jamás de imponer ideas sino establecer consensos.
- d.) Relaciones horizontales; los diálogos para establecer acuerdos deben poner relaciones horizontales de trabajo para desarrollar actividades que enriquezcan la dinámica grupal.
- e.) Trabajo colegiado y colaborativo. Implica un alto grado de compromiso y responsabilidad de los equipos de supervisión y los integrantes de la comunidad, escolar en los diferentes momentos de participación.

- f.) Liderazgo compartido. La función directiva de los supervisores requieren coordinación académica profesional y flexible con su equipo para guiar las actividades, es decir la autoridad se ejerce como una forma de gobierno desde la perspectiva de un liderazgo compartido y para lograrlo es necesario reconocer el potencial intelectual y practico de los integrantes del equipo de trabajo, para valorar y conducir las aportaciones de cada integrante a la conservación de la gestión institucional.
- g.) Fomenta la participación social. Significa formar un consejo escolar de participación social (CEPS) con las asociaciones de padres de familia, las autoridades locales, organizaciones de la sociedad civil. La supervisión orienta al colectivo escolar acerca de la integración formal, la organización de su estructura y funcionamiento de tal manera que acompañe a la escuela de diseño de estrategias para el logro de objetivos. (DGDIESEB, 2010 p. 73-75)

1.2.3 Tipos de gestión

Vamos a describir los tipos de gestión educativa según la autora Carmen Gil tomado de la revista Gestión de la Educación a Distancia de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

1.2.3.1. Gestión de proyecto. Implica planeación, ejecución y control de un proyecto incluye la organización y administración de recursos humanos, infraestructura tecnológica estimación de costos y tiempos de realización, aspectos pedagógicos y de comunicación, entre otros.

El gestor debe diseñar y desarrollar un proyecto de evaluación y auto evaluación, proveer posibles inconvenientes que podrían surgir en la implementación de las decisiones. Analizar y realizar los recursos disponibles y necesarios teniendo en cuenta su funcionalidad, promover las innovaciones y fomentar du implementación sistemática e institucionalización. No considerar lo planificado como algo inamovible sino como un guion que dirige la acción.

1.2.3.2. Gestión del aprendizaje. Implica:

1. Integración curricular.
2. Tipo de aprendizaje que requieren los alumnos dado su conocimiento y experiencia previa.

3. Tipos de ambientes de aprendizaje requeridos, ya sea en modalidad presencial o a distancia.
 4. Competencias que deben tener los docentes como asesores.
 5. Tipos de asesoría grupal, telefónica, correo electrónico para el acompañamiento didáctico.
 6. Tecnologías para la interacción entre estudiantes y asesores.
 7. Tecnologías para el trabajo colaborativo webs, wikis, y blogs.
 8. Experiencias de aprendizaje para adquisición de conocimientos, solución de problemas escenarios, proyecciones, carros, etc.
 9. Materiales didácticos que apoyan las experiencias de aprendizaje.
 10. Formas de evaluación de aprendizaje es decir que estrategias se utilizan para identificar los conocimientos adquiridos por los alumnos.
 11. La LMS (Learning Managment Sistem) permiten que la gestión del aprendizaje se planee, se organice más fácilmente con el consenso de la computadora e internet.
- **1.2.3.3 Gestión administrativa.** Implica control de gastos, costo por estudiante, número de alumnos, número de asesores.
 - Infraestructura tecnológica de la institución.
 - Materiales didácticos: preparación producción y entrega. Costo de las diferentes etapas para la creación del programa a distancia: planeación, aplicación, desarrollo y evaluación.
 - Trámites de inscripción.
 - elaboración de constancias.
 - acceso bibliográfico.
12. materiales de procedimiento.

Otros clasifican así:

- Gestión del proceso de aprendizaje.
- Gestión del proceso de la enseñanza.
- Gestión de los entornos tecnológicos de aprendizaje.
- Gestión de los recursos de apoyo al proceso de enseñanza y aprendizaje.(REVISTA: Tipos o modelos de gestión educativa, 2012)

Otros clasifican como:

Gestión académica, administrativa y tecnológica.

Gráfico 2.-Tipos de gestión según Carmen Gil en García, Hernández, Santos y Favila (2009)

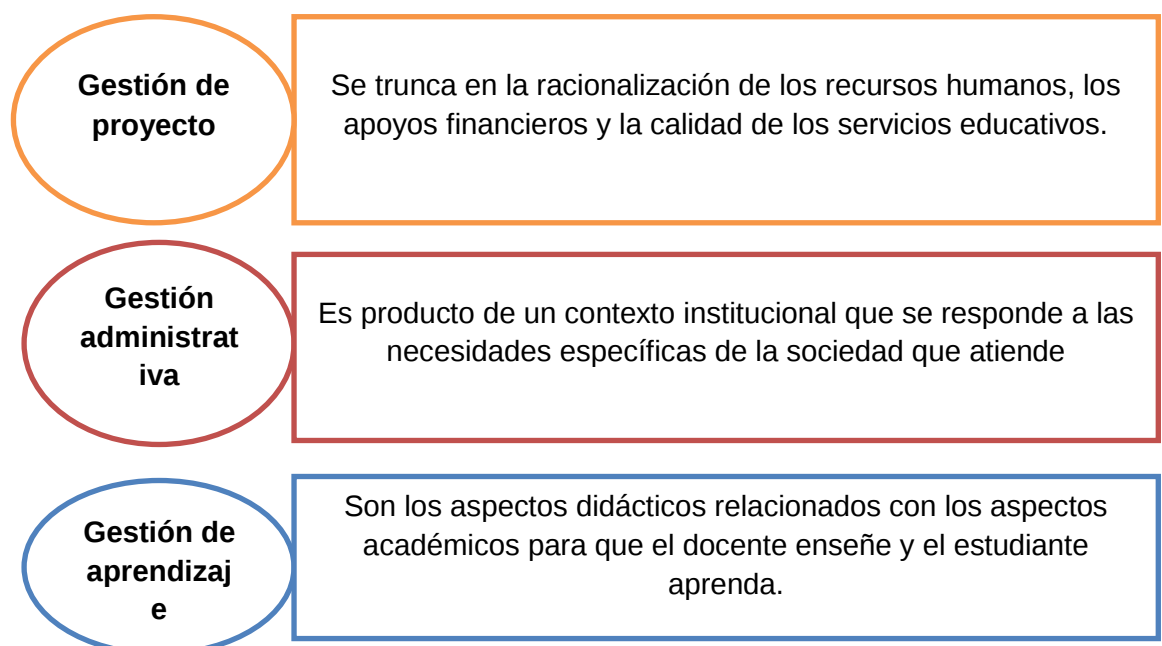


Gráfico 2. Tipos de gestión según Carmen Gil en García, Hernández, Santos y Favila, 2009)

Fuente: Gestión de la Educación a Distancia de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

La Dirección General de desarrollo de la gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de educación Básica de México (p.56-57) clasifica en tres categorías. Ver gráfico 3

Grafico 3 La gestión educativa y sus niveles de concreción:



Fuente: Dirección General de desarrollo de la gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de educación Básica de México, Modelo de gestión educativa estratégica (p.57)

Gestión educativa.....Sistema

Gestión Institucional.....Estructura

Gestión Escolar.....Comunidad Educativa

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.**1.2.4.1 Ámbito de gestión Legal.****Un nuevo marco legal para avanzar hacia la excelencia educativa.**

Dicho marco está conformado por la Constitución de la Republica, la ley Orgánica de Educación Intercultural y el Reglamento a dicha Ley y modifica completamente la estructura del sistema educativo ecuatoriano (Marco Legal Educativo 2012)

Constitución Política de la República del Ecuador**Normativa sobre Educación****Capítulo I. Principios Fundamentales**

Art. 3.- Son deberes primordiales del estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes. (...)

Capítulo II. Derechos del Buen Vivir

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz;

estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones. El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Art. 29.- El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural. Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas. (..)

Capítulo III. Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria

Art. 38.- El Estado establecerá políticas públicas y programas de atención a las personas adultas mayores, que tendrán en cuenta las diferencias específicas entre las áreas urbanas y rurales, las inquietudes de género, la etnia, la cultura y las diferencias propias de las personas, comunidades pueblos y nacionalidades,(...)

En particular el Estado tomará medidas de:

1. Atención en centros especializados que garanticen su nutrición, salud, educación y cuidado diario, en un marco de protección de derechos. Se crearán centros de acogida para albergar a quienes no puedan ser atendidos por sus familiares o quienes carezcan de un lugar donde residir de forma permanente. (...)

Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a los jóvenes y las jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación,

salud, vivienda, recreación, deporte tiempo libre, libertad de expresión y asociación; incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.(...)

Art. 44.- El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas. Las niñas, niños y adolescentes tendrán derecho a su desarrollo integral, entendido como proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de afectividad y seguridad. Este entorno permitirá la satisfacción de sus necesidades sociales, afectivo-emocionales y culturales, con el apoyo de políticas intersectoriales nacionales y locales.

Art. 45.- Las niñas, niños y adolescentes gozarán de los derechos comunes del ser humano, además de los específicos de su edad. El Estado reconocerá y garantizará la vida, incluido el cuidado y protección desde la concepción. Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la integridad física y psíquica; a su identidad, nombre y ciudadanía; a la salud integral y nutrición; a la educación y cultura, al deporte y recreación; a la seguridad social; a tener una familia y disfrutar de la convivencia familiar y comunitaria; a la participación social; al respeto de su libertad y dignidad; a ser consultados en los asuntos que les afecten; a educarse de manera prioritaria en su idioma y en los contextos culturales propios de sus pueblos y nacionalidades; y a recibir información acerca de sus progenitores o familiares ausentes, salvo que fuera perjudicial para su bienestar. El Estado garantizará su libertad de expresión y asociación, el funcionamiento libre de los consejos estudiantiles y demás formas asociativas.

Art. 46.- El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:

1. Atención a menores de seis años, que garantice su nutrición, salud, educación y cuidado diario en un marco de protección integral de sus derechos.
2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no

- atenden a su formación y a su desarrollo integral.
3. Atención preferente para la plena integración social de quienes tengan discapacidad. El Estado garantizará su incorporación en el sistema de educación regular y en la sociedad.
 4. Protección y atención contra todo tipo de violencia, maltrato, explotación sexual o de cualquier otra índole, o contra la negligencia que provoque tales situaciones.
 5. Prevención contra el uso de estupefacientes o psicotrópicos y el consumo de bebidas alcohólicas y otras sustancias nocivas para su salud y desarrollo.
 6. Atención prioritaria en caso de desastres, conflictos armados y todo tipo de emergencias.
 7. Protección frente a la influencia de programas o mensajes, difundidos a través de cualquier medio, que promuevan la violencia, o la discriminación racial o de género. Las políticas públicas de comunicación priorizarán su educación y el respeto a sus derechos de imagen, integridad y los demás específicos de su edad. Se establecerán limitaciones y sanciones para hacer efectivos estos derechos.
 8. Protección y asistencia especiales cuando la progenitora o el progenitor, o ambos, se encuentran privados de su libertad.
 9. Protección, cuidado y asistencia especial cuando sufran enfermedades crónicas o degenerativas.

Art. 343.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población que posibiliten el aprendizaje y la generación y utilización de conocimientos técnicos saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro el sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. Integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades. (Marco legal educativo, 2012)

Que el Artículo 344 de la Constitución de la República del Ecuador determinó: “El sistema de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos actores del proceso educativo, así como acciones en los niños de educación básica y bachillerato y estará articulado con el sistema de educación superior. El estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional que formule la política nacional de educación así mismo regulara y controlara las actividades relacionadas con la educación así como el funcionamiento de las entidades del sistema”.

Que el artículo 346 de la Constitución de la República del Ecuador estipula. “Existirá una institución pública con autonomía de evaluación integral interna y externa que promueva la calidad de la educación”.

Art.- 348 La educación pública será gratuita, y el Estado la financiará de manera oportuna regular y suficiente, la distribución de recursos se regirá por criterios de equidad social poblacional y territorial, entre otros.(...)

Que el artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador , estipula “El estado garantiza al personal docente en todos los niveles y modalidades ,estabilidad actualización formación continua y mejoramiento pedagógico y y académico ; una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización , desempeño y méritos académicos .La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de la evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles , Se establecerán políticas de promoción ,movilidad y alternancia docente”.

Que la sexta política del Plan Nacional de Educación 2006 – 2015 establece el “mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector”.

Que es necesario diseñar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas, que se aplicará en cada uno de los estamentos del sistema educativo ecuatoriano; La gestión de ministerio de educación y de las instituciones educativas ; el desempeño de los docentes ; el currículo nacional , y el desempeño de los estudiantes.

Que es urgente efectuar la evaluación de los componentes del sistema educativo nacional y sobre la base de los resultados obtenidos el Ministerio de Educación podrá asumir medidas y decisiones , que mejoren sus procesos , sugerencias , limitaciones ,capacite a los recursos humanos del sector , mejore la infraestructura , optimice el uso de los recursos pedagógicos y que aseguren , en definitiva la calidad de la educación; y en ejercicio de sus facultades que lo confiere el artículo 154 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador en armonía con los artículos 24 de la Ley Orgánica de Educación , 29 literal f de su reglamento general de aplicación . y 17 del estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva . Acuerda

Art. 1: Implementar el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición social de Cuentas, cuyo objetivo es monitorear la calidad del Sistema nacional de educación.

Art 2: Responsabilizar al Ministerio de Educación a través de la subsecretaría de planificación la implementación del Sistema Nacional de Evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo nacional.

Art. 3: Establecer como objetivos específicos del Sistema Nacional de evaluación y rendición social de cuenta:

Determinar la calidad de la gestión administrativa, financiera y pedagógica del Ministerio de Educación y sus instancias y las instituciones educativas del país.

Establecer la calidad del desempeño docente en los niveles y modalidades del sistema nacional de educación.

Valorar la calidad del desempeño de los estudiantes en los niveles y modalidad del sistema nacional de educación.

Determinar la calidad del currículo en todos los niveles y modalidades del sistema nacional de educación.

Art. 4: Precisa los fines del Sistema Nacional de Evaluación y rendición social de cuentas.

-Crear un sistema de evaluación y rendición social de cuentas.

-Identificar las necesidades del SNE.

-Reformular y/o establecer nuevas políticas educativas.

-Reorientar los procesos educativos.

Art. 5: La evaluación de los aprendizajes debe medir las actitudes y aptitudes de los estudiantes como respuesta al proceso educativo ; es decir , ,las demostraciones de los conocimientos , habilidades , destrezas , competencias y valores demostrados por los mismos como resultado del proceso educativo , y su aplicación diaria en la sociedad.

La evaluación del aprendizaje se efectúa a través de la medición de logros académicos y la rectificación de conocimientos la primera por intermedio de las pruebas SER ECUADOR en las cuatro áreas básicas, mentales cada año por ciclos y niveles para diagnóstico del sistema nacional de educación y censales cada 3 años por rendición de cuentas.

La certificación del conocimiento se alcanza a través de las pruebas nacionales censales para el décimo de educación básica en las cuatro áreas fundamentales para el tercer año de bachillerato en Las materias de la especialidad , lenguaje y matemática .

Art. 6: la evaluación de los docentes será de dos tipos : interna y externa , La evaluación estará integrada por proceso de autoevaluación , co-evaluación , evaluación por directivos , por padres de familia y por padres de familia.

La evaluación de los directivos también será de dos tipos :interno y externo , constituidos por procesos de autoevaluación y evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia , evaluación por el Consejo Estudiantil , en aspectos financieros , co- evaluación , pruebas de conocimientos pedagógicos , pruebas de conocimientos sobre gerencia y administración educativa y prueba de conocimiento sobre liderazgo .

Los niveles de evaluación son los mismos para docentes y directivos y se clasifican así:

- Excelente mayor o igual a 90%.
- Nivel Muy Bueno: Suma de la evaluación interna y externa entre 60% y 79%.
- Nivel Insatisfactorio: Suma de la evaluación interna y externa menor a 60%
-

Capítulo VI. Del código de convivencia

Art. 89.- Código de Convivencia. El código de convivencia es un documento público construido por los actores que forman la comunidad educativa. En este se deben detallar los principios, objetivos y políticas institucionales que regulen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa; para ello se deben definir métodos y procedimientos, dirigidos a producir, en el marco de un proceso democrático, las acciones indispensables para lograr los fines propios de cada institución (Marco Legal educativo, 2012)

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

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

1. Desarrollo de valores éticos integrales y de respeto a la identidad cultural de cada persona y colectivo como fundamentos de una convivencia sana, solidaria equitativa, justa, participativa, Incluyente e integradora para el desarrollo intercultural del tejido social;
2. Respeto a la dignidad humana, a la honra y los derechos de las personas, a las libertades ciudadanas, a la de todos los seres humanos dentro de la diversidad, al libre desarrollo 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 que hacer educativo del plantel a través de un sistema de diálogo, discusión democrática y consensos; 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 interaprendizaje.
7. Legitimación de los procedimientos regulatorios internos del plantel a través de procesos participativos, equitativos e incluyentes.
8. Precautela de 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.
9. Promoción de la resolución alternativa del plantel. (Marco Legal educativo, 2012).

El Plan Decenal de Educación como política de estado

Según el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015 “Por el mandato ciudadano expresado en la Consulta Popular, del 26 de noviembre de 2006, ese anhelo de la sociedad es ahora una realidad concreta: la ciudadanía ecuatoriana convirtió la ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006-2015) en políticas de Estado, (Ministerio de Educación del Ecuador).

1.2.4.2. Ámbito de gestión del aprendizaje

El concepto de instrucción de Brunner (1996) citado en González y Flores (1998) nos permite afirmar que el aprendizaje es un proceso en el que los alumnos se enseñan a pensar y a investigar, y aprenden por medio de la colaboración con los demás participantes (González y Flores, 1998, p. 47)

Las secuencias del proceso didáctico presentan aspectos relevantes como: comunicación, motivación, focalización, respeto, atención a las diferencias individuales y la guía y retroalimentación. Así mismo se presenta organizado en tres momentos fundamentales: momento de apertura momento de desarrollo y momento de culminación

Por otro lado y refiriéndonos a este mismo tema (Azucena Rodríguez y José M. Rosada citado en González y Flores (1998) presenta varios ejemplos de secuencia de una clase de tipo constructivista: Activación de los conocimientos previos, presentación de saberes de orden superior (científicos), utilización de estrategias como indagación e hipótesis, y finalmente la recopilación de lo aprendido (González y Flores, 1998, p. 48)

Por otro lado el proceso didáctico es una actividad conjunta e interrelacionada de profesor estudiantes para la consolidación del conocimiento y desarrollo de competencias Danilov (1968) citado en Andrade, L. Acciones exitosas que se desarrollan en la práctica del aula para una labor efectiva y eficiente.

Las fases del proceso didáctico comprende: motivación, presentación, desarrollo, fijación, integración, evaluación y rectificación

En la fase de motivación se activa, mantiene la atención de los estudiantes a través de estrategias didáctico-pedagógicas que permitan incentivar y despertar el interés por la clase. En la fase de presentación se pone en contacto a los estudiantes con el objeto o contenido del aprendizaje; presentar es informar de forma ordenada y general lo que será discutido y se hace en forma global.

En la fase del desarrollo se orienta la actividad conceptual, procedimental y actitudinal de los estudiantes con la intención de que se logre el aprendizaje. Es una fase de interacción, es la facilitación ordenada de lo presentado. La fijación es la adquisición significativa y permanente que el estudiante debe tener de los contenidos o temas desarrollados. Es el aprendizaje permanente. La integración es la que permite que el estudiante adquiera una visión global del objeto del aprendizaje además se relaciona o asocia el nuevo aprendizaje con otros anteriores. (Andrade, L. UTPL, 2013 p. 8)

Desde una visión constructivista la evaluación no está aislada del proceso de enseñanza, por el contrario está íntimamente relacionada, su propósito es medir si los aprendizajes logrados por los alumnos se acercan a los objetivos previstos. (Cueva, D. Ordóñez, M y Palacios, C. 2011, p. 8)

La evaluación adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente (Vásquez, 2010)

Finalmente sigue la rectificación que permite visualizar el aseguramiento de los logros previstos, es decir si la fase anterior permit verificar si los objetivos en general fueron alcanzados o no , rectificación medinte el uso de variadas estrategias es la encargada de asegurar que los objetivos sean logrados en altos porcentajes (Andrade, L. UTPL, 2013 p. 10)

Dennis Mucho (2009) explica que la Sesión del aprendizaje **“es un conjunto de situaciones de aprendizaje que cada docente diseña organiza y ejecuta con secuencia lógica para desarrollar las capacidades específicas y actitudes propuestas en la unidad didáctica respectiva”**. Así mismo en lo que se refiere a la presentación de situaciones reales, anecdóticas o contradictorias mara motivar el abordaje del tema el docente deberá crear una situación problematizadora que genere una situación de desequilibrio de conocimiento del alumno. Los docentes, según explica Yampufé (2009) **“no debemos dar respuestas sino sugerir caminos, enfrentar al estudiante con preguntas o situaciones problematizadoras generándole un conflicto cognitivo”** (Desarrollo Magisterial Ministerio de Educación del Perú, 2009)

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación

Los estándares de gestión de la planificación para el desempeño son el plan detallado de acciones que el docente elabora para que se realice el proceso del aprendizaje. La planificación es una práctica habitual del profesor en los niveles de concreción de construcción de los procesos del aprendizaje. La planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos.

El aprendizaje en el aula puede generarse a través de las clases preparadas por el docente o de proyectos planificados y gestionados por el docente y los estudiantes. Simón Illescas y Alfonso Pesantez plantean que el proyecto de aula es una práctica Didáctica grupal que impulsa el aprendizaje significativo de los estudiantes. Mediante un

proceso participativo que parte de las inquietudes e intereses de los alumnos, se definen objetivos, métodos de trabajo, actividades y recursos para desarrollar la experiencia. El aula se convierte en un auténtico taller de trabajo cooperativo y de aprendizaje (Ministerio de Educación Ecuador, 2012)

La planificación permite reflexionar identificar las necesidades de los aprendizajes que requieren los alumnos, organizar las estrategias metodológicas, proyectos y procesos para que el aprendizaje sea adquirido por todos; preparar el ambiente del aprendizaje es fundamental para que la tarea del desarrollo del proceso del aprendizaje surja espontáneamente de las situaciones de la interacción de los alumnos. Los docentes no planifican fallar pero fallan por no planificar. La planificación evita la improvisación unifica criterios garantiza el uso eficiente del tiempo, coordina la participación de todos los actores y combina diferentes estrategias didácticas (Ministerio de educación Ecuador, (Coordinación de Educación Zonal 6, Enero 2013)

La planificación comprende tres niveles describe la Guía para la Planificación Micro curricular (Enero, 2013)

El primer nivel: comprende el macro curricular cuyos instrumentos curriculares contiene las políticas educativas nacionales y las reformas curriculares cuya responsabilidad está a cargo del Ministerio de Educación y el Consejo Nacional de Educación. Primer Nivel, es el que proviene del Ministerio de Educación, contiene los contenidos mínimos obligatorios para todo el país, tiene como fuente la realidad nacional, con sus características sociales, culturales y económicas del país y sus relaciones con el planeta, la normatividad educativa nacional con su fines principios y objetivos; y, se hace tangible en el documento de la Reforma Curricular Ecuatoriana, hoy conocido como “Currículo de la Educación Básica”. (Betancourt, D. 2008)

El segundo nivel o meso curricular contempla el Proyecto Educativo institucional cuya planificación recae en la institución educativa.

La política nacional se adecua a las condiciones de cada institución mediante el PEI, y la planificación micro curricular que comprende el.

Tercer nivel .los referentes curriculares nacionales que se han adecuado a las condiciones institucionales en el PEI deben aterrizar en el aula de clase mediante los tres subniveles de concreción.

.Primer subnivel. Programación Curricular Anual (PCA).

.Segundo subnivel. Planificación por Bloques Curriculares (PBC) para escuelas unidocente y pluri-docentes llamados también Planificación Anual de Asignaturas (PAA)

Tercer Subnivel. Planificación de las tareas del aprendizaje (PTA). (Ministerio de educación Ecuador, Coordinación de Educación Zonal 6, Enero 2013)

El Proyecto educativo Institucional

Según el Art. 88 de la LOEI citado en la Guía Metodológica para la construcción participativa del PEI, el Proyecto Educativo Institucional es un proceso de reflexión y acción estratégica de la comunidad educativa, un instrumento de gestión centrado en el estudiante, una memoria que explica y orienta las decisiones, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes, un documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar (Guía Metodológica para la construcción del PEI), un conjunto articulado de reflexiones decisiones y estrategias que ayuden a la comunidad educativa a imaginar y diseñar el futuro deseado, considerando la definición de estrategias flexibles y la búsqueda de consensos para lograr un mismo objetivo con proyección de cinco años aproximadamente (Guía metodológica para la construcción del PEI, 2012)

Para la construcción del PEI se consideran tres condiciones según la Guía: conformar un equipo que sea gestor y animador, establecer acuerdos con la comunidad educativa y organizar en conjunto el plan de trabajo (G M CPEI, 2012 p. 13)

El plan de mejora es un instrumento para identificar y organizar las respuestas de cambio ante las debilidades encontradas en la autoevaluación institucional, es fundamental enfocarse en los aprendizajes de los estudiantes y apoyarse en las fortalezas de la institución (Guía metodológica para la construcción del PEI, 2012 p. 32)

Al identificar y priorizar los problemas es necesario escoger aquellos que se puedan solucionar (poca preparación académica de los docentes, problemas de comprensión de textos escritos en el estudiantado, bajo rendimiento académico, subutilización de tecnología, abuso escolar entre otros), (GMC PEI, 2012 p. 32).

Los Planes Operativos Anuales no deben incluirse en el PEI pero son complementarios y deben ser elaborados por las autoridades de la institución educativa y aprobados por el Consejo Ejecutivo porque ayudan a operativizar el plan de mejora y organizar todas las acciones en función de los presupuestos y las disposiciones de nivel circuital, distrital, zonal y nacional.

La Guía para la programación Micro curricular dice: el gráfico respectivo demuestra la interrelación del propósito, contenido, secuenciación, método, recursos y la evaluación; y en lo que se refiere a la planificación en el estándar general B1.5 El docente planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje (p. 2 y15)

“El docente planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/ curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje”(p 15).

La incorporación de la Planificación por bloques curriculares de cada una de las asignaturas en seis bloques curriculares 3 para el primer quimestre y los restantes en el segundo quimestre según el Oficio Circular 067-VGE-2012, expresa el Boletín Pedagógico No. 1 de la Guía de Planificación Micro curricular (p. 18)

Todo profesor al momento de planificar debería utilizar los elementos de la estructura curricular y secuenciar cada una de las actividades de aprendizaje como lo indica el estándar general B1 en La Guía para la programación Micro curricular “El docente planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/ curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje”(p 15).

Los ejes transversales constituyen grandes temáticas que deben ser atendidos en toda la proyección curricular con actividades concretas integradas al desarrollo de las destrezas y conocimientos en cada área de estudio: La formación ciudadana y para la democracia, la protección del medio ambiente, el correcto desarrollo de la salud y la recreación de los estudiantes y la educación sexual en la niñez y la adolescencia (AFCEGB, 2010 p. 22).

Según Ana Villalba expresa que los ejes transversales “Promueven el concepto del Buen Vivir como el esfuerzo personal y comunitario que busca una convivencia armónica con la naturaleza y con los semejantes (p, 5).

La planificación de clase y sus elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación. La atención a estas temáticas será ejecutada y planificada por los profesores y profesoras al desarrollar el sistema de clases

y las diversas tareas de aprendizaje, con el apoyo de actividades extraescolares de proyección institucional. (Actualización y fortalecimiento curricular para la educación general básica 2010).

Finalmente López, (2007) al referirse al plan de clase y los recursos didácticos dice “que es necesario seleccionarlos para conocer sus posibilidades de función de desempeño en la estrategia didáctica” (p. 16)

1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y comunicación

Un profesor o una profesora es, o debería ser líder dentro de su clase o grupo de alumnos, independientemente de la edad, secundaria, universitaria o adultos, el proceso de formación y las interrelaciones que se generan dentro un aula necesitan de alguien que lidere este proceso y estas relaciones. Líder es papel que una persona tiene dentro de un sistema. En este sentido el papel formal del profesorado es el de líder de un grupo de alumnos y alumnas dentro del sistema educativo (Manual de recursos del maestro, océano, 2005).

Este manual de recursos del maestro afirma que: el liderazgo del profesorado podría definirse como la capacidad para influir en el alumnado a fin de conseguir un objetivo formativo.

Liderazgo: capacidad para motivar e involucrar a los miembros de la comunidad educativa con la construcción de una identidad común y el desarrollo de la visión institucional. Esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente:

- transmite con sus acciones a la comunidad educativa la visión, la misión, los objetivos y los valores institucionales;
- influye positivamente en el comportamiento de los demás y logra que se comprometan con el logro de metas comunes;
- plantea orientaciones convincentes, expresa expectativas positivas de los demás y demuestra interés por el desarrollo de las personas; promueve cambios y transformaciones que aumenten la capacidad institucional e impulsen el mejoramiento (Ministerio de Educación Nacional Colombia, 2002).

El liderazgo Educativo es la capacidad de articular conceptualizar crear y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de todos y para todos

El liderazgo del directivo funciona como un representante institucional con jerarquía específica y su realización se basa en el desarrollo social de su comunidad donde busca el desarrollo de ideales.

La responsabilidad: el cumplimiento de la misión, valores institucionales filosofía educativa a través de programas de planeación estratégica y visión futura.

Ser asequible a la comunidad y a estar diariamente a la escuela

Liderazgo situacional: ejerce acorde a las situaciones específicas que se presenten en la comunidad escolar.

Utiliza mayormente la toma de decisiones y para llevarle a cabo debe considerar un diagnóstico definición de objetivos y generación de alternativas.

Busca despertar el interés por conducir el proceso del aprendizaje de los alumnos hacia el logro académico para una comunidad educativa más participativa con desarrollo integral tomando en cuenta las perspectivas de la educación para la vida.

El profesor líder piensa en grande, ser visionario para el futuro al planear propuestas educativas, preparar a sus alumnos para que sean autosuficientes, persuadir y motivar a padres de familia y comunidad educativa para aprender a aprender; es creativo y se incluye en la sociedad

Enfoque: En la tarea y las personas estimula la cooperación solidaridad y creatividad emplea como recursos didácticos los medios masivos de comunicación, busca ir más allá de los procesos de enseñanza aprendizaje entra en la dinámica familiar. En un líder con autoridad crea innova u origina desde sí mismo la obra educativa que trasciende a otro. Su autoridad proviene del reconocimiento de los estudiantes que reconocen en el transformador de intelectos, hombres buenos para la vida y la sociedad. Una autoridad lograda.

El liderazgo del profesorado se mueve en una interrelación entre cuatro elementos el profesor o la profesora, el alumnado, los objetivos formativos, y el sistema educativo o centro de formación. Un liderazgo efectivo dependerá de la coherencia y del equilibrio que se dé entre los elementos (Manual de Recursos del Maestro, Océano).

En lo que se refiere a la comunicación podemos distinguir dos grandes tipos de comunicación en el aula:

Funcional, que incluye la transmisión de contenidos, ya sea de forma expositiva o argumentativa y las instrucciones. El docente produce la mayoría de los mensajes de este conjunto pero también los alumnos pueden asumir tareas que incluyan la exposición de datos o la argumentación de ideas. Y relacional, que incluye todos los intervalos comunicativos que regulan la relación entre los participantes. Destacamos entre estos los saludos, las despedidas, las fórmulas de cortesía o las disculpas por un posible error o malentendido. Los mensajes que se centran en la relación son determinantes en la creación de un clima de cordialidad y cooperación que facilita el trabajo conjunto (Manual de Recursos del Maestro, Océano)

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

La palabra estrategia viene del vocablo griego *estrategos* que inicialmente significaba nombramiento (del general en jefe de un ejército) y más tarde pasó a significar “el arte del general”, esto es, las habilidades psicológicas y el carácter con los que asumía el papel asignado. Estrategia es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y a la vez establece la secuencia coherente de las acciones a realizar. (Mintzberg y Brian, 1991).

Una estrategia adecuadamente formulada ayuda a poner orden y asignar, con base tanto a sus atributos como en sus deficiencias internas, los recursos de una organización, con el fin de lograr una situación viable y original, así como de anticipar los posibles cambios en el entorno y las acciones imprevistas de los oponentes inteligentes

Para la Doctora Jeannette Ortiz las estrategias

Son procedimientos y recursos que el maestro debe utilizar para una enseñanza de calidad las mismas que incluyen técnicas operaciones y medios que se planifican de acuerdo a las necesidades de la sociedad a la cual van dirigidas, a los objetivos que se persiguen y a la naturaleza de las áreas y cursos” (pag7). Las estrategias persiguen un propósito determinado, por lo que es la habilidad para dirigir y orientar el aprendizaje de los alumnos

Según la misma autora “las estrategias son una especie de reglas que permiten tomar las decisiones adecuadas en determinado momento de la enseñanza –aprendizaje” son conscientes e intencionales y están dirigidas a objetivos de aprendizajes significativos. Las estrategias pueden ser de enseñanza dirigidas al maestro y adoptadas a sus características, a los recursos y contenidos como objetos de estudio; el docente determina los medios y metodologías para promover el aprendizaje significativo y pueden ser de aprendizaje dirigidas a los alumnos.

Las estrategias son el conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se lleven a cabo para lograr un determinado fin (Hernández, 2013).

El agente educativo tiene el reto de acompañar, guiar y orientar a los niños y niñas, estudiantes y estudiantes adolescentes y personas adultas promoviendo a través de sus acciones un cambio cultural que abandone modelos tradicionales donde el aprendizaje se entendía como una acumulación de conocimientos y la enseñanza como la instrucción para memorizar o repetir cosas que se le debían dar al alumno.

Se entiende por estrategias educativas las formas de trabajo que tienen la intencionalidad de movilizar recursos de los niños (emocionales, sociales y afectivos para promover el desarrollo de sus competencias.

Algunas estrategias

La Fundación Tecnológica Rural COREDI (Corporación Educativa para el Desarrollo Integral, 2011) ha publicado cuatro estrategias fundamentales en la formación de competencias para el alumno:

3.1.1.1. Haciendo y haciéndose preguntas.

Las preguntas del agente educativo cumple un doble propósito:

Cumplen el rol de observador para percibir comportamientos, actividades, hechos o situaciones de la vida de los estudiantes en diferentes contextos sin entrar a valorarlos.

Le ayudan a caracterizar aquello que los alumnos son capaces de hacer para generar mejores ambientes de aprendizaje y socialización propiciando condiciones que los impulsen a niveles más avanzados de sus competencia

Se hace necesario que el docente dialogue con los estudiantes de manera informal que hablen sobre sus vidas sus gustos sus tristezas y alegrías en fin sobre su cotidianidad. Son estos espacios en los que, a través de las preguntas, el agente educativo hace posible la movilización de recursos en los estudiantes permitiéndoles indagar, argumentar, relacionar, problematizar, categorizar, ponerse en lugar de otros expresar sentimientos y tomar decisiones.

La interacción en el aula no es solamente del profesor; hace y responde preguntas de los alumnos para apreciar las riquezas de sus pensamientos, sentimientos, expectativas y creencias que se convierten en una fuente para que el docente pueda evidenciar en ellos el avance de sus competencias y después establecer acciones pedagógicas que impulsen su desarrollo.(COREDI, 2011)

Partiendo de la cotidianidad.

En la cotidianidad se hace posible el aprendizaje partiendo de lo real de lo familiar; del reconocimiento de entornos diferentes parte la posesión del escenario educativo por excelencia porque allí transcurre la vida misma del alumno y su interacción con otros rodeada de diferentes actores situaciones y vivencias. Esta cotidianidad brinda al profesor un modelo de situaciones problema para que el alumno pueda inducir de acuerdo a su experiencia la resolución de situaciones más compleja. Significa que el docente privilegiando los agentes cotidianos induce a que los alumnos desplieguen sus capacidades y talentos hacia la resolución de problemas. (COREDI, 2011)

Animando la actuación de los alumnos.

Se fundamentó en un activismo de los alumnos planteando objetivos preestablecidos, que los alumnos deben cumplir, que en muchas ocasiones no parten ni responde a sus necesidades características e intereses y para impedir que esto ocurra .el docente puede concluir acciones a dos formas.

La primera el docente establece condiciones para que los alumnos propongan y desarrollen una actividad aunque esta puede carecer de sentido pero tiene la oportunidad de conocer los intereses de los alumnos, inquietudes y saberes previos , y animarlos para que estos alcancen su propósito planteado y enriquecer su actividad planteando más desafíos .

En la segunda actividad el docente plantea una actividad para que los alumnos desarrollen a su manera observando su desarrollo y saberes e induciendo a nuevas situaciones partiendo de los recursos que surgen de las actuaciones de los alumnos .Es

de esa manera como ellos adquieren más recursos, mayores alcances y desempeños desarrollando sus competencias.(COREDI, 2011)

Proponiendo situaciones otras veces acompañando.

El docente promueve situaciones que permitan al estudiante observar, oír, expresar, sentir, tocar, reflexionar, preguntar y experimentar de manera que se active al máximo su voluntad , imaginación e interés por entender el mundo que les rodea ; un ejemplo de esta actividad es la resolución de problemas , esta se caracteriza por estar basado en la comprensión y no en un saber o habilidad; esto es que la resolución no implica poseer conocimientos de gran complejidad rechazando las soluciones predeterminadas y únicas valoran el proceso para alcanzar una meta y no el resultado final ; estimulando el interés de los demás para que se apropien y comprendan lo que la situación les exige.

En las situaciones problemas se dan dos cosas primero problemas que los alumnos se plantean libre y espontáneamente y segundo los problemas propuestos por el docente. Tanto en el uno como en el otro el docente reconoce que los alumnos tiene sus propias ideas que puedan aprender por sí mismo y que saben hacer uso de sus propios recursos; por eso el agente educativo es acompañante y a su vez proponente que no solo indaga por el proceso de resolución sino que anima la creatividad.

Al acompañar y proponer situaciones problemas observara sus progresos al comunicarse e interactuar con sus padres y con los adultos y a integrar todos sus lenguajes comunicativos de manera que el resultado final sea la construcción de sus propias capacidades de pensar y elegir el desarrollo de sus competencias.(COREDI,2011)

1.3.2. Tipos de estrategias

Existen varios tipos de estrategias: didácticas, metodológicas, de aprendizaje planificación y, de gestión

La palabra estrategia aplicada al ámbito didáctico, se refiere a aquella secuencia ordenada y sistematizada de actividades y recursos que los profesores utilizamos en nuestra práctica educativa; determina un modo de actuar propio y tiene como principal objetivo facilitar el aprendizaje de nuestros alumnos (Róser T. 1995)

Las estrategias didácticas son aquellas que tienen que ver con la planeación del proceso de enseñanza aprendizaje e implica una serie de decisiones que el docente tiene que tomar con respecto a los propósitos que tiene en el currículo para abordar el contenido con las mejores ideas y actividades. Son procedimientos, técnicas, métodos y

actividades en las cuales confluyen los docentes y los alumnos a organizar las acciones de manera consciente, para construir y lograr metas previstas e imprevistas en el proceso de enseñanza aprendizaje adaptándose a las necesidades de los participantes de manera significativa. Para Mayer (1984), Shuell (1988), West, Farmer y Wolff(1991) citados en Cabanilla, W. (p.9) las estrategias de enseñanza son los procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza para promover aprendizajes significativos (Cabanilla, W. p. 9)

Para la Doctora Ortiz, (p.30) las estrategias didácticas son el sistema de acciones y operaciones tanto físicas como mentales que facilitan la confrontación (interactividad del sujeto que aprende con el objeto de conocimiento y la relación de ayuda y cooperación con otros colegas durante el proceso de aprendizaje (interacción) para realizar una tarea con la calidad requerida (Ortiz, p. 30)

Las estrategias metodológicas son las técnicas que se ponen en marcha para alcanzar en forma adecuada los objetivos y contenidos previstos. Son procedimientos didácticos que se ponen en marcha que buscan obtener a través de una serie de tareas o comportamientos uno o varios resultados de aprendizaje; como ejemplos de técnicas o métodos que voy a utilizar están los métodos de casos, de proyectos, debates, y el método de aprendizaje colaborativo. Bajo esta perspectiva para Torres, E. (2011) Las estrategias metodológicas son secuencias integradas de procedimientos que se eligen con un determinado propósito (Torres, E. 2011 p.32) .

Las estrategias de aprendizaje según Weinstein y Mayer (1986), citadas en González y Flores (1999), 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. Estos autores consideran a las estrategias como técnicas que pueden 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 que el aprendiz selecciona o integra nuevo conocimiento (González y Flores, 1999).

Las estrategias de gestión en el aula son secuencias integradas de procedimientos que se eligen con un determinado propósito. Gestión, aplicación o experimentación activa a la que es llegar a la etapa de crear un nuevo conocimiento de encontrar la satisfacción de haber aprendido (Torres, E. 2011).

1.3.2.1. En la gestión legal

Las estrategias de gestión legal están determinadas por 20 Rupturas más importantes para la transformación educativa.

Para esto se cuenta con un marco legal conformado por la constitución de la REPUBLICA aprobada en el 2008, La Ley Orgánica de Educación Intercultural, que entro en vigencia el 31 de marzo del 2011 y el reglamento de dicha ley, vigente desde el 26 de julio del 2012.

Las veinte rupturas se desprenden de la Constitución de la Republica, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su Reglamento.

Están clasificados en cuatro grandes grupos:

- a. aquellas que conceptualizan la educación de las personas como un derecho.
- b. las que apuntan a un profundo cambio de estructura del Sistema Nacional de Educación.
- c. los que buscan superar los viejos paradigmas de calidad y equidad educativa para asegurar mejores aprendizajes.
- d. Aquellas que contribuyen a revalorizar la profesión docente.

Estas Rupturas son las siguientes

- 1.-Se concibe la educación como un servicio público en el marco del Buen Vivir.
- 2.-Se prohíbe la paralización de las actividades del servicio educativo.
- 3.-se garantiza la gratuidad, universalidad y laicidad de la educación pública
- 4.-Se vela por los derechos de los estudiantes en establecimiento particulares y fisco – misionales.
- 5.-Se promueve una participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos.
- 6.-Se garantiza los recursos económicos destinados al sector educativo.
- 7.-Se asegura la escolarización de los estudiantes en situaciones.
de vulnerabilidad
- 8.-Se establece la rectoría del Estado sobre el sistema educativo nacional.

- 9.-Se organiza un nuevo modelo de gestión educativo para acercar la atención de los ciudadanos y lograr servicios educativos y pertinentes en cada circuito educativo
- 10.-Se estimula la participación ciudadana en los procesos de toma de decisiones la gestión educativa así como en las de seguimiento y rendición de cuentas.
- 11.-Se fortalece la Educación Intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.
- 12.-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.
- 13.-se busca superar el racismo la discriminación y la exclusión mediante la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo.
- 14.-Se introducen importantes cambios en algunas prácticas escolares tradicionales.
- 15.-Se permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el bachillerato general unificado
- 16.-Se fortalece el sistema nacional de evaluación con la creación del instituto nacional de evaluación educativa
- 17.- replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación
- 18.- Se apunta a la evaluación en los docentes con escalafón auténticamente meritocrático que asegura una remuneración justa y digna.
- 19.-Se garantiza la selección de los mejores docentes con concursos de méritos y oposición rigurosas y transparentes.
- 20.-Se crea La Universidad Nacional de Educación para contribuir a la formación educativa de docentes y otros profesionales de la educación. (Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, 2011).

1.3.2.2. En la gestión de planificación institucional y curricular.

La planificación estratégica una propuesta metodológica para gestionar el cambio en políticas de innovación educativa. La gestión de planificación asegura huir de la improvisación y generar un cambio en la búsqueda del camino hacia las nuevas

tecnologías para llegar a la sociedad del conocimiento. Si planeamos un sinnúmero de actividades; si nuestra planeación provee un cambio en la gestión del conocimiento y mejora del desempeño profesional en la gestión docente; y, no lo llevamos a la práctica seguiríamos perdiendo el tiempo en la improvisación.

En una estrategia de planificación deben ir necesariamente definidos los objetivos y una implicación de todos ante una actitud resolutiva en el proyecto de cambio. Esta metodología sería del dicho al hecho, no solamente a predicar sino a practicar lo que se predica. “La planificación tiene como piedra angular el enfoque proactivo bajo un modelo de cambio continuo”.(Revista iberoamericana, 2008).

Mintzberg y Brian (1992). A cerca de las estrategias de planificación dicen: “establece la orientación general de una empresa y su viabilidad máxima a la luz tanto de los cambios predecibles como los impredecibles en su momento puedan ocurrir en los ámbitos que son de su interés o competencia. Estas decisiones son las que auténticamente moldean las verdaderas metas de la empresa y la que contribuyen a eliminar los amplios límites dentro de los cuales habrá de operar”.

Las estrategias de planificación curricular e institucional, teniendo en cuenta el cambio que viven en la actualidad, establecen principios de planificación como transparencia, equidad, innovación, autoevaluación, mejora continua eficacia y calidad del Proyecto Institucional y Curricular. O en sus principios de actuación por su propia naturaleza de vocación académica y científica.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Las estrategias son una serie de operaciones cognoscitivas y afectivas que el estudiante lleva a cabo para aprender, con las cuales se puede planificar y organizar sus actividades de aprendizaje (Doctora Jeannette Ortiz, p. 8).

Con respecto a las estrategias de aprendizaje existen diversos criterios que se concuerdan en las diferentes afirmaciones:

- Son procedimientos o secuencias de acciones.
- Son actividades conscientes y voluntarias.
- Se incluyen varias técnicas, operaciones o actividades específicas.
- Persiguen un propósito determinado: el aprendizaje y la solución de problemas.
- Son más que los hábitos de estudio porque se realizan flexiblemente.
- Son instrumentos con cuya ayuda se potencian las actividades del aprendizaje(Kozulim,2000) citado en Ortíz, (p. 8)

Así pues debemos idear que el aprendizaje es un conjunto de experiencias concretas de carácter reflexivo que tiene un individuo sobre un determinado tema y que se viabiliza a través de la relación entre los saberes previos y los saberes nuevos .

Las estrategias de aprendizaje son procesos conscientes e intencionales en los cuales el alumno elige y recupera de una manera coordinada los conocimientos que necesita para complementar una determinada demanda u objetivo, dependiendo de las características de la situación educativa en la que se produce la acción.

Dennis Mucho (2009) explica que la Sesión del aprendizaje “es un conjunto de situaciones de aprendizaje que cada docente diseña organiza y ejecuta con secuencia lógica para desarrollar las capacidades específicas y actitudes propuestas en la unidad didáctica respectiva”.

Desarrollo Magisterial en su publicación de abril del 2009 en la presentación de you tube explica “Que el aprendizaje significativo radica en partir de la realidad, construir nuevos saberes y retornar a la realidad para aplicarlos” (Carlosyampufe. blogspot.com, 2009)

Los docentes, según explica Yampufé (2009) “no debemos dar respuestas sino sugerir caminos, enfrentar al estudiante con preguntas o situaciones problematizadoras generándole un conflicto cognitivo” (Desarrollo Magisterial

La Doctora Vásquez cuando se refiere a la evaluación alternativa manifiesta la necesidad de: “desarrollar estrategias de evaluación que respondan en concreto a una integración e interpretación del conocimiento y a una transferencia de dicho conocimiento a otros contextos”(Vásquez,2010).

“la evaluación permite observar, recoger y analizar información a cerca del proceso de aprendizaje del estudiante para mejorarlo” (DESARROLLO MAGISTERIAL Carlosyampufe blogspot.com, 2009).

Para Eisner (1993) citado por Vásquez (2010) “La evaluación debe mostrar como los estudiantes resuelven problemas, y no solamente atender al producto final de una tarea, ya que el razonamiento determina la habilidad para transferir el aprendizaje”(p,154)

“La evaluación debe permitir la adaptación de los programas educativos a las características individuales del alumno detectando sus puntos débiles para poder corregirlo y tener un conocimiento cabal de cada uno” (Vásquez, 2010).

Para Aura Vásquez “cada teoría depende de una concepción específica sobre el ser humano del momento histórico en el que está inserta, de los avances en otros campos del conocimiento, etc. Esto hace posible que cada enfoque nazca en un contexto que lo explica y le da sentido” (p. 26 y 27). Así mismo en lo que se refiere a las estrategias metodológicas el contexto y la institución provee toda su amplia gama de recursos didácticos para acondicionarlos a ellas.

Para Borja Gonzalo “las estrategias didácticas son la organización racional y práctica de los recursos y procedimientos del maestro con el propósito de dirigir el aprendizaje de los estudiantes hacia los resultados previstos y deseados” (Referencias educativas, 2009)

Para Cargua Nancy la didáctica es la disciplina educativa que organiza las prácticas de la enseñanza para que el estudiante aprenda, de la mejor manera al nivel de su capacidad dentro de las condiciones reales en que la enseñanza se desarrolla, aprovechando inteligentemente el tiempo, las circunstancias y las posibilidades materiales y culturales que se presentan en la localidad donde se ubica la institución”(Gonzaloborjacruz. blogspot.com, 2009).

El docente utiliza técnicas de evaluación semi formales con: “las tareas o trabajos que se solicitan a los alumnos realizar fuera de clase, pueden variar entre ejercicios, solución de problemas, visitas a lugares,..., entre otros”(evaluación 2011 alexblogs .com). Por otro lado en el transcurso del proceso de aprendizaje significativo se da la transferencia del conocimiento, activando los saberes previos, generando un conflicto cognitivo y obteniendo un nuevo conocimiento que necesariamente tiene que transferirse a largo plazo a las necesidades del contexto y su campo laboral.

Para Vásquez Aura (2010) cuando se refiere a la evaluación alternativa manifiesta “El reto esta entonces en desarrollar estrategias de evaluación que respondan en concreto a una integración e interpretación del conocimiento y a una transferencia de dicho conocimiento a otros contextos” (p. 154, párrafo 3).

Así mismo, es necesario tener presente la organización y sistematización de todos los saberes previos de los estudiantes, la creación del conflicto cognitivo para fijar el nuevo conocimiento. Relacionar el nuevo contenido del aprendizaje de manera sustancial y no arbitraria con la estructura cognoscitiva presente en el estudiante (lo que ya sabe) es

establecer conexiones entre los dos tipos de contenidos como algo esencial.(Que es enseñar y que es aprender, (Vásquez, 2010)

1.3.2.4. En la gestión de liderazgo y la comunicación

Según Leithwood, Day, Sammons, Harris y Hopkins (2006). Entendemos por liderazgo fundamentalmente la capacidad de ejercer influencias sobre otras personas, de manera que estas puedan tomar las líneas propuestas como premisa para su acción. Esta influencia se puede ejercer desde la autoridad no basada en el poder, en las dimensiones del plano organizativo y desde el consenso para movilizar la organización en torno a las metas comunes; y, como esfuerzos dirigidos a la mejora de los aprendizajes de los alumnos. Cuando esto sucede hablamos del liderazgo educativo y pedagógico (Psicoperpectivas, 2010).

Un líder educativo democrático respeta el aprendizaje individual y las necesidades de cada estudiante “este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a resolver sus preguntas más urgentes que en exigirle respuestas correctas” (El nuevo diario.com.ni blogs/artículo 165).

El líder pedagógico promueve la participación de los estudiantes como agentes gestores del cambio como señala José Manuel Ruiz (1998) La dirección del proceso docente educativo es una dirección compartida entre los estudiantes y el profesor.(Gestiopolis .com).

El liderazgo educativo escena competencia profesional que tiene que ver con la toma de responsabilidades en todo el nivel educativo, con la ejecución de un conjunto de prácticas o actividades para llevar a cabo la visión y misión de la educación a nivel institucional. Se entiende como un conjunto de prácticas pedagógicas intencionalmente innovadoras para concertar acompañar comunicar motivar y educar en la transformación educativa. En el caso de aplicar a los procesos de mejora de desempeño docente, la diversidad de prácticas pedagógicas buscan facilitar animar y orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de docentes, directivos funcionarios supervisores y demás personas que se desempeñan en la educación.

Las prácticas de liderazgo dinamizan las organizaciones educativas para recuperar el sentido de la visión y misión pedagógicas, desarrolladas a partir de la definición de

objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes (DGDGIESEB, México, 2010).

El gestor del cambio en educación proyecta su transformación a través de pequeños pasos secuenciados que llevan a la consecución de objetivos con eficacia eficiencia y calidad paso a paso. Para ello los gestores del cambio realizan operaciones de organización que se aproxima a una idea de ciclo de aprendizaje, comparten y desarrollan nuevas competencias, sensibilidades y esquemas de observación y autoobservación; surgiendo un aprendizaje organizacional que progresa paso a paso para la consecución de pequeños y grandes objetivos al final de cada ciclo educativo. “No obstante, en las investigaciones se ha encontrado que una “buena escuela” no solo parte de tener un buen director, sino el éxito de éste está asociado a las estrategias que emplea, a las actitudes que asume y a la particular forma de dirigir la institución aun prescindiendo de la presencia física en determinada actividad escolar; esto es, se delegan responsabilidades, se comparte el compromiso, se potencia a otros para que actúen e intervengan, se asume que no se sabe todo y no se tiene porque saberlo” (DGDGIE México, 2010)

La gestión de la educación con liderazgo de pilotaje se traduce en un esquema de triangulación de decisión reflexión y liderazgo que tiene que ver con las funciones de: Analizar- sintetizar, analizar-proyectar, concertar-asociar, decidir- desarrollar, comunicar-coordinar, liderar-animar, evaluar-reenfocar

Liderazgo y comunicación.

Por otro lado la comunicación es el eje fundamental para el funcionamiento de las instituciones educativas; a través de ella y su coordinación se vinculan con la orientación y la información relevante para el mejoramiento de los aprendizajes, para decidir que comunicar, cuando y a quién dar la información a cada actor educativo y en su momento. Comunicación y emisión, comunicación y escucha, y comunicación y acción corresponden a momentos de información relevante que el comunicador del equipo de gestión debe captar a las demandas de las áreas, para redefinir y generar respuestas comunicativas institucionales. Pero el liderazgo moderno se mueve en un espacio caracterizado por la incertidumbre: Las Tecnologías de la Información y el mercado que genera la Sociedad del siglo XXI hace que nos enfoquemos en el presente.

Para ser un buen líder en la institución educativa es necesario estar consciente del presente y futuro de esa organización, de lo que se avecina en lo contemporáneo, pero

más importante es mirar el pasado y proyectar procesos de cambio de acuerdo a las tendencias innovadoras de este nuevo siglo

Como modelo de estas premisas COMUNICACIÓN ORGANISACIONAL (2012), describe sobre el libro de Chris Lowney:

“El liderazgo de los jesuitas” que presenta las practicas que Ignacio de Loyola Impartió a sus seguidores en el siglo XVI. Toma los modelos de la Compañía de Jesús para fundamentar una red de valores y estrategias que caracterizan a sus líderes. Lowney explica varias de las razones de su éxito y longevidad: las relaciones de autoridad en que se basa el liderazgo jesuita trata de la combinación de un lenguaje emocional, la persistencia y la inteligencia. Cuando los líderes y los colaboradores no aprehenden esta nueva dinámica de autoridad, suprimen la posibilidad de ayudar y de ser ayudados.

Un líder educativo debe planear estrategias y proyectos de innovación educativa para incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para gestionar el cambio de la calidad educativa. Así mismo en lo que se refiere a la aplicación de estrategias cooperativas el docente debe considerar que la organización del aula es una organización de trabajo cooperativo y la acción del maestro o líder pedagógico debe promover la participación de los estudiantes en proyectos cooperativos “La pedagogía cooperativa incluye el juego y la dinámica grupal como ejes para el cambio actitudinal, son desde técnicas hasta espacios de aprendizaje importantes.(blogspot.com, 2008)

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

Se propuso el Plan de Investigación a los maestros en servicio activo en el Ecuador, escogiendo cinco docentes del Colegio Fiscal “Colimes” ubicado en el cantón Santa Rosa de Colimes en la provincia del Guayas.

El objetivo general de esta investigación es determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: Legal, de planificación institucional y curricular del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

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

Transversal: Investigaciones que recopilan datos en un momento único.

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

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

En la metodología que se va a usar en esta investigación, lo primero que hemos hecho, ha sido la elaboración del diseño plan o estrategia de Investigación para obtener la información que se requiere sobre el desempeño docente de los profesionales en servicio activo de nuestro país en el campo de la Educación.

Para desarrollar este trabajo se ha procedido bajo la dirección lineamientos como los siguientes:

2.2. Contexto

Este apartado se refiere al centro educativo en donde se realizó la investigación:

En Santa Rosa de Colimes provincia del Guayas el Centro Educativo llamado Colegio Fiscal “Colimes”

Ubicación: El colegio está ubicado en las calles Avda Olmedo y Juan Quijije en el Cantón Santa Rosa de Colimes.

Fue fundado en el año de 1982 el 17 de junio como Colegio Técnico Agropecuario al mando del Rector Lcdo. Luis Layanna Franco y con ocho docentes en total con especialidades en exportación agropecuaria y producción pecuaria. Actualmente con 22 docentes y 683 estudiantes al mando del Rector Psic. Luis Escobar Ortiz se ofrece una educación básica y bachillerato general unificado y también en producción agropecuaria y aplicaciones en informática y Técnicas.

Misión: Ser capaces de desarrollar competencias para mejorar el rendimiento académico.

Visión: Brindar educación al servicio de todos y formar bachilleres técnicos en Informática.

2.3. Participantes:

En esta investigación han participado cinco docentes del colegio Fiscal Colimes que están en servicio activo; unos con nombramiento otorgado por el ministerio de Educación y otros por contrato con la Institución a través del Rector Psic. Luis Escobar Cortez. Unos poseen título de licenciados en Ciencias de la Educación de la carrera de físico matemático, otros profesores de segunda enseñanza y otros tecnólogos en sistemas de computación y especialidad en el idioma inglés.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de Investigación:

2. 4.1. Métodos

En este trabajo se ha empleado los siguientes métodos:

El método Descriptivo ha permitido analizar y explicar el efecto de la investigación, es decir; cómo es el desempeño docente en el proceso de la enseñanza-aprendizaje; se ha utilizado en el sentido de descubrir lo que el profesor realiza en el aula, como ejecuta las diversas tareas con los estudiantes, cuál es su proceso didáctico algorítmico o heurístico etc, como actividades de aprendizaje en su desempeño profesional.

El método Analógico sintético se ha utilizado desestructurando el proceso de desempeño docente en sus partes en los ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación y la especificación de las relaciones entre estos ámbitos y el todo; para la reconstrucción de sus partes para alcanzar su visión de unidad del desempeño docente de cada uno de los maestros investigados, asociando juicios de valor, abstracciones conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad del desempeño profesional de los cinco docentes investigados en el Colegio Fiscal Colimes.

El método inductivo y deductivo ha permitido configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica todos y cada uno de los datos empleados que se obtuvieron en el proceso de investigación para deducir la forma como cada uno de los docentes realiza el proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos en el Colegio Fiscal Colimes para luego deducir una propuesta de cambio.

El método estadístico se ha empleado para organizar la información obtenida a través de la aplicación de los instrumentos y facilitando los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

El método Hermenéutico ha sido muy importante porque ha consolidado la investigación de los diferentes temas del contenido del marco teórico, que ha servido para la obtención de un aprendizaje significativo eficaz. Se ha investigado en la biblioteca Municipal de Guayaquil donde fuentes muy valiosas han contribuido para llevar a cabo esta investigación que junto a las demás fuentes se ha detallado en la bibliografía. Ha sido una investigación bibliográfica muy nutrida para dar con una visión clara del tema que se ha investigado.

2.4.2. Técnicas

Para la recolección, análisis de toda la información teórica y empírica se han utilizado las siguientes técnicas:

Investigación Bibliográfica; La lectura para conocer y seleccionar y analizar cada uno de los temas de investigación se utiliza la técnica de lectura para conocer aportes, teorías, significados conceptualizaciones y metodologías sobre gestión pedagógica y clima de aula, la lectura en la pantalla de la computadora y la visita a la biblioteca fue muy fructífera.

Los mapas conceptuales y organizadores gráficos también se utilizaron como medios para facilitar los procesos de comprensión de los diferentes temas y a la vez sintetizar todos los aportes teórico conceptuales de la investigación del marco teórico.

Resumen y Paráfrasis en toda la Investigación Bibliográfica; se realizó un resumen de todos y cada uno de los temas luego se redactó para finalmente tener un marco teórico de acuerdo con las exigencias de la investigación científica de calidad.

Técnicas de Investigación de Campo

Para la recolección y análisis de los datos se han utilizado las siguientes técnicas;

La Observación es muy utilizada en el campo de las ciencias humanas, la observación se convierte en una técnica científica en la medida que (Anguera, 1998) sirve a un objetivo ya formado de investigación, es planificada sistemáticamente está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad; se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada. Como afirma nuestra guía didáctica. Conviene resaltar que observar es contemplar y examinar atentamente algo con el objeto de determinación, naturaleza y funcionamiento. Esta técnica se ha utilizado con este fin, se ha aplicado la técnica de observación no participante a los cinco docentes seleccionados por el Rector del Colegio Fiscal Colimes sin influir en los procesos didácticos pedagógicos de los docentes. Esta técnica ha servido para observar detenidamente todos y cada uno de los procesos del desempeño docente en el aula en los ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y curricular del aprendizaje del liderazgo y comunicación, en resumen lo que han realizado los cinco maestros como su desempeño docente en el aula.

La Encuesta; es una de las técnicas más utilizadas y se ha realizado a través de los instrumentos previamente elaborados proporcionadas a través de la guía didáctica de la UTPL con preguntas concretas se han obtenido respuestas precisas que han permitido una rápida tabulación interpretación y análisis de toda la información recopilada.

Se ha utilizado para recolectar y obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño docente del “Colegio Fiscal Colimes” en los ámbitos de gestión legal de planificación del aprendizaje y el liderazgo y comunicación.

2.4.3. Instrumentos:

En esta investigación se han utilizado los siguientes instrumentos:

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

La gestión legal comprende objetivos, políticas y metas del Plan Decenal de Educación, proyectos y actividades, conocimientos sobre normativa institucional y cumplimiento de la ley orgánica de educación y el reglamento interno institucional.

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

El registro de observación tiene el objetivo de identificar la gestión del aprendizaje liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso pedagógico y didáctico y metodología para realizar la práctica educativa. Este

instrumento se compone de dos ámbitos de gestión el del aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia es decir; el cumplimiento de la actividad y el desarrollo.

2.4.3.1.-El Cuestionario Ad Hoc

Para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos legal de planificación institucional y curricular de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. Se trata de un cuestionario elaborado por el equipo de investigación tomado como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuesto por el ministerio de educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Prácticum ofertados en la malla curricular.

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

Los ámbitos que se evalúan con el cuestionario son:

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

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

La gestión de aprendizaje evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.

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

2.4.3.2.-Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula.

Este registro está fundamentado en los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011).

El registro de esta observación es identificar la gestión del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y nivel de desarrollo.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

En esta investigación se ha empleado como recursos humanos: a todo el personal incluyendo el Investigador, autor de este trabajo investigativo Virgilio Washington León Cáceres, la directora en la persona de la Mgs. Lucy Deyanira Andrade Vargas, el Sr Rector del colegio fiscal Colimes Luis Escobar Cortés junto con los cinco maestros de la especialidad de físico matemáticas, química, inglés e informática. Dos maestros fueron de la especialidad de físico matemáticas uno de ellos egresado de la UTLP con título profesional.

2.5.2. Institucionales

La investigación se realizó en el Colegio Fiscal Colimes, el rector del colegio ha procedido a autorizar el ingreso a observar las clases impartidas de cada una de los profesores de las materias antes dichas, La Universidad Técnica Particular de Loja como institución auspiciante, la biblioteca Municipal de Guayaquil.

2.5.3. Materiales

Dentro de los materiales que se ha utilizado son los materiales bibliográficos, textos consultados en la biblioteca, la computadora como principal instrumento de elaboración del trabajo de fin de titulación, esferográficos, etc.

2.5.4. Económicos

Los recursos económicos con los que se ha contado han sido para satisfacer el costo de los pasajes dentro del cantón Santa Rosa de Colimes usando el servicio de taxi con valores desde \$ 2.50 hasta \$ 4.50 y al usar los buses desde y hacia la ciudad de Guayaquil con valores de \$ 2, el costo de copias de los instrumentos de observación y autoevaluación del profesorado con valores de \$ 5, alimentación y combustible para vehículo propio \$ 50.

	bus.....	taxi.....	total
Lunes.....	\$ 2,00.....	\$ 9,00.....	\$ 11,00
martes.....		\$ 9,00.....	\$ 9,00
miércoles.....		\$ 9,00.....	\$ 9,00
jueves.....		\$ 9,00.....	\$ 9,00
viernes.....		\$ 9,00.....	\$ 9,00
costo de copias.....			\$ 10,00
combustible para vehículo personal.....			\$ 30,00
Alimentación.....			\$ 20,00
		Total	\$ 107,00

2.6. Procedimiento

En este apartado se ha procedido como primer paso a recibir la asesoría por parte del equipo investigativo de Universidad Técnica Particular de Loja, sobre el tema el Programa Nacional de Investigación con el tema: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador”, a llevarse a cabo durante el periodo 2013-2014; una capacitación con seguimiento y monitoreo por parte de los tutores del trabajo investigativo.

Se ha procedido a la visita al Sr. rector del colegio Fiscal Colimes Luis Escobar Cortez al cual se le ha entregado la carta de solicitud de autorización para realizar la investigación, el que con mucha satisfacción concedió a dicha petición con un aviso posterior y una llamada telefónica habiendo manifestado que se comunicaría con los cinco maestros y

notificaría mediante una llamada telefónica la semana siguiente. La que se hizo efectiva como se había acordado, disponiendo de un horario planificado.

Es así como al contar con la población muestral se acudió al colegio en mención por la llamada del Sr. rector a realizar las entrevistas a los maestros asignados, procediéndoles a entregar los cuestionarios de autoevaluación docente y a solicitarles la autorización respectiva para la observación de las actividades en el aula, explicándoles los alcances y propósitos de la investigación, las características de la institución auspiciante cómo lo es la UTPL, la confidencialidad de los datos proporcionados, el anonimato de los docentes investigados, la seriedad y el compromiso de entregar resultados obtenidos con una propuesta de investigación aplicable al contexto educativo y a la formación de los profesores.

En el transcurso de la semana desde el día lunes 20 de enero del 2014 hasta el viernes de dicha semana con el horario respectivo se ha recogido los datos de cada docente investigado durante 4 periodos de 45 minutos a través del instrumento del registro de observación de las actividades.

De esta manera se ha hecho la sistematización a través de la matriz excel que ha arrojado resultados mediante tablas y gráficos con lo que muy claramente se ha hecho el análisis y la discusión de los resultados. En este trabajo de análisis se ha identificado la problemática educativa en el proceso didáctico desde el inicio, desarrollo y evaluación, llamado también gestión del aprendizaje, por lo que se ha hecho la propuesta indicada posteriormente al final del trabajo investigativo.

CAPITULO III. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
	TOTAL	75,20	
	PROMEDIO	9,40	94%

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes.

Gráfico 1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

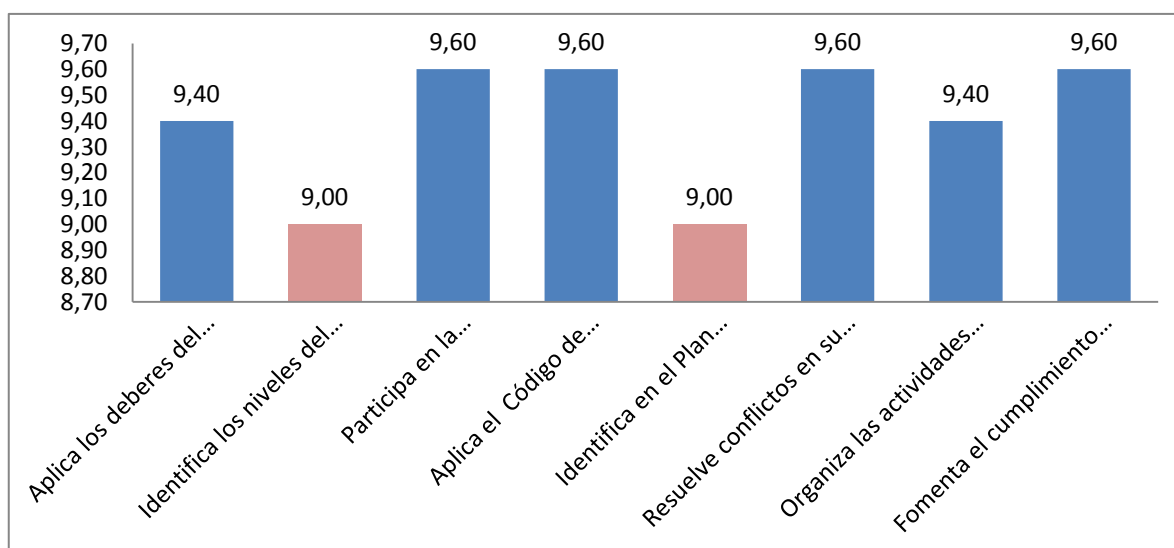


Figura 1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de instrumentos al docente investigado muestran resultados excelentemente satisfactorios en cada uno de los indicadores al realizar el comparativo jerárquico; por lo que se deduce que el indicador **1.2. Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano** obtuvo una frecuencia de 9,00 lo que significa que en esta institución educativa se cumple este indicador con una frecuencia del 90% situación que corrobora con la parte teórica que en el Art. 27 expresa de la denominación de los niveles educativos del Reglamento de la LOEI.

Igual puntuación de 9,00 obtiene en el indicador **1.5 Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades** puntuación que está en el límite inferior más bajo respecto a los demás indicadores, significando un 90% de cumplimiento. Por lo expuesto el docente debe considerar en identificar claramente los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la organización institucional para comprender su estructura y funcionamiento, así como identificar los objetivos del Plan Decenal de Educación estipulados en cada una de sus ocho políticas y metas aprobadas por el pueblo ecuatoriano con el 66,1% de la votación en la consulta popular del 2008. Uno de los objetivos por ejemplo brindar educación inicial a niños y niñas menores de cinco años dentro de la política 1 de universalización de la educación inicial de 0 a 5 años; la política 2 universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años, etc. Cuyo objetivo brindar educación de calidad a todos los niños y niñas, con un enfoque inclusivo y de calidad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
	TOTAL	75,60	
	PROMEDIO	9,45	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

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

Gráfico 2 Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

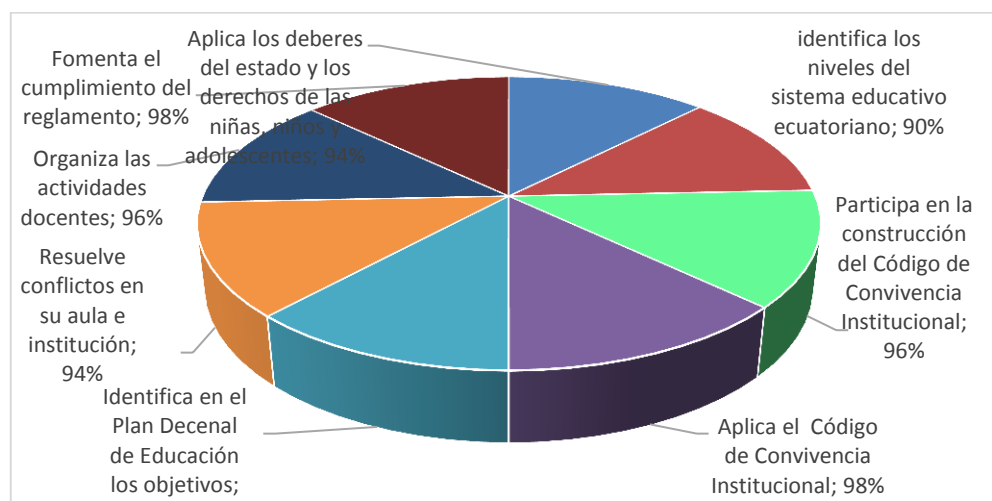


Gráfico 2 nivel importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Igual que en la tabla anterior los datos relevantes se centran en los mismos indicadores, por lo que para variar en este análisis se ha tomado los indicadores relevantes superiores entre los cuales se destacan el **1.4. Aplica el Código de Convivencia Institucional** con una puntuación de 9,8 lo que significa que en el Colegio Fiscal “colimes” este indicador se cumple en un 98% juntamente con el indicador **1.8. Fomenta el cumplimiento de Reglamento** con una puntuación y significación igual del 98%. Estas puntuaciones concatan con la parte teórica que expresa el Art. 89 al referirse a la aplicación del Código de Convivencia en estricto respeto a la legislación vigente en el Marco Legal Educativo, (p.169). Cabe destacarse también que de acuerdo al Código de Convivencia Institucional el docente está llamado a aplicar un conjunto de normativas, acuerdos y compromisos que el instrumento establece para la convivencia armónica de toda la comunidad educativa, así como cumplimiento estricto de regulaciones que manda el Art. 90 del marco legal Educativo afirmando que cada institución educativa debe contar con un Código de Convivencia, en el que obligatoriamente se debe de cumplir preceptos o reglas de respeto a la diversidad cultural a la honra y a la dignidad humanas. Compromisos y acuerdos de parte de los estudiantes profesores y autoridades institucionales para la buena marcha de la gestión educativa institucional

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

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

N° DEL ÍTEM	N° DEL ÍTEM	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
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	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	TOTAL	74,00	
	PROMEDIO	9,25	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Gráfico 3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

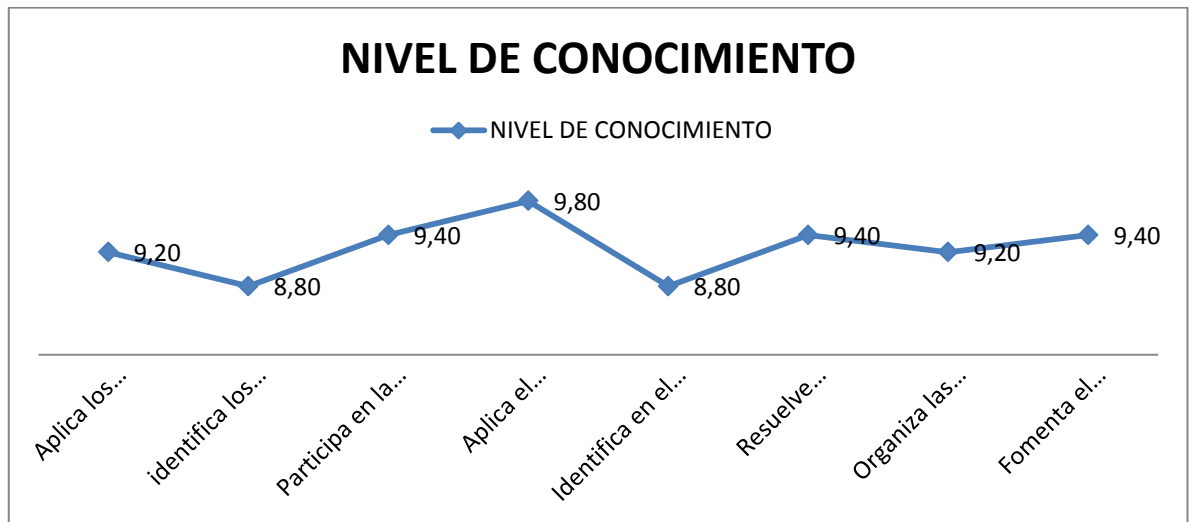


Gráfico 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran altamente satisfactorios en cada uno de los indicadores.

Realizando el comparativo jerárquico el gráfico demuestra una puntuación de 8,80 en el indicador 1.2 identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano igual puntuación en el indicador 1.5 Identifica en el Plan decenal de Educación los objetivos significando un cumplimiento del 88% de estos indicadores en esta institución educativa evidenciando un desempeño docente muy bueno corroborando de esta manera lo expresa la parte teórica en lo que se refiere a los cuatro subniveles de la educación general básica Preparatoria, Básica Elemental, Básica Media y Básica Superior en la (p.147) de Marco Legal Educativo Por lo que el docente evaluado debe considerar en identificar cada uno de los niveles en el sistema educativo nacional Inicial básica y Bachillerato y la subdivisión de cada uno como por ejemplo el nivel inicial que comprende un subnivel de cero a tres años y el segundo subnivel de tres a cinco años, etc. Así como por otro lado identificar en el Plan Nacional de Educación cada uno de los objetivos descritos en las ocho políticas, según aquello en la Política 3: **“Formar jóvenes competentes con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les posibilite continuar con los estudios superiores (p, 19),** constituyen competencias elementales de los docentes para alcanzar

los logros que el plan proyecta, una educación de alta calidad académica con eficiencia y calidez.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA A	PORCENTAJE E
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	8,40	84%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
	TOTAL	136,40	
	PROMEDIO	9,09	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Gráfico 4. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

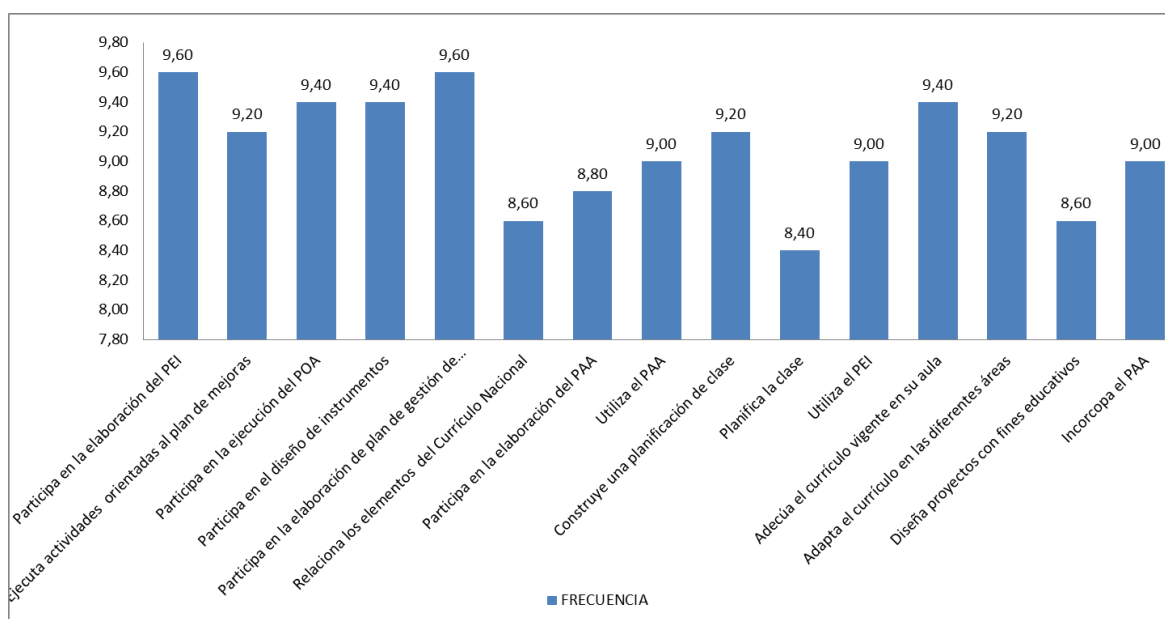


Gráfico 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Los resultados que demuestran la tabla y el gráfico presentan puntuaciones bastante satisfactorias, no obstante como datos relevantes sobresalen los indicadores **2.6. Relaciona los elementos de Currículo Nacional** con una frecuencia de 8,60, mientras que el indicador **Planifica la clase** con una frecuencia de 8,40; lo que significa que en esta institución educativa se cumple una frecuencia de planificación en un porcentaje del 86% en este indicador que se refiere a los elementos del currículo nacional y un 84% en la planificación de la clase; puntuaciones que se presentan en el límite inferior de todos los demás indicadores, pero sin embargo un buen desempeño profesional concatenando con la parte teórica que afirma que el Currículo Nacional es un proceso educativo integral que expresa relación de interdependencia en un contexto determinado, que a través del diagnóstico de las necesidades de los estudiantes tiene que relacionar los elementos que este presenta para proceder con un diseño curricular adecuado a los requerimientos de la comunidad en general; por otro lado se puede decir que las tareas o actividades de aula deben ser previamente planificadas por el profesor y así conseguir aprendizajes significativos. Según el Boletín No. 1 Guía para la Planificación Micro-curricular dice que “El currículo en el nuevo modelo educativo tiene un enfoque sistémico cuyos elementos están interrelacionados entre si posibilitando una educación centrada en el aprendizaje en directa conexión con el contexto y la cultura” (p, 2). Así mismo en lo

que se refiere a la planificación el boletín expresa que la planificación es un momento fundamental del proceso pedagógico del aula (p.5)

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTAN CIA	PORCENTA JE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	8,80	88%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
TOTAL		137,00	
PROMEDIO		9,13	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Grafico 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

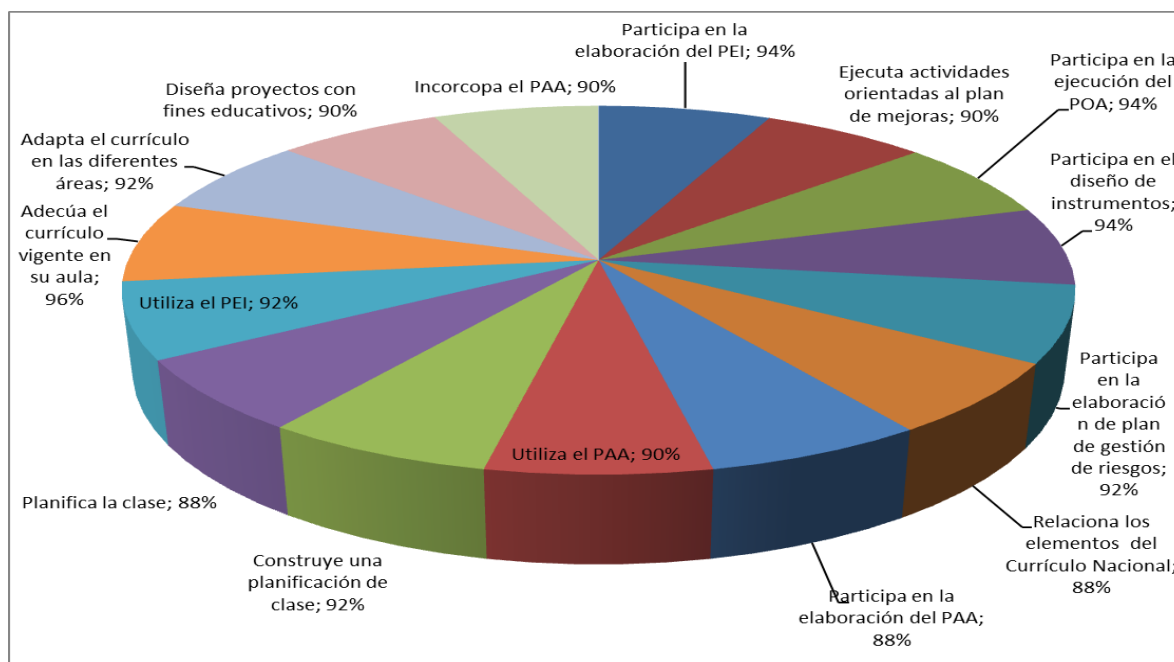


Gráfico 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Los resultados que esta tabla muestra expresan puntajes muy satisfactorios en cada uno de los indicadores, sin embargo al comparar jerárquicamente el indicador **2.6 Relaciona los elementos de Currículo Nacional** marca una importancia de 8,80 igual puntuación que el **2.10 Planifica la clase** que viene otra vez a significar un 88% de cumplimiento de estos indicadores lo que significa un desempeño muy bueno corroborando con la parte teórica que afirma de la interrelación que debe existir entre los elementos del Currículo Nacional, ¿para qué, qué, cuándo y cómo enseñar? ¿con qué enseñar y como evaluar? Así mismo el docente debe tener presente que todo proceso debidamente planificado evita la improvisación de las tareas de aula y garantiza de una mejor manera la ejecución de las actividades de enseñanza del profesor y las actividades de aprendizaje de los alumnos, como lo explica el estándar general **B1.5 El docente planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje** (p. 2 y15)

3.2.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente el ámbito de la planificación

Tabla 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente el ámbito de la planificación

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,40	84%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	8,60	86%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
TOTAL		135,00	
PROMEDIO		9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente el ámbito de la planificación

Gráfico 6 Nivel de conocimiento que tiene el docente el ámbito de la planificación

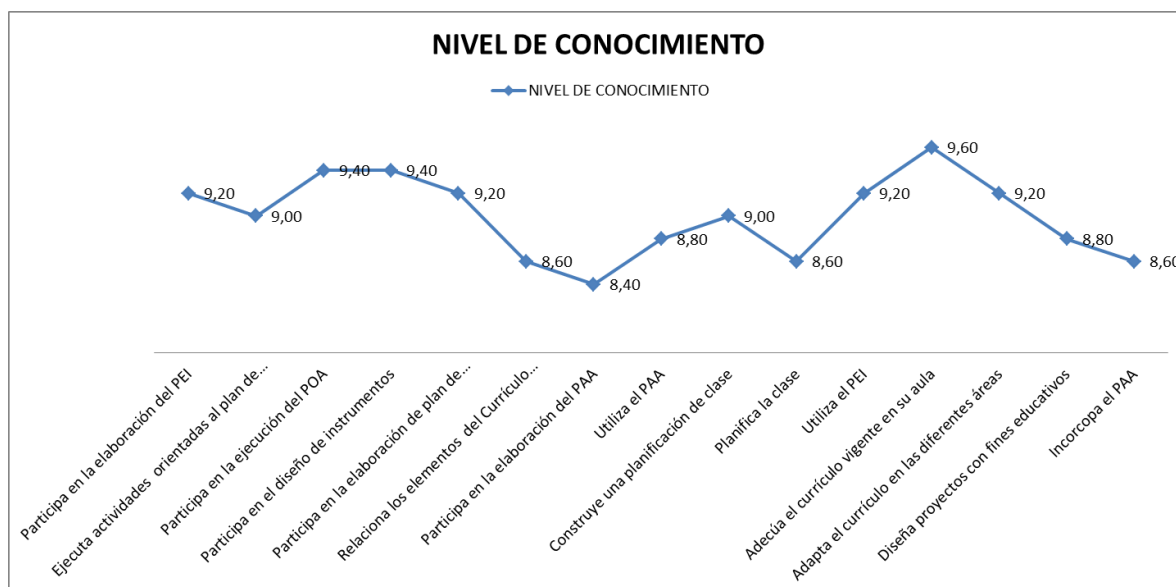


Gráfico 6 Nivel de conocimiento que tiene el docente el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Los resultados obtenidos se muestran satisfactorios y al realizar la comparación de indicadores sobresalen los numerales **2.7 Participa en la elaboración del PAA** con un puntaje de conocimiento de 8,40 lo que significa que en el colegio fiscal Colimes existe un cumplimiento del 84% en este indicador y significando un muy buen desempeño y corroborando con la parte teórica que habla de la Planificación Anual de las Asignaturas por Bloques Curriculares según la guía de Actualización y Fortalecimiento Curricular de Educación General Básica; mientras que el numeral **2.15 Incorpora el PAA** marca un conocimiento de 8,60 significando un desempeño del 86% puntuaciones que se consideran muy buenas pero que se encuentran en el límite inferior del conocimiento del docente investigado, por lo que para mejorarlo se recomienda considerar precisamente la capacitación en su desarrollo profesional. La incorporación de la Planificación por bloques curriculares de cada una de las asignaturas en seis bloques curriculares 3 para el primer quimestre y los restantes en el segundo quimestre según el Oficio Circular 067-VGE-2012, expresa el Boletín Pedagógico No. 1 de la Guía de Planificación Micro curricular.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1 Planificación del proceso enseñanza aprendizaje

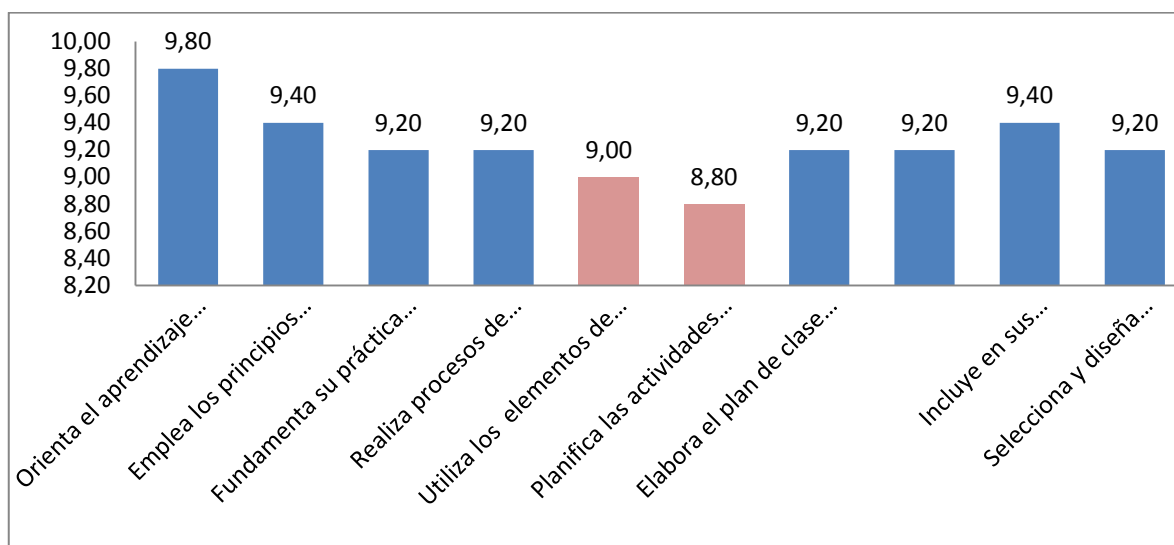
3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	TOTAL	92,40	
	PROMEDIO	9,24	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Gráfico 7 Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

De acuerdo a los indicadores se muestran resultados muy satisfactorios sin embargo al compararlos se deduce que el indicador **3.5 Planifica las actividades de acuerdo al currículo Nacional** obtiene una frecuencia de 8.80 significando un cumplimiento de desempeño del 88% y corroborando la parte teórica que se refiere el Boletín Pedagógico No. 1 al afirmar que los referentes curriculares adecuados al PEI deben aterrizar en el aula de clase mediante los tres subniveles de concreción curricular. Por otra parte en la planificación se debe considerar los ejes transversales, que constituyen grandes temáticas que deben ser atendidos en toda la proyección curricular. Mientras que el indicador **3.6 Utiliza los elementos de la estructura curricular** logró una frecuencia de 9.00 significando un desempeño del 90%; esta evidencia corrobora la parte teórica sobre los elementos en el diamante curricular en lo que se refiere al propósito, contenidos, secuenciación, método, recursos y evaluación. Las puntuaciones son muy buenas pero se consideran relevantes por marcar un límite inferior de frecuencia respecto a los demás indicadores, por lo tanto se recomienda que el profesor investigado debería considerar que al momento de planificar debería utilizar los elementos de la estructura curricular y secuenciar cada una de las actividades de aprendizaje como lo indica el estándar general B1 en La Guía para la programación Micro curricular (Enero, 2013)

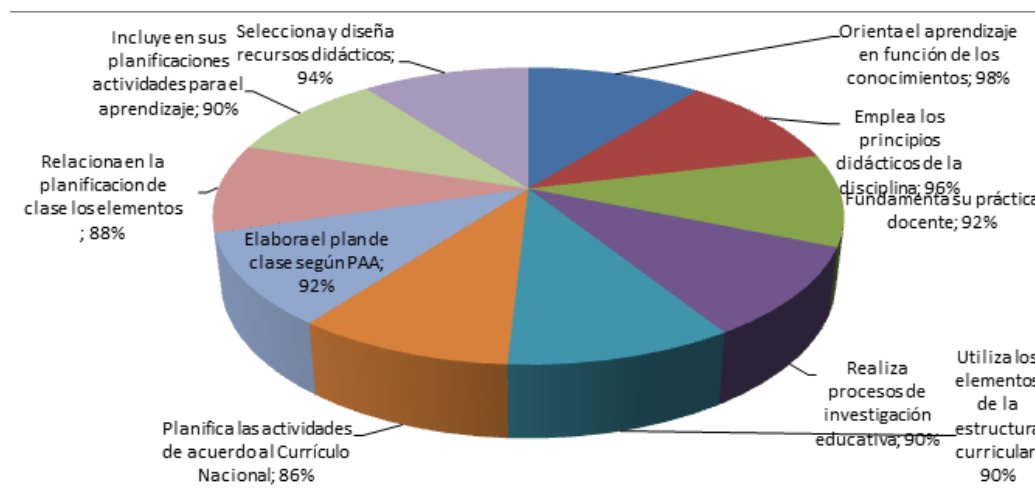
3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

TABLA 8 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,60	86%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,80	88%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	TOTAL	91,60	
	PROMEDIO	9,16	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Gráfico 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

En este segundo apartado del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, según el instrumento aplicado sus resultados muestran puntajes muy buenos pero sus datos relevantes en sus límites inferiores en el indicador **3.6 Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional considerando los ejes transversales** alcanzó una importancia de 8,60 que significa un cumplimiento de este indicador en un 86% que concatena con la parte teórica que afirma de los cuatro ejes transversales del currículo nacional; mientras que el siguiente **Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación** obtuvo una importancia de 8,80 significando un cumplimiento de importancia del 88% en esta institución educativa corroborando con la parte teórica que expresa que esta temáticas serán planificadas y ejecutadas por los profesores y profesoras. Las puntuaciones son muy buenas pero frente a aquello se deduce que el docente tendría que considerar que para la ejecución y puesta en marcha de estos lineamientos es preciso establecer su montaje sobre la planificación tanto en el plan de actividades secuenciadas de la clase propiamente dicha como en la estructura general del documento.

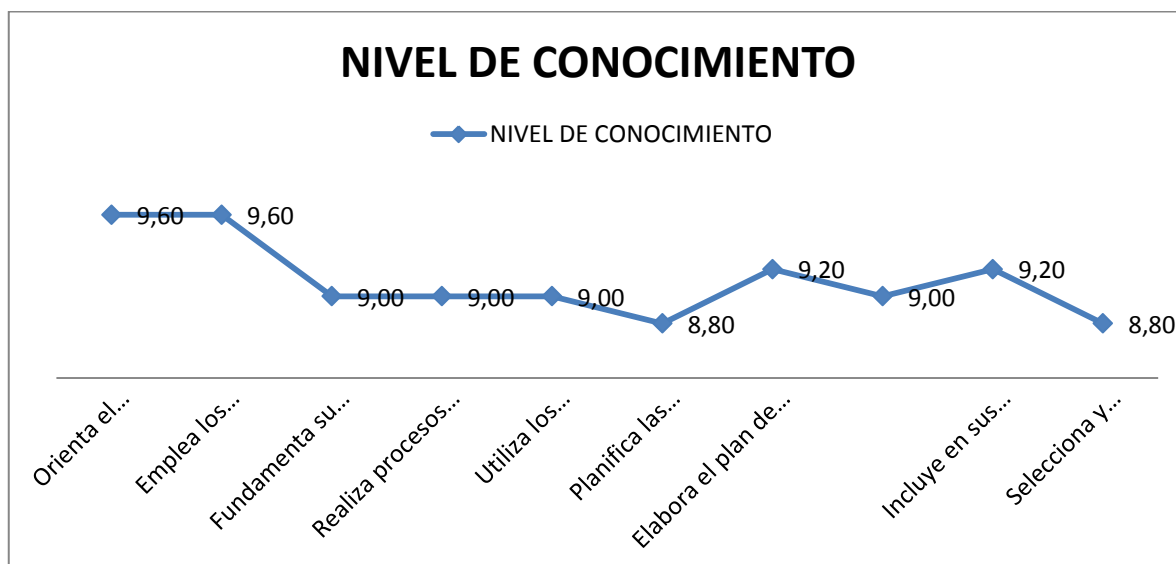
3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente

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

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	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	88%
	TOTAL	91,20	
	PROMEDIO	9,12	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Según los resultados que la tabla muestra sobresalen como indicadores relevantes el **3.6 Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional** con una puntuación de conocimiento de 8,80 significando un cumplimiento de un 88% en el colegio fiscal Colimes y concatenando con la parte teórica que indica que en la planificación se incorporarán los cuatro ejes transversales del currículo nacional y según Ana Villalba expresa que los ejes transversales “Promueven el concepto del Buen Vivir como el esfuerzo personal y comunitario que busca una convivencia armónica con la naturaleza y con los semejantes (p, 5) mientras que el indicador **3.10 Selecciona y diseña recursos didácticos** con la misma puntuación significando también que en esta institución educativa se cumple un 88% estos indicadores, evidenciado un buen desempeño en el conocimiento de planificación corroborando con la parte teórica que afirma “**que es necesario seleccionarlos para conocer sus posibilidades de función de desempeño en la estrategia didáctica (p,16)**

Estas puntuaciones son muy buenas pero se encuentran en su límite inferior de su nivel de conocimiento por lo que se recomienda considerar que todo plan de clase debe estar

estructurado de su respectivo eje transversal para ser desarrollado a través de todas las asignaturas. Así mismo al referirse a los recursos didácticos el docente investigado debe tener presente que el diseño y selección de los recursos didácticos son estrategias para detectar las posibilidades de función de estos medios de comunicación que están al servicio de los maestros y los alumnos como vínculo de conexión del conocimiento.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

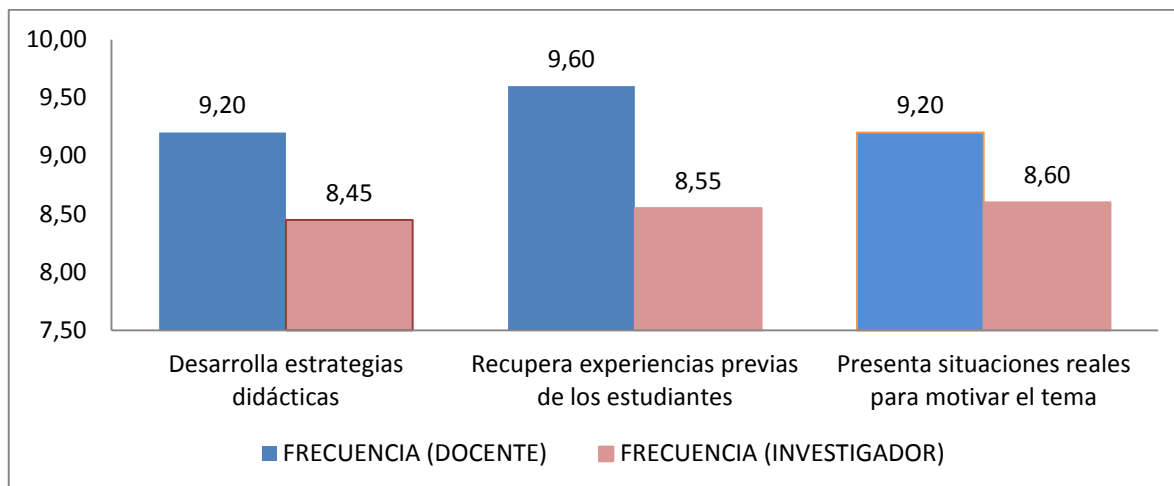
3.3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJ E (DOCENTE)	PORCENTAJ E (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	8,45	92%	85%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	8,55	96%	86%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	8,60	92%	86%
	TOTAL	28,00	25,60		
	PROMEDIO	9,33	8,53	93%	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio Fiscal Colimes

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio Fiscal Colimes

De acuerdo a los resultados obtenidos en el tema de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje notamos que los indicadores muestran puntajes muy satisfactorios pero así mismo los datos relevantes muestran **8,45 en el desarrollo de estrategias didácticas** significando un cumplimiento de un 85% en este indicador y evidenciando un desempeño muy bueno según la frecuencia en la perspectiva del investigador, en este aspecto la parte teórica afirma Kozulim (2000) citado en Ortíz p. 8 que las estrategias didácticas que el docente desarrolla realizando un conjunto procedimientos o secuencias de acciones; que son instrumentos con cuya ayuda se potencian las actividades del aprendizaje. Así mismo estas estrategias didácticas conforman un conjunto de situaciones de aprendizaje que cada docente diseña, organiza y ejecuta con secuencia lógica. Por otro lado **en la presentación de situaciones reales para motivar el tema** bajo la perspectiva del **docente investigado presenta una frecuencia de 9,20 significando un desempeño del 92%** en esta institución educativa. En este aspecto la parte teórica indica que los docentes no debemos dar respuestas sino sugerir caminos enfrentando al estudiante con situaciones problematizadoras generándole un conflicto cognitivo. Tomando en cuenta estas evidencias se deduce que el maestro debería considerar la presentación de estrategias didácticas ante los estudiantes para recuperar prerrequisitos a través de procesos pedagógicos de motivación para despertar y mantener el interés durante el desarrollo de la clase. Así mismo en lo

que se refiere a la presentación de situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema el docente deberá crear una situación problematizadora que genere una situación de desequilibrio de conocimiento del alumno.

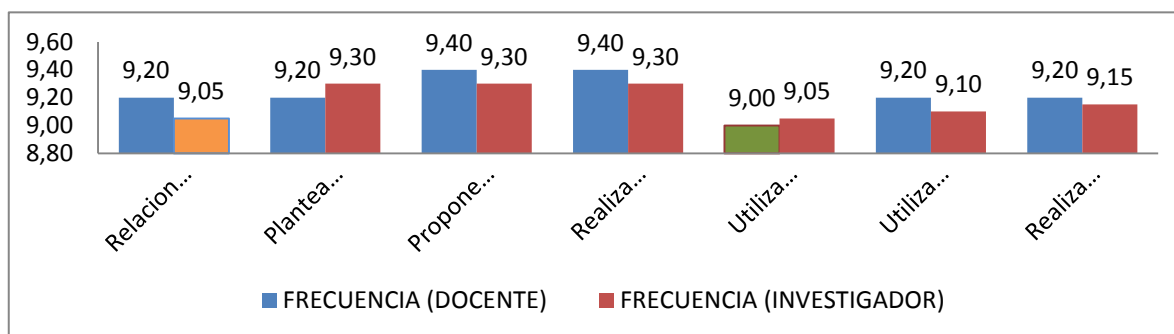
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	9,05	92%	91%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	9,30	92%	93%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	9,30	94%	93%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	9,30	94%	93%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	9,05	90%	91%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	9,10	92%	91%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	9,15	92%	92%
TOTAL		64,60	64,25		
PROMEDIO		9,23	9,18	92%	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio Fiscal Colimes

Gráfico11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio Fiscal Colimes

En este análisis se toman en consideración los indicadores **3.12.1 Relaciona el tema con la realidad que viven los estudiantes (contexto)** con una puntuación de frecuencia de 9,05 desde la perspectiva del investigador significando un cumplimiento del 90% y corroborando con la parte teórica en la que la Dra. Vásquez afirma que “**cada teoría depende de una concepción específica sobre el ser humano del momento histórico en el que está inserta, de los avances en otros campos del conocimiento, etc. Esto hace posible que cada enfoque nazca en un contexto que lo explica y le da sentido.**

Por otra parte el indicador **3.12.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución** con una frecuencia de 9,00 desde la perspectiva del docente investigado significando un cumplimiento del 90% y corroborando con la parte investigativa teórica que afirma que “**las estrategias didácticas son la organización racional y práctica de los recursos y procedimientos del maestro con el propósito de dirigir el aprendizaje de los estudiantes hacia los resultados previstos y deseados**” por lo que es necesario considerar que en el desarrollo de la clase es necesario relacionar el tema tratado o contenido con la realidad de conocimiento que el contexto requiere para sus estudiantes. Así mismo en lo que se refiere a las

estrategias metodológicas el contexto y la institución provee toda su amplia gama de recursos didácticos para acondicionarlos a ellas.

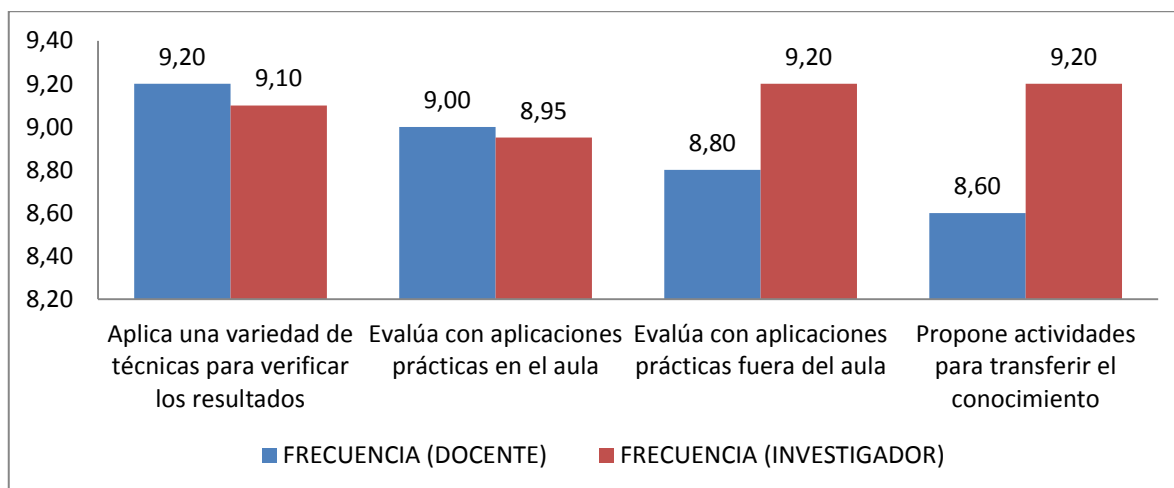
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	9,10	92%	91%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	8,95	90%	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	9,20	88%	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	9,20	86%	92%
TOTAL		35,60	36,45		
PROMEDIO		8,90	9,11	89%	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio Fiscal Colimes

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio Fiscal Colimes

Para el análisis de este apartado es necesario fijar la atención a lo que presenta el gráfico en el indicador **3.13.4 Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos desde la percepción del docente** con una frecuencia de 8,60 lo que significa un cumplimiento del 86% significando un desempeño muy bueno; de esta manera se justifica la parte teórica que afirma que los conocimientos deben transferirse a situaciones nuevas, a los contextos de los grados inmediatos superiores, a la universidad y el mundo laboral convertidos en capacidades, habilidades y actitudes; así, la coordinadora Vásquez cuando se refiere a la evaluación alternativa manifiesta la necesidad de: **“desarrollar estrategias de evaluación que respondan en concreto a una integración e interpretación del conocimiento y a una transferencia de dicho conocimiento a otros contextos”**(Vásquez,2010). Mientras tanto, desde la perspectiva del investigador sobresale el indicador **3.13.2 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula** con una frecuencia de 8,95 significando un cumplimiento del 90% en la institución educativa del colegio fiscal Colimes puntuaciones que significan muy buenas y justifican y corroboran la parte investigativa que la evaluación en el aula es permanente durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje **y permite observar, recoger y analizar información acerca del proceso de aprendizaje del estudiante para mejorarlo** (DESARROLLO MAGISTERIAL Carlosyampufe blogspot.com, 2009).

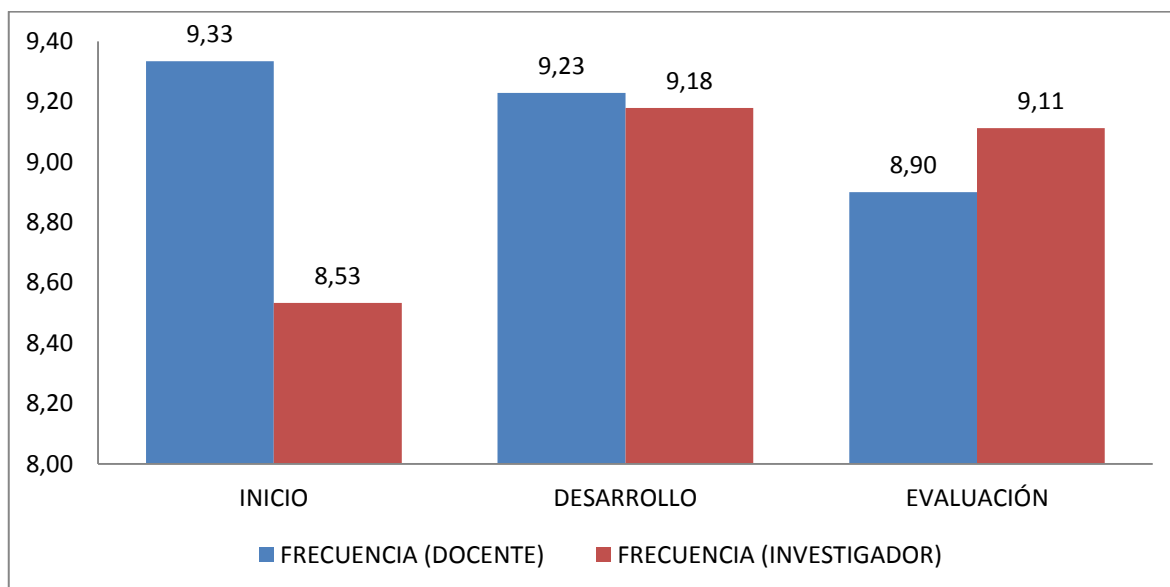
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISION GLOBAL.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,33	8,53	93%	85%
3.12	DESARROLLO	9,23	9,18	92%	92%
3.13	EVALUACIÓN	8,90	9,11	89%	91%
	TOTAL	27,46	26,82		
	PROMEDIO	9,15	8,94	92%	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio Fiscal Colimes

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio Fiscal Colimes Elaborado por: León, V. (2014)

En este análisis global sobresalen los indicadores **de evaluación desde la perspectiva del docente con una frecuencia de 8,90 significando un cumplimiento de un 89% en evaluación y un desempeño muy bueno corroborando con la parte teórica que destaca que la evaluación debe mostrar como los estudiantes resuelven problemas, y no solamente atender al producto final de una tarea, ya que el razonamiento determina la habilidad para transferir el aprendizaje;** el docente debería considerar que la evaluación del aprendizaje es fundamental sobre todo porque debe evidenciar transferencia del conocimiento a otros contextos. Y mientras que desde la perspectiva del investigador **en la fase de inicio obtiene un puntaje con una frecuencia de 8,53** significando un cumplimiento de un 85% puntuaciones que son muy buenas pero que se destacan como relevantes. Por otro lado la parte teórica investigativa González y Flores (1998) presenta varios ejemplos de secuencia de una clase de tipo constructivista: Activación de los conocimientos previos, presentación de saberes de orden superior (científicos), utilización de estrategias como indagación e hipótesis, y finalmente la recopilación de lo aprendido (González y Flores, 1998, p. 48)

Por aquellos indicadores el docente debería considerar que en la fase de inicio es necesario comenzar con estrategias de motivación necesarias para despertar y mantener el interés de los estudiantes, recupera los saberes previos que se activan al comprender conocimientos nuevos

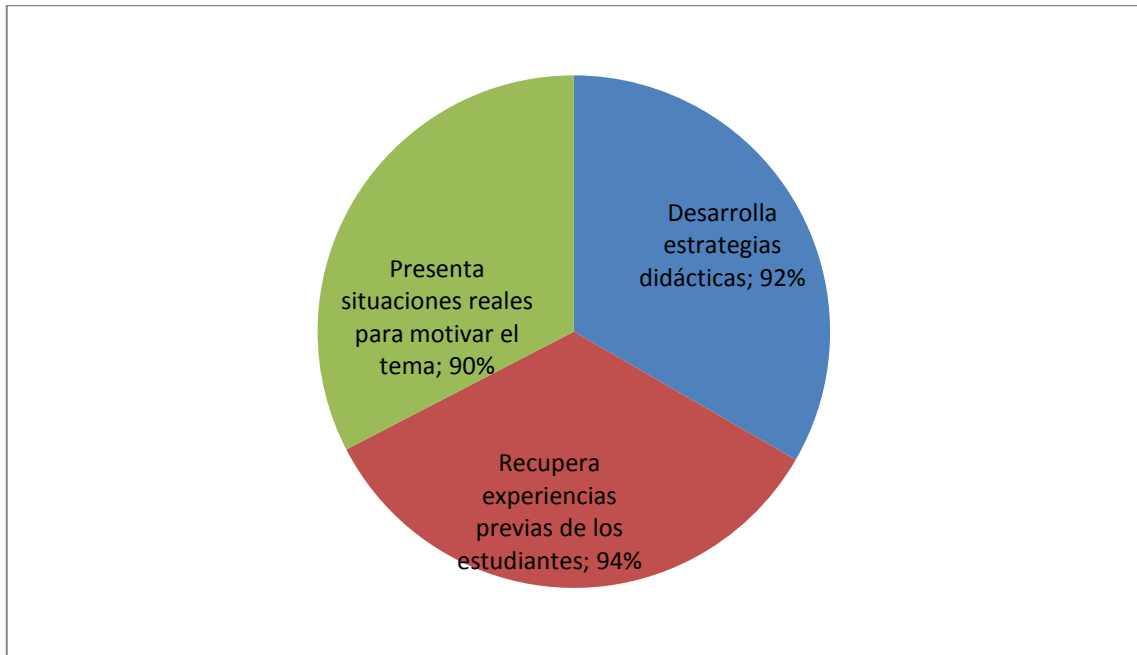
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA A	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	90%
	TOTAL	27,60	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Para este análisis se destaca como dato relevante el indicador **3.13.4 Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema** con una importancia de 9,00 desde la perspectiva del docente significando un cumplimiento de un 90% de este indicador en la institución educativa del colegio fiscal Colimes. Por otro lado la parte teórica afirma que el aprendizaje significativo **radica en partir de la realidad, construir nuevos saber retornar a la realidad para aplicarlos**

Esta puntuación es muy buena, sin embargo el docente debe tener presente que en todo proceso de enseñanza aprendizaje el desequilibrio que se produce con la creación del conflicto cognitivo es el paso fundamental para permitir la transferencia del nuevo conocimiento

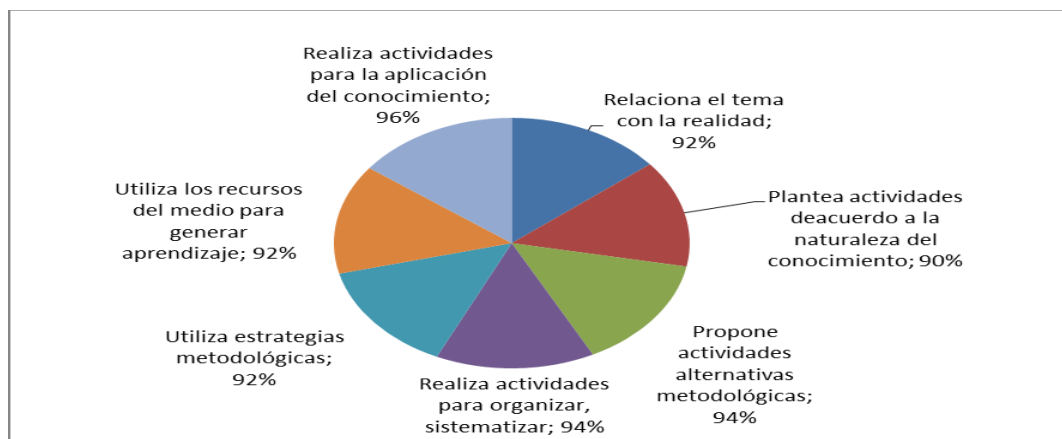
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
TOTAL		65,00	
PROMEDIO		9,29	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Gráfico 15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del Docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje DESARROLLO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

En este análisis se toma en consideración los datos relevantes que produce el instrumento de investigación, el indicador **3.12.2 Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante** con una importancia de 9,00 significa que en el colegio Fiscal Colimes se cumple en un 90% en este aspecto y el indicador **3.12.6 Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes** con una importancia de 9,20 puntuaciones que expresan un 92 % de desempeño en esta institución educativa. Indicadores que corroboran la parte teórica al expresar que **la didáctica es la disciplina educativa que organiza las prácticas de la enseñanza para que el estudiante aprenda, de la mejor manera al nivel de su capacidad dentro de las condiciones reales en que la enseñanza se desarrolla, aprovechando inteligentemente el tiempo, las circunstancias y las posibilidades materiales y culturales que se presentan en la localidad donde se ubica la institución.** Por lo tanto el docente investigado tendría que profundizar en estos aspectos para organizar todas las estrategias metodológicas posibles relacionadas con el tipo de conocimiento que se pretende enseñar y con las destrezas previas que ya poseen los estudiantes. Y así mismo se debe aprovechar los recursos que el medio ambiente proporciona a la institución educativa.

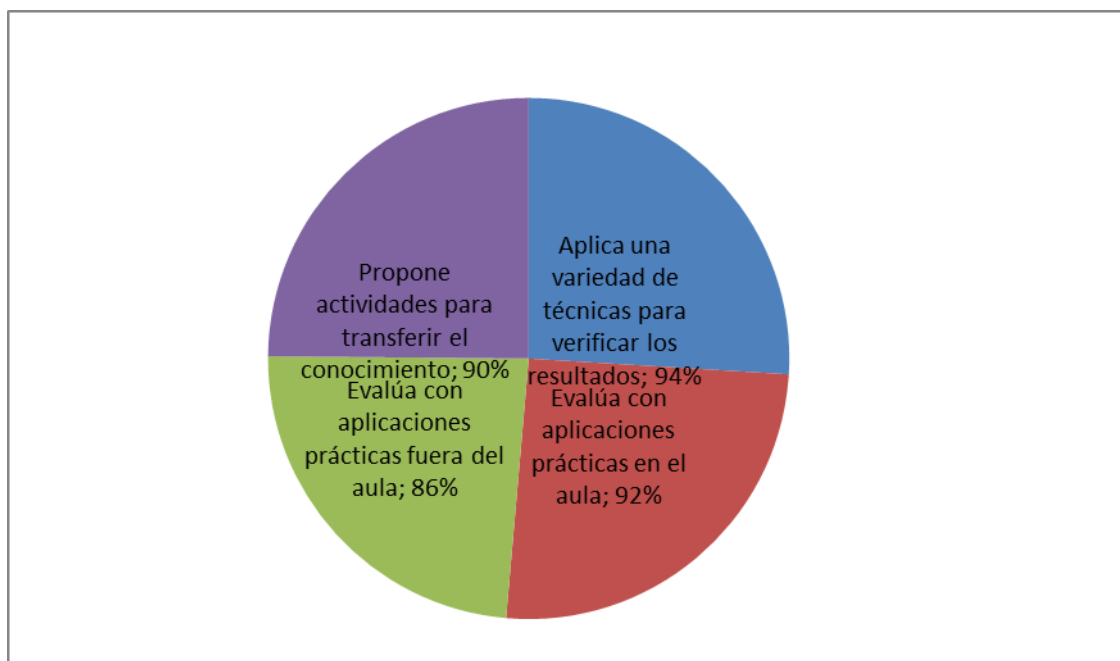
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje EVALUACION

Tabla 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje de a percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje EVALUACION

Nº 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	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	36,20	
	PROMEDIO	9,05	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Gráfico 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje **EVALUACIÓN**.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Según los indicadores 3.13.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula con una importancia de 8,60 lo que significa un desempeño de cumplimiento docente del 86% que a la vez concuerda con la parte investigativa al expresar que el docente utiliza técnicas de evaluación semi formales con: **“las tareas o trabajos que se solicitan a los alumnos realizar fuera de clase, y que pueden variar entre ejercicios, solución de problemas, visitas a lugares,..., entre otros”**. En este sentido el docente debería considerar que muy importantes son las tareas que los estudiantes son capaces de saber hacer fuera del aula sus comportamientos en el recreo frente a los compañeros, ante los demás profesores y autoridades y sus tareas en casa. Por otra parte el indicador **3. 13. 4 Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos** con una importancia de 9,00 expresa un cumplimiento del 90% de desempeño en esta institución educativa, situación que concatena con la teoría investigativa que Vásquez Aura (2010) afirma cuando se refiere a la evaluación alternativa: **“El reto está entonces en desarrollar estrategias de evaluación que respondan en concreto a una integración e interpretación del conocimiento y a una transferencia de dicho conocimiento a otros contextos”** (p. 154, párrafo 3). Por lo tanto el docente para su perfeccionamiento debería considerar que en el trascurso del proceso de aprendizaje

significativo se da la transferencia del conocimiento, activando los saberes previos, generando un conflicto cognitivo y obteniendo un nuevo conocimiento que necesariamente tiene que transferirse a largo plazo a las necesidades del contexto y su campo laboral.

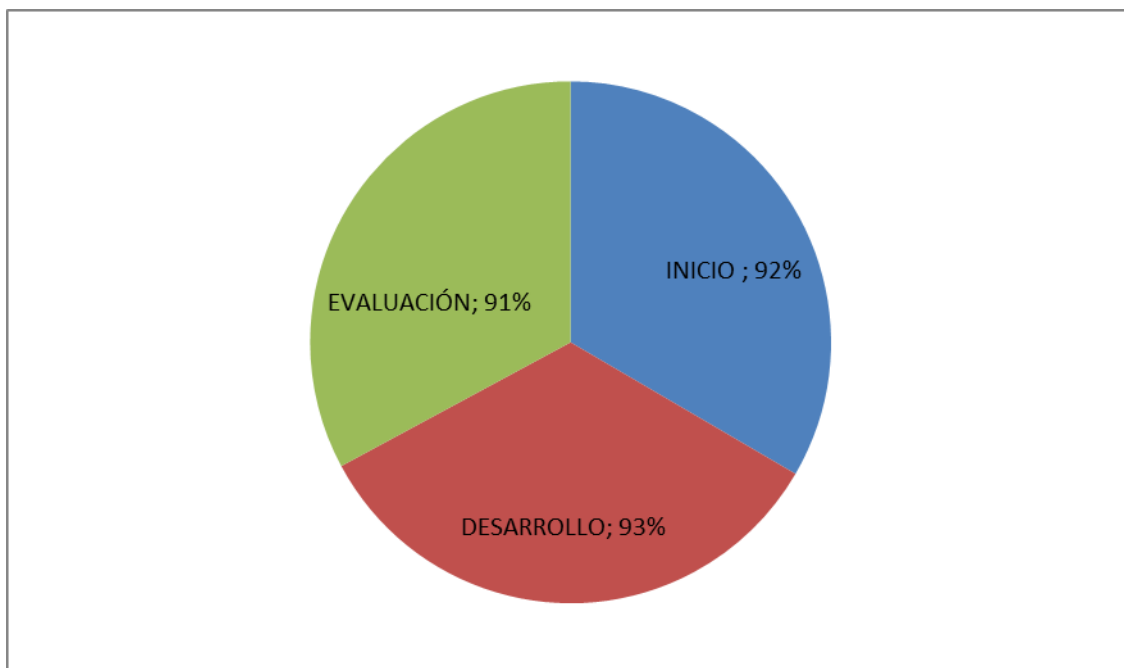
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,20	92%
3.12	DESARROLLO	9,29	93%
3.13	EVALUACIÓN	9,05	91%
	TOTAL	27,54	
	PROMEDIO	9,18	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

El dato relevante de este apartado demuestra el indicador **3.13. EVALUACION** con una importancia de 9,05 que significa un cumplimiento del desempeño profesional en un 90% expresando un puntaje muy bueno y que en este sentido donde la parte teórica corrobora al expresar que desde una visión constructivista la evaluación no está aislada del proceso de enseñanza, por el contrario está íntimamente relacionada, su propósito es medir si los aprendizajes logrados por los alumnos se acercan a los objetivos previstos.

La evaluación adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente (Vásquez, 2010), por lo que el docente debería considerar que la evaluación es parte integral del proceso didáctico que orienta al profesor y regula las prácticas pedagógicas.

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 enseñanza aprendizaje INICIO

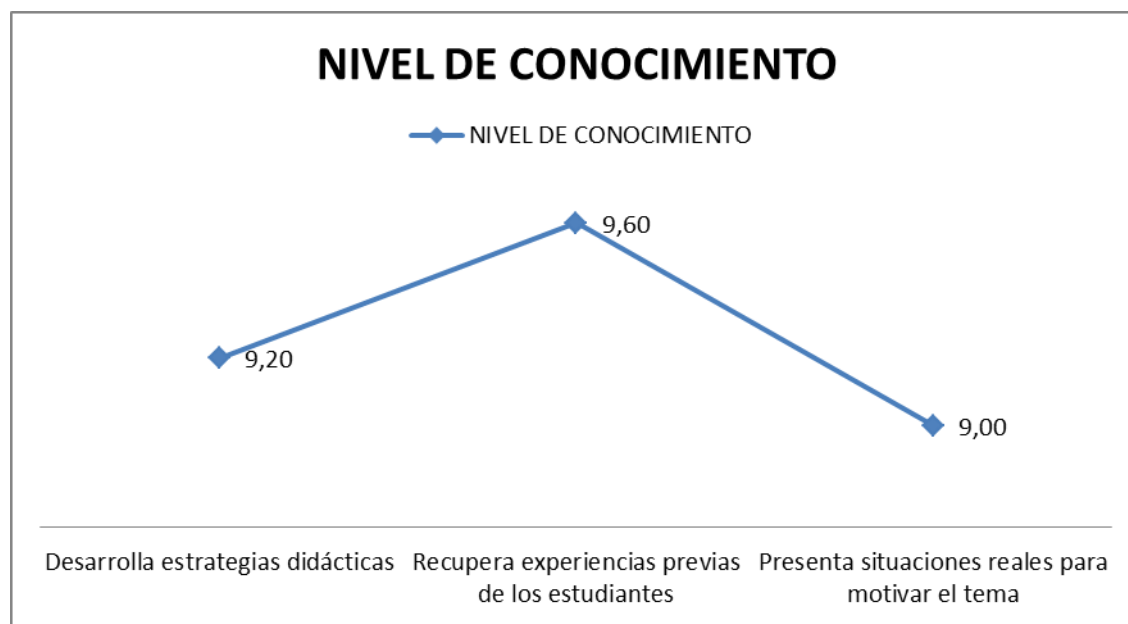
TABLA 18 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje INICIO.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	90%
	TOTAL	27,80	
	PROMEDIO	9,27	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Elaborado por: León, V. (2014)

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



aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

En este análisis se ha tomado como indicador relevante el indicador 3.11.3 Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema con un nivel de conocimiento de 9,00 que significa un 90% de cumplimiento de desempeño en esta institución educativa puntuación muy buena y que corrobora la parte teórica investigativa al afirmar: “Que el aprendizaje significativo radica en partir de la realidad, construir nuevos saberes y retornar a la realidad para aplicarlos”. Por tal motivo es necesario advertir la necesidad de presentar situaciones reales contradictorias y anecdóticas enfrentando al estudiante con preguntas problematizadoras para la creación del conflicto cognitivo de la realidad del contexto.

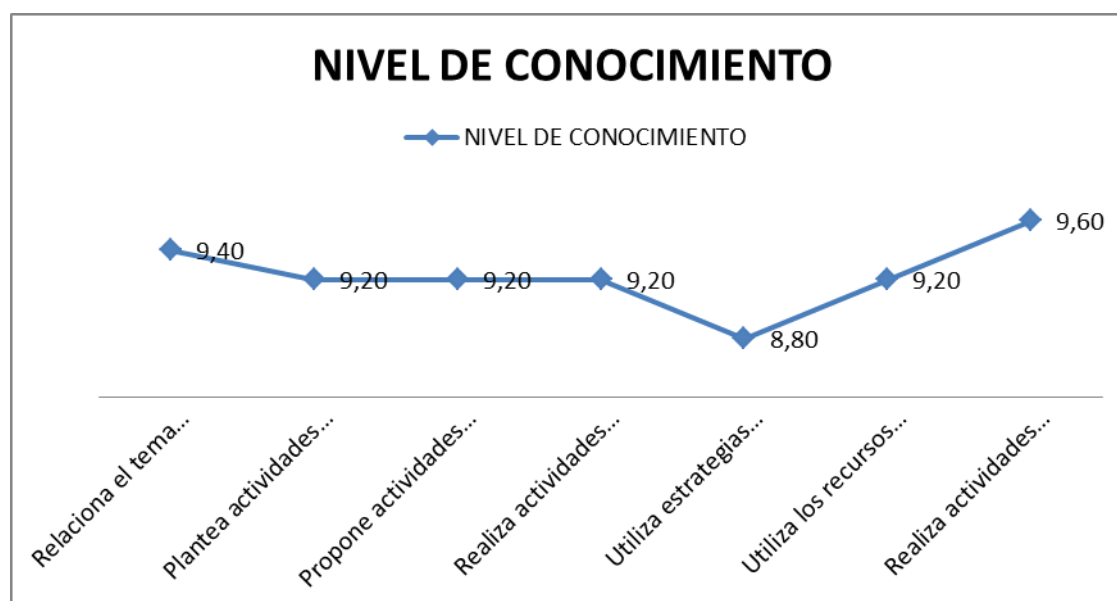
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	64,60	
	PROMEDIO	9,23	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Según los resultados esta tabla presenta puntuaciones muy buenas, sin embargo como datos relevantes sobresalen los indicadores 3.12.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución con un conocimiento de 8,80 lo que significa un 88% de cumplimiento de desempeño profesional en esta institución educativa puntuación muy buena que orienta una concatenación con lo parte teórica en lo que se refiere a las estrategias metodológicas el contexto y la institución provee toda su amplia gama de recursos didácticos para acondicionarlos a ellas. Para Borja Gonzalo **“las estrategias didácticas son la organización racional y práctica de los recursos y procedimientos del maestro con el propósito de dirigir el aprendizaje de los estudiantes hacia los resultados previstos y deseados”**. Por otro lado el indicador 3.12.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento con una puntuación de 9.20 expresa un cumplimiento del 92% de desempeño el mismo que corrobora con la parte teórica que afirma que es necesario **relacionar el nuevo contenido del aprendizaje de manera sustancial y no arbitraria con la estructura cognoscitiva presente en el estudiante (lo que ya sabe) es**

establecer conexiones entre los dos tipos de contenidos como algo esencial. Por lo tanto, es necesario tener presente la organización y sistematización de todos los saberes previos de los estudiantes, la creación del conflicto cognitivo para fijar el nuevo conocimiento

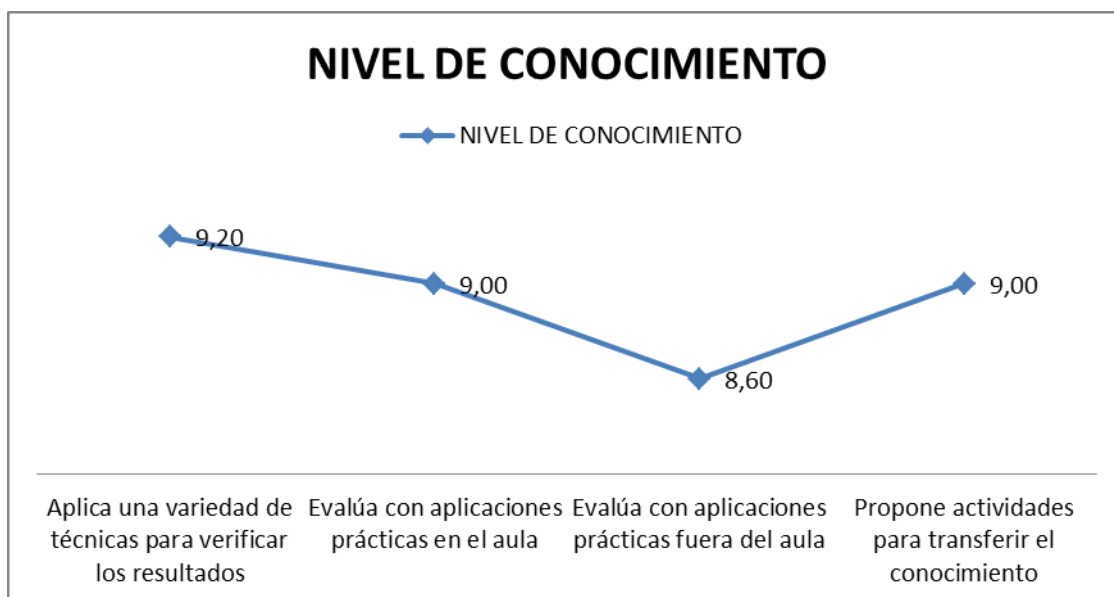
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje EVALUACION

Tabla20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTA JE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	35,80	
	PROMEDIO	8,95	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Gráfico 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 enseñanza aprendizaje



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Según los resultados que muestra el docente investigado en este instrumento resalta el indicador 3.13.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula con un conocimiento de 8,60 lo que significa un cumplimiento del 86% de desempeño en este indicador y que corrobora la parte teórica que para evaluar fuera del aula se hacen necesarias **“las tareas o trabajos que se solicitan a los alumnos realizar fuera de clase, y que pueden variar entre ejercicios, solución de problemas, visitas a lugares,..., entre otros”**, por lo que el docente debería considerar que muy importantes son los trabajos que los estudiantes son capaces de saber hacer fuera del aula, sus comportamientos en el recreo frente a los compañeros, ante los demás profesores y autoridades y sus tareas en casa.

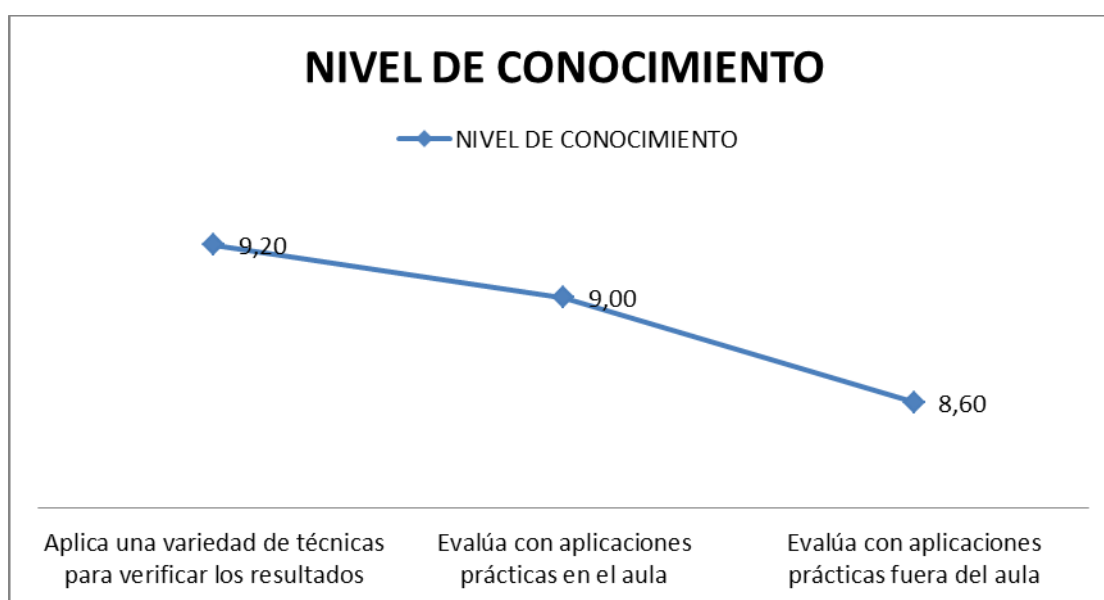
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENT AJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
	TOTAL	26,80	
	PROMEDIO	8,93	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Según los resultados que muestra el docente investigado en este instrumento resalta el indicador 3.13.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula con un conocimiento de

8,60lo que significa un cumplimiento del 86% de desempeño en este indicador y que corrobora la parte teórica que par evaluar fuera del aula se hacen necesarias **“las tareas o trabajos que se solicitan a los alumnos realizar fuera de clase, y que pueden variar entre ejercicios, solución de problemas, visitas a lugares,..., entre otros”**, por lo que el docente debería considerar que muy importantes son los trabajos que los estudiantes son capaces de saber hacer fuera del aula, sus comportamientos en el recreo frente a los compañeros, ante los demás profesores y autoridades y sus tareas en casa.

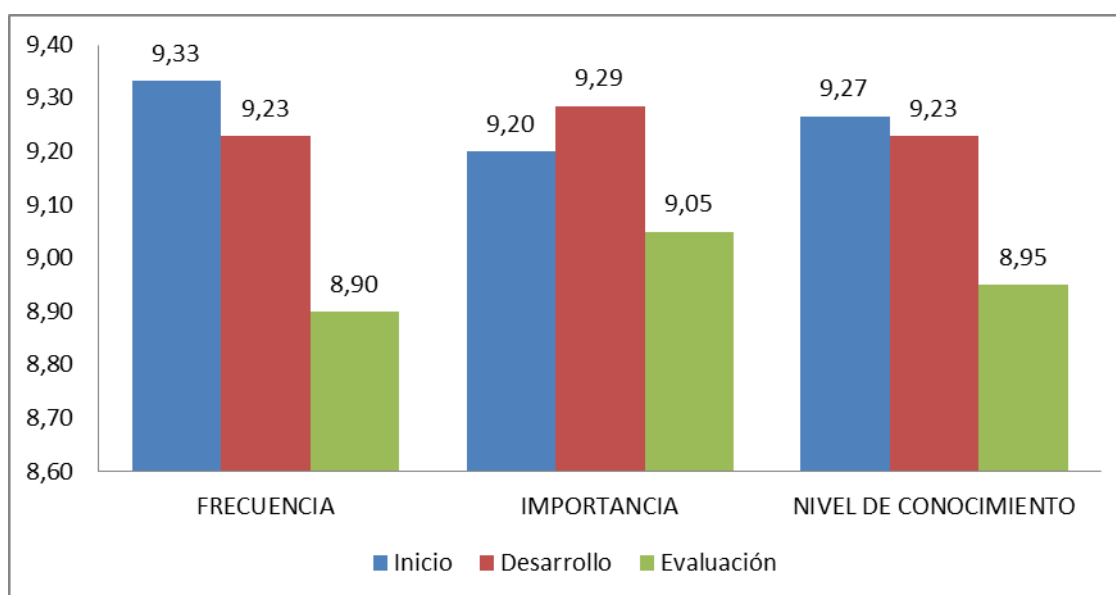
3.3.2.13. Resultados desglosado de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

TABLA 22 Resultados desglosado de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. Desempeño profesional docente (análisis global)

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUE CIAA	IMPORTANC IAAA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,33	9,20	9,27
Desarrollo	9,23	9,29	9,23
Evaluación	8,90	9,05	8,95

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Gráfico 22 Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

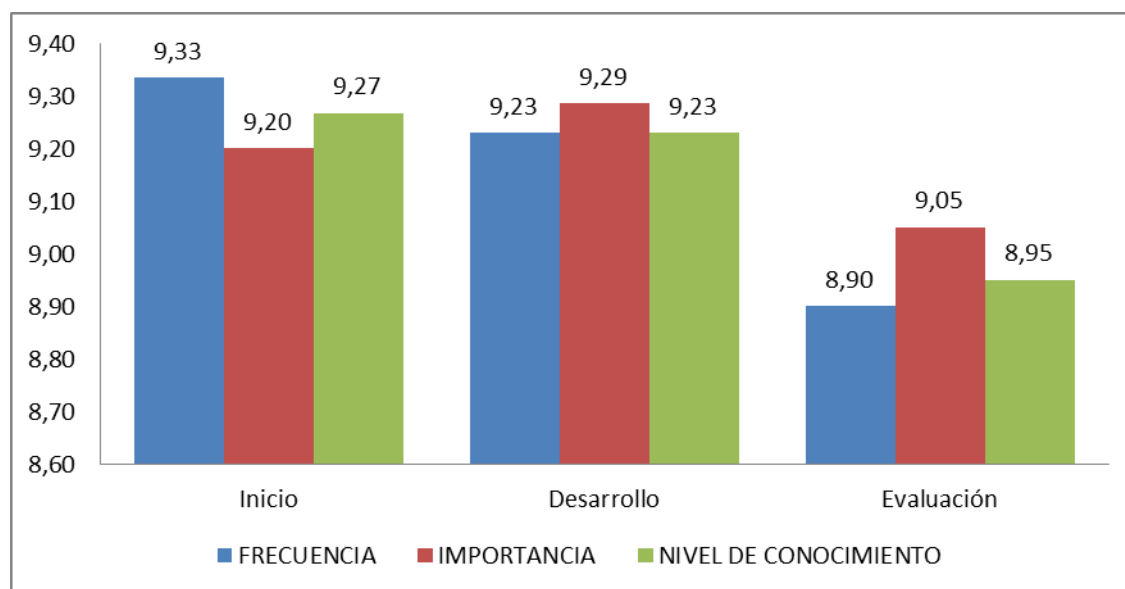
Los datos relevantes que estos instrumentos presentan recaen en **la evaluación con un puntaje de 8,97 lo que significa un desempeño del 90%** una puntuación muy buena y que corrobora la parte teórica al afirmar que **“La evaluación debe permitir la adaptación de los programas educativos a las características individuales del alumno detectando sus puntos débiles para poder corregirlo y tener un conocimiento cabal de cada uno”** por lo que se recomienda considerar que ésta permite obtener información acerca del proceso de aprendizaje de los estudiantes para mejorarlo y para regular los procesos de la acción pedagógica.

TABLA 23 (TRANSPUESTO) Resultados desglosado de la gestión del aprendizaje.
Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. Desempeño profesional docente (análisis global)

(TRANSPUESTO)Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,33	9,23	8,90
IMPORTANCIA	9,20	9,29	9,05
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,27	9,23	8,95

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Figura 27 Desempeño profesional docente (análisis global)



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Elaborado por: León, V. (2014)

Los datos relevantes que estos instrumentos presentan recaen en **la evaluación con una frecuencia de 8,90 lo que significa un 89% de cumplimiento de desempeño**

profesional y que una vez más corrobora la parte teórica al afirmar que desde una visión constructivista la evaluación no está aislada del proceso de enseñanza, por el contrario está íntimamente relacionada; su propósito es medir si los aprendizajes logrados por los alumnos se acercan a los objetivos previstos. (Cueva, D. Ordóñez, M y Palacios, C. 2011, p. 8) por lo que se recomienda considerar que ésta permite obtener información acerca del proceso y del ritmo de aprendizaje de los estudiantes para mejorarlo y para regular la acción pedagógica. **La evaluación debe permitir la adaptación de los programas educativos a las características individuales del alumno detectando sus puntos débiles para poder corregirlo y tener un conocimiento cabal de cada uno, desarrollar estrategias de evaluación que respondan en concreto a una integración e interpretación del conocimiento y a una transferencia de dicho conocimiento a otros contextos, observar, recoger y analizar información acerca del proceso de aprendizaje del estudiante para mejorarlo.**

Para Eisner (1993) citado por Vásquez (2010) “La evaluación debe mostrar como los estudiantes resuelven problemas, y no solamente atender al producto final de una tarea, ya que el razonamiento determina la habilidad para transferir el aprendizaje” (p, 154)

3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación

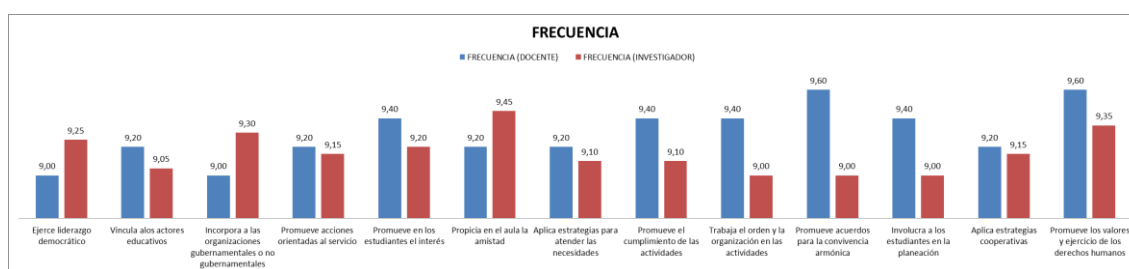
3.4.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	9,25	90%	93%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	9,05	92%	91%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	9,30	90%	93%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	9,15	92%	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	9,20	94%	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	9,45	92%	95%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	9,10	92%	91%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	9,10	94%	91%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	9,00	94%	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	9,00	96%	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	9,00	94%	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	9,15	92%	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	9,35	96%	94%
TOTAL		120,80	119,10		
PROMEDIO		9,29	9,16	93%	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio Fiscal Colimes

Gráfico24 Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio Fiscal Colimes

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorios sin embargo al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador **4.1. Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula** obtuvo una frecuencia de 9,00 desde la percepción del docente significando un cumplimiento del 90% de desempeño y que cuadra con la parte teórica que afirma que **“este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a resolver sus preguntas más urgentes que en exigirle respuestas correctas”**. Frente a lo expuesto se deduce que el docente evaluado debe considerar que un líder educativo democrático respeta el aprendizaje individual y las necesidades de cada estudiante. **Por otro lado** el indicador **4.11. Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras** desde la perspectiva del investigador obtuvo una frecuencia de 9,00 significando así mismo un cumplimiento de desempeño profesional del 90%, puntuación que se considera muy buena y que corrobora la parte teórica investigativa que afirma que **la dirección del proceso docente educativo es una dirección compartida entre los estudiantes y el profesor**. Por lo tanto en lo que se refiere a la planificación y ejecución de estrategias innovadoras el docente debe considerar la acción del maestro o líder pedagógico que promueve la participación de los estudiantes como agentes gestores del cambio.

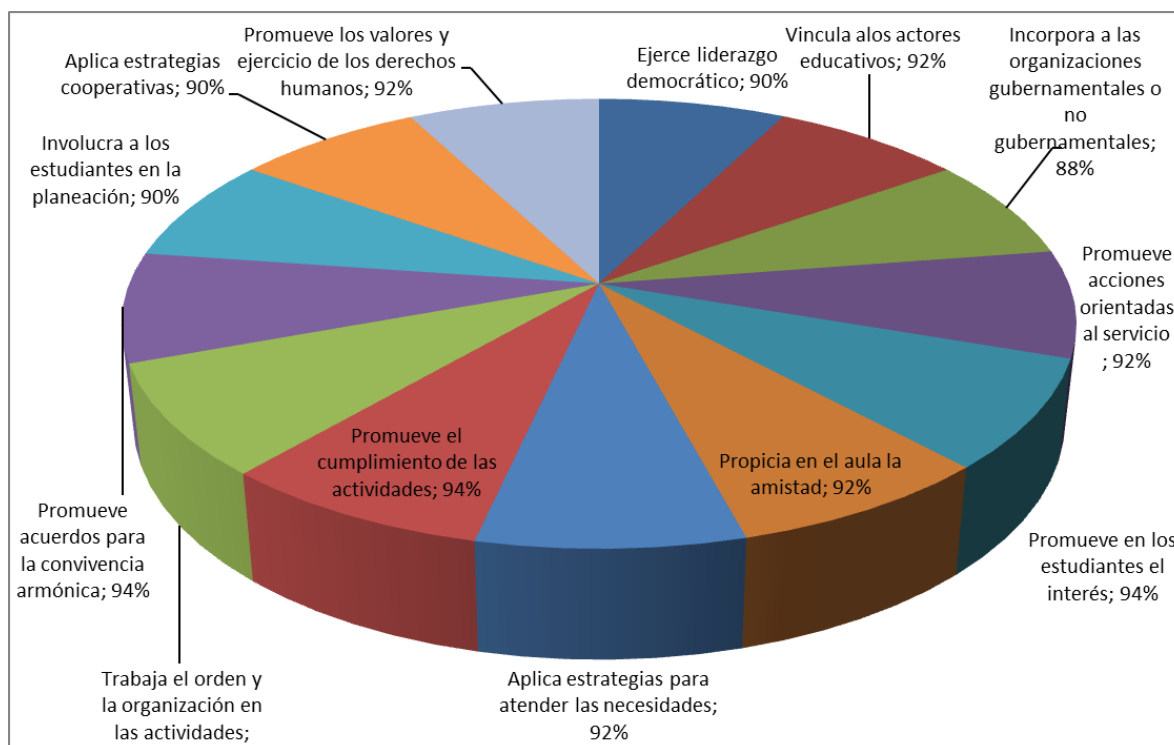
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Tabla 25. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	92%
	TOTAL	119,60	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Gráfico 25. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorios sin embargo al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador **4.1. Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula** obtuvo una frecuencia de 9,00 desde la percepción del docente significando un cumplimiento del 90% de desempeño y que cuadra con la parte teórica que afirma que **“este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a resolver sus preguntas más urgentes que en exigirle respuestas correctas”**, la democracia no impide que haya conflictos, pero el sistema democrático pone reglas e instrumentos para resolver esos conflictos respetando los derechos de las personas y de modo pacífico. Frente a lo expuesto se deduce que el docente evaluado debe considerar que un líder educativo democrático respeta el aprendizaje individual y las necesidades de cada estudiante. Por otro lado el indicador **4.11. Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras** desde la perspectiva del investigador obtuvo una frecuencia de 9,00 significando así mismo un cumplimiento de desempeño profesional del 90%, puntuación que se considera muy buena y que

corroborar la parte teórica investigativa que afirma que **la dirección del proceso docente educativo es una dirección compartida entre los estudiantes y el profesor**. Por lo tanto en lo que se refiere a la planificación y ejecución de estrategias innovadoras el docente debe considerar la acción del maestro o líder pedagógico que promueve la participación de los estudiantes como agentes gestores del cambio

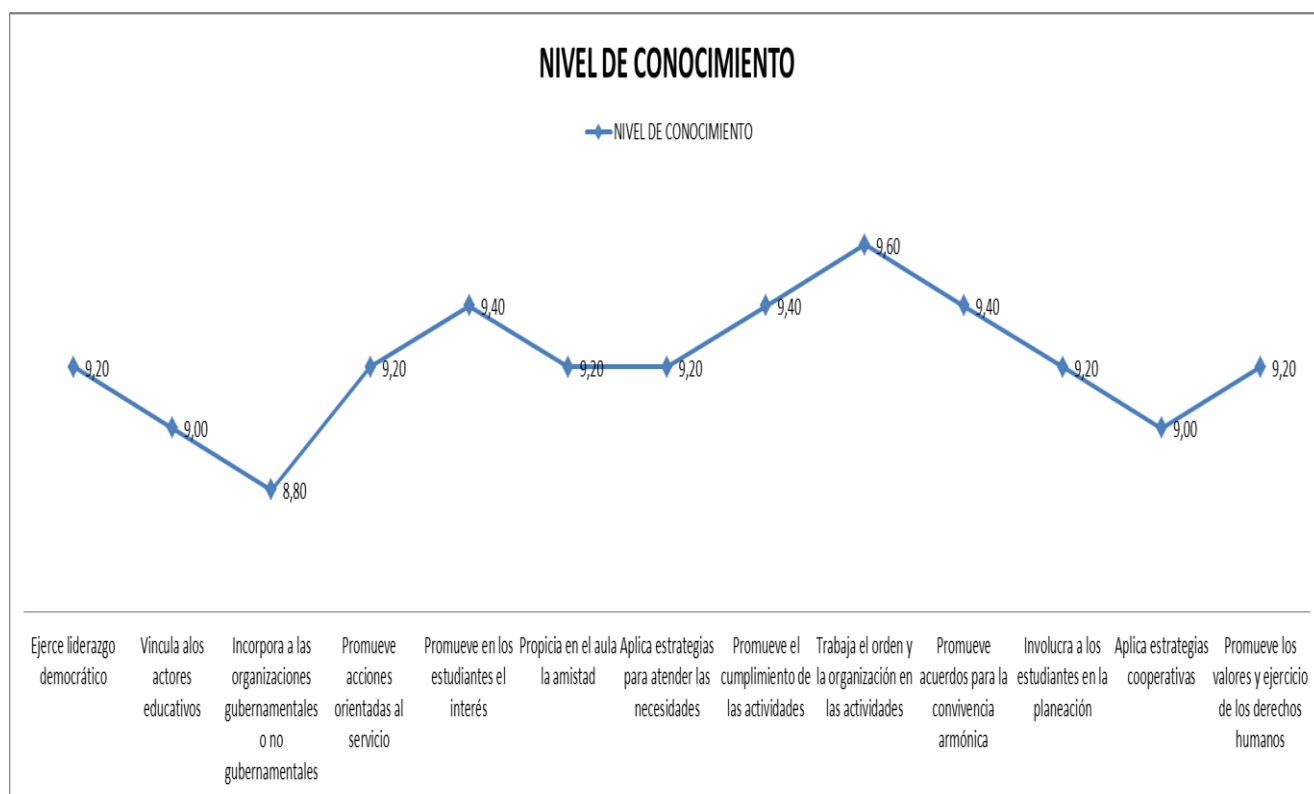
3.4.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Tabla 26 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	92%
TOTAL		119,80	
PROMEDIO		9,22	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Gráfico 26 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorios sin embargo al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador **4.2 Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales** obtuvo un conocimiento de 8,80 lo que evidencia un desempeño profesional del 88% que significa una puntuación muy buena que corrobora la parte teórica investigativa al afirmar que un líder educativo debe planear estrategias y proyectos de innovación educativa para incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para gestionar el cambio de la calidad educativa. Por otro lado el indicador **4.12 Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa** en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje obtuvo un conocimiento 9,00 lo que significa un

desempeño profesional muy bueno que corrobora la parte teórica al afirmar que **“La pedagogía cooperativa incluye el juego y la dinámica grupal como ejes para el cambio actitudinal, son desde técnicas hasta espacios de aprendizaje importantes. En este sentido adquiere relevancia el aprendizaje colaborativo como proceso en el que se va desarrollando gradualmente entre los integrantes de dicho equipo el concepto de ser “mutuamente responsables del aprendizaje de cada uno de los demás”.**

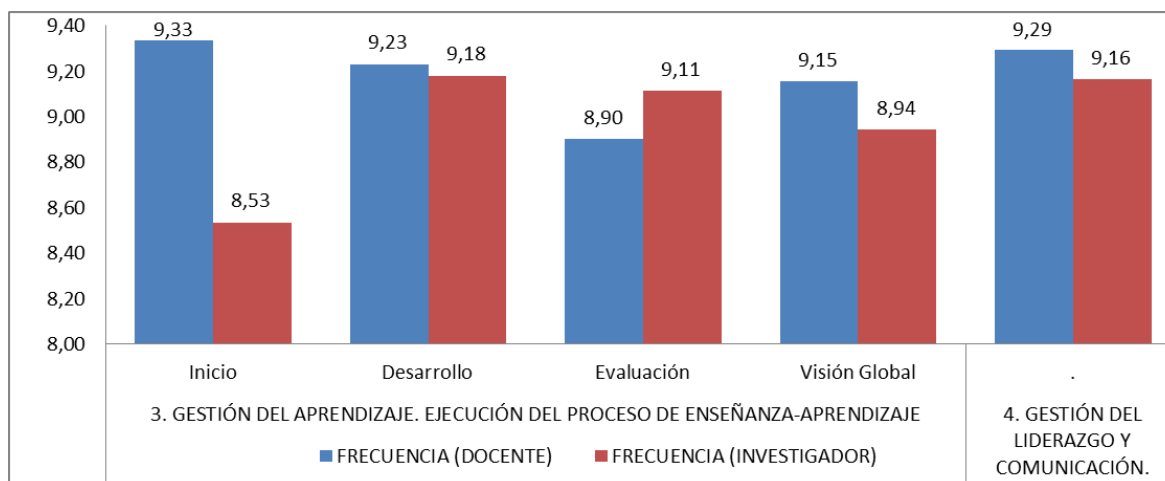
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

TABLA 27 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,33	8,53
	Desarrollo	9,23	9,18
	Evaluación	8,90	9,11
	Visión Global	9,15	8,94
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,29	9,16

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio Fiscal Colimes

Gráfico27 Desempeño profesional docente (análisis global)



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicados al Colegio Fiscal Colimes

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorios sin embargo al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador **3 Gestión del aprendizaje, ejecución del proceso enseñanza aprendizaje en la fase 4 de inicio** obtuvo una frecuencia de 8,53 con respecto a la perspectiva del investigador lo que significa un cumplimiento de desempeño de un 85% con una calificación muy buena y que corrobora la parte teórica que afirma que para conseguir que los alumnos aprendan no es suficiente con explicar bien la materia y exigirles que la estudien. Se hace necesario despertar su atención crear en ellos un auténtico interés por el estudio _convencerles que se trata de un valor_ y estimular su deseo de conseguir los resultados previstos y de realizar los trabajos escolares. Porque motivar es despertar el interés y la atención de los alumnos por los valores contenidos en cada materia. (Carrasco, *Didáctica para profesores*). Frente a lo expuesto se deduce que el docente evaluado debe considerar que en todo proceso de ejecución de la enseñanza aprendizaje es tan importante la motivación en la fase de inicio junto con la recuperación de saberes previos.

En el otro aspecto de este análisis la fase de evaluación adquiere una frecuencia de 8,90 significando un cumplimiento de desempeño profesional del 89% con respecto a la perspectiva docente, puntuación que se considera muy buena y que corrobora con la parte teórica al afirmar que la evaluación debe permitir la adaptación de los programas educativos a las características individuales del alumno detectando sus puntos débiles para poder corregirlo y tener un conocimiento cabal de cada uno (Vázquez, 2010). La evaluación permite observar, recoger y analizar

información a cerca del proceso de aprendizaje del estudiante para mejorarlo. La evaluación debe mostrar como los estudiantes resuelven problemas, y no solamente atender al producto final de una tarea, ya que el razonamiento determina la habilidad para transferir el aprendizaje. Por todo lo expresado que se recomienda considerar que ésta permite obtener información acerca del proceso de aprendizaje de los estudiantes para mejorarlo y para regular los procesos de toda la acción pedagógica docente.

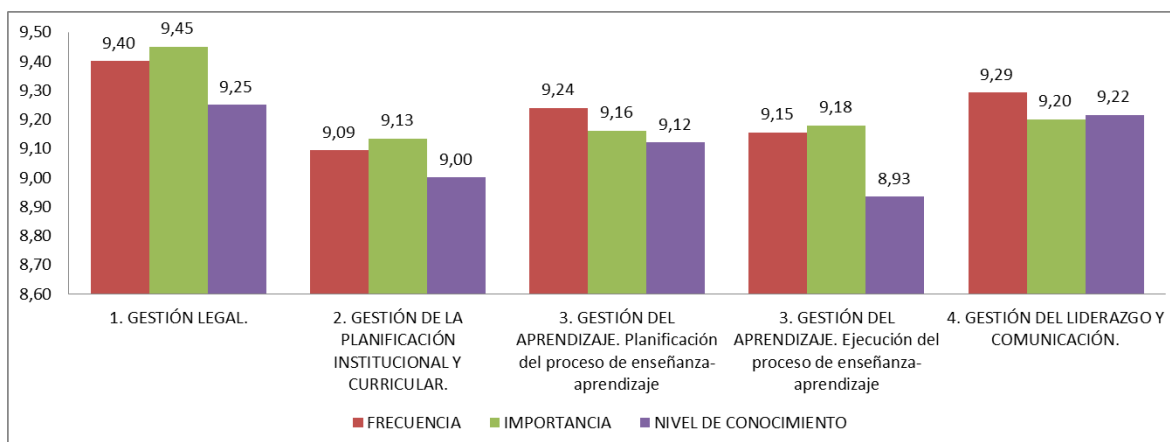
3.6. Desempeño profesional docente (análisis global)

Tabla 28. Desempeño profesional docente (análisis global)

ÁMBITO		FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.		9,40	9,45	9,25
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.		9,09	9,13	9,00
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje		9,24	9,16	9,12
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje		9,15	9,18	8,93
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,29	9,20	9,22

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Gráfico 28 Desempeño profesional docente (análisis global)



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Colegio Fiscal Colimes

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran muy satisfactorios sin embargo al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador **2 Gestión de la planificación institucional y curricular en el nivel de frecuencia y conocimiento obtuvo los puntajes de 9,09 y 9,00 lo que significa un 90% de cumplimiento en el desempeño profesional, puntuación que corrobora la parte teórica que afirma “La política nacional se adecua a las condiciones de cada institución mediante el PEI y la planificación micro curricular”**. Los Planes Operativos Anuales no deben incluirse en el PEI pero son complementarios y deben ser elaborados por las autoridades de la institución educativa y aprobados por el Consejo Ejecutivo porque ayudan a operativizar el plan de mejora y organizar todas las acciones en función de los presupuestos y las disposiciones de nivel circuital, distrital, zonal y nacional. La interrelación del propósito, contenido, secuenciación, método, recursos y la evaluación; y en lo que se refiere a la planificación en el estándar general B1.5 El docente planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje. La incorporación de la Planificación por bloques curriculares de cada una de las asignaturas en seis bloques curriculares 3 para el primer quimestre y los restantes en el segundo quimestre según el Oficio Circular 067-VGE-2012. Frente a lo expuesto se deduce que el docente evaluado debe considerar la planeación macro meso y micro curricular, estrategias y proyectos de innovación educativa para incorporar a la organización institucional.

Por otro lado el indicador **3. Gestión del aprendizaje, Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje** obtuvo un conocimiento 8,93 lo que significa un desempeño

profesional del 89% en esta institución educativa, puntuación que se considera muy buena y que corrobora la parte teórica donde afirma que las secuencias del proceso didáctico presentan aspectos relevantes como: comunicación, motivación, focalización, respeto, atención a las diferencias individuales y la guía y retroalimentación. Así mismo se presenta organizado en tres momentos fundamentales: momento de apertura momento de desarrollo y momento de culminación. Otros autores hablan de la activación de los conocimientos previos, presentación de saberes de orden superior (científicos), utilización de estrategias como indagación e hipótesis, y finalmente la recopilación de lo aprendido.

Por otro lado el proceso didáctico es una actividad conjunta e interrelacionada de profesor estudiantes para la consolidación del conocimiento y desarrollo de competencias Danilov (1968) citado en Andrade, L. Acciones exitosas que se desarrollan en la práctica del aula para una labor efectiva y eficiente.

Por todo lo expuesto anteriormente el docente debe considerar que el proceso pedagógico tiene sus fases de secuencia lógica desde la planificación, hasta la evaluación con la finalidad de regularlo y mejorarlo.

CONCLUSIONES

Luego de haber finalizado el presente trabajo investigativo a través de la investigación en la institución educativa del Colegio Fiscal Colimes cuyo principal objetivo ha sido determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación considerando los ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación para su caracterización y análisis se concluye:

- El desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal de esta investigación ha presentado resultados relevantes bajo los aspectos de identificación de los niveles del sistema educativo, la aplicación del código de convivencia institucional y la identificación de los objetivos, políticas y metas del Plan Decenal de Educación concretadas en proyectos y actividades; por lo que se concluye que el docentes deberían buscar conocimiento más efectivo sobre estos contenidos.
- El desempeño docente en el ámbito de la planificación institucional y curricular ha presentado como datos relevantes con los lineamientos bajo la perspectiva de relacionar los elementos del Currículo Nacional, de la planificación de la clase, la participación de los profesores en la elaboración e incorporación del PPA, la utilización de los elementos de la estructura curricular, la planificación de las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, la relación de los elementos de currículo en la planificación de la clase y la selección y el diseño de recursos educativos Por lo que se concluye que es necesario primero un profundo análisis por parte de los docente de todos estos contenidos , y al mismo tiempo darle la importancia necesaria para perfeccionar sus saberes en todo este campo de la planificación.
- En el desempeño profesional del ámbito de la gestión del aprendizaje desde perspectiva del docente llama la atención la evaluación en la fase de cierre la que sirve para hacer una consideración seria de que constituye una fase del proceso de enseñanza aprendizaje muy importante, y desde la observación del investigador se destaca la fase de inicio del proceso en el desarrollo de estrategias didácticas por lo tanto se concluye que en el inicio del proceso de aprendizaje juega un papel muy importante la motivación que debe llamar la atención al estudiante, que luego de permanecer constante durante todo el proceso se complementa con la evaluación para reorientar y autorregularlo a través de nuevas estrategias de acuerdo a las características propias de los alumnos.
- El desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente, según los resultados que la investigación ha evidenciado

se concluye que el maestro debe ejercer un liderazgo democrático respetando la individualidad de las características de los estudiantes empleando más tiempo en atender sus necesidades de aprendizaje antes de exigirle respuestas correctas; y en lo que se refiere a la observación del investigador, involucrar a los estudiantes en la planeación, se concluye que la dirección del proceso didáctico es una labor compartida entre los estudiantes y el profesor

- En el desempeño profesional como conclusión global el docente investigado ha presentado como datos relevantes la gestión de planificación institucional y curricular por lo que se concluye que todas las políticas gubernamentales de gestión de planificación se adecúan a las condiciones de cada institución mediante el PEI y la planificación micro curricular; y en lo que se refiere a la ejecución del proceso de aprendizaje, éste es un conjunto de acciones con secuencia lógica, que cada docente diseña y organiza para desarrollar capacidades específicas propuestas en cada unidad didáctica.

Por lo tanto el desempeño profesional docente en este aspecto presenta un cumplimiento de un 89% en la ejecución del proceso didáctico y específicamente se determina la falta de estrategias didácticas adecuadas.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones citadas anteriormente se presenta las respectivas recomendaciones o sugerencias que contribuirán a mejorar la práctica educativa de cada docente, y a enfrentar, resolver o atenuar la actual problemática educativa vinculada a la gestión y el desempeño del docente

- En el desempeño profesional del ámbito de la gestión legal, por los datos relevantes enunciados en las conclusiones, se recomienda la capacitación de los maestros en lo que concierne al Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural los Niveles del Sistema Educativo, el Código de Convivencia Institucional, y los objetivos y políticas del Plan Decenal de Educación
- En el ámbito de la planificación Institucional y curricular se recomienda la capacitación de los docentes para primero conocer las diferentes estructuras de estos instrumentos de planificación, para luego poner en práctica su elaboración en conjunto con todos los actores involucrados en su planificación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) el Plan Operativa Anual (POA) El Plan Anual de Asignaturas (PAA) y la planificación Micro curricular que recae en cada uno de los docentes, tomando en consideración también el tema de los recursos educativos con que toda planificación debe contar, y la importancia que representa en la transmisión de los aprendizajes
- Desde la perspectiva docente en el tema de la evaluación se recomienda la capacitación como medio fundamental de diagnóstico, auto regulador del aprendizaje y formativo y su importancia para fijar el conocimiento y transformarlo en aprendizaje significativo; y desde la observación del investigador se recomienda la capacitación del docente en el tema de la fase de inicio del proceso de aprendizaje donde juega un papel importantísimo la motivación para despertar el interés permanente de los estudiantes hacia la fijación del conocimiento
- En el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador se recomienda capacitación docente en el campo del liderazgo democrático para la generación de altas expectativas en el aula respetando cada una de las características individuales de los estudiantes, y

desde la observación del investigador se recomienda la capacitación de los docentes en el campo de la participación de los estudiantes en la planeación.

- La recomendación global que se hace en el desempeño profesional docente tiene que ver con la capacitación de los maestros en la gestión de planificación institucional y curricular y en la gestión del aprendizaje en la fase ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos temas tienen que ver con la sub-fases de inicio desarrollo y evaluación como puntos importantes de la gestión del maestro para fijar los conocimientos.

Por tanto se presenta la propuesta como estrategia: “Formación de los profesores para el desarrollo de estrategias didácticas que fortalezcan la gestión del aprendizaje en el proceso didáctico”.

BIBLIOGRAFIA

- Albert, S. et al 2005. *Manual de Recursos de Maestro*, Editorial Océano, Barcelona España
- Alex, (2011). *Evaluación del aprendizaje* Recuperado de <http://evaluacion2011alex.blogspot.com/2011/05/tecnicas-semi-formales-de-evaluacion.html>
- Andrade, L., Iriarte., M., Herrera, M. (2013). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio en centros educativos del Ecuador*. Guía Didáctica. Editorial EDILOJA, Loja-Ecuador.
- Andrade, L. UTPL, 2013. *El proceso didáctico* Recuperado de: <http://es.slideshare.net/videoconferenciasutpl/proceso-didactico>.
- Bolívar, Antonio. (2010). *El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una Revisión Actual de sus Posibilidades y Limitaciones*. Recuperado en 29 de abril de 2014, Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-692420
- Caballero, S. (2008). *La gestión del aprendizaje*. Chile: Editorial de la Universidad bolivariana.
- Correa de Urrea, A. Álvarez, A. y Correa, S. *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- Desarrollo Integral. *Estrategias educativas para promover el desarrollo de competencias* Recuperado de: http://www.coredi.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=84&Itemid= <http://www.coredi.edu.co/index.php?option=com-content&view=article&id=84&Itemid=94>
- Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica. (2010). *Un Modelo de Gestión para la Supervisión Escolar*. Secretaría de Educación Pública de México. Recuperado de http://portal2.edomex.gob.mx/pec/pec/documentos_interes/modelo_gestion_educativa_estrategica/groups/public/documents/edomex_archivo/pec_pdf_5mgee.pdf
- Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica.(2010) *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Recuperado de: http://portal2.edomex.gob.mx/pec/pec/documentos_interes/modelo_gestion_educativa_estrategica/groups/public/documents/edomex_archivo/pec_pdf_mgee.pdf

- Embajada del Ecuador en Washington DC-Designing By Mostra.com Recuperado de <http://www.ecuador.org/blog/?p=2403>
- Fundación SES. Recuperado de: <https://www.youtube.com/user/fundacionse2o>
- Fundación Tecnológica Rural COREDI. (2011).
- García, B. (2003). *Las relaciones escuela, familia un reto definitivo. Infancia y aprendizaje*
- (García, F. Mora, I. Rubio A. Galera, I y Tortajada A p.783 y 784) La relación maestro alumno percibida por alumnado primero de primaria. Recuperado de <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi16/psi/4.pdf>
- Godoy, M. (2000-2010). *Educación Inicial.com. Gestión Educativa*. Recuperado de <http://www.educacioninicial.com/ei/contenidos/00/1850/1895.asp>
- González, O., y Flores, M. (1998). *El Trabajo Docente. Enfoques innovadores para el diseño de un curso*, México: Trillas.
- La A en Ciencia. *Relaciones de pareja profesor alumno*. Recuperado de: <http://laaenciencia.blogspot.com/p/discusion-debe-regularse.html>.
- Lowney, C. (2012). *Comunicación organizacional. Dir. Com. y Redes Sociales. Comunicación direccionamiento, liderazgo* Recuperado de <http://dircomsocialmedia>
- Méndez, N (20 de Febrero de 2009). *La importancia de la planificación en la administración*. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000049.pdf>
- Mendoza, E. (2005). *La motivación escolar en el aprendizaje de contenidos matemáticos*. Recuperado de www.revista-ciencias.com/publicaciones/EEkkuFFkZZoAQRHMDv.php
- Ministerio de Educación del Ecuador, Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- Ministerio de educación Ecuador. (2011). *Instrumentos para la evaluación docente*. Quito, Sistema Nacional de Evaluación
- Ministerio de Educación de Santo Domingo República Dominicana EDUCANDO el portal de la educación dominicana Recuperado de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- Montenegro, J.I. (2007). *Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio
- Ministerio de Educación de Buenos Aires, 2010. *Acerca de la Evaluación del Desempeño Docente, Algunas experiencias Internacionales*. Recuperado de:

http://www.buenosaires.gob.ar/areas/educacion/evaluacioneducativa/exp_int_des_emp.pdf.

- Ministerio de Educación del Ecuador, 2012. Marco Legal Educativo Recuperado de: http://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf
- Ministerio de Educación Ecuador. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito. Recuperado de: <http://estandares.educacion.gob.ec/index.php>
- Ministerio de Educación del Ecuador, Coordinación de Educación Zonal 6, Boletín Pedagógico No 1, *Guía para la Planificación Microcurricular, Versión en validación Enero, 2006*. Recuperado de http://proyectoeducativolengua.files.wordpress.com/2013/01/boletin-1_-guia-para-la-planificacion-microcurricular.pdf
- Ministerio de educación del Perú. Marco del Buen Desempeño Docente. Recuperado de <http://es.slideshare.net/franciscovasquezcarrillo/marcode-un-buen-desempeo-docente>
- Oscar y Nohora, (2012). *Gestión de la educación a distancia*, Recuperado de <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>
- OREAL UNESCO, (Julio.2005). *Protagonismo docente en el cambio educativo*. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/149381643/Revista-PRELAC-Protagonismo-Docente-en-el-Cambio-Educativo-No-1-Julio-2005>
- Ortíz, J. (2009). *Estrategias Educativas para el aprendizaje activo*.
- Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. (Junio, 2006). *Evaluación del desempeño profesional docente, estudio comparado entre 54 países de América y Europa*. Santiago de Chile. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001465/146545s.pdf>
- Paredes, J. y De la Herrán, A. 2009). *La Práctica de La innovación educativa*, Editorial Síntesis Madrid
- Plan Operativo anual 2013- 2014 universidad APEC, Recuperado de www.unapec.edu.do/Content/Documentos/PlanEstrategico/Plan_Operativo_Anual_POA_
- Ponce, F. (1990). *Currículum: Principales Elementos Teóricos. Orientación para docente y alumnos maestros*. Guayaquil-Ecuador.

- Psicoperspectivas *El liderazgo educativo y su papel en la mejora* Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>
- Róser, T. (1995) *Estrategias y Recursos Didácticos en la escuela Rural*. Editorial Grao. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=m0YBPSeCToIC&pg=PT55&dq=definicion+de+estrategias+didacticas&hl=es-419&sa=X&ei=1drRU9WuDczjsATF9YAAQ&ved=0CCAQ6AEwAQ#v=onepage&q=definicion%20de%20estrategias%20didacticas&f=false>
- Revista Educación inicial.com. *Gestión Educativa* . Recuperado de www.educacioninicial.com/ei/index.asp
- Revista, Gestión de la Educación a Distancia. *Tipos y modelos de gestión Educativa* Recuperado de: <http://blogdenohorayoscar.blogspot.mx/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>
- Revista PRELAC / N° 1 *Protagonismo Docente en el cambio educativo* Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>
- RIE.I D c, Gorodokin, *La formación docente y su relación con la Epistemología*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1164Gorodokin.pdf>
- Trías, S.Z, (2009). Biblioteca de la Universidad Metropolitana. Recuperado de: http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/pdf/guía_apa_6ta.pdf
- UNICEF, EIBAMAS (2009), *Formación docente inicial y continua, Trabajando por la calidad de una educación con identidad propia*. La experiencia del programa EIBAMAS Bolivia , Ecuador y Perú. Recuperado de: http://www.unicef.org/ecuador/formacion_docente.pdf
- Vaillant, D. (Septiembre 2004) *La construcción de. políticas docentes en América Latina. Tendencias temas y debates*. Recuperado de: http://www.oei.es/docentes/articulos/construccion_profesion_docente_AL_vaillant.pdf

- Vaillant, D. (2013). *Las políticas de formación docente en América Latina. Avances y desafíos pendientes en: Políticas docentes: Formación, trabajo y desarrollo profesional* Poggi, N (Coordinadora). Recuperado de: <http://denisevaillant.com/paginas/libros.html>
- Valdeavellano, R (2010) *Diálogos buen desempeño docente*. Recuperado de: <http://www.youtube.com/watch?v=EbuulSxKm3Y>
- Vallejo, J.(1980). *Relaciones humanas, el libro que Ud. Necesita* Decima Segunda edición
- Vásquez, A. (Septiembre 2010 Fefbrero,2011). La ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje de la ciencias Naturales. Recuperado de www.unl.edu.ec/educativa/wp-content/uploads/2010/05/MODULO-5-PEA-210-2011AURA.docx
- Yampufé, C. (2009). *Los procesos pedagógicos en la sesión del aprendizaje*. Recuperado de <http://carlosyampufe.blogspot.com/2009/04/los-procesos-pedagogicos-en-la-sesion.htm>

ESTRATEGIA

ÁMBITO:	LEGAL ☐ PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR ☐ APRENDIZAJE ☒ LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN ☐		
PROBLEMA IDENTIFICADO La falta de estrategias didácticas en el aula. Según el análisis y discusión de los resultados de esta investigación se ha detectado la falta estrategias didácticas en la gestión del aprendizaje debido a que los indicadores muestran esta deficiencia con un bajo nivel de frecuencia , importancia y conocimiento en la recuperación de los saberes previos, en la presentación de situaciones reales para motivar el abordaje del tema, como en la evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula, y en la proposición de actividades para transferir el conocimiento activando los saberes previos; es decir los docentes no desarrollan estas estrategias didácticas tanto en la fase de inicio como en la fase de evaluación. Por tal motivo se ha considerado proponer la capacitación de los profesores del colegio fiscal Colimes para mejorar su desempeño profesional.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA: Formación de los profesores para el desarrollo de estrategias didácticas que fortalezcan la gestión del aprendizaje en el proceso didáctico.			
OBJETIVO: Capacitar a los profesores del colegio fiscal Colimes del cantón Santa Rosa de la Provincia del Guayas en la aplicación de estrategias didácticas adecuadas para la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Actividad 1 Socialización de la problemática identificada dirigida al Sr. Rector y a los profesores del colegio fiscal Colimes.	Procedimiento de la actividad 1 Exposición del tema “la falta de estrategias didácticas como problema identificado en esta investigación al Sr. Rector y a los profesores por parte de	Talento humano: El equipo directivo y administrativo del colegio Fiscal Colimes Los profesores del colegio Fiscal Colimes El equipo de capacitación conformada por	Actividad 1 Cuestionario de preguntas para identificar la comprensión de los participantes sobre el tema

Actividad 2: Conformación de un equipo de capacitación formado por asesores expertos en desempeño profesional docente. Actividad 3: Realización de un taller de capacitación para los profesores del colegio fiscal Colimes. Sobre el tema: Estrategias Didácticas, Ambientes de Aprendizaje y Los Procesos Pedagógicos en la Gestión del Aprendizaje. Actividad 4: Aplicación de las estrategias didácticas a través de la práctica.	investigador utilizando un Power Point. Procedimiento de la actividad 2: Metodología para conformar equipos de trabajo cooperativo Procedimiento de la actividad 3: Arranque de la ejecución de la capacitación en sus diferentes momentos: Exposición de los temas Estrategias Didácticas, Ambientes de Aprendizaje y Los Procesos Pedagógicos en la Gestión del Aprendizaje. Exposición de las estrategias didácticas preinstruccionales, coinstruccionales y postinstruccionales por parte del instructor facilitador utilizando un power point. Orientación y conducción del	docentes expertos. Institucionales: La institución educativa del colegio Fiscal Colimes Materiales: Marcadores, tiza líquida, ordenadores, proyectores audiovisuales, papelógrafos, rotuladores de punta gruesa y hojas de papel. Económicos: serán designados por las autoridades de colegio Fiscal Colimes	Actividad 2 Listado de registro de equipos de trabajo conformado. Actividad 3 Listado de estrategias didácticas para observar su descripción en el taller
---	---	--	---

	facilitador para provocar la reacción adecuada a los participantes. Desarrollo de la temática en dependencia de la orientación previa. • Monitoreo y seguimiento permanente de parte del equipo de capacitación. El grupo explicita en forma colectiva lo aprendido durante el taller. • Registro de las intervenciones de los participantes y control de los resultados y cierre por consenso y colaboración grupal. Explicación de las conclusiones, aplicación de lo aprendido y formas de seguimiento . . Procedimiento de la		Actividad 4 Listado de estrategias didácticas para observar su aplicación en la práctica docente.
--	---	--	--

	actividad 4 Exposición practica de las estrategias didáctica en el aula por parte de los profesores capacitados ante los alumnos y el observador experto en una clase real de la práctica docente mediante la observación de las actividades en el aula .		
• BIBLIOGRAFIA • Estrategias de Aprendizaje Ejemplos de Estrategias de Aprendizaje http://www.youtube.com/watch?v=iglJgvIFjD4 • Salas Borges, 2011. Los Ambientes de Aprendizaje 1. Recuperado de: www.Youtube.Com/Wattch?v=3oXqcYx3UGS • Taller de técnicas de aprender a aprender. Recuperado de http://www.youtube.com/watch?v=hrJj5hiOIFk • Universidad Alas Peruanas, Estrategias de enseñanza para el Aprendizaje Significativo. Profesor Raúl Chávez Silva. Recuperado de: www.Youtube.Com/Wattch?v=KviEapCNcnK. • Universidad Alas Peruanas, Educacion Estrategias de enseñanza Aprendizaje Profesor Raúl Chávez Silva. Recuperado de: www.Youtube.com/Wattch?v=Yv-lyTGaKQw. Curso de Titulación en Educación: “Enfoques pedagógicos y didácticas contemporáneas” • Yampufé, C. (2009). <i>Los procesos pedagógicos en la sesión del aprendizaje</i>. Recuperado de http://carlosyampufe.blogspot.com/2009/04/los-procesos-pedagogicos-en-la-sesion.htm			

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)

RECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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**

**Psic. Luis Escobar Cortés
PROFESOR**



Anexo 2 Carta de entrega- Recepción del informe de los resultados de la información.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja 24 de Septiembre del 2014

Señor(a)
RECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO
Luis Escobar Cortéz,
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 a realizarse en los centros educativos del Ecuador.**

Una vez obtenidos los resultados de investigación se hará la entrega del informe en el que se detalla el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje, y de liderazgo y comunicación.

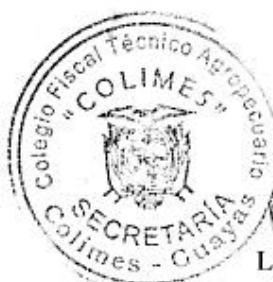
Además, en este documento se incluirá una propuesta la misma que será planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted tan acertadamente dirige

En espera de que el presente documento se constituya en una aporte investigativo, expreso a usted 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**



**RECTOR DEL COLEGIO
FISCAL "COLIMES"**

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:

1.

2. **Tipo de Institución:**

☐ Pública	☐ Municipal	☐ Particular	☐ Fiscomisional
----------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--

3. **Ubicación geográfica:**

☐ Urbana	☐ Rural
---------------------------------	--------------------------------

✓ DATOS DEL DOCENTE:

1. Sexo ☐ F ☐ M 2. Edad () años 3. Años de experiencia docente ()

4. Posee título relacionado con la docencia. SI ☐ NO ☐

5. **Nivel de estudio:**

☐ Bachiller	☐ Profesor	☐ Tercer nivel	☐ Cuarto nivel
------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

6. **Nivel de Educación en el que trabaja:**

☐ Inicial	☐ Básica	☐ Bachillerato	☐ Básica y Bachillerato
----------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------	--

7. **Modalidad de trabajo:**

☐ Presencial	☐ Semipresencial	☐ Distancia
-------------------------------------	---	------------------------------------

8. **Relación laboral:**

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

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

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

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

AMBITOS		Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.
1. GESTIÓN LEGAL.		1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
		1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
		1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
		1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.		2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
		2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
		2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
		2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
		2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
		2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
		2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			
		2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.			
		2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.			
		2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.			
		2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.			
		2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.			
		2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.			
		2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.			
		2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
		3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
		3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
		3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
		3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
		3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
		3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
		3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
		3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
		3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

AMBITOS		Nº DEL ÍTEM	INDICADORES			Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
				3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
				3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
		3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
				3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
				3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
				3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
				3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
				3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
				3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
		3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
				3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
				3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
				3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
		4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
				4.2	Vincula a los actores educativos a traves 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.							

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	Nº de observación

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NÚMERO DE NIÑOS:

PERÍODO/S OBSERVADO/S:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:

DESTREZA TRABAJADA:

FECHA:

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

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

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

AMBITO	Nº	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
		1.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
		1.1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	1.2.1	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	1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
		1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
		1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
		1.3.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1		Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.	
	2.2		Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.	
	2.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.	
	2.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.	
	2.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.	
	2.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	
	2.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	
	2.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	
	2.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	
	2.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	
	2.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	
	2.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	
	2.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	

ANEXO 4.-FOTOGRAFIAS DEL CENTRO EDUCATIVO





