



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCION FÍSICO - MATEMÁTICA**

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de Bachillerato de La Unidad Educativa Católica “La Victoria” de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, durante el año lectivo 2013 - 2014.**

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.**

**AUTOR: Almeida Limaico, Edgar Alcibar**

**DIRECTOR: Guamán Coronel, Daniel Alejandro, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO IBARRA**

**2014**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Daniel Alejandro Guamán Coronel.

### DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: **Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de Bachillerato de La Unidad Educativa Católica “La Victoria” de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, durante el año lectivo 2013 - 2014** realizado por Almeida Limaico Edgar Alcibar, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, julio de 2014

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Almeida Limaico Edgar Alcibar declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: **Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de Bachillerato de La Unidad Educativa Católica “La Victoria” de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, durante el año lectivo 2013 - 2014**, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Daniel Alejandro Guamán Coronel director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f).....

Autor: **Almeida Limaico Edgar Alcibar**

Cédula: 1002964151.

## **DEDICATORIA**

A mis padres, que me han animado a continuar con mis estudios superiores y han brindado esa voz de aliento, a mi esposa Magdalena, a mis hijas Yhanyra y Camila que han sido el motivo de seguir superándome para darles un futuro mejor.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Técnica Particular de Loja por ser una institución con visión de alcanzar la verdad para el progreso de la sociedad, y poseer una misión desde el humanismo cristiano para formar profesionales con espíritu de solidaridad y servicio hacia los demás.

A la Unidad Educativa Católica “La Victoria” con la rectoría de la Dra. Pilar Morales por facilitarme hacer la investigación y a sus docente que han colaborado en el proceso de recolección de datos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO. ....	5
1.1.    Desempeño docente.....	5
1.1.1.    Definiciones de desempeño docente.....	5
1.1.2.    Factores que influyen en el desempeño docente.....	7
1.1.2.1.    Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2.    Motivación.....	12
1.1.2.3.    Relación profesor estudiante.....	14
1.1.2.4.    Relación familia escuela. ....	15
1.1.2.5.    Organización institucional.....	16
1.1.2.6.    Política educativa.....	17
1.1.3.    Características del desempeño docente. ....	19
1.1.4.    Desafíos del desempeño docente.....	20
1.1.4.1.    Desarrollo profesional. ....	21
1.1.4.2.    Relación familia escuela comunidad.....	22
1.1.4.3.    Fundamentación de la práctica docente.....	24
1.2.    Gestión educativa.....	25
1.2.1.    Definiciones de gestión educativa.....	25
1.2.2.    Características de la gestión.....	26
1.2.3.    Tipos de gestión.....	27
1.2.4.    Ámbitos de gestión docente:.....	29
1.2.4.1.    Ámbito de la gestión legal.....	29
1.2.4.2.    Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	31
1.2.4.3.    Ámbito de la gestión de planificación institucional y curricular.....	33

1.2.4.4.  Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación. ....	34
1.3.  Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	35
1.3.1. <i>Definiciones de estrategias.</i> .....	35
1.3.2. <i>Tipos de estrategias:</i> .....	37
1.3.2.1.  En la gestión legal. ....	37
1.3.2.2.  En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	38
1.3.2.3.  En la gestión del aprendizaje. ....	39
1.3.2.4.  En la gestión del liderazgo y la comunicación. ....	42
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	44
2.1.  Diseño de investigación.....	44
2.2.  Contexto.....	45
2.3.  Participantes.....	45
2.4.  Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	46
2.4.1.  Métodos.....	46
2.4.2.  Técnicas.....	47
2.4.3.  Instrumentos.....	48
2.5.  Recursos.....	49
2.5.1.  Humanos.....	49
2.5.2.  Materiales. ....	50
2.5.3.  Institucionales.....	50
2.5.4.  Económicos. ....	50
2.6.  Procedimiento. ....	51
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	52
3.1.  Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	52
3.1.1.  Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. ....	52
3.1.2.  Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente. ....	53
3.1.3.  Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	55
3.2.  Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	57
3.2.1.  Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	57
3.2.2.  Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente. ....	59

3.2.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	61
3.3.	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje. ....	63
3.3.1.	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	63
3.3.1.1.	<i>Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....</i>	63
3.3.1.2.	<i>Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje. ....</i>	65
3.3.1.3.	<i>Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente. ....</i>	67
3.3.2.	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	69
3.3.2.1.	<i>Nivel 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.....</i>	69
3.3.2.2.	<i>Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....</i>	74
3.3.2.3.	<i>Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. ....</i>	80
3.4.	Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación. ....	85
3.4.1.	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la perspectiva del docente y la observación del investigador. ....	85
3.4.2.	Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	88
3.4.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente. ....	90
4.	Desempeño profesional del docente (análisis global) .....	92
CONCLUSIONES.....		97
1.	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	97
2.	Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular. ....	97
3.	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador. ....	97
4.	Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador. ....	98
5.	Desempeño profesional del docente (conclusión global).....	98
RECOMENDACIONES.....		99
1.	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	99
2.	Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular. ....	99



3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador. ....	99
4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador. ....	100
5. Desempeño profesional del docente (recomendación global). ....	100
BIBLIOGRAFÍA.....	101
PROPUESTA.....	106
ANEXOS.....	111
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.	

## RESUMEN

El problema de investigación de este trabajo se ha enfocado hacia el conocimiento de la frecuencia, la importancia y el nivel de conocimiento que poseen los docentes para su ejercicio, siendo el objetivo, 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 la comunicación para su caracterización y análisis.

Esta investigación ha sido realizada en el nivel de Bachillerato de la Unidad Educativa Católica "La Victoria" de la ciudad de Ibarra, durante el año lectivo 2013 – 2014, tomando como muestra la participación de cinco docentes. La aplicación del método descriptivo ha permitido indagar los elementos y características del desempeño docente, con el apoyo del método analítico – sintético, inductivo – deductivo, estadístico, hermenéutico y con las técnicas de investigación bibliográfica y de campo a través de la encuesta de autoevaluación docente y la ficha de observación.

Analizados los resultados en cada uno de los ámbitos se puede inferir que los docentes se constituyen en factor fundamental de la calidad y eficacia educativa.

**PALABRAS CLAVES:** Desempeño, docentes, ámbitos, método.

## **ABSTRACT**

The research question of this work has focused on the knowledge of the frequency, importance and the level of knowledge possessed by teachers for their exercise, the objective being to determine the educational performance of professionals in education sciences, considering management areas: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis.

This research was conducted at the level of Bachelor of the Catholic Educational Unit "Victory" of the city of Ibarra, during the school year 2013 - 2014, taking as example the participation of five teachers. The application of descriptive method has allowed investigating the elements and characteristics of teacher performance, with the support of the analytical method - synthetic, inductive - deductive, statistical, hermeneutical and library research techniques and field survey by teaching self and observation sheet.

Analyzed the results in each of the areas can be inferred that teachers constitute fundamental factor of educational quality and effectiveness.

**KEYWORDS:** Performance, faculty, fields, method.

## INTRODUCCIÓN

La educación es pilar del progreso de la sociedad, es por eso que los gobiernos del mundo deben invertir más en los proyectos que buscan el desarrollo de una educación de calidad, comprometiendo a todos en la participación de este proceso de cambio, desde la familia como núcleo de la sociedad hasta los gobiernos como entes socializadores y mediadores con la necesidad del pueblo para proveer un futuro mejor.

El desempeño docente y el maestro como factor fundamental en el proceso de enseñanza – aprendizaje se constituye de esta manera en el eje principal de la calidad educativa. El desempeño se traduce como una competencia para realizar una tarea, la misma que implica un conjunto de acciones que orientan a la consecución de objetivos y el logro de estándares de calidad.

El presente trabajo investigativo ha tenido como finalidad el estudio del desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje para su caracterización y análisis, de esta manera aportar con soluciones estratégicas que mejoren el ejercicio de la docencia en los ámbitos de la gestión legal, de la planificación institucional y curricular, del aprendizaje y del liderazgo y la comunicación.

Para su efecto los docentes se apoyan en una gestión educativa que orienta su quehacer institucional como entes formadores de vidas para el progreso de la sociedad, ésta se basa en: los ámbitos de la gestión legal que es un conjunto de disposiciones que constan en leyes y reglamentos para el ejercicio de la labor en un marco de derechos y obligaciones para todos quienes forman el contexto educativo; en el ámbito de la planificación institucional y curricular el Ministerio de Educación ha emitido su normativa a aplicarse en cada nivel y jornada laboral para una eficaz labor del profesorado; en el ámbito del aprendizaje se plantean algunas alternativas para hacer más dinámica la actividad educativa al igual que en la gestión del liderazgo y comunicación, basándose en las investigaciones hechas por varios autores, los cuales se toma de referencia para el aporte en esta investigación.

La investigación se ha realizado en el nivel de Bachillerato de la Unidad Educativa Católica “La Victoria” de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, durante el año lectivo 2013 – 2014, para conocer el desempeño de los docentes y brindarles un aporte con esta investigación del desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Considerando la actividad del profesorado como la base de la calidad educativa, es decir, con docentes de calidad, la educación será de la misma manera, contribuyendo mediante su formación a construir la sociedad que anhelamos para nuestro país, por lo tanto su

formación debe estar orientada al desarrollo de competencias en los ámbitos considerados para este estudio.

Esta investigación es de tipo cuantitativo permitiendo realizar un análisis del desempeño a través de diferentes formas estadísticas, buscando explicar y caracterizar la realidad del desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje, es exploratorio porque es un estudio guía, y transversal permitiendo la recopilación de datos en un momento único. Tiene carácter descriptivo permitiendo indagar y exponer de manera explícita la situación del desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje en el contexto educativo del cual el docente forma parte. De tal manera que se ha logrado determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades, describir la importancia que asignan a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, identificar el nivel de conocimiento que poseen los profesionales en educación para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, a la vez analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación.

En el primer capítulo se refiere sobre la base teórica que aporta definiciones del desempeño docente, factores que influyen para su efecto, la formación del educador, motivación, entre otros aspectos que involucran al desempeño docente.

En el segundo capítulo se describe la metodología utilizada con el propósito de 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 comunicación para su caracterización y análisis, mediante la aplicación de instrumentos de autoevaluación docente y registro de observación al desarrollo de las clases. Implicando la función docente un conjunto de acciones orientadas al desarrollo de actividades consignando su debida importancia inherente a la gestión docente.

En el capítulo tres se expone el análisis de los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de autoevaluación docente y registro de observación del desarrollo de las clases. Posibilitando de esta manera identificar las debilidades e inferir conclusiones para emitir recomendaciones que propendan al mejoramiento de la práctica docente. Finalmente plantear una propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente a través de una estrategia pedagógica que coadyuve al fortalecimiento y eficacia de la institución educativa.

## CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.

### 1.1. Desempeño docente.

El maestro es un factor fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje constituyéndose de esta manera en el eje principal de la calidad educativa, ya que es quien planea, desarrolla, evalúa y reorienta los procesos dentro del salón de clases. El desempeño docente para la consecución de una educación de calidad involucra una serie de acciones que se configuran en un conjunto determinado por factores que implican al propio docente, al estudiante y al contexto.

#### 1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

El desempeño es un término proveniente de la administración de empresas utilizado exclusivamente para la selección de personal. Se traduce como una competencia, habilidad para realizar una tarea dentro de un área específica, implicando un conjunto de acciones que orientan a la consecución de objetivos y el logro de estándares de calidad.

De esta manera para Montenegro (2007), el desempeño docente es un conjunto de acciones concretas, entendiéndose como el cumplimiento de funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno, así mismo el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva (p. 18).

Para este autor el desempeño docente se halla determinado por factores ejerciendo sus funciones en diferentes campos o niveles, aquellos que establecen una relación dinámica entre el docente, el estudiante y el entorno.

Otro autor vincula el desempeño con niveles:

El desempeño docente implica tomar en cuenta la vinculación entre los niveles de lo social, lo institucional, lo grupal y lo individual. El trabajo de aula representa la cristalización que el docente realiza a partir de la relación que establece entre la sociedad, la educación y la institución donde labora. (Trujillo, 1998, p. 84).

Al igual que Montenegro (2007), este autor considera que el desempeño implica un vínculo entre la sociedad, la institución educativa, el ambiente de aula y el aspecto individual, considerando además que su trabajo de aula representa la concreción de acciones que realiza el docente estableciendo una relación armoniosa entre la sociedad, la educación y la institución.

Otros autores como Valdés, Cuenca, Rizo, Robalino y Astorga (como se citó en Robalino, 2005), aluden a los roles de los docentes en tres dimensiones como se puede apreciar en la siguiente definición:

El desempeño docente, desde una visión renovada e integral, puede entenderse como “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida” (p. 11).

La primera dimensión se refiere a promover el aprendizaje y desarrollo de competencias en los estudiantes siendo ésta la misión y razón de ser del docente. La segunda dimensión referida a la gestión educativa alude a docentes que hacen suya la realidad institucional y la comunidad donde se ubica, planificando, monitoreando y evaluando su trabajo, revisan sus prácticas y sistematizan sus avances, se fortalecen en el equipo docente teniendo una actitud crítica y propositiva; para complementar las dos dimensiones anteriores, la política educativa se refiere a la participación de los docentes en su formulación, ejecución y evaluación, por lo que se necesita maestros que tengan competencias profesionales, éticas y sociales y se sientan dispuestos a ser protagonistas de la transformación de la educación para el desarrollo y bienestar de la sociedad.

Siendo el desempeño docente una competencia que se desarrolla a favor del estudiantado, el docente y la sociedad, es menester enfatizar en el concepto de este término, considerando que;

Una primera nota característica en el concepto de competencias es que comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le hace capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales. (Tejada y Navío, 2012, p. 2).

El *saber* y el *hacer* son dominios que se unen en el desempeño e involucran al *ser* del educador. El *hacer* que involucra al *ser* y el *saber* del educador, como menciona Montenegro (2005), ese “saber hacer y saber actuar entendiendo lo que se hace, comprendiendo cómo se actúa, asumiendo de manera responsable las implicaciones y consecuencias de las acciones realizadas y transformando los contextos a favor del

bienestar humano” (p. 15), es lo que se ha reconocido como desempeño constituyéndose en acciones concretas mediante las cuales se ejerce la labor.

La calidad de la educación está cimentada en los docentes ya que si tenemos docentes de calidad la educación será también de la misma manera, desde esta óptica se hace necesario que se implemente planes de evaluación para constatar el desempeño docente; sí se ejerce con efectividad, responsabilidad y compromiso ético y profesional por la consecución de una educación de calidad y calidez.

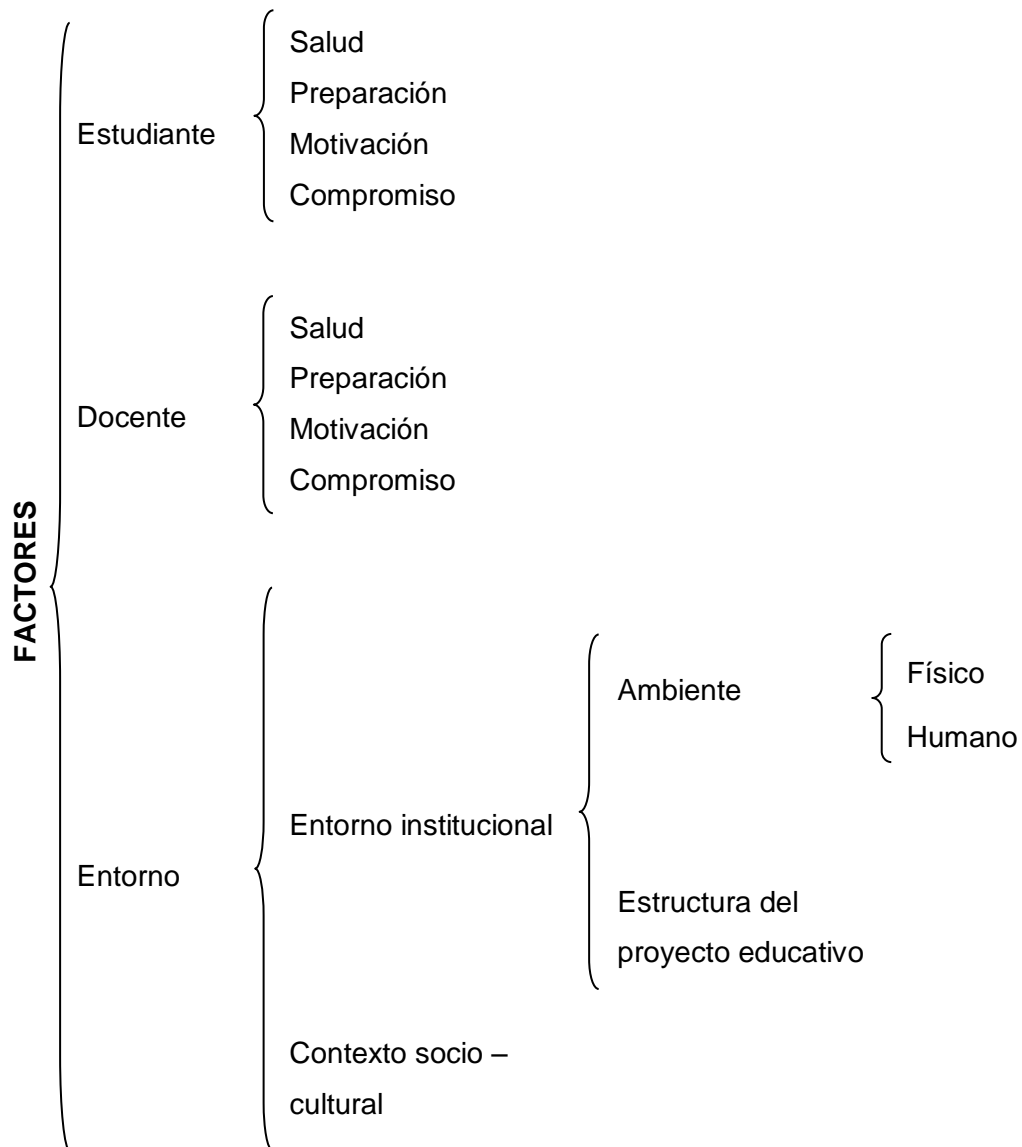
### **1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.**

Según González (2006), propone un concepto de rol del docente, menciona que el rol es la manera en que una persona demuestra lo que se espera de su posición de una determinada tarea. El rol tiene una función reguladora de la conducta que seguirá el sujeto, a partir del compromiso que asume conscientemente o que se le asigna a través de determinadas orientaciones. Los factores del desempeño del rol son: factor situacional, se refiere a la tarea concreta a la que se va enfrentar el sujeto; las características personal - lógicas, resultan relevantes las actitudes y las aptitudes; el propio conocimiento que va a desempeñar la persona; que el sujeto tenga conocimiento de las expectativas de los otros, es decir, que interiorice lo que los demás esperan de su actuación.

En un estudio realizado para la UNESCO, Robalino (2005), manifiesta que las condiciones de trabajo y salud influyen notablemente en el desempeño docente por lo que se debería ampliar las investigaciones en estos ámbitos por dos razones, alude imprescindiblemente, por una parte está en cumplir con un principio de sociedades democráticas y equitativas de garantizar la calidad de vida para toda su población, en este caso para el sector docente; por otra parte el desempeño está implicado directamente con el aprendizaje de los estudiantes, la calidad de la educación y la oportunidad del desarrollo de las comunidades y países.

Por otra parte en Montenegro (2007), se pueden considerar tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto.





**Figura 1.** Factores que influyen en el desempeño docente.

**Fuente:** Montenegro (2007).

**Elaborado por:** Almeida Edgar, (2014).

Las condiciones del propio docente constituyen el factor central del desempeño, es evidente que la preparación académica provee conocimiento para abordar la tarea educativa con responsabilidad y claridad, elaborar planificaciones, ejecución de lo planificado y su consecuente evaluación; entre mayor preparado profesionalmente este el docente, mayor posibilidad de éxito tendrá en el ámbito en el que se desempeña. Es importante también el estado de salud física y mental con la que él se encuentre al momento de afrontar su tarea, esto depende también del grado de motivación que se posea y la convicción de que su labor es para el engrandecimiento de su persona como docente y la satisfacción de formar vidas

que guiaran la nación en el futuro; adquiriendo con responsabilidad y compromiso su labor para responder a su función con todo profesionalismo y ética que debe caracterizar a un formador de vidas.

Los factores asociados al estudiante son los mismos que se aplican al docente; estos dependen en mayor parte de las condiciones familiares y ambientales en los cuales se desarrolla el estudiante. Es así que el estado de salud es primordial para que el estudiante afronte con entusiasmo el proceso de enseñanza aprendizaje con el cual emprende el docente, basado en las competencias adquiridas en cursos anteriores que otros docentes facilitaron su adquisición. Se presenta un grado de complejidad cuando el docente tenga que motivar en cada una de sus procesos didácticos, haciendo atractivas e interesantes cada una de sus clases, induciendo a la organización de experiencias de aprendizaje y comprometiendo a su formación.

El tercer factor asociado al contexto implica un ámbito muy amplio; pero se ha establecido dos niveles: el entorno institucional y el contexto socio – cultural. El entorno institucional se divide en dos líneas de acción, el ambiente y la estructura del proyecto educativo. La estructura del ambiente a su vez en dos componentes, el físico y lo humano. Un ambiente físico dotado con una infraestructura acorde a las necesidades y requerimientos actuales. El ambiente humano conformando un conjunto enriquecido con relaciones de estima, autonomía y cooperación. Un proyecto educativo que oriente de manera clara y precisa hacia la concreción de objetivos comunes, que permitan al docente planificar sus actividades de manera precisa y congruentes.

El contexto socio – cultural abarca también el aspecto económico y político que influyen también en el desempeño docente, en el cual hay que ejercer la labor, buscando dar solución a los problemas que atañen a la transformación positiva de una sociedad más equitativa que favorezca la manera de pensar y de actuar.

#### *1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.*

La formación docente se encuentra regida por los principios fundamentales del Sistema Educativo Ecuatoriano. Dichos principios están explicitados en tres documentos básicos: la Constitución Política del Estado, la Ley de Educación y la Ley de Carrera docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

La formación docente consiste en contribuir a encontrar la propia identidad profesional, ya que el ser maestro no es algo con lo que se nace, sino que es una habilidad que nace y crece según lo cultive con la dedicación y esmero con la cual se afronta a su labor de ser

docente en el transcurrir de cada día, transmitiendo el saber elaborado a lo largo de la historia de la humanidad, y construyendo experiencias que reorientarán la labor docente.

La formación docente no debe tener una visión idealizada, sino realista, porque en la práctica se presenta una ambivalencia, por un lado profesores que viven con alegría su enseñanza, convirtiendo dicha actividad en el eje de su autorrealización, acudiendo a cada clase dispuestos a dar lo mejor de sí; para otros la docencia es un principio de tensión, cada clase es una fuente imprevisible de amenaza a la que acuden dispuestos a defenderse. Por ello:

Las actividades de formación inicial de profesores deben centrarse, en primer lugar, en enseñar al futuro profesor a analizar, con el mayor detalle posible, los múltiples factores que están influyendo en las situaciones de enseñanza en las que desarrolla su actividad docente cotidiana. (Esteve, 2009, p. 20).

En una investigación realizada por Castillo (2011), para Diario El Comercio da a conocer que en el Ecuador la formación de profesores para educación básica está a cargo de los 353 institutos normalistas o superiores. Además menciona que la formación de docentes para el bachillerato, la realizan las facultades de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación; alude también, que hay universidades que tienen un sistema de estudios adicionales de tres semestres para profesores que salen de institutos superiores; con esta modalidad mixta el profesor obtiene el título de licenciado, que según Enrique Ayala Mora, rector de la Universidad Andina Simón Bolívar de Quito, este sistema fue detectado como de bajo nivel

Según Fabara (2004), en el país no existe una política unitaria en cuanto a la formación de docentes que ofrece la universidad ecuatoriana, tampoco existe una universidad pedagógica que establezca los lineamientos políticos y estratégicos de la formación docente impartida por las universidades, como acontece en Colombia y Venezuela; sin embargo, hay dos universidades que cuentan con una importante cantidad de programas formativos y cuentan con el mayor número de alumnos: la Universidad Central con sede en Quito y la Universidad Técnica Particular de Loja con su sede en la ciudad de Loja.

Tedesco 2002 (como se citó en Fabara, 2004) dice, en una encuesta realizada en algunos países de América del Sur se identificaron dos objetivos centrales en la razón de ser del proceso educativo, que son: “el desarrollo de la creatividad” y “la preparación para la vida en sociedad”. Simultáneamente desarrolla algunas exigencias para la formación de los nuevos docentes:

- Intervenir en la socialización de los niños, sustituyendo las funciones que antes desempeñaban la familia y la iglesia.
- Atender a las exigencias de la sociedad del conocimiento.
- Desarrollar las tecnologías de la información y la comunicación TIC's.
- Atender los problemas de exclusión económica, social, cultural, migraciones.
- Promover el desarrollo de procesos democráticos, conocer y practicar los derechos del niño, elaborar los manuales de convivencia.
- Diseñar los proyectos de desarrollo institucional y de aula.
- Desarrollar el trabajo en equipo.
- Facilitar los procesos de descentralización.
- Atender las nuevas sensibilidades sociales, como: educación en valores, medio ambiente, género.
- Comprender la cultura de la juventud y los procesos intergeneracionales.

Para Abrile (1994), la profesionalización demanda como condición otro enfoque del perfeccionamiento que ofrezca oportunidades y estimulantes y tenga como características:

- La apertura a todos los docentes, de fácil acceso aun para los que se encuentran en zonas alejadas, asociado a un claro sistema de incentivos.
- La articulación con la práctica cotidiana, de modo que la resolución recreativa de los problemas se convierta en el conductor de las experiencias de capacitación.
- La reflexión permanente sobre la función docente, como una exigencia de carácter profesional.
- La recreación de prácticas pedagógicas, introduciendo innovaciones en las tradicionales formas de enseñanza.
- La implementación de diversas modalidades de perfeccionamiento docente para las nuevas funciones a desempeñar en la escuela autónoma: la descentralización de acciones a nivel de los establecimientos educacionales y la relación de éstas con las necesidades educativas de las instituciones; la realización de talleres de educadores, organizados por escuela, grupos de escuelas, red de docentes o por materias; la combinación de programas de educación a distancia y de asesoría o de tutoría de apoyo profesional; las visitas a otros establecimientos que aplican nuevas metodologías; los talleres de demostración (como la experiencia de la Escuela Nueva); los cursos de actualización de contenidos para materias especializadas; la capacitación para

el aprendizaje de técnicas de gestión de proyectos educativos; el desarrollo de habilidades para la asignación de recursos y la elaboración de presupuestos, para la toma de decisiones en una estructura colegiada, y para la elaboración del currículo a nivel local (pp. 32 – 33).

Las universidades ecuatorianas deberían iniciar la formación de profesores con criterio investigativo e impulsar la realización de trabajos de tesis de grado con la utilización de nuevas tecnologías y metodologías de indagación. De manera que los egresados tengan la oportunidad de investigar temáticas nacionales, puedan efectuar una inestimable contribución al conocimiento de la realidad (Fabara, 2003).

Durante el ejercicio la labor docente es menester asistir de manera permanente a los cursos que el Ministerio de Educación auspicie para mantener actualizados a los profesores en las áreas en las cuales se desempeñan, así como también en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

#### 1.1.2.2. *Motivación.*

Según Zepeda (2008), la motivación presupone una relación entre el individuo y su ambiente; siendo la motivación la facultad humana de dar a la conducta una dirección específica, voluntaria e involuntariamente. La motivación es un proceso intrínseco a la persona; es decir, que sucede dentro del individuo por la interacción de sensaciones, emociones, sentimientos e ideas.

En el ambiente de la docencia la motivación se presenta compuesta de necesidades, tensiones, deseos, incomodidades y expectativas. La motivación es un factor primordial para el buen desempeño docente, de ésta dependerá el éxito o el fracaso de su albor, puede estar muy bien preparado académicamente, pero si no existe suficiente motivación para ejercer su profesión difícilmente podrá realizar una tarea educativa de calidad.

Por su parte Aldape (2008), manifiesta que la motivación debe generar cada individuo dentro de sí mismo, se ve impulsada por la persona y luego por lo laboral, es decir es responsabilidad del propio individuo desarrollarla y en segundo plano de la institución. El desarrollo de la motivación es responsabilidad de las autoridades superiores porque de ellas depende el generar un ambiente propicio para el buen desempeño docente.

La persona y el rendimiento son dos pilares fundamentales para el logro de los objetivos planeados. El docente se integra a la planta laboral para intentar satisfacer sus necesidades particulares y en la medida en las que satisfaga crecerá su auténtico empeño en alcanzar la realización de la misión institucional. Para que la motivación del

personal tenga éxito los intereses personales y organizacionales deberán coincidir. (Aldape, 2008, p. 57).

Además Aldape (2008), plantea algunas estrategias para desarrollar la motivación en el docente:

- Permitir el uso de distintos métodos en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Establecer retos, pero alcanzables, relacionados con el desarrollo y aprendizaje de sus alumnos.
- Otorgar reconocimiento, interés, elogio y aliento por el trabajo del profesor para mejorar su autoestima y sea un estímulo para el crecimiento profesional del docente.
- Brindar la oportunidad de responsabilizarse por situaciones desafiantes que enfrenta la institución para que pueda demostrar sus destrezas e incrementar sus perspectivas profesionales.
- Buscar su crecimiento profesional a través de programas de formación para que pueda actualizarse en su área.

Como manifiesta Serrat (2005), hay dos fuentes de motivación universales: 1) la motivación del estilo *acercarse a*, es decir a aquello que consideramos placentero, y 2) la motivación del estilo *alejarse de*, que es una motivación aversiva que nos permite alejarnos de lo que consideramos desagradable. Es evidente que el primer estilo es mejor ya que conduce a la concreción de los objetivos planeados, en contraposición con el estilo *alejarse de* que se propone realizar una tarea por obligación y no por satisfacción. Cuando se considera alguna cosa de gran valor y se siente la necesidad de poseerla y se tiene la convicción de hacerlo, se dice que estamos muy motivados; por ello Serrat (2005) define que “la motivación es una energía que orienta nuestra conducta hacia un objetivo” (p. 164), energía que permite conseguir el máximo de eficacia.

Por lo tanto se puede concluir que la motivación se compone de factores intrínsecos denominados motivos y factores extrínsecos a los que se les llama incentivos.

Factores intrínsecos:

- Autonomía
- Autoestima
- Aptitud
- Pertenencia
- Disfrute

Factores extrínsecos:

- Reconocimiento social
- Compensación salarial
- Situación laboral
- Formación permanente

#### 1.1.2.3. *Relación profesor estudiante.*

Siendo la educación una actividad de servicio a la comunidad es menester que el educador esté capacitado académica y emocionalmente para afrontar su labor con objetividad y dinamismo.

Los alumnos y las alumnas tienen necesidad de que se les acepte como son, de que se les escuche, de que se les comprenda y se les manifieste el afecto que se les tiene. Para cumplir con este cometido es necesario que prime la comunicación dentro de un marco de respeto y el ejercicio de la democracia. Así como propone Vieira (2007), en el aula la relación es tanto más eficaz cuanto más abierta, positiva y constructiva sea la comunicación profesor – alumno; siendo esta el pilar de una buena relación pedagógica, fomentando la comunicación interpersonal, el autoconocimiento y el conocimiento del otro, la percepción, la comunicación de expectativas y la capacidad de escucha, tratando la prevención y resolución de conflictos en el contexto educativo con una actitud asertiva o de autoafirmación.

Desde una perspectiva psicológica la relación docente – alumno es, por su estructura, una relación asimétrica, de esta manera la apertura a la realidad social que hoy se trata de convencer es de que la escuela es una democracia dirigida por la mayoría; como señala Guillermo Jaim Etcheverry (como se citó en Allidière, 2008) contradiciendo:

Debe ser la escuela al servicio de la democracia, que es algo muy distinto. La institución educativa es un lugar de transmisión y de trabajo. También de obediencia y de respeto, porque la relación entre el docente y el alumno no es una relación entre iguales (p. 25).

Influye notablemente en la relación profesor – alumno el estilo educativo que se practique, tanto en el aprendizaje como en el rendimiento de los alumnos. Ejercer la autoridad es lo más propicio sin caer en el autoritarismo o siendo demasiado permisivo; como explica Aquilino Polaino 2004 (como se citó en Espot, 2006), “ejercer el profesor la autoridad significa en cierto modo implicarse en la vida del alumno, implicarse en el sentido de

sostenerle, hacerle crecer y gozarse con cada uno de los pequeños logros que advierte en su actitud y comportamiento” (p.199).

#### 1.1.2.4. *Relación familia escuela.*

La familia y la escuela son instituciones pilares de la sociedad, si la familia está en conflicto también lo estará la sociedad, y la escuela es el reflejo de una sociedad armónica o conflictiva.

Según se manifiesta en Comellas (2009), es evidente que la comunicación en una sociedad cambiante es necesaria donde hay más dudas e incertidumbre. La responsabilidad educativa es compartida entre familia y escuela; ello pone en evidencia la necesidad de compartir criterios educativos, por lo tanto, el diálogo es imprescindible y la comunicación entre familia y escuela no debe darse solamente cuando hay problemas sino para prevenirlos y conocerse mejor.

“Si mejoramos la colaboración entre las familias y la escuela, ayudaremos afrontar de forma más eficaz los problemas que las distancian y de esta manera podremos conseguir un compromiso común entre familias y escuela en el proyecto educativo” (Álvarez, 2006, p. 90).

Se debe propender a una relación armónica entre las dos instituciones, para lo cual directivos y docentes deben estar preparados para atender a la comunidad de padres/madres de familia, siempre con el compromiso y objetivo de buscar el bienestar estudiantil.

Esta tarea en la práctica resulta difícil de realizar por las circunstancias de la vida moderna la existencia de diversas barreras de comunicación que separan al personal de las escuelas y sus progenitores: falta de disponibilidad de tiempo por los horarios de trabajo, nivel insuficiente de escolaridad para poder ayudar a sus hijos, poco interés o escasa motivación para participar en asuntos de la escuela al considerar que no se trata de una prioridad, poco o nulo conocimiento del sistema educativo, diferencia entre los valores de la familia y de la escuela, subestimar a los agentes educativos, no considerar a la escuela como un lugar accesible al que tienen derecho y la obligación de participar.

Para Núñez (2003), el profesorado y los agentes educativos especializados tendrán que estimular e impulsar el establecimiento de relaciones entre la familia y la escuela como un primer paso para evitar el fracaso estructural de la acción educativa. Tarea en la que intervienen políticos, dinamizadores sociales entre los que se encuentran los pedagogos y los profesores con el control y seguimiento de la enseñanza y el auxilio de especialistas, concientizar a la comunidad de padres/madres de familia la importancia de su participación



en la acción educativa, a pesar de que con el tiempo conforme van creciendo los educandos son éstos los que tomaran conciencia de su accionar en su educación y se responsabilizaran de ella, al menos en su actividad concreta dependiendo del factor económico de sus progenitores.

#### 1.1.2.5. *Organización institucional.*

En todos los establecimientos educativos públicos, particulares y fiscomisionales, la máxima autoridad debe ser la responsable de cumplir y hacer cumplir las disposiciones prescritas en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Reglamento de la Ley de Educación y demás normativas que expida la Autoridad Educativa Nacional en todos sus niveles. Según el art. 42.- De los tipos de autoridades. Son autoridades en los establecimientos educativos de acuerdo al servicio que ofertan:

1. En los centros de Educación Inicial:
  - i. El Director que es la máxima autoridad.
2. En las escuelas de Educación Básica:
  - i. El Director que es la máxima autoridad.
  - ii. El Subdirector.
  - iii. El Inspector general.
  - iv. El Subinspector general.
3. En los colegios de Bachillerato:
  - i. El Rector que es la máxima autoridad.
  - ii. El Vicerrector.
  - iii. El Inspector general.
  - iv. El Subinspector general.
4. En las unidades educativas:
  - i. El Rector que es la máxima autoridad.
  - ii. El Vicerrector.
  - iii. El Inspector general.
  - iv. El Subinspector general.

“La institución escolar es aquella comunidad, constituida predominantemente por profesores y alumnos, en la cual la educación adquiere un carácter sistemático” (García H. V., 1987, p. 16).

El reto de las instituciones escolares es contribuir al estímulo y formación de hombres libres y conscientes para aportar al desarrollo de sí mismo y de la sociedad dando primacía a la dignidad y valoración humana.

Las dimensiones y condiciones imprescindibles para que una estructura sea operativa según Antúñez 1993 (como se citó en Carda y Larrosa, 2007), son: tamaño (el número de alumnos y de profesores así como sus dimensiones físicas determinarían el diseño organizativo del centro), complejidad (viene dado sobre todo por los niveles de participación y descentralización en la toma de decisiones), formalización (se refiere a reglas, normas y procedimientos, que existen en la organización para posibilitar el buen funcionamiento del centro). Estas dimensiones de la estructura están condicionadas por: los objetivos que se proponga en el centro escolar, los niveles de participación de todos sus miembros, las zonas de normativa y autonomía ejerciendo un control a través de preceptos legales que afectan a la vida de los centros, la creatividad de la comunidad educativa para diseñar soluciones organizativas propias dando al centro señas de identidad.



**Figura 2.** Dimensiones de la estructura y factores que la condicionan.

**Fuente:** Carda y Larrosa (2007).

**Elaborado por:** Edgar Almeida, (2014).

#### 1.1.2.6. Política educativa.

El objetivo principal de la política educativa en América Latina, durante la década de los noventa, fue el mejoramiento de los logros académicos de los estudiantes; al respecto se ha priorizado en los siguientes aspectos: a) descentralización de la educación, b) mejoramiento de la educación en términos de equidad y calidad, c) incentivos a los profesores, d) la creación de sistemas de evaluación de logros académicos y e) intervenciones por el lado de la demanda (Ponce, 2010). Entendiéndose por descentralización a la transferencia de competencias del Gobierno Central a los Gobiernos locales o las escuelas. El mejoramiento

de la educación en términos de equidad y calidad ha sido llevado a cabo a través de programas dirigidos a escuelas de bajos recursos con la finalidad de mejorar su infraestructura, a través de la provisión de libros de texto y otros útiles escolares y través del apoyo a la capacitación de los profesores. Los incentivos de los profesores se han implementado con el fin de mejorar en el desempeño pedagógico, de lograr una enseñanza de calidad y de reforzar el aprendizaje de los alumnos. Los sistemas de evaluación han sido creados con el fin de suministrar datos útiles para la elaboración de estudios que evalúen las políticas educativas y que analicen los determinantes de la calidad de la educación. Por el lado de la demanda se han tomado dos caminos a lo largo de la región; por un lado están los programas de transferencia monetaria condicionada y por otro los programas de bonos educativos, el Ecuador por su parte ha tomado los primeros, dirigidos a mejorar el acceso a la educación de las personas de bajo recursos, el impacto de estos programas han encontrado efectos significativos en la matrícula escolar y en la reducción del trabajo infantil.

Los objetivos del sistema educativo ecuatoriano y su política educativa propuesta por (Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, 2006), se detalla a continuación:

Objetivo general:

- Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Objetivos estratégicos desde el:

- MARCO CURRICULAR: Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad sociocultural, lingüística, tecnológica contemporánea.
- MARCO DEL TALENTO HUMANO: Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.
- MARCO FINANCIERO Y DE GESTIÓN: Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar su gobernabilidad.
- MARCO DE RENDICION DE CUENTAS: Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo.
- MARCO LEGAL: Regular las funciones y los procesos del sistema educativo nacional (p. 4).

Ávalos 1999 (como se citó en Aguerrondo, 2002), expone que para el cambio en el marco de los sistemas educativos es fundamental la condición que los profesores puedan cambiar por dos razones principales: porque lo necesitan hacer para que los alumnos desarrollen nuevas formas de aprendizaje y por otro lado apoyando las nuevas reformas para que los diseños educativos no fracasen.

### **1.1.3. Características del desempeño docente.**

El desempeño de la docencia implica un abanico de circunstancias a las que el docente estará expuesto y sometido en el ámbito personal, institucional y la sociedad en sí, comprometido a la formación integral del ser humano al que se enfrenta libre y voluntariamente tal vez por vocación o bien por necesidad; sea cual fuere el motivo no podemos idealizar la acción docente porque no siempre se podrá cumplir con todo lo que se indique en normas y reglamentos, sin embargo será un reto el cumplir a cabalidad por el logro de una educación de calidad y calidez. Se puede mencionar como características del desempeño docente a los objetivos del cargo, competencias organizacionales y competencias técnicas.

McBer 2000 (como se citó en García y Vaillant, 2009), sugiere una serie de características que permiten predecir la efectividad en el desempeño docente; entre ellas se menciona las vinculadas al profesionalismo y, en especial, el compromiso de hacer lo posible para que todos los estudiantes estén en condiciones de tener éxito: a la confianza en la propia capacidad para enfrentar desafíos; a la necesidad de ser consistente y justo, y mantener la palabra dada; y al respeto por los demás. Menciona también, la habilidad para pensar lógicamente, desglosar y discernir causa y efecto; la habilidad de ver articulaciones y vínculos, aún cuando haya muchos detalles; establecimiento de objetivos desafiantes para los estudiantes y la escuela; búsqueda de información y la curiosidad intelectual; capacidad para anticiparse a los hechos y apropiarse de ellos.

En Montenegro (2007), se consideran dos aspectos a evaluar: 1) los conocimientos y habilidades del docente 2) las actitudes y valores relacionados con la función docente. Proponiendo el conocimiento y ejecución de los siguientes aspectos:

- Proyecto educativo institucional.
- Cumplimiento de normas y políticas educativas.
- Conocimiento y valoración de los estudiantes.
- Fundamentación pedagógica.
- Planeación del trabajo.
- Estrategias pedagógicas.

- Estrategias para la participación.
- Evaluación y mejoramiento.
- Actualización e innovación.
- Compromiso institucional.
- Relaciones interpersonales.
- Manejo de conflictos.
- Trabajo en equipo.
- Liderazgo.

La labor docente es imprescindible e irremplazable, para que la actividad tenga éxito se debe de contar con los recursos necesarios y acorde a la realidad actual; en el marco de la enseñanza para la comprensión se pone de relieve cuales son los desempeños de comprensión que el propio docente logra a lo largo de su carrera, en relación con el conocimiento y con el dominio y la comprensión de las disciplinas que enseña, pero también en relación con los demás aspectos de las educación, según manifiestan Pogré y Lombardi (2004).

En definitiva, el desempeño docente se caracteriza por el cumplimiento ético y profesional de aquellas funciones que permitan el establecimiento y concreción de objetivos para el éxito de los estudiantes y la institución educativa en favor de la calidad educativa de nuestro país.

#### **1.1.4. Desafíos del desempeño docente.**

Nuestro país necesita de profesionales en educación con un alto grado de formación académica y humanística que propenda al ejercicio educativo con calidad y calidez para poder exigir de igual manera al Estado una retribución equitativa al trabajo que se ejerce por el servicio prestado para la formación de ciudadanos con capacidad de pensar y actuar en beneficio de la sociedad.

Según Montenegro (2007), siendo el desempeño docente un conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional, éste se constituye en el principal factor de calidad al servicio educativo. Considerando las competencias como un saber hacer las cosas y un saber actuar con las personas; las competencias básicas son aquellos patrones de comportamiento que los seres humanos necesitamos para poder subsistir y actuar con éxito en cualquier escenario de la vida, y las competencias específicas permiten interactuar de manera profunda con cada estudiante, tener un amplio dominio de su

conocimiento específico y un compromiso enorme con su labor. Desde esta perspectiva implica una nueva concepción de institución educativa con amplios espacios y suficientes recursos, un diseño que permita unos procesos educativos centrados en la actividad fundamentada y estructurada en una relación dinámica con el entorno natural y social. Para que esto se cumpla se necesita de docentes que tengan competencias básicas y específicas, como ya se indicó.

La forma como se ha entendido el ejercicio de la enseñanza no necesariamente sirve para lo que enfrentamos en el mundo actual, según Núñez y Vera 1999 (como se citó en Aguerro, 2002), para una efectiva optimización de la calidad de la enseñanza, se requiere por parte de los docentes: el dominio de un saber legitimado, capacidad de diagnosticar problemas y encontrar soluciones, autonomía y responsabilidad individual, y responsabilidad colectiva en relación con el rendimiento del alumno, de la escuela y del sistema.

Se debe promover una educación auténtica a través de una buena enseñanza, promover el aprender a aprender el aprender a convivir y el aprender a emprender transformando el entorno en beneficio de todos; asumiendo el pasado como predisposición, el futuro como construcción de posibilidades y el hoy como realización de acciones innovadoras. Como manifiestan Ferreyra y Peretti (2006), se hace necesario una educación que vincule pasado y futuro, alrededor de la noción de respeto de lo viejo y lo nuevo y que, a su vez, genere capital humano en lo que respecta a lo económico y capacidades para el cambio social, con el propósito de posibilitar la plena realización de niños, adolescente, jóvenes y adultos en condiciones de calidad y dignidad.

#### *1.1.4.1. Desarrollo profesional.*

El desarrollo profesional docente conlleva un proceso conjugando la teoría con la práctica, los condicionantes y el contexto educativo.

Junto al concepto de “profesionalización” se ha hablado del “profesionalismo”, entendido en este caso como la capacidad de los individuos y las instituciones para desarrollar una actividad de calidad, comprometida con los beneficiarios del cambio, en un ambiente de colaboración. (García y Vaillant, 2009, p. 40).

En esta línea de acción el desarrollo profesional incluye una serie de competencias que el docente deberá desarrollar para su desempeño dentro del aula como también en la institución y el contexto social del cual forma parte.

Es necesario un cambio de actitudes en la que la formación docente no sea un sofisticado paquete de ofertas generales, sino que esté centrada en las necesidades democráticas del profesorado y de los centros educativos. El desarrollo profesional implica superación, crecimiento y fortalecimiento, por lo tanto:

Un profesional de la enseñanza es una persona que debe habitar y construir su propio espacio pedagógico de trabajo, de acuerdo con sus limitaciones complejas que solo él puede asumir y resolver de forma cotidiana, apoyado necesariamente de una visión del mundo, del hombre y de la sociedad. (Tardif, 2004, p. 110).

Para Aldape (2008), es importante desarrollar las capacidades académicas, administrativas y humano – sociales del personal docente porque éste interactúa con muchas personas. Se propone preparar al docente para los cambios desarrollando sus competencias a través de: lograr que se involucre en diversos proyectos o áreas, generar compromiso de su parte hacia la institución, darle poder para tomar decisiones, capacitarlos continuamente para estar actualizados en todas las áreas y rotarlos en diferentes departamentos y funciones para que adquieran una visión global.

Medina 1998 (como se citó en Aldape, 2008), considera que el desarrollo profesional constituye la construcción de la identidad profesional del docente y pretende el aumento de su satisfacción en el ejercicio de la profesión a través de una mayor comprensión y mejora de su competencia profesional. Por lo tanto, el desarrollo profesional no debe contemplarse como algo aislado, sino en relación con su motivación y el impacto de su desempeño, en el rumbo que la institución educativa desea tomar respecto al alumnado, profesorado y sociedad en general.

No es suficiente con la preparación académica adquirida en las aulas universitarias, hace falta que para el desarrollo profesional del docente éste se inmiscuya en el contexto educativo con todas sus implicaciones, comprometido a dar lo mejor de sí para contribuir al cambio de una sociedad más equitativa que dignifique la vida para el cumplimiento de las obligaciones y el goce de los derechos.

#### *1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.*

La familia es el primer núcleo de socialización donde se desarrollan los menores, en los ejes fundamentales que permitirán la construcción de la personalidad como la afectividad, aprendizajes fundamentales, apertura al mundo y conciencia del contexto que permitirán formar en el futuro su propio núcleo de relación.

A veces los padres dimiten algunas funciones y delegan a la escuela funciones que a ellos les correspondería asumir; externalizando servicios, tal como lo están haciendo las empresas, para que pedagogos, profesores particulares, profesores de inglés, entrenadores de deportes, etc., todos ellos ejerzan funciones que tiempo atrás le correspondía a las familias. Toda dimisión se convierte en una agresividad y exigencia hacia la escuela, convirtiendo la relación familia – escuela en un enfrentamiento y no en una colaboración.

En el marco de los principios de la Carta de Ciudades Educadoras, según indica Comellas (2011), el principio fundamental de este movimiento está en compartir la necesidad urgente de integrar en una misma perspectiva la acción educativa de los distintos ámbitos y agentes educativos a partir del dialogo y la colaboración. Los ejes de ésta colaboración se centran en: la mutua confianza y la coordinación, y el consenso y especificidad ante los criterios educativos. Se propone un modelo holístico que pretende establecer una estrecha interacción – redes - entre todos los que actúan en el proceso educativo y de integración de la juventud, procurando ofrecer el máximo de oportunidades a toda la población. Para la eficacia de éste modelo es imprescindible que toda la comunidad sienta que el desarrollo y las oportunidades que se pueden ofrecer a los más jóvenes representan el capital humano que tiene dicha comunidad.

La familia y la comunidad como instituciones custodias están en crisis actualmente en parte como instituciones socializadoras, confluyendo otros procesos similares como los que afectan al aprendizaje y a la religión; aquellas que antes compartían la socialización, el disciplinamiento y la moralización, ahora desaparecen, se inhiben y pierden eficacia, provocando que aumente así la necesidad y la carga relativas de la escuela (Fernández, 2007).

Con la modernidad, presenciamos un número tan grande de cambios, que hace imposible que la comunidad y la familia sean capaces de transmitir todo el saber necesario para su sostenimiento; al no poder guiarles como antes en su aprendizaje hace que parte de sus funciones pasen a ser encomendadas a instituciones nuevas y agentes específicos como la escuela y el magisterio.

La educación entendida como proceso permanente de aprendizaje a lo largo de toda la vida debe comenzar en la familia, y contar con la escuela y con el mayor número posible de instituciones y recursos disponible en y para la comunidad: bibliotecas, museos, itinerarios urbanos, itinerarios de la naturaleza, internet, asociaciones, etc. (Castro Ma. Monserrat et al. 2007, p. 27).



La educación en el ámbito de la comunidad tiene una doble dimensión: la comunidad como agente educador, y la comunidad como sujeto que se educa. La escuela es tan comunidad como lo pueden ser la policía, asociaciones de vecinos o de comerciantes, actualmente tiene la necesidad de abrirse a la comunidad y romper con su tradicional aislamiento, dando apertura al cumplimiento de la función social a la cual ha sido asignada.

#### 1.1.4.3. *Fundamentación de la práctica docente.*

Se puede considerar a la práctica de la enseñanza como una profesión dinámica en desarrollo, que complementa la teoría con la práctica conjugando una diversidad de valores humanos y éticos consolidándose en la disciplina en la cual se forma como docente, en el contexto del aula, la institución educativa y el medio en el cual se encuentra.

“La practica social del sujeto maestro es la apertura hacia lo real – objetivo de la razón cognoscitiva, es el principio constructor de las categorías de aprehensión de lo real y de su transformación en contenidos de conocimiento” (Becerril, 1999, p. 30).

La práctica docente implica una práctica social porque es a través de la relación maestro – alumno – comunidad que se procede a construir manifestaciones empírico sociales que permitan al maestro crecer en su disciplina en la cual se ha formado y continúa fortaleciendo sus destrezas en el quehacer educativo, y por ende contribuyendo a la formación del ser humano procurando su bienestar a nivel afectivo y cognoscitivo para que sea agente de un proceso de transformación de la sociedad en beneficio de todo el conglomerado social.

Según Malpica (2013), el cambio o evolución cultural que provoca la reflexión compartida y la calidad de la práctica educativa tiende a modificar tres culturas profesionales que son la fundamentación pedagógica, el trabajo colaborativo y el mejoramiento continuo en el aula. En la cultura de fundamentación pedagógica se trata de pasar de la impartición de clases en función de las capacidades comunicativas o empáticas a una impartición de clases más profesional, en función del conocimiento que se dispone sobre cómo aprenden las personas, aplicando a la realidad de un aula determinada; con la cultura de trabajo colaborativo se pretende compartir entre iguales, mejoras basadas en metodologías comunes con el fin de obtener beneficios directos en cuanto a la superación de la cultura en la que sólo se comparten contenidos y no la forma de enseñar; la mejora continua en el aula está involucrado con el desarrollo curricular, la estructura y la dinámica metodológicas, además algunos elementos de carácter profesional y organizativo que influyen en lo que pasa en el aula, específicamente se habla del para qué enseñar, del qué, cuándo y cómo enseñar y evaluar, además del desarrollo a nivel docente y a nivel organizativo.

La educación del siglo XXI, como menciona Rojas (2006), exige de las instituciones educativas una filosofía y una estructura administrativa bien diferentes de las convencionales, centradas en las personas mucho más que en los procesos y en el desarrollo de competencias mucho más que el cumplimiento de objetivos.

## **1.2. Gestión educativa.**

### **1.2.1. Definiciones de gestión educativa.**

La educación en el siglo XXI marca una época de cambio hacia una sociedad del conocimiento, en el cual el principal recurso es el conocimiento, factor que proporciona dinamismo en el actuar del conglomerado social en el mundo actual, y la gestión siendo la forma de actuar a favor del cumplimiento de objetivos propuestos por una entidad, en éste caso, educativa y a favor del bienestar de quienes conforman el contexto educativo. Es así que, se ha definido la gestión escolar como, “el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que dicen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente” (Caballero, 2008, p. 321).

Gestionar la educación es gestionar personas: padres de familia que necesitan orientaciones claras sobre cómo educar a sus hijos, profesores que necesitan proyectos claros y liderazgo para – formando equipo con sus colegas – para poder ofrecer lo mejor de sí mismo a los niños y jóvenes – en definitiva – a los que hay que ayudar a aprender y crecer como personas, con libertad, con dignidad, con virtudes. (Aguilera y Gálves, 2004, p. 8).

Actualmente toda actividad de una institución educativa está regida a través de proyectos que orientaran el ejercicio de la labor docente así como también el proceso administrativo y financiero; la atención a padres de familia con el propósito de orientar en la educación de los hijos y la comunicación de situaciones académicas de los alumnos, que se realiza a través del departamento de orientación y bienestar estudiantil y los tutores de curso, por citar algún ejemplo, en definitiva la gestión educativa realizada con responsabilidad y compromiso ético es para propiciar el bienestar de la institución educativa y quienes forman parte de ella.

Benno 1996 (como se citó en López, 2005), alude que “La gestión educativa, como campo teórico y praxiológico, se define como práctica política y cultural en relación con la promoción de los valores éticos que orientan el ejercicio pleno de la ciudadanía en la sociedad democrática” (p. 228).

Se puede comprender que la gestión educativa es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para así responder de una manera más acorde, a las necesidades locales, regionales y nacionales.

Ruiz G. (2000), define a la gestión como “la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución” (p. 2).

La gestión educativa esta conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de resultados definidos por los equipos directivos. (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2007, p. 5).

En definitiva se puede concluir que la gestión educativa como un conjunto de procesos permite que una institución logre sus objetivos mediante la ejecución y el monitoreo de los mecanismos que conducen a resultados definidos por el equipo directivo para la consecución de la calidad educativa.

### **1.2.2. Características de la gestión.**

De acuerdo al REGLAMENTO DE LA GESTIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO (DS 009 – 2005 – ED), propuesto por Ministerio de Educación del Perú (2005), la gestión en las IIEE debe tener las siguientes características, según el Artículo 2°:

- a) Es descentralizada, porque se realiza en cada instancia de gestión y articula las acciones del Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local e Instituciones Educativas, de acuerdo a las competencias que la ley les asigna, respetando sus autonomías en sus ámbitos de jurisdicción.
- b) Es simplificada y flexible, porque favorece la fluidez de los procesos y procedimientos de trabajo.
- c) Es participativa y creativa, porque la sociedad interviene en forma organizada, democrática e innovadora en la planificación, organización, seguimiento y evaluación de la gestión de cada una de las instancias de gestión descentralizada del sistema educativo.

- d) Está centrada en los procesos de aprendizaje y socialización de los estudiantes.
- e) Es formativa porque contribuye al desarrollo de los integrantes de la comunidad educativa y se basa en la comunicación y transparencia.
- f) Es unitaria, sistémica y eficaz porque la gestión de cada instancia se articula con las otras y tiende al logro de sus objetivos.
- g) Es integral porque comprende las dimensiones pedagógica, institucional y administrativa de la gestión educativa.

El Ministerio de Educación (2012) considera los estándares educativos dentro de esto se espera que los agentes educativos sepan: analizar las situaciones para la toma de decisiones, comunicar efectivamente a todos los miembros de la comunidad, manejar los conflictos, liderar y orientar a la comunidad educativa, trabajar como parte de un equipo, reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás, y sepan negociar para llegar a acuerdos. Propendiendo a que cada institución, partiendo de su propia realidad establezcan acciones y planes de mejora necesarios.

“La gestión institucional educativa como instrumento vale en la medida en que responde a fines claros asumidos como meta” (Villarreal, 2005, p. 2). Lograr una gestión institucional eficaz es uno de los desafíos más importantes y complejos que pueden enfrentar las instituciones educativas en la sociedad actual convirtiéndose como herramienta para crecer en eficacia.

Desde este punto de vista se puede concebir a la gestión a través de los siguientes aspectos:

- Dinamismo.
- Interrelación entre los actores educativos.
- Flexible, se adapta a la realidad y el medio donde se encuentra la institución educativa.
- Proceso sistemático orientado al fortalecimiento de la institución educativa y a sus proyectos.
- Contribuye a la formación integral de las personas.
- Fortalecimiento de la institución a nivel administrativo y financiero.
- Promueve el trabajo en equipo y la capacitación docente.

### **1.2.3. Tipos de gestión.**

La gestión siendo la forma de actuar a favor del cumplimiento de objetivos propuestos por una entidad, en éste caso, educativa y a favor del bienestar de quienes conforman el

contexto educativo; implica un fuerte compromiso de sus actores con el sistema educativo y más concretamente con la institución, con los valores y principios para la eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas.

Confrontando el tema de la gestión relacionado con la educación Ruiz (2000), establece distinciones conceptuales entre gestión educativa y gestión escolar. La gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular, el ámbito de operación puede ser el conjunto del sistema educativo; mientras que la gestión escolar se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular, su ámbito es institucional, involucrando objetivos y acciones para el ejercicio libre y democrático por el bienestar de la comunidad educativa en referencia.

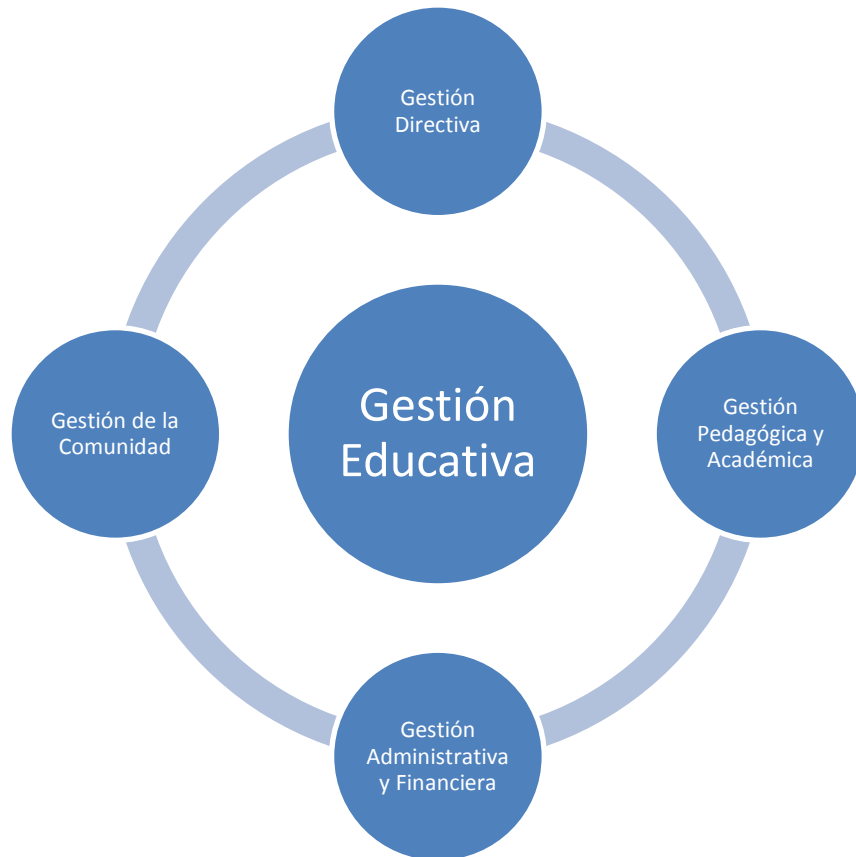
Existen muchos modelos o tipos de gestión y para cada uno de ellos corresponde una categorización; como la gestión educativa está orientada al fortalecimiento de la institución educativa y a sus proyectos, para el aseguramiento de la calidad de la educación, implica considerar diferentes tipos de gestión como: académicos, administrativos y tecnológicos.

Revisando a Rojas (2006), en el cual menciona las siguientes funciones de la gestión: función gestión del conocimiento, función gestión de la calidad, función docente y función administrativa, las mismas que se detallan a continuación:

- Función gestión del conocimiento.- La institución educativa reelabora y genera el conocimiento que la sociedad en conjunto requiere para su desarrollo armónico y evolutivo.
- Función gestión de la calidad.- Ofrece un servicio confiable y satisfactorio para los usuarios en este caso, alumnos y padres de familia.
- Función docente.- Implica la aplicación de un cúmulo de conocimientos tanto en el aula como en el entorno institucional y el contexto social en el cual se desempeña.
- Función administrativa.- Relacionado con el manejo adecuado de los recursos para el buen funcionamiento de la institución y el bienestar de todos quienes la conforman.

Según el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2007), propone que una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos, por lo tanto plantea los cuatro ámbitos de la gestión educativa que es muy importante tener en cuenta: gestión directiva, gestión

pedagógica y académica, gestión administrativa y financiera y gestión de la comunidad; los mismos que se exponen en el siguiente gráfico:



**Figura 3.** Los cuatro ámbitos de la gestión educativa.

**Fuente:** Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

**Elaborado por:** Almeida Edgar, (2014)

#### **1.2.4. Ámbitos de gestión docente:**

##### **1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.**

La gestión legal se refiere a la acción a ejecutarse según lo manifieste la legislación a la cual se rige la sociedad para el bienestar de la misma y el buen desempeño de los actores encargados de cumplir y hacer cumplir la ley sometidos todos a las obligaciones y derechos para con el Estado y la sociedad que es parte de él. El Sistema Educativo está sometido a la Constitución del Estado, manifestando que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de toda 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. 26, Constitución 2008.

La educación es prioridad en el Estado ecuatoriano en la cual estamos inmersos todos y en particular los docentes en calidad de formadores de vidas que propenda al desarrollo armónico de la sociedad en un marco de equidad y dignidad, es así, que en el Art. 27 la Constitución establece que “ 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 música, 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”.

Los docentes para su ejercicio de su labor deben conocer necesariamente los principios y fines del Sistema Educativo Ecuatoriano que están explicitados en tres documentos básicos: la Constitución Política del Estado, la Ley Orgánica de Educación Intercultural y la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional. En este sentido, es la Constitución la que regenta en primera instancia el Sistema Educativo, como se menciona en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y en el Reglamento de la Ley de Educación, “de acuerdo al artículo 344 de la Carta Suprema, este Sistema, con la rectoría del Estado ejercida a través de la Autoridad Educativa Nacional, comprende las instituciones, los programas, las políticas, los recursos y los actores del proceso educativo, así como las acciones en los niveles de Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato”.

La actividad docente debe regirse también a lo que se dispone en El Código de la Niñez y Adolescencia, publicado por Ley No. 100 en Registro Oficial 737 del 03 de Enero del 2003. En su Art. 1 dispone sobre la protección integral que el Estado, la sociedad y la familia deben garantizar a todos los niños, niñas y adolescentes que viven en el Ecuador, con el fin de lograr su desarrollo integral y el disfrute pleno de sus derechos, en un marco de libertad, dignidad y equidad. Para su efecto regula el goce y ejercicio de los derechos, obligaciones y responsabilidades de los niños, niñas y adolescentes y los medios para hacerlos efectivos, garantizarlos y protegerlos, conforme al principio del interés superior de la niñez y adolescencia y a la doctrina de la protección integral.

La Dra. Rivera (como se citó en Pizarro, 2012), menciona que “la institución educativa debe tener un plan de convivencia escolar con su correspondiente plan de acción y divulgado a la comunidad escolar así como de acciones preventivas” (p. 125); que propenda a asegurar la convivencia de los actores del contexto institucional, respetando sus roles e intereses, compartiendo tiempo, espacio y un proyecto educativo común.

El Código de Convivencia es parte fundamental del PEI, como alude Alcivar (2014), por ser un “pacto social regulatorio”, implica la construcción colectiva de normas mediante un proceso racional, consciente y democrático en el que los derechos, deberes y responsabilidades se aceptan y se cumplen en el marco del respeto. Aparte de su función reguladora, el código de convivencia debe tener un carácter pedagógico y educativo, que favorezca el desarrollo moral del estudiante; de modo que, a través de la reflexión, cada uno asuma la norma como auto obligación. Debe tener como objetivo fundamental desarrollar en interacción con los demás, una forma de razonamiento sobre los problemas morales y sociales para la creación de opciones responsables y justas en la solución de conflictos de la vida cotidiana.

La práctica docente está regentada por las disposiciones incluidas en la Constitución, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, el Reglamento de la Ley de Educación, el Código de Convivencia y el Reglamento Interno de cada institución.

#### *1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

El aprendizaje desde el ámbito de la gestión docente no consiste únicamente en la transferencia de conocimiento sino en la transformación de aquello que se recibe, además contribuir en el desarrollo de valores, aptitudes y actitudes, con él se adquiere habilidades y destrezas como resultado del estudio, para la formación integral del ser humano en favor de la sociedad para una vida más digna y equitativa con oportunidades para todos.

El ejercicio de la gestión docente se centra al contexto de las aulas incluyendo todos los elementos necesarios para su debida ejecución; esto implica una preparación científica de los docentes que permita orientar el aprendizaje en el área que enseña, basándose en el currículo nacional y el plan anual de asignatura, además del conocimiento de los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase, para lograr que los estudiantes adquieran las destrezas y competencias que se proponen lograr en cada planificación de los procesos didácticos.



En la siguiente cita los autores mencionan cuatro elementos por el cual se constituye el poder del profesor para hacer la clase más dinámica y atractiva para los estudiantes.

La clase constituye un contexto social particular, donde el poder del profesor se compone de cuatro elementos que funcionan por separado o confluyendo. Estos elementos son:

- a) *El carisma* o capacidad de atraer o influir en los demás mediante la propia personalidad, que no excluye un cierto grado de seducción.
- b) *El poder intelectual* o el conocimiento o dominio de una materia determinada.
- c) *Los recursos implícitos* al propio poder o la capacidad para organizar todos los aspectos de las actividades de los alumnos.
- d) *El domino* o la capacidad de obtener control sobre una situación.

En todos los casos la autoridad del maestro deriva no sólo de su papel tradicional de dar instrucciones, sino también del sistema de reglas que funcionan en la escuela y en la clase en particular. (Gómez Masdevall, Mir Victoria y Serrats, 2004, p. 20).

Siendo la persona la base del aprendizaje, por lo tanto, la actividad de la docencia debe permitir que, como señalan Ontoria Peña, R. Gómez y Molina Rubio (2000), “se resalte el carácter experiencial del aprendizaje, que conlleva implicación, compromiso y responsabilidad por parte del alumnado. De ahí que se le dé prioridad a la potenciación de la autoestima como generadora de resultados positivos” (p. 23); el propósito es generar un aprendizaje que propenda al desarrollo de su capacidad de aprender.

La adquisición y logro de una capacidad implica, entonces, haber conseguido dominar los tres ámbitos de aprendizaje de esa temática formativa, por lo que podremos decir que determinada capacidad está conseguida cuando el alumno sepa hacer algo (ámbito cognoscitivo), pueda hacerlo y sepa cómo (ámbito procedimental) y, además quiera hacerlo (ámbito actitudinal). En definitiva, una capacidad se logra cuando el alumno o alumna sabe, puede y quiere. Sólo estará plenamente conseguida cuando se cumplan los tres ámbitos. (Pulgar, 2005, p. 101).

Lograr el desarrollo de las capacidades intelectuales del alumnado será la meta que en el ámbito de la docencia se proyecte conseguir; un aprendizaje interrelacionando la teoría con la realidad en la cual se desenvuelven los estudiantes, porque el desempeño de la docencia en el ámbito del aprendizaje no se limita sólo a las aulas, sino va más allá, complementando su contexto educativo con la tarea investigativa que propenda a la transformación de una educación de calidad y calidez.

#### 1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación institucional y curricular.*

La planificación institucional y curricular contempla una serie de aplicaciones con base en el plan educativo institucional y el currículo nacional que viabiliza de forma ágil y eficiente el desempeño de la docencia, permitiendo la participación activa con responsabilidad y compromiso con el contexto institucional en cada una de las actividades que se proyecte cumplir, que incluye el plan operativo anual, el plan anual de asignatura, el plan de mejoras y el plan de gestión de riesgos; todo aquello se elabora porque se trata de obtener instituciones educativas eficientes con la complicitad de maestros activos y prestos a dar lo mejor de sí para el bienestar institucional y brindar una educación de calidad y calidez.

La planificación, entendida como un proceso dinámico según una idea estratégica de la institución, se ajusta a la complejidad y dinamismo de las instituciones mediante una desagregación según tiempos y envergadura de los emprendimientos que hay que encarar, sectores o dimensiones que hay que abarcar, problemas que hay que resolver; en planes, programas y proyectos, con un avance entre uno y otro en cuanto a especificación y concreción de sus componentes (objetivos, actividades, recursos, etc.). (Batistón y Ferreyra, 1998, p. 20).

Entrar en el reto de elaborar un proyecto de centro debe ser una magnífica oportunidad para que el conjunto del profesorado de la institución reflexione colectivamente sobre la práctica y sobre cómo mejorarla.

El plan educativo institucional es 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 (Art. 88 del Reglamento de la LOEI). Por otro lado se define al plan educativo institucional como:

Un conjunto articulado de reflexiones, decisiones y estrategias, que ayudan 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 para cinco años aproximadamente. (Ministerio de Educación, 2013, p. 8).

Es menester precisar que “las estrategias son flexibles porque operan en diversos niveles al mismo tiempo, son sensibles al contexto y son susceptibles al cambio” (Castañeda y López, 1988 como se citó en González Lomelí, Castañeda Figueiras y Maytorena Noriega, 2006, p. 16).

La elaboración del PEI involucra a directivos y docentes en el cual se marcan la identidad institucional de cada establecimiento y su proyección a mediano y largo plazo, elaborando de acuerdo a la normativa que expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, no es necesario que se someta a instancias externas de la institución; pero si deberá ser remitido al Nivel Distrital para su registro.

Se puede entender el currículo como un proyecto o como un plan que determina las intenciones educativas y selecciona contenidos culturales al tiempo que planifica o guía la acción práctica, pero que se hace realidad gracias a la propia práctica. Siendo ello cierto, preferimos resaltar (siguiendo a Stenhouse, Elliott, Jackson o el propio Gimeno Sacristán, entre otros) la idea de currículo como marco o contexto en el que se plantean y resuelven los problemas concretos del ámbito educativo, convirtiéndose, así, en un instrumento de transformación de profesores y alumnos, gracias a la reflexión y el análisis (investigación) de la propia experiencia. (Iglesias y Sánchez, 2007, p. 172).

El plan anual de asignatura se elabora considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el currículo nacional, tomando en cuenta las necesidades y el contexto educativo en el cual se pretende aplicar.

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

En este ámbito corresponde a los docentes ejercer una acción democrática, participativa y asertiva en el contexto educativo con todos los actores de la educación y el conglomerado estudiantil especialmente, Goleman 1999 (como se citó en Aguilera y Gálvez, 2004), sugiere que “el liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una visión y una misión compartida, orientando al desempeño y guiando con el ejemplo” (p. 44); desde ésta perspectiva el maestro no se limita solo a enseñar, sino que se propone guiar a sus alumnos hacia la concreción de metas y objetivos comunes a partir de su iniciativa o apoyando y fortaleciendo la iniciativa de otros, pues el fin es conseguir el bienestar de la comunidad educativa.

Revisando a Marques (2008), señala que “un centro escolar sin un proyecto es un barco a la deriva” (p. 22), la docencia implica también estar inmerso en el diseño, elaboración y ejecución de proyectos institucionales, incorporando para ello a las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, promoviendo acciones al mejoramiento de la calidad educativa.

La actuación de un liderazgo auténtico y una comunicación afable con los demás fomentando la práctica de los valores y el ejercicio de los derechos humanos, involucrando a todos en su entorno, principalmente a la comunidad estudiantil, conlleva aplicar estrategias cooperativas de integración, interacción y participación, orientadas al desarrollo integral y emocional del ser humano.

En función del liderazgo y la autoridad, el poder del pedagogo, hay que entenderlo como una energía básica y la capacidad para servir a los demás, a los estudiantes y a la sociedad en general. Entenderlo como la autoridad moral necesaria para promover y desarrollar la acción educativa que permita traducir las intenciones y finalidades del proceso formativo en realidades concretas que mejoren y enaltezcan la existencia humana. (Ruíz C. J., 2009, p. 14).

Ésta energía transmitida por los pedagogos hacia sus estudiantes promoverá el nacimiento de un espíritu de liderazgo en ellos, procurando el compromiso consigo mismo y la maduración de un carácter emocional fuertemente cimentado en la autenticidad, respeto por los demás y la asertividad para enfrentar y resolver situaciones que en la vida se presenten.

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

#### **1.3.1. Definiciones de estrategias.**

Se puede entender a las estrategias como un conjunto de acciones que implican un proceso organizado, consciente e intencionado con el fin de buscar y dar una solución a un problema. Con la finalidad de dar una definición al concepto de estrategia se plantea algunas de las definiciones que han sido propuestas por los autores en la cual se evidencia a la estrategia como un proceso para resolver o tratar un problema o situación que amerite ser atendida.

El concepto de estrategia es muy antiguo, y está inevitablemente relacionado con las concepciones acerca de la guerra. Estrategia –*Strategía*- es una palabra griega indisolublemente ligada al campo militar, pero no de cualquier manera, pues en su significado básico se trata de lo concerniente al mando de un ejército o de una armada. (Tobón, 2004, p. 1).

Aludiendo a otra definición de estrategia en ella se puede palpar que es una representación cognoscitiva secuenciada de acciones aplicadas en el transcurso de una actividad, así como propone Castañeda y López (como se citó en González L. et al., 2006):

Una estrategia es una representación cognoscitiva de secuencias de acciones complejas ligada a la noción de plan. La estrategia es una manera global de decidir tipos de acciones diferentes que serán aplicadas a lo largo del curso de una actividad; las estrategias son flexibles porque operan en diversos niveles al mismo tiempo, son sensibles al contexto y son susceptibles de cambio (p. 16).

En el ámbito empresarial el término estrategia es muy utilizado porque permite diseñar una serie de acciones que propendan al desarrollo de la empresa, haciendo primeramente un análisis interno, y luego con la convicción de proyectarse con éxito en el futuro. Siguiendo esta línea de pensamiento Mintzberg, Quinn y Voyer (1997), aluden al término como:

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. Una estrategia adecuadamente formulada ayuda a poner orden y asignar, con base tanto en sus atributos como en sus deficiencias internas, los recursos de una organización, con el fin de lograr una situación viable y original, así como anticipar los posibles cambios en el entorno y las acciones imprevistas de los oponentes inteligentes (p. 7).

Manso (2003), manifiesta que la estrategia es “un método de pensamiento y no una doctrina única, que permite clasificar y jerarquizar los acontecimientos para luego escoger los procedimientos más eficaces para resolver el problema. A cada situación corresponde una estrategia particular” (p. 172); esto implica el diseño de un plan organizado con el propósito de atender un contexto en el cual se halla inmerso la entidad sea esta educativa o empresarial.

Ontoria et al. (2000), definen las estrategias “como procesos ejecutivos mediante los cuales se eligen, coordinan y aplican las habilidades” (p.84); pudiendo entender, como procesos que se enmarcan como base para la consecución de las tareas intelectuales. En el ámbito de la docencia amerita organizar una serie de acciones que propendan a la transformación de la realidad educativa, englobando dentro de la denominación de estrategias, que deberán ser organizadas, conscientes e intencionadas como ya se mencionó, que favorezca el logro de objetivos y metas para el bienestar de la comunidad educativa.

En consecuencia, las estrategias se conciben como destrezas, estas se proyectan a la consecución de objetivos y metas planteadas desde el ámbito que se desee dar pertinencia en el tratamiento de una situación para transformarla, siempre en sentido positivo.

### **1.3.2. Tipos de estrategias:**

#### *1.3.2.1. En la gestión legal.*

Las estrategias en la gestión legal incluyen una serie de acciones que propicien al mejoramiento de la calidad de la educación hacia la consecución de escuelas eficaces, en la calidad de la educación influye varias dimensiones o enfoques que se complementan entre sí: la eficacia para que los estudiantes aprendan lo que tienen que aprender, complementando la anterior se refiere a lo que el individuo necesita para desarrollarse como persona en el ámbito interpersonal e infra – personal y por ultimo referido a los procesos y medios que el sistema brinda a los alumnos para el desarrollo de su experiencia educativa.

En México el Programa de Escuelas de Calidad trabaja desde el 2001 por incorporar en cada escuela que lo integra un modelo de gestión, basado en los principios de: liderazgo compartido, trabajo en equipo, respeto a la diferencia, planeación participativa, evaluación para la mejora continua, participación social responsable y rendición de cuentas. Considerando como una perspectiva de las reformas educativas nacionales e internacionales incluyendo aspectos como: la administración centrada en la escuela, consecuencias sobre distintos aspectos de la escuela, diseño de los programas.

La implementación de un Sistema de Gestión de la calidad en una organización educativa trae consigo muchos beneficios, tal como una mejor administración de los procesos sustantivos, un mejor control en las áreas claves, una medición de un proceso de mejora, un mayor involucramiento del personal en sus actividades diarias, lo cual propone una motivación y por ende una mayor productividad y muchos otros. (Yzaguirre, 2005, pp. 5 - 10).

Fuster (2008), distingue tres dimensiones diferentes dentro de las estrategias: estrategias de organización, referidas a colaboraciones, expansión, relaciones institucionales; estrategias de programas, centrando en el desarrollo y gestión de planes de mejora; y estrategias funcionales, articuladas a la gestión y fomento de la eficiencia de la organización.

Los estándares educativos planteados por el Ministerio de Educación (2012) están planteados dentro del marco del buen vivir; respetan las diversidades culturales de los pueblos; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos; y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidas por la entidad gubernamental.

### 1.3.2.2. *En la gestión de la planificación institucional y curricular.*

Las estrategias comprendidas como un proceso secuenciado de acciones debidamente analizados y consensuados de manera consciente e intencionada dentro de la planificación institucional y curricular, conlleva a una participación con responsabilidad y compromiso a nivel personal e institucional con la Comunidad Educativa de todos los involucrados en la tarea educativa, tanto docentes como directivos y además las familias por ser el núcleo de la sociedad e inicio de la educación donde se cimienta y fortalece el individuo con el apoyo de los centros educativos.

La elaboración de los documentos de planificación y gestión de los centros educativos requiere de un trabajo conjunto entre profesionales, cuyo propósito principal es diseñar respuestas educativas desde las que atender a la diversidad del alumnado. Aunque la competencia y la capacidad de convocatoria para elaborar los documentos de trabajo del centro sean de la dirección, ésta tiene que articular estrategias de organización que permitan la participación de todos los sectores implicados, con el objetivo de debatir y reflexionar sobre los temas que preocupan a los principales sectores que constituyen la Comunidad Educativa, constituidos por las familias, los estudiantes y el profesorado. (Navarro, 2008, p. 1).

De su parte, Blázquez 1999 (como se citó en Navarro, 2008), recoge unos requisitos propios de los servicios públicos de las sociedades democráticas, que los centros educativos deberán explicitar a todos los implicados sobre las propuestas planteadas: 1) someter a juicio todos los objetivos y compromisos de acción, 2) ayudar a identificar mejor la tarea colectiva de un centro y 3) cumplir el deber democrático de información a las familias.

A nivel institucional los documentos que guían el desempeño docente son el Plan Educativo Institucional y el Currículo Nacional, en ellos la labor docente se basa para realizar el Plan Operativo Anual y el Plan Anual de Asignatura, respectivamente: posteriormente se diseñan el plan de mejoras y el plan de gestión de riesgos. Del Plan Anual de Asignatura los docentes se servirán para diseñar los planes de bloque y las planificaciones de clase, además se elaboran los proyectos de aula, su ámbito es el mismo espacio con la participación de todos quienes la conforman.

Llevar la Reforma Curricular a la sala de clases implica para los docentes directivos y de aula que han sumido los Planes y Programas del Ministerio de Educación, juntos con desarrollar procesos de análisis y reflexión crítica de los principios educativos implícitos en sus prácticas pedagógicas, una apropiación de los nuevos desafíos que se plantean a la educación y su acción profesional, la búsqueda de referentes teóricos

y prácticos actualizados que le permitan responder a estos desafíos y un esfuerzo adicional por introducir modificaciones sustantivas en el currículo y la cultura escolar. (Erazo, 2001, p. 257).

### 1.3.2.3. *En la gestión del aprendizaje.*

“La aplicación del aprendizaje constructivista y significativo dio lugar al desarrollo de las estrategias de aprendizaje, como una vía de adaptación al proceso de enseñanza aprendizaje” (Ontoria et al. 2000, p. 84).

El aprendizaje entendido como la conquista de la acción de aprender, llenando de significado las actividades planificadas, implicando para ello un proceso que se desarrolla a través de la práctica; la tarea del docente consiste en desplegar estrategias que propendan al aprendizaje significativo centrando la atención del alumnado en la actividad.

No es el <contenido del aprendizaje> lo que más atrae, sino la actividad. Andar, nadar, conducir un coche, poner a funcionar un juguete, hablar con un colega, son actividades. El aprendizaje se realiza en el proceso de su ejecución. Es, por decirlo así, un producto secundario de la actividad. El niño no pretende ante todo aprender, sino más bien dominar la actividad y lograr con ella un producto determinado: moverse más libre o más rápidamente, producir un resultado concreto. También con frecuencia busca el hombre simplemente una vivencia determinada: alternar tensión y distensión, movimiento y reposo, peligro y seguridad reencontrada. (Aebli, 2001, p. 20).

La actividad de la docencia en la actualidad debe estar orientada hacia el desarrollo de las competencias, empezando por descubrir las capacidades de los estudiantes, propiciando situaciones reales en las que ellos podrían desenvolverse, además esto implicaría que le tomen mayor interés por aprender y conseguir las competencias deseadas.

Toda capacidad se transforma en competencia cuando la relacionamos con el ámbito profesional y del desempeño de tareas y funciones laborales. Decimos entonces que la persona es competente en su materia, que posee las aptitudes y capacidades adecuadas que la validan para desempeñar un trabajo con característica de profesionalidad, destrezas de ejecución, eficiencia y eficacia. (Pulgar, 2005, p. 101).

El Ministerio de Educación (2012), propone estándares para la calidad educativa, estos son descriptores de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Cuando los estándares se aplican a los profesionales de la educación, son descripciones de lo que



estos deberán hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. La gestión del aprendizaje implica una dimensión pedagógica curricular, incluyendo también tutorías y acompañamiento, que ofrezca una retroalimentación detallada, pertinente y precisa e implementar planes de acompañamiento para estudiantes con necesidades educativas especiales; se propone, por lo tanto, que el docente planifique para el proceso de enseñanza aprendizaje, que el docente implemente procesos de enseñanza – aprendizaje en un clima que promueva la participación y el debate, y que el docente evalúe, retroalimente e informe acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.

Las estrategias de aprendizaje se entienden como un conjunto interrelacionado de funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que hace posible que el alumno se enfrente de una manera más eficaz a situaciones generales y específicas de aprendizaje; que le permitan incorporar y organizar selectivamente la nueva información para solucionar problemas de diverso orden. El alumno, al dominar estas estrategias, organiza y dirige su propio proceso de aprendizaje. (González O. V., 2001, p. 3).

Las estrategias de enseñanza aprendizaje según González O. V. (2001), deberían potenciar las capacidades de todos los estudiantes para poder dominar lo siguiente:

- Pensar, leer, escribir y comunicarse con eficacia.
- Utilizar las matemáticas, artes, tecnología de la computación y otras tecnologías de manera eficaz.
- Definir, analizar y resolver problemas complejos.
- Estudiar y trabajar eficazmente.
- Demostrar responsabilidad personal, social y cívica.

Actuar estratégicamente ante una actividad de enseñanza aprendizaje supone para Monereo, Castelló, Clariana, Palma y Pérez Cabani (2007), ser capaz de tomar decisiones conscientes para regular las condiciones que delimitan la actividad en cuestión y así lograr el objetivo perseguido. En este sentido enseñar estrategias implica enseñar al alumno a decidir conscientemente los actos que realizará, enseñarle a modificar conscientemente su actuación cuando se oriente hacia el objetivo deseado y enseñarle a evaluar conscientemente el proceso de aprendizaje o de resolución seguido.

Los profesores por su parte también deberían actuar estratégicamente cuando aprenden y sobre todo cuando enseñan su materia, tomar en consideración los conocimientos que ha producido la investigación educativa sobre los procesos de enseñanza aprendizaje y

compararlos con la práctica docente para reelaborar las propias ideas sobre como se debe enseñar a los alumnos a potenciar la capacidad de aprender a aprender.

Monereo et al. (2007), mencionan que los profesores que pretendan enseñar estrategias de aprendizaje a sus alumnos deberían primeramente:

- Enseñarles a reflexionar sobre su propia manera de aprender, implicando también que, como profesores, reflexionen sobre su propia manera de planificar, presentar y evaluar los contenidos de la materia que enseñan.
- Enseñarles a identificar sus dificultades, habilidades y preferencias en el momento de aprender; con respecto al rol de docentes reconstruir conscientemente el significado de enseñantes, en relación a lo qué debe o no enseñarse y cómo debe hacerse para que el alumno aprenda de manera consistente.
- Enseñarles a dialogar internamente para que relacionen de manera sustancial los conocimientos previos con la nueva información. De igual manera, los profesores deberán mostrar sus propios diálogos internos, con el fin de ilustrar y modelar los contenidos que podrían afectar al razonamiento.
- Enseñarles a ser intencionales y propositivos. Consecuentemente como profesores facilitarles la tarea, explicándoles las intenciones educativas.
- Enseñarles que se aprende en profundidad cuando lo aprendido es fruto de un esfuerzo de comprensión. En calidad de docentes comprender los motivos que impulsan a tomar determinadas decisiones cuando se imparte una clase, ya que el ser humano aprende más cuando enseña.
- Por ultimo enseñarles a actuar de un modo científico en su aprendizaje. La intervención del profesional de la educación, será tomar en consideración los conocimientos producidos por la investigación educativa.

Enseñar a los alumnos a seguir las instrucciones al pie de la letra, conlleva a un aprendizaje memorístico y superficial; por otra parte, es importante conocer y utilizar de forma adecuada los procedimientos curriculares específicos de la tarea, pero la manera más eficaz de desarrollar las estrategias de aprendizaje es utilizando los procedimientos necesarios para resolver la tarea, reflexionando sobre qué hay que hacer, cómo hay que hacerlo y por qué, antes, durante y una vez terminado el trabajo (Monereo et al. 2007).

Potenciar la capacidad de aprender y pensar significa en el nuevo enfoque del aprendizaje potenciar el pensamiento divergente, que se comprende con el proceso creativo y con la diversidad de opciones en relación con la información que hay que adquirir y las estrategias que conviene seguir, en contraposición al pensamiento convergente. Lo que busca el

enfoque actual es la utilización del cerebro entero o global, propendiendo a un aprendizaje holístico (Ontoria et al. 2000).

#### 1.3.2.4. *En la gestión del liderazgo y la comunicación.*

Las estrategias para la gestión del liderazgo y la comunicación involucran un conjunto de acciones organizadas desde la perspectiva personal y consensuada en el equipo docente y directivo, con la convicción de ejercer un liderazgo democrático y participativo fomentado la comunicación bidireccional para generar oportunidad de expresar lo que siente y desea para el mejoramiento de la educación.

Un liderazgo educativo eficaz depende de la capacidad de la dirección para implicar al personal docente en el desarrollo de una visión compartida de la escuela que incluya valores, objetivos y procedimientos comunes. Hay tres estrategias que mejoran la implicación del personal docente:

- Dar a conocer al personal docente unas prácticas eficaces y unos programas educativos que hayan tenido éxito. Esta estrategia exige la distribución periódica de materiales informativos y la realización de actividades de formación.
- Hacer periódicamente una evaluación de necesidades y dar a conocer los resultados. A partir de ella, es posible identificar mejor lo que hay que mejorar y los cambios que haya que llevar a cabo.
- Celebrar reuniones periódicas con los profesores y crear “*focusgroups*”, es decir grupos de profesores que se reúnan para desarrollar ideas sobre la mejor manera de hacer más eficaz la escuela. (Marques, 2008, p. 24).

Hay que formar a los profesores para que asuman riesgos. Dar capacidad de intervención a los profesores exige que quieran arriesgarse.

En el ejercicio de la docencia es necesario que se lleve a la práctica la capacitación y entrenamiento recibida en cursos y seminarios para ejercer un liderazgo democrático en favor de una educación eficaz, propiciando el desarrollo de destrezas y competencias a nivel personal y del alumnado, principal elemento al igual que el docente en el contexto educativo.

El trabajo en equipo es una de las estrategias que han implementado las instituciones educativas para desarrollar la habilidad de negociación del docente. Sin embargo, la mejor oportunidad para que el docente desarrolle esta habilidad es la de generar aspectos susceptibles de ser negociados con sus alumnos, en los que deberá no solo

tomar una actitud de orden y haces, sino que deberá ofrecer las alternativas de aprendizaje disponibles y negociar la más adecuada en cada situación.

La generación de estas oportunidades para negociar con los alumnos desarrolla las competencias no solo del docente sino también de los alumnos. (Aldape, 2008, p. 181).

“El liderazgo es una forma especial de influencia relativa a inducir a otros a cambiar voluntariamente sus preferencias (acciones, supuestos y creencias) en función de tareas o proyectos” (Uribe, 2005, p. 110).

El liderazgo para Senge (como se citó en Uribe, 2005), aparece como una respuesta a las exigencias actuales de una gestión posburocrática, que se caracteriza por la flexibilidad, adaptabilidad, descentralización y autonomía de las organizaciones. Por lo que se puede determinar que el aprendizaje organizacional se comprende desde un análisis sistémico, proporcionando una perspectiva holística. Además para lograr organizaciones abiertas al aprendizaje, plantea como necesario desarrollar cinco disciplinas: 1) construir visiones compartidas, 2) fomentar el dominio personal, 3) mejorar los modelos mentales, 4) aprendizaje en equipo y diálogo y 5) pensamiento sistémico.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.

### 2.1. Diseño de investigación.

La presente investigación tiene el propósito de 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 la comunicación para su caracterización y análisis.

Considerando el desempeño docente como un factor fundamental para la consecución de una educación de calidad, fundamentarlo teóricamente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión. La función docente implica, por lo tanto, un conjunto de acciones orientadas al desarrollo de actividades consignando su debida importancia inherente a la gestión docente.

El profesional en educación debe poseer conocimiento para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad por lo que es menester identificar ese nivel de conocimiento y contrastarlo con los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases.

La calidad de la educación se ve cimentada en docentes formados íntegramente en estrategias pedagógicas, es así que, la investigación deberá proporcionar un conjunto de estrategias que prevean de agilidad y dinamismo hacia la consecución de una gestión docente comprometida con el futuro de la sociedad ecuatoriana.

La investigación es de tipo **cuantitativo** por cuanto es una aproximación sistemática al estudio de la realidad, apoyándose en categorías numéricas para permitir realizar un análisis del desempeño docente a través de diferentes formas estadísticas; buscando explicar y caracterizar la realidad del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad. Es **exploratorio** porque es un estudio guía, ya que se ha investigado muy poco sobre esta temática, tratándose de conocer en primera instancia la situación en la que se encuentra la realidad que amerita ser investigada, en este caso el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje; es **transversal** porque permite la recopilación de datos en un momento único. Finalmente, es de carácter **descriptivo** porque implica observar y describir el comportamiento del docente durante su desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje, sin que esto involucre influir sobre él de alguna manera, permitiendo indagar y exponer de manera explícita la situación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el contexto educativo del cual el docente forma parte como un factor fundamental para el desarrollo de la educación.

## **2.2. Contexto.**

En mayo de 1986 nace la Unidad Educativa Católica “La Victoria”, con el fin de satisfacer dos necesidades. La una, brindar a la comunidad un servicio que facilite a la niñez su formación en una institución con visión y misión de trabajo innovador. La segunda, posibilitar a la escuela de Ciencias de la Educación de la PUCESI (Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra) un laboratorio donde los futuros docentes adquieran experiencia en el trabajo pedagógico y mejorar sus destrezas para trabajar con niños en el futuro.

Sus primeros pasos fue como Escuela Particular Mixta Gratuita “La Victoria” sin costo alguno para los 37 niños del primer grado. Posteriormente surge la necesidad de crear el Jardín de Infantes. Por lo que, su denominación cambia por Escuela Jardín Particular Mixto Gratuito “La Victoria”. Muy pronto gracias al trabajo realizado con mística y profesionalismo, muchos demandaron su servicio, teniendo como consecuencia que el número de clientes aumentara, al igual que sus necesidades. Por tal motivo, los padres de familia asumen voluntariamente pagar una pensión mensual que ayudase a solventar los requerimientos económicos. De esa manera, ésta institución adquiere el nombre de Pensionado Particular Mixto “La Victoria”. Años más tarde asumiría el nombre de Unidad Educativa “La Victoria” prestando servicio a la comunidad ibarreña en educación inicial, 1° a 10° de educación general básica y bachillerato general unificado.

Actualmente la institución con la rectoría de la Doctora Pilar Morales y la Licenciada Sara Escobar en calidad de vicerrectora, cuenta con 611 estudiantes, 12 docentes en parvulario, 36 para educación básica y bachillerato, 1 inspector, 1 subinspector, 1 secretaria, 1 auxiliar de secretaría, 1 contadora y su auxiliar, 2 conserjes, 1 guardia, 1 enfermera y 1 psicóloga. Este personal permite entregar una formación integral a sus estudiantes, y proyecta su trabajo fecundo como un aporte a la educación del norte de la Sierra ecuatoriana, en la permanente búsqueda de la excelencia educativa, como única alternativa para encontrar la senda del verdadero progreso social.

El centro educativo está ubicado en la Ciudadela La Victoria, Av. Aurelio Espinoza Pólit, detrás de la Universidad Católica Sede Ibarra, su dirección en la web es [www.lavictoria.edu.ec](http://www.lavictoria.edu.ec). El horario de labores es de 07h00 a 13h30 de lunes a viernes.

## **2.3. Participantes.**

La presente investigación ha sido posible gracias a la participación de cinco docentes de la institución, caracterizados como objeto de la investigación; cuatro de ellos de sexo femenino, el cuarto docente de sexo masculino, en cuanto a su edad y años de experiencia

es como se detalla a continuación: el primero 34 años de edad y 10 años de experiencia, el segundo 21 años de edad y 1 año de experiencia, el tercero 40 años de edad y 5 años de experiencia, el cuarto 35 años de edad y 12 años de experiencia y el último 29 años de edad y 5 años de experiencia. En lo que a su preparación se refiere, tres poseen título relacionado con la docencia, un egresado de Ciencias de la Educación y el otro posee título pero no relacionado con la docencia, por lo que, el segundo y cuarto de los docentes investigados constan en los cuestionarios de autoevaluación como docentes sin título relacionado con la docencia; el nivel de estudio de los docentes es para tres de ellos de tercer nivel y el primer y el tercer docente han obtenido el cuarto nivel. En cuanto al nivel de educación en el que trabajan tres de ellos tienen a su cargo el bachillerato y los otros, el primero y el segundo docente laboran en el básico y el bachillerato; la modalidad de trabajo y la relación laboral es para todos presenciales y de contrato respectivamente.

Finalmente en calidad de sujeto investigador mi persona con el apoyo académico del equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

## **2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.**

### **2.4.1. Métodos.**

#### *2.4.1.1. Método descriptivo.*

El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje se ve influido por algunos factores que cohiben o proporcionan dinamismo, estos factores pueden estar asociados al estudiante, al propio docente y al contexto.

Este método ha permitido indagar los elementos y características del desempeño docente, a través de la encuesta de autoevaluación docente y la ficha de observación aplicada a cada una de sus clases, además de la utilización de una cámara fotográfica y filmadora para hacer más evidente el accionar docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

#### *2.4.1.2. Método analítico – sintético.*

Haciendo un análisis del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, la gestión educativa y las estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente, para determinar falencias y contrastar la teoría con la práctica; de esta manera contribuir a la cimentación del desempeño docente con el objetivo de lograr una educación de calidad.

#### 2.4.1.3. *Método inductivo – deductivo.*

Son de vital importancia para el análisis e interpretación de resultados haciendo inferencias basados en la lógica y en el estudio realizado sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, que permita contribuir a la consecución de una de educación de calidad.

#### 2.4.1.4. *Método estadístico.*

Recogiendo información a través de los instrumentos como el cuestionario de autoevaluación y la ficha de observación, estos datos se ingresan a Excel para proceder a realizar el análisis e interpretación de los resultados, con el fin de establecer criterios y propuestas para el mejoramiento del desempeño docente.

#### 2.4.1.5. *Método hermenéutico.*

Realizando una recolección e interpretación de las fuentes bibliográficas para la construcción del marco teórico, en lo posterior, hacer un análisis de la información que posibilite visualizar el desempeño docente en los diferentes ámbitos y a la vez determinar estrategias para el mejoramiento de la práctica docente.

### **2.4.2. *Técnicas.***

#### 2.4.2.1. *Técnicas de investigación bibliográfica.*

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

- La lectura, para el análisis y selección de aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre la gestión pedagógica y clima de aula.
- Organizadores gráficos, como medios que han facilitado los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos – conceptuales.
- El resumen o paráfrasis ha permitido contextualizar un texto original favoreciendo la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y propiedad.

#### 2.4.2.2. *Técnicas de investigación de campo.*

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

- La observación no participante, aplicada a los docentes durante el desarrollo de las clases, para obtener información sobre su práctica en aula y de esta manera



construir el diagnóstico sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- La encuesta, aplicada a los docentes previos las observaciones a cada una de sus clases, para recolectar datos que servirían para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

### **2.4.3. Instrumentos.**

#### *2.4.3.1. 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.*

El cuestionario ha sido elaborado tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como también las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL.

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

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

- La primera relacionada con los datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo, y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).
- La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales ha sido evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:
  - Frecuencia.- Referente al cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
  - Importancia.- La prioridad que el docente le otorga a cada actividad dentro de su gestión.
  - Nivel de conocimiento.- De acuerdo al saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

Los ámbitos que han sido evaluados en el cuestionario son:

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

La gestión de planificación institucional y curricular.- Aspectos como nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.

La gestión de aprendizaje.- Se evaluó 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.- Se procedió a evaluar el nivel de frecuencia, importancia, y conocimiento que el docente promueve para la interacción en 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.*

El registro de observación ha sido elaborado tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como también las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL.

El objetivo del registro de observación ha sido identificar la gestión en los siguientes ámbitos: 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.

Éste instrumento permitió evaluar dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evaluó a través de la frecuencia, el propósito fue evidenciar el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

## **2.5. Recursos.**

### **2.5.1. Humanos.**

Para esta investigación ha sido de gran relevancia la participación de cinco docentes de la Unidad Educativa Católica “La Victoria” y el apoyo del equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

### 2.5.2. Materiales.

Los materiales que han sido de utilidad para la presente investigación se detallan a continuación:

- La carta dirigida a la rectora solicitando el ingreso a la institución para proceder a la investigación.
- El cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.
- Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula.
- Cámara fotográfica y filmadora.
- Computadora.
- Cuaderno de notas, esferográfico, lápiz y hojas de papel bond.

### 2.5.3. Institucionales.

La Universidad Técnica Particular de Loja como ente promotora de la investigación para esta temática, y la Unidad Educativa Católica “La Victoria” como institución facilitante para el proceso de la presente investigación.

### 2.5.4. Económicos.

Cant.	Detalle	Valor Unitario	Valor Total
1	Matrícula al Programa Nacional de Investigación	\$ 420.00	\$ 420.00
8	Servicio mensual de internet	\$ 15.00	\$ 120.00
1	Cuaderno de notas.	\$ 1.20	\$ 1.20
2	Resmas de papel bond tamaño A4.	\$ 3.90	\$ 7.80
3	CD's.	\$ 0.50	\$ 1.50
1	Flash memory 8 GB.	\$ 9.00	\$ 9.00
3	Carpetas.	\$ 0.75	\$ 2.25
1	Esferográfico	\$ 0.50	\$ 0.50
1	Lápiz	\$ 1.75	\$ 1.75
1	Cartucho negro para impresora.	\$ 19.00	\$ 19.00
1	Cartucho a color para impresora.	\$ 24.00	\$ 24.00
4	Anillados.	\$ 1.00	\$ 4.00
2	Tinta de color negro para impresora	\$ 3.00	\$ 6.00
1	Batería para cámara digital	\$ 30.00	\$ 30.00
	Material bibliográfico.	\$ 30.00	\$ 30.00
	Transporte	\$ 20.00	\$ 20.00
	Llamadas telefónicas.	\$ 15.00	\$ 15.00
<b>TOTAL</b>			\$ 712.00

## **2.6. Procedimiento.**

Para la realización del presente trabajo investigativo se procedió primeramente a revisar la guía didáctica para familiarizarse con el tema, el proceso investigativo y los lineamientos para la realización del informe escrito, además planificar las actividades de acuerdo al cronograma para regirse a él estrictamente en cada una de sus fases.

A continuación se procedió a seleccionar el centro educativo que disponga del nivel de bachillerato exclusivamente y que esté reconocida por el Ministerio de Educación; averiguar aspectos generales como: nombre de los directivos, políticas institucionales, horas de atención al público. Proceder entonces a solicitar permiso de ingreso a la institución para realizar la investigación, explicar y resaltar los propósitos y alcance de la investigación, las características de la UTP, los objetivos a lograr, la confidencialidad de los datos proporcionados, el anonimato de los investigados, la seriedad de la investigación, los requerimientos de parte de la universidad y el compromiso como estudiante de Ciencias de la Educación de entregar un reporte final con los resultados obtenidos y una propuesta de intervención aplicable al contexto educativo y a la necesidad de formación de los profesores.

Solicitar a la Rectora la asignación de 5 profesores con sus respectivos años de bachillerato para que respondan a una encuesta y permitan la observación de 4 periodos (horas clase) ó 2 procesos didácticos por cada uno de los profesores encuestados. Para este fin se procedió a realizar 5 fotocopias del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente; con este instrumento listo se entregó a cada profesor el cuestionario de autoevaluación con una explicación previa de los fines y alcances de la investigación, la confidencialidad de los datos y el anonimato de los investigados. Posteriormente solicitar a cada uno la asignación del día y la hora para realizar la observación de los periodos de clase o procesos didácticos, para ello se realizó 10 fotocopias del registro de observación para poder consignar las observaciones de cada uno de los procesos didácticos ya que se desarrollaron en dos periodos de clase.

Los resultados que han sido recogidos a través de los instrumentos tabularlos y sistematizarlos a través de la plantilla electrónica en formato Excel 2007 (.xls), que permitirá obtener cuadros y gráficos descriptivos para realizar el análisis sobre el desempeño docente.

Finalmente, la redacción del informe tomando en cuenta aspectos como: originalidad, profundidad en los argumentos, análisis crítico, secuencia lógica, estructura gramatical correcta, utilización de espacios, correcta ortografía y sintaxis. En la redacción del marco teórico se utilizó las Normas APA 6ta edición.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

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

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

Tabla 1. 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	7,80	78%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,20	82%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,40	84%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,20	82%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>67,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,40</b>	<b>84%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

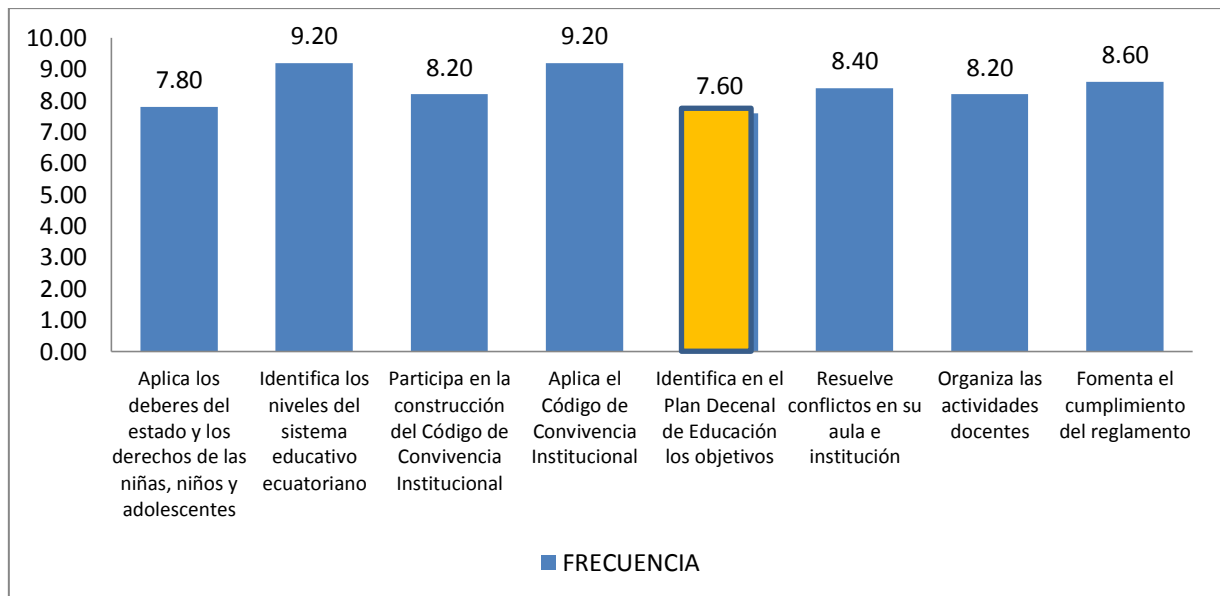


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

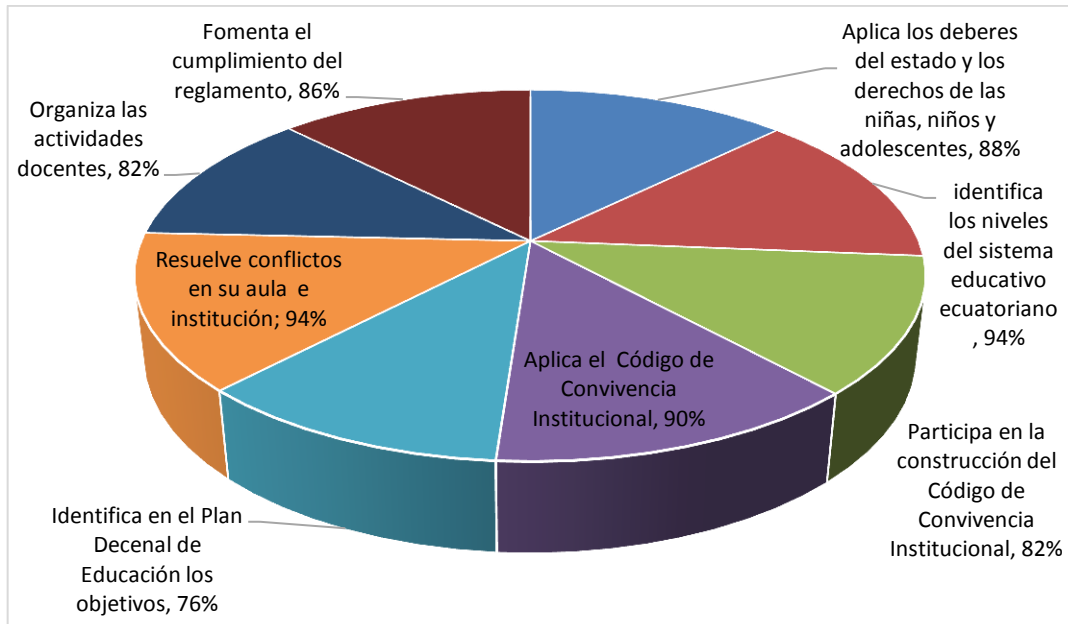
La aplicación del instrumento a los docentes investigados muestra los resultados con una estimación criterial de bueno, muy bueno inclusive hasta excelente, no obstante al realizar la comparación jerárquica se puede deducir que el indicador 1.5 (identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) obtuvo una frecuencia de 7,60, mientras que el indicador aplica los deberes del Estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes logró una frecuencia de 7,80, equivalentes a 76% y 78% respectivamente, puntuaciones que se presentan con un grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable, mientras que los indicadores 1.2 (identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano) y el 1.4 (aplica el Código de Convivencia Institucional) han logrado una puntuación del 92% cada uno, presentándose con un grado muy superior al mínimo aceptable, frente a lo expuesto, se deduce que los docentes evaluados deben considerar que en todo proceso educativo, el aspecto legal que engloba un conjunto de normativas que hacen más eficaz la labor docente, debe primar para el cumplimiento de deberes y derechos de las niñas, niños y adolescentes así como también identificar los objetivos planteados en el Plan Decenal de Educación ejerciendo una actividad participativa y organizada para el desarrollo de la institución y de quienes se educan en ella; dicha organización proporciona “un mejor control en las áreas claves, una medición de un proceso de mejora, un mayor involucramiento del personal en sus actividades diarias, lo cual propone una motivación y por ende una mayor productividad y muchos otros” (Yzaguirre, 2005, p. 10).

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

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,20	82%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,20	82%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>69,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,65</b>	<b>87%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

La importancia que se ha dado a la gestión legal según muestran los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los docentes investigados se puede evidenciar como muy bueno en la mayoría de los indicadores, llegando hasta excelente en algunos casos, pero uno de ellos, el indicador 1.5 (identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) obtuvo una puntuación de 7,60 equivalente al 76%, misma que se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable, no obstante por otro lado indicadores como el 1.2 (identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano) y el 1.6 (resuelve conflictos en su aula e institución) alcanzan una puntuación de 9,40 equivalente al 94%, las mismas que se presentan en grado muy superior al mínimo aceptable, con lo expuesto se puede deducir que los docentes evaluados deben considerar la importancia de la gestión legal en el contexto educativo que permita una actividad docente con alto nivel dentro del marco de la ley y los reglamentos que regentan esta actividad, participando activamente en la construcción del Código de Convivencia para la marcha loable de la institución, con visión al cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan Decenal de Educación, por lo tanto, la gestión es “un marco válido para las iniciativas de las comunidades educativas que, sin duda, cuando están motivadas, sacan partido a las posibilidades que les ofrece el marco legal” (Muñoz et al. 1995, p. 123), obteniendo de esta forma los beneficios que implica hacerse responsable de la marcha de los centros y de la formación que en ellos se adquiere.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7,40	74%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,60	86%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	7,40	74%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	6,60	66%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,20	82%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,20	82%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>63,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>7,93</b>	<b>79%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica "La Victoria".

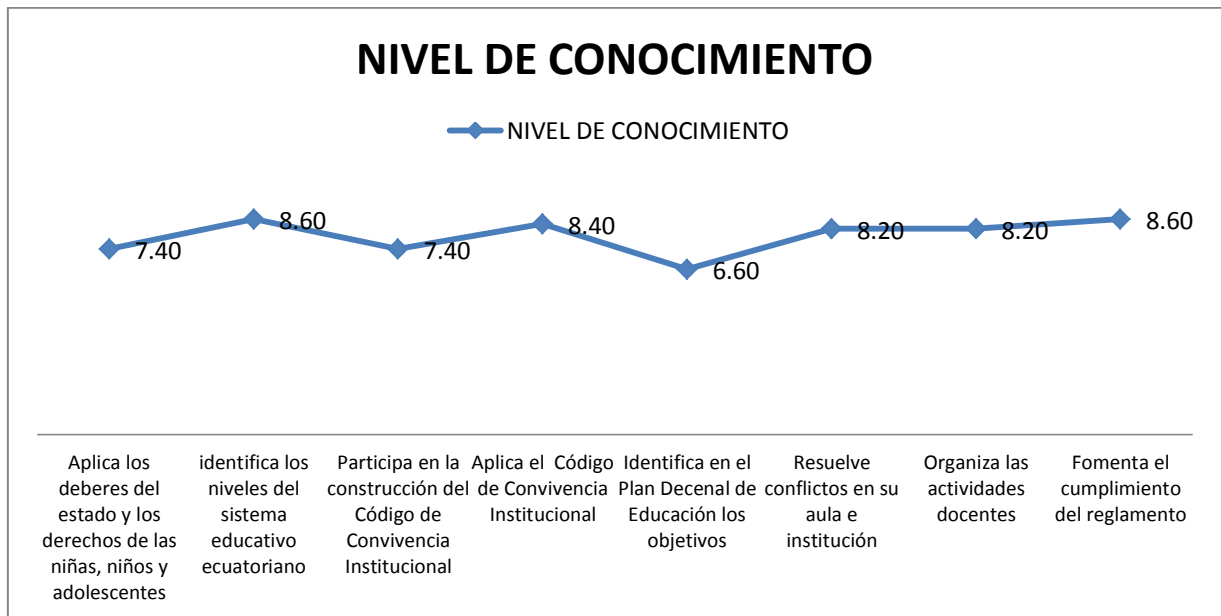


Figura 3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica "La Victoria".



Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran como bueno y muy bueno en cada uno de los indicadores, sin embargo al realizar la comparación se puede notar que los indicadores 1.5 (identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) obtuvo una puntuación de 6,60 equivalente al 66%, mientras que los indicadores 1.1 (aplica los deberes del Estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) y 1.3 (participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional) alcanzan una puntuación de 7,40 equivalente a 74% cada uno, resultado que no llega al mínimo aceptable, pero se acerca a él en el caso del primero y los dos últimos se presentan en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable, no obstante indicadores como el 1.2 (identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano) y el 1.8 (fomenta el cumplimiento del reglamento) obtienen una puntuación del 86%, presentándose con un grado superior al mínimo aceptable, sin que implique ser excelente, frente a lo expuesto, se deduce que los docentes evaluados deben conocer con mayor profundidad en lo que a gestión legal se refiere, enfáticamente en los indicadores expuestos, para garantizar de esta manera el bienestar estudiantil y de todos quienes forman la institución educativa. La Dra. Rivera (como se citó en Pizarro, 2012), menciona que “la institución educativa debe tener un plan de convivencia escolar con su correspondiente plan de acción y divulgado a la comunidad escolar así como de acciones preventivas” (p. 125); que propenda a asegurar la convivencia de los actores del contexto institucional, respetando sus roles e interés, compartiendo tiempo, espacio y un proyecto educativo común.

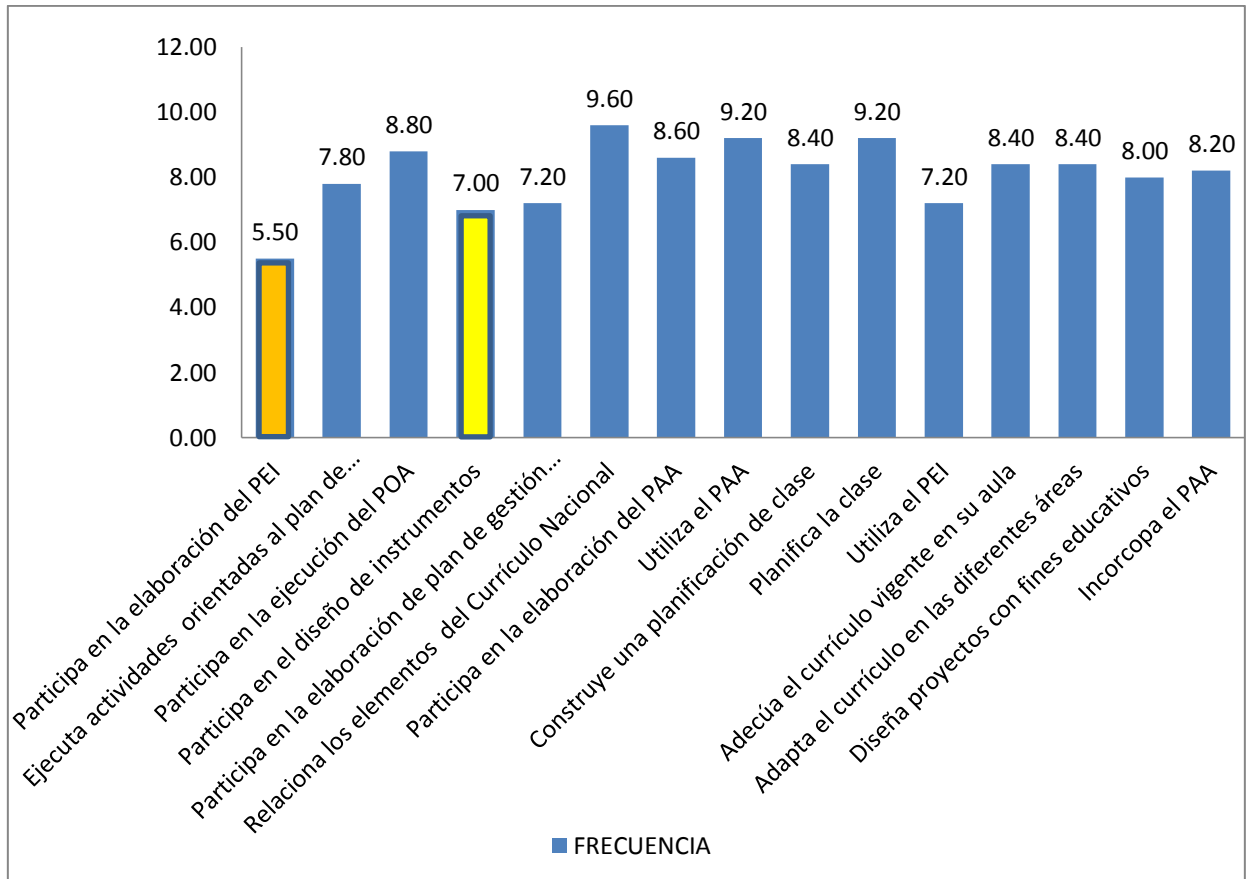
### 3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	5,50	55%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	7,80	78%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,00	70%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,20	72%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	8,40	84%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	7,20	72%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	8,20	82%
	<b>TOTAL</b>	<b>121,50</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,10</b>	<b>81%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

En cada uno de los indicadores de la presente tabla y figura se muestra como bueno, muy bueno y excelente en algunos casos, resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes investigados, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 2.1 (participa en la elaboración del PEI) obtuvo una puntuación de 5,50 equivalente al 55%, mientras que el indicador (participa en el diseño de instrumentos) logró una frecuencia de 7,00 equivalente al 70%, puntuaciones que en el caso del primero no llega al mínimo aceptable y en el último se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable, sin embargo el indicador 2.6 (relaciona los elementos del Currículo Nacional) alcanza una puntuación de 9,60 equivalente al 96% presentándose en grado muy superior al mínimo aceptable, de acuerdo a lo expuesto, se concluye que los docentes evaluados deben considerar que en todo proceso educativo planificado permite una buena marcha colectivo, teniendo presente que cada docente representa un actor con derechos y obligaciones dentro de la institución ejerciendo conscientemente y con el compromiso de garantizar la integridad de la misma, de ésta manera se puede decir que “la elaboración de los documentos de planificación y gestión de los centros educativos requiere

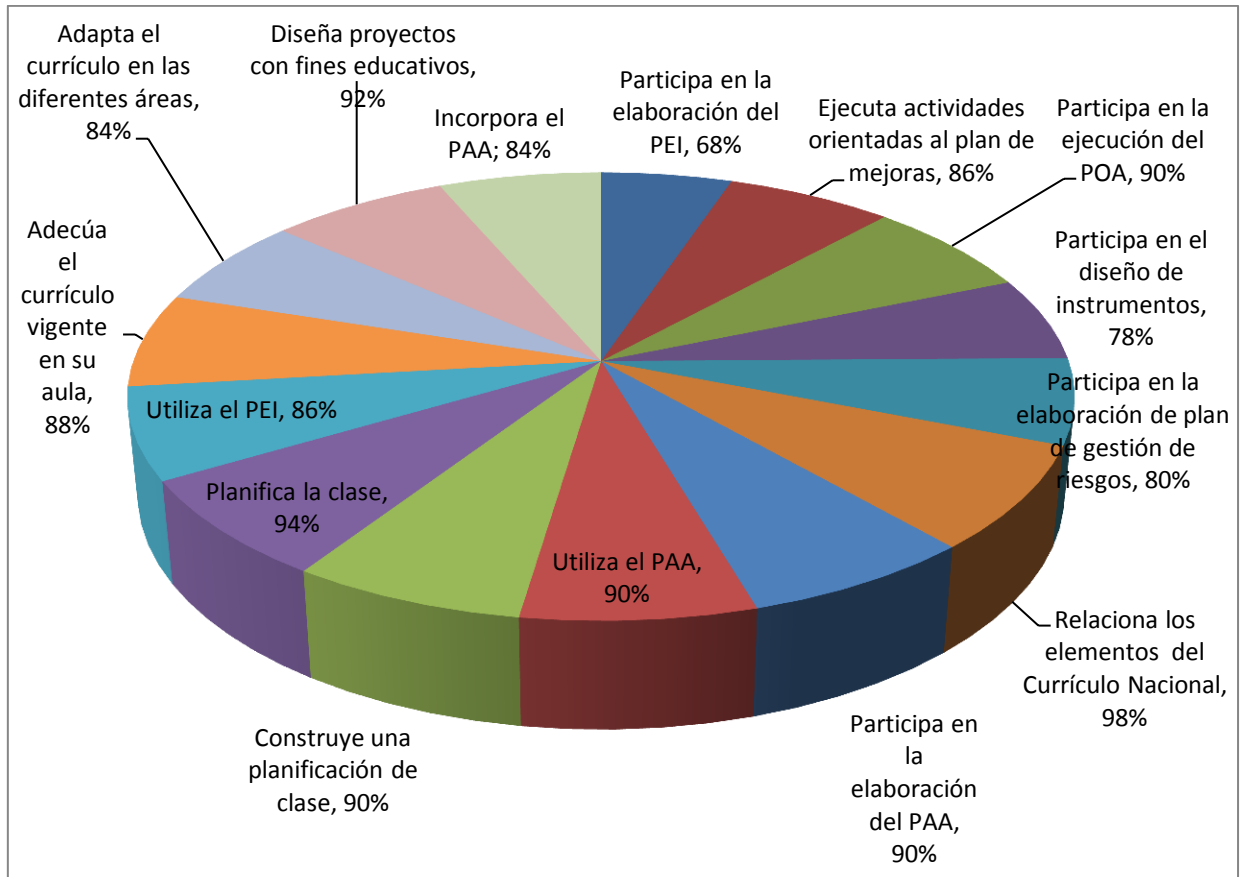
de un trabajo conjunto entre profesionales, cuyo propósito es diseñar respuestas educativas desde las que atender a la diversidad del alumnado” (Navarro, 2008, p. 1). Finalmente se puede considerar que entrar en el reto de elaborar un proyecto de centro debe ser una magnífica oportunidad para que el conjunto del profesorado reflexione colectivamente sobre la práctica y cómo mejorarla.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	6,75	68%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,80	78%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,00	80%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	8,60	86%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
	<b>TOTAL</b>	<b>129,75</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,65</b>	<b>87%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica "La Victoria".

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran con un criterio de muy bueno inclusive excelente en cada uno de los indicadores, pero los indicadores como el 2.1 (participa en la elaboración del PEI) y el 2.4 (participa en el diseño de instrumentos) obtuvieron puntuaciones de 68% y 78% respectivamente, puntuaciones que muestran no llegar al mínimo aceptable en el caso del primero y el último se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable, frente a lo expuesto, se infiere que en todo proceso educativo, los docentes evaluados, deben considerar su participación en la elaboración de planes, proyectos e instrumentos que propenda a obtener instituciones educativas eficientes con la complicidad de maestros activos y prestos a dar lo mejor de sí para lograr el bienestar institucional, teniendo en cuenta que la elaboración del PEI involucra a directivos y docentes en el cual se marcan la identidad institucional de cada establecimiento y su proyección a mediano y largo plazo; Batistón y Ferreyra (1998), manifiestan que "la planificación, entendida como un proceso dinámico según una idea estratégica de la institución, se ajuste a la complejidad y dinamismo de las instituciones mediante una desagregación según tiempos y envergadura

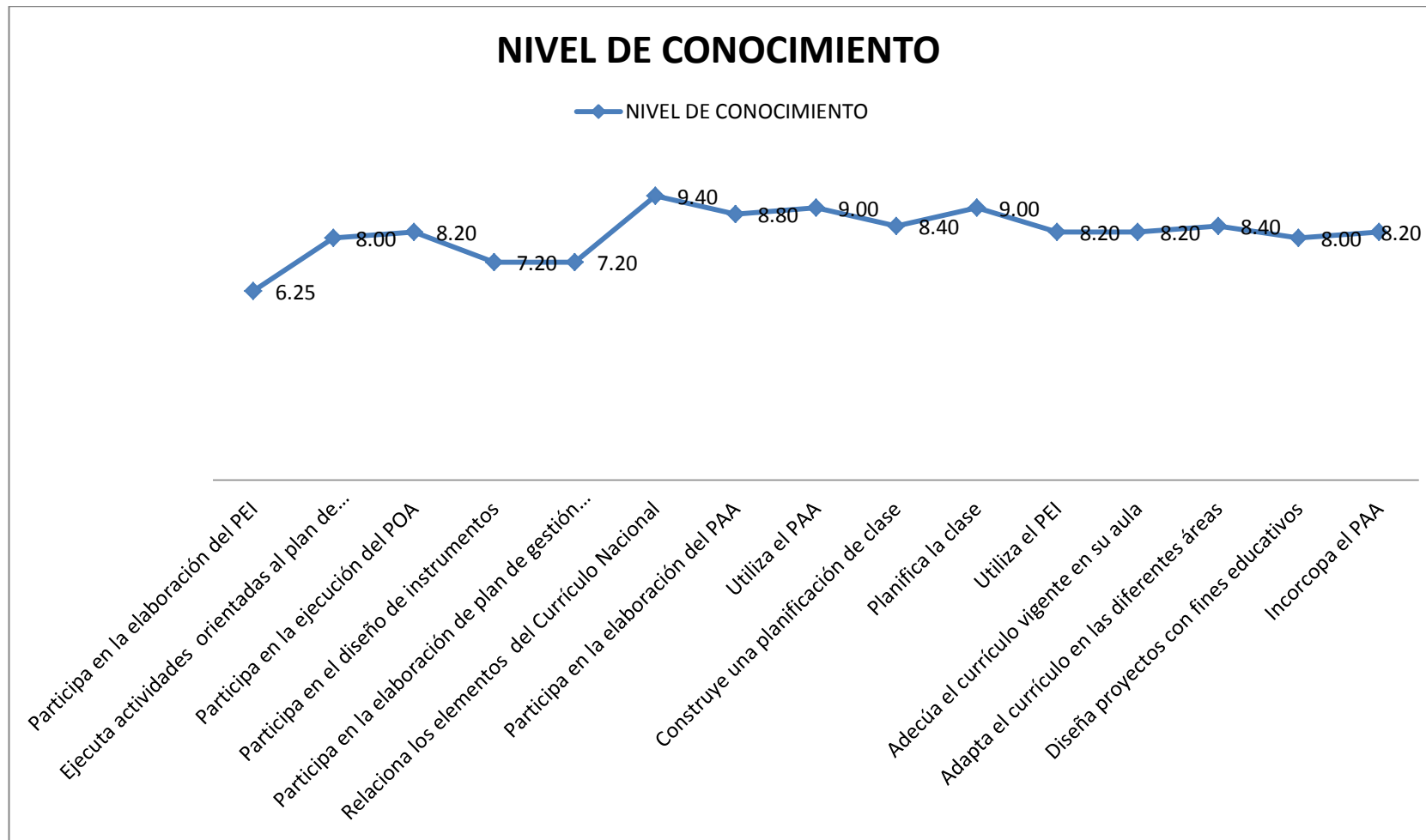
de los emprendimientos que hay que encarar” (p. 20), procurando la solución de una problemática que se presente, por lo tanto, se requiere de una la planificación estratégica institucional en la que consten acciones a mediano y largo plazo dirigida a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	6,25	63%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,00	80%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,20	82%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,20	72%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,20	72%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
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	8,40	84%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	8,20	82%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,20	82%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	8,20	82%
	<b>TOTAL</b>	<b>122,45</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,16</b>	<b>82%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

La aplicación del instrumento a los docentes investigados muestra resultados con una estimación criterial de muy bueno y excelente en la mayoría de los indicadores, sin embargo se puede observar que hay indicadores con puntuaciones bajas respecto a los otros indicadores como el 2.1 (participa en la elaboración del PEI), 2.4 (participa en la elaboración de instrumentos) y el 2.5 (participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos) obteniendo puntuaciones en cuanto al nivel de conocimiento de 63% el primero, el mismo que no llega al mínimo aceptable, y los dos últimos 72% presentándose con un grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable, frente a lo expuesto, se infiere que los docentes evaluados deben reflexionar sobre su participación y considerar que todo proceso educativo planificado provee de seguridad y dinamismo para el desarrollo institucional involucrando a todos quienes forma parte de ella, lo esencial es que el profesor tenga ideas claras respecto al papel de la escuela, ser plenamente consciente de lo personal, institucional y socialmente se espera de su trabajo, sabiendo cuál es la razón de las cosas que él realiza, que cada paso que él da juega un rol importante en el desarrollo global del sujeto (Zabalza, 1997).

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

#### 3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

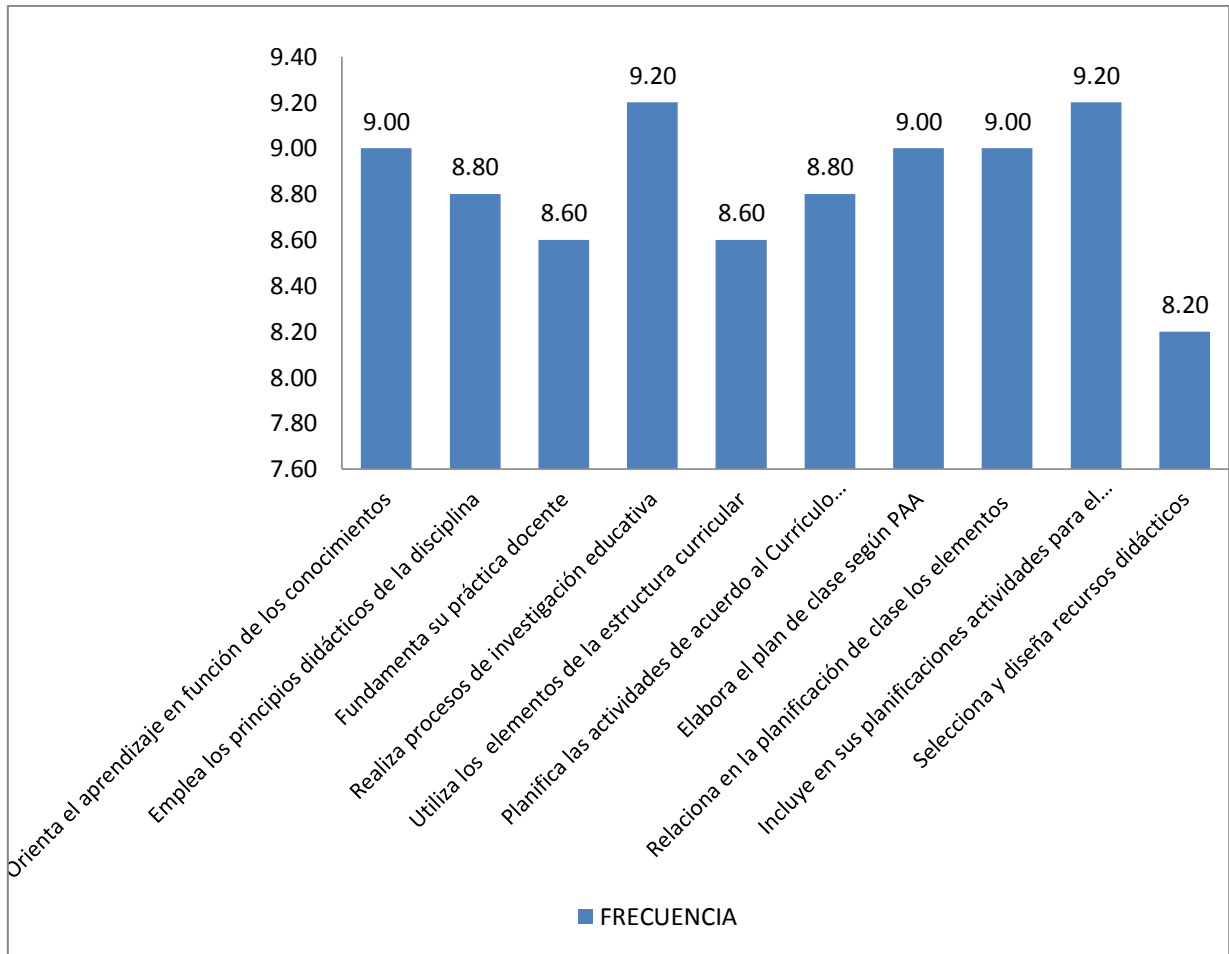
##### 3.3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Tabla 7. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,60	86%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,60	86%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
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	8,20	82%
	<b>TOTAL</b>	<b>88,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,84</b>	<b>88%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica "La Victoria".





**Figura 7.** Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

Mediante la aplicación del instrumento los resultados obtenidos se muestran con un nivel alto en cada uno de los indicadores superando todos la puntuación de 80%, que se puede considerar como muy bueno y excelente el nivel de frecuencia en que los docentes evaluados aplican los aspectos referentes a la sección de planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje, la puntuación mas baja la obtiene el indicador 3.10 (selecciona y diseña recursos didácticos) con una frecuencia del 82%, con lo expuesto, se deduce que los docentes evaluados han considerado que el proceso educativo requiere de una práctica docente fundamentada en función de los conocimientos y la didáctica de la disciplina basada en las actividades planificadas de acuerdo al Currículo Nacional y el Plan Anual de Asignatura seleccionando y diseñando recursos didácticos propendiendo así, al aprendizaje global de los alumnos, transformando toda capacidad en competencia cuando la relacionamos con el ámbito profesional y el desempeño de tareas y funciones laborales

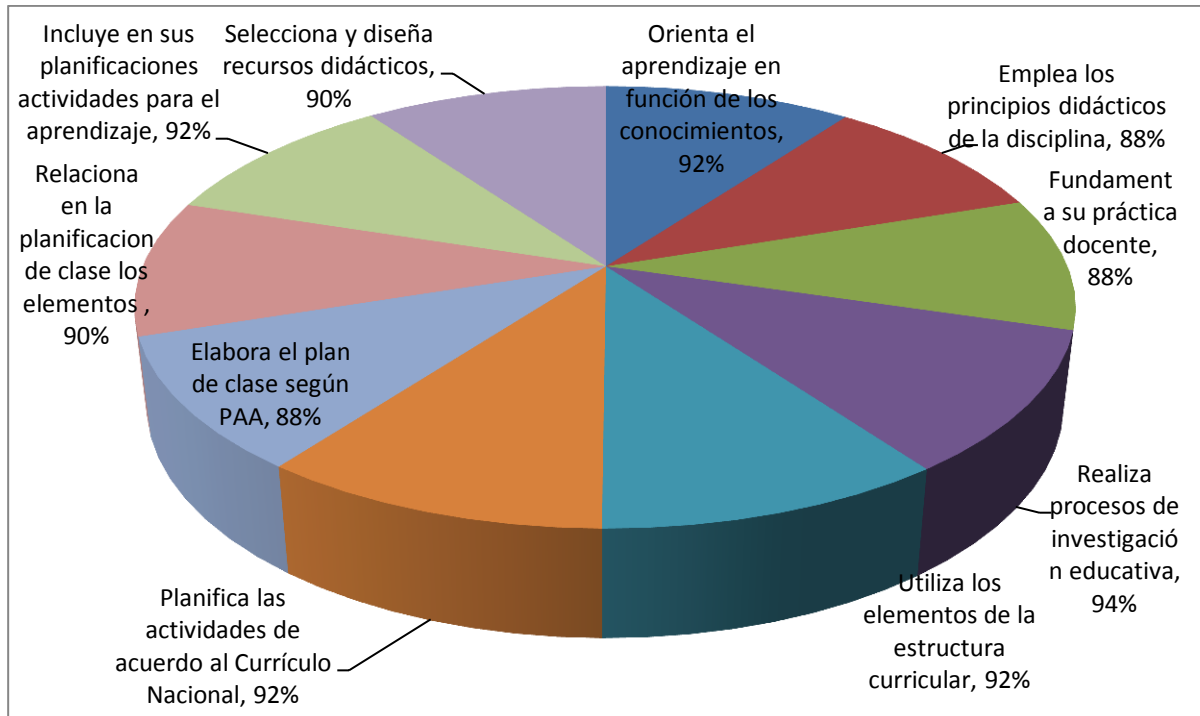
(Pulgar, 2005), finalmente lo que busca el enfoque actual es la utilización del cerebro entero, propendiendo a un aprendizaje holístico potenciando la capacidad de aprender y pensar (Ontoria et al. 2000).

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

**Tabla 8. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,80	88%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
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	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>90,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,06</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.



**Figura 8.** Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

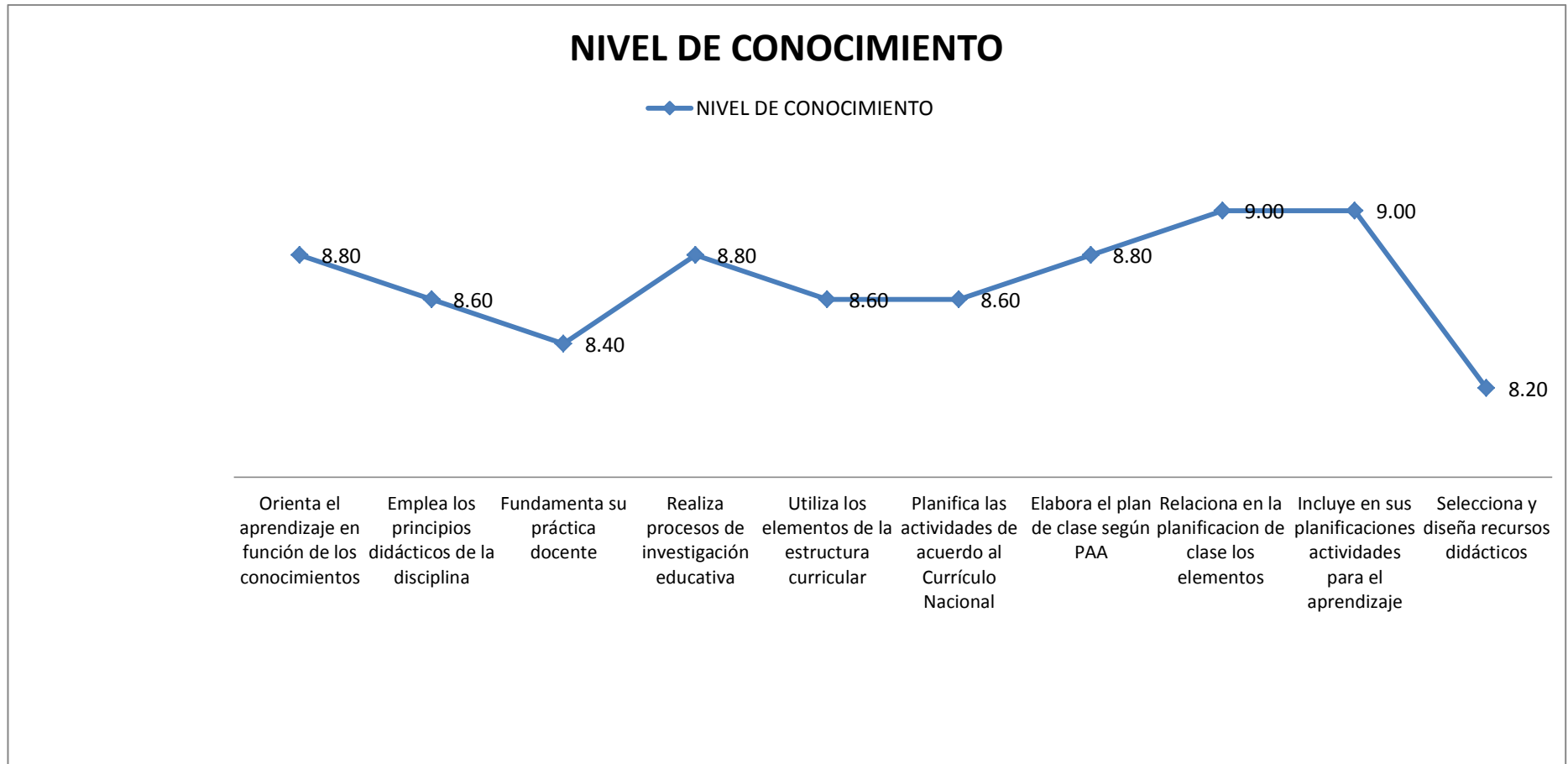
Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran con un criterio de muy bueno y excelente en algunos casos, registrando la puntuación más baja de 88% en los indicadores 3.2 (emplea los principios didácticos de la disciplina), 3.3 (fundamenta su práctica docente) y en el indicador 3.7 (elabora el plan de clase según el PAA), resultados que se presentan en grado superior al mínimo aceptable, con lo expuesto, se deduce que los docentes evaluados han considerado para su práctica la importancia de la planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje propendiendo al desarrollo de las capacidades intelectuales del alumnado, interrelacionando la teoría con la realidad en el cual se desenvuelven, considerando además que el desempeño de la docencia no se limita únicamente a las aulas sino que se complementa con una tarea investigativa induciendo a la transformación de aquello que se recibe; actuar estratégicamente supone para Monereo et al. (2007), ser capaz de tomar decisiones conscientes para regular las condiciones que delimitan la actividad en cuestión y lograr el objetivo perseguido.

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

**Tabla 9. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,80	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,60	86%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,40	84%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,60	86%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,60	86%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,20	82%
	<b>TOTAL</b>	<b>86,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,68</b>	<b>87%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

Mediante la aplicación del instrumento a los docentes investigados se ha obtenido resultados que se muestran en un rango de muy bueno y excelente en cada uno de los indicadores, pese a las puntuaciones que registran un nivel alto se puede notar una pequeña diferencia con respecto a los demás, en los indicadores 3.10 (selecciona y diseña recursos didácticos) y en el 3.3 (fundamenta su práctica docente) obteniendo puntuaciones de 82% y 84% respectivamente, los mismos que se presentan en grado superior al mínimo aceptable, de acuerdo a lo expuesto se puede deducir que los docentes evaluados tienen un nivel de conocimiento considerable en cada uno de los aspectos indicados, no obstante es menester considerar que en la fundamentación pedagógica se trata de pasar de la impartición de clases en función de las capacidades comunicativas o empáticas a una impartición de clases más profesional, en función del conocimiento que se dispone sobre como aprenden las personas, aplicando a la realidad de una aula determinada (Malpica, 2013); propendiendo de esta manera a lograr el desarrollo de las capacidades intelectuales del alumnado, en definitiva, como menciona Pulgar (2005) “una capacidad se logra cuando el alumno o alumna sabe, puede y quiere” (p. 101), para ello las instituciones educativas deben centrar su acción en las personas mucho más que en los procesos y en el desarrollo de las competencias mucho más que en el cumplimiento de objetivos.

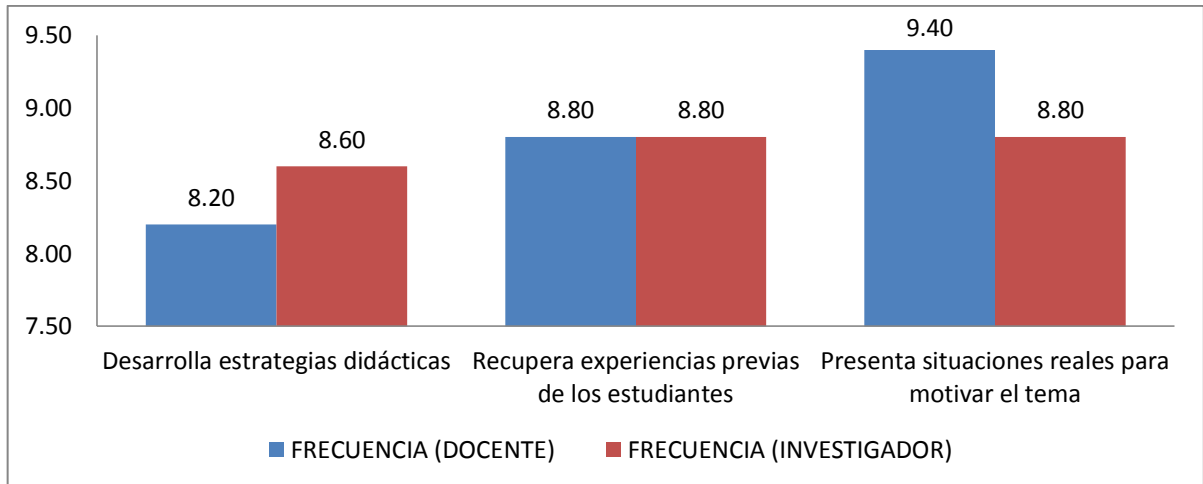
### **3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.**

3.3.2.1. *Nivel 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.*

**Tabla 10. Inicio**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FRECUENCIA (DOCENTE)</b>	<b>FRECUENCIA (INVESTIGADOR )</b>	<b>PORCENTAJE (DOCENTE)</b>	<b>PORCENTAJE (INVESTIGADOR)</b>
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,20	8,60	82%	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,80	8,80	88%	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	8,80	94%	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>26,40</b>	<b>26,20</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,80</b>	<b>8,73</b>	<b>88%</b>	<b>87%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación docente y registro de observación de las actividades docentes.



**Figura 10.** Inicio

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación docente y registro de observación de las actividades docentes.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos, cuestionario de autoevaluación y el registro de observación de las actividades de los docentes, se muestran con un criterio de muy bueno en cada uno de los indicadores, sin embargo al realizar el comparativo entre los dos instrumentos se deduce que el indicador 3.11.1 (desarrolla estrategias didácticas) obtuvo una frecuencia de 82% y 86% superando al mínimo aceptable en el cuestionario de autoevaluación y registro de observación respectivamente, puntuaciones que difieren en relación a los otros indicadores en cada uno de los instrumentos utilizados, frente a lo expuesto, se deduce que los docentes han considerado que en todo proceso educativo es primordial utilizar estrategias que despierten el interés en los estudiantes hacia el tema propuesto, es evidente que los docentes deben de ser capaces de tomar decisiones conscientes para regular las condiciones que delimitan la actividad en cuestión (Monereo et al. 2007), actuando estratégicamente con la finalidad de potenciar la capacidad de aprender a aprender.

Tabla 11. Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	9,10	92%	91%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	9,00	88%	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	8,80	86%	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	9,30	88%	93%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	8,80	88%	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	8,90	90%	89%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	9,30	94%	93%
<b>TOTAL</b>		<b>62,60</b>	<b>63,20</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,94</b>	<b>9,03</b>	<b>89%</b>	<b>90%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación docente y registro de observación de las actividades docentes.

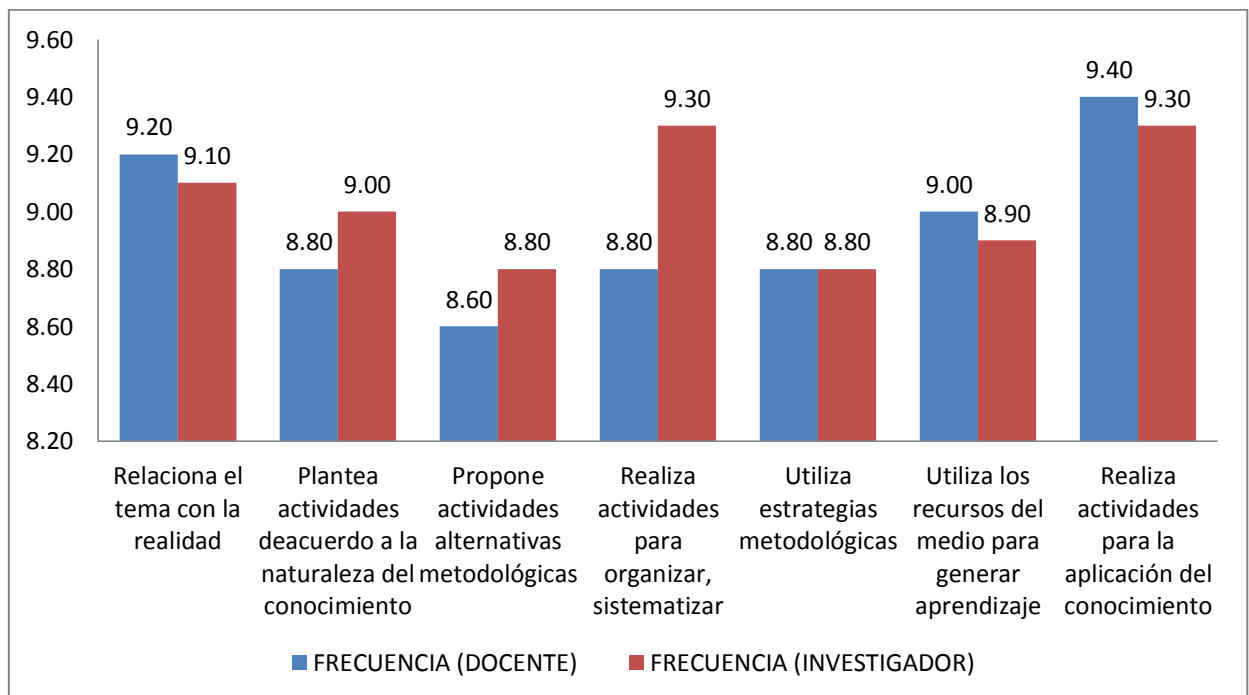


Figura 11. Desarrollo

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación docente y registro de observación de las actividades docentes.

La aplicación de los instrumentos a los docentes investigados muestra resultados muy buenos y excelentes en cada uno de los indicadores, sin embargo comparando los instrumentos de autoevaluación y el registro de observación se puede deducir que existe una variación en relación a los otros indicadores en el 3.12.3 (propone actividades

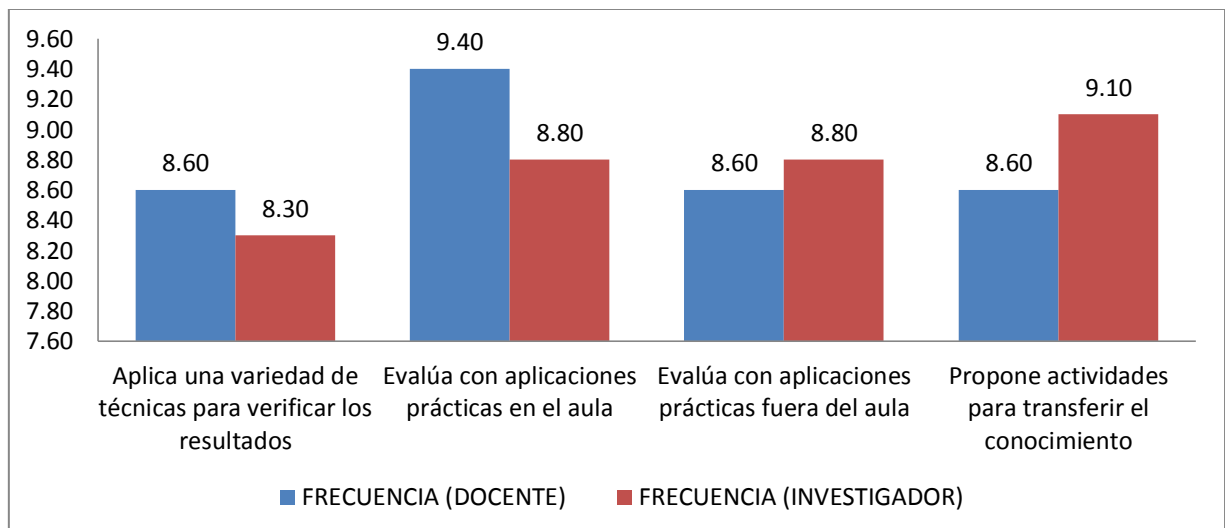


alternativas metodológicas) obteniendo una puntuación de 86% y 88% respectivamente, presentándose en grado superior al mínimo aceptable, resultados que hacen suponer que los docentes en cuestión han considerado que para el proceso de enseñanza - aprendizaje durante la ejecución de la práctica docente, las estrategias como un método ineludible propician un ambiente colaborativo y participativo en el salón de clases, propendiendo al aprendizaje significativo centrando la atención del alumnado en la actividad, es decir, “el aprendizaje se realiza en el proceso de su ejecución” (Aebli, 2001, p. 20), por lo tanto la docencia debe estar orientada hacia el desarrollo de las competencias, empezando por descubrir las capacidades de los estudiantes.

**Tabla 12. 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	8,60	8,30	86%	83%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	8,80	94%	88%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	8,80	86%	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	9,10	86%	91%
<b>TOTAL</b>		<b>35,20</b>	<b>35,00</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,80</b>	<b>8,75</b>	<b>88%</b>	<b>88%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación docente y registro de observación de las actividades docentes.



**Figura 12. Evaluación**

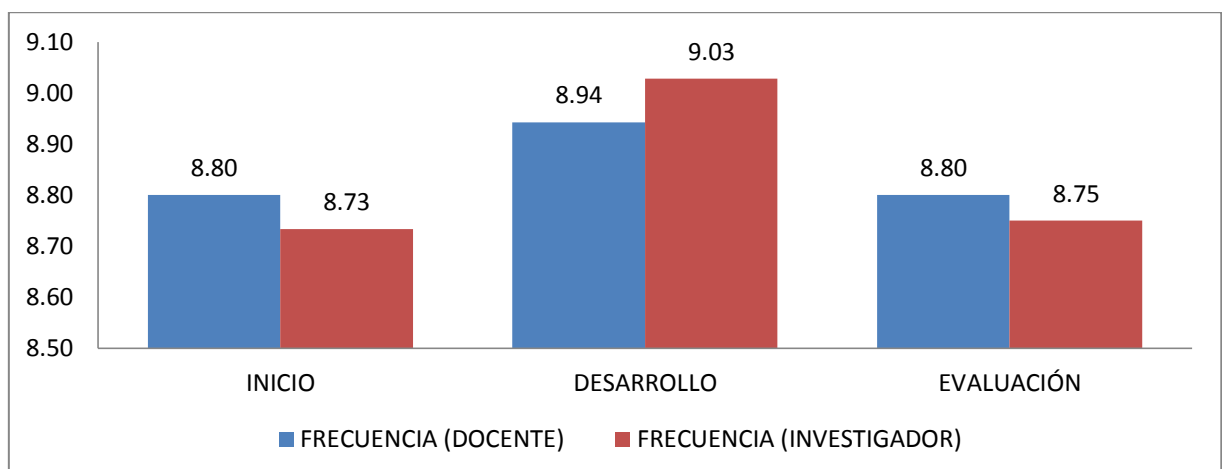
**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación docente y registro de observación de las actividades docentes.

Mediante la aplicación de los instrumentos a los docentes investigados los resultados obtenidos se muestran con un criterio de muy bueno inclusive hasta excelente en algunos de los indicadores, no obstante al comparar jerárquicamente en cada uno de los instrumentos se deduce que el indicador 3.13.1 (aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) obtuvo una frecuencia del 86% en la autoevaluación docente y 83% en el registro de observación, puntuaciones que presentan un nivel bajo en relación a los otros indicadores en cada uno de los instrumentos utilizados, de acuerdo a lo expuesto, se infiere que los docentes evaluados han estimado que en todo proceso de enseñanza - aprendizaje se debe actuar estratégicamente ante una actividad propendiendo a potenciar la capacidad de aprender, pensar y actuar, siendo la persona la base del aprendizaje la actividad de la docencia debe permitir que “se resalte el carácter experiencial del aprendizaje, que conlleva implicación, compromiso y responsabilidad por parte del alumnado” (Ontoria et al. 2000), en efecto, las actividades planificadas deben propender al aprendizaje significativo centrando la atención del alumnado.

**Tabla 13. Visión global**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
3.12	DESARROLLO	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
3.13	EVALUACIÓN	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
	TOTAL	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!		
	PROMEDIO	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación docente y registro de observación de las actividades docentes.



**Figura 13. Visión global**

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación docente y registro de observación de las actividades docentes.

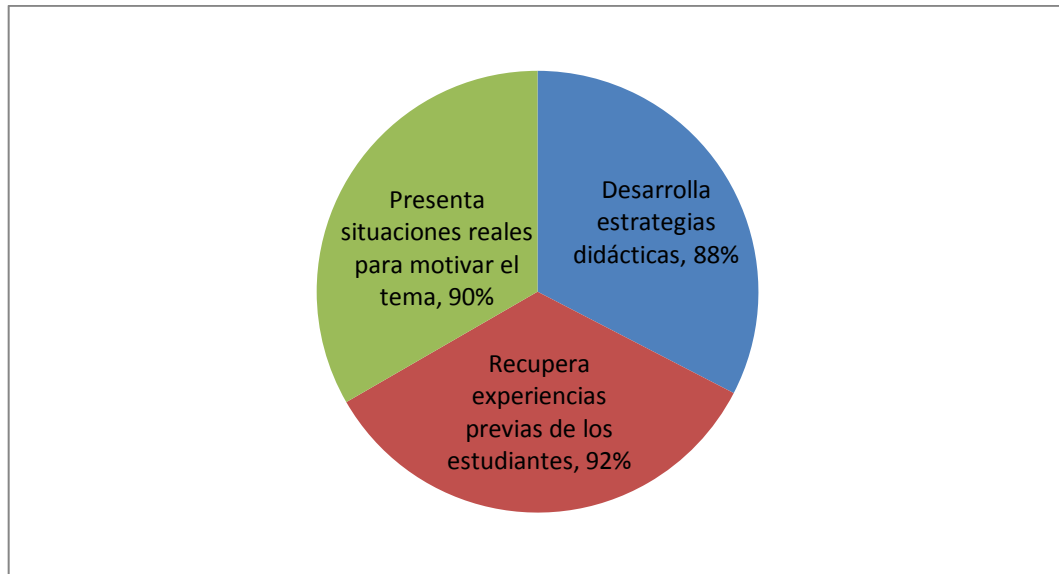
A través de la aplicación de los instrumentos a los docentes investigados los resultados que se han obtenido se muestran dentro del rango de muy bueno en esta visión global de cada una de las etapas de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje, sin embargo comparando los promedios de las puntuaciones obtenidas se puede evidenciar una ligera diferencia en la fase (inicio) con promedios que alcanzan un porcentaje del 88 y 87 por ciento tanto en la autoevaluación como en el registro de observación de las actividades docentes respectivamente, frente a lo expuesto, se infiere que los docentes evaluados han considerado en el proceso de enseñanza - aprendizaje las estrategias como un conjunto de acciones que implican un proceso organizado, consciente e intencionado que propenda a la transformación de la realidad educativa, “la aplicación del aprendizaje constructivista y significativo dio lugar al desarrollo de las estrategias de aprendizaje, como una vía de adaptación al proceso de enseñanza aprendizaje” (Ontoria et al. 2000, p. 84), para ello la manera más eficaz de desarrollar las estrategias es utilizando los procedimientos necesarios para resolver la tarea, reflexionando sobre qué hay que hacer, cómo hay que hacerlo y por qué, antes, durante y una vez terminado el trabajo (Monereo et al. 2007).

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

**Tabla 14. Inicio**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,00</b>	<b>90%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.



**Figura 14.** Inicio

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los docentes investigados se exponen con un criterio de muy bueno y excelente en cada uno de los indicadores, pese a las puntuaciones altas obtenidas se puede notar una pequeña diferencia en el indicador 3.11.1 (desarrolla estrategias didácticas) obteniendo una puntuación de 88%, el mismo que difiere en 4% en relación al indicador que presenta la valoración más alta, con lo expuesto, se concluye que los docentes evaluados han considerado la importancia que tienen las estrategias en el proceso de enseñanza - aprendizaje para potenciar las capacidades de los estudiantes, conviniendo que los docentes implementen procesos en un clima que promueva la participación y el debate e informe de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes, “para que el profesor pueda realizar mejor su trabajo debe detenerse a reflexionar no solo en su desempeño como docente, sino en cómo aprende el alumno” (González O. V., 2001, p. 1), identificando los procesos internos que lo llevan a aprender en forma significativa, cuantas más estrategias de aprendizaje incorpore el alumno más funcionalidad y flexibilidad adquirirá en nuevas situaciones de aprendizaje.

Tabla 15. Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	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	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>64,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,17</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

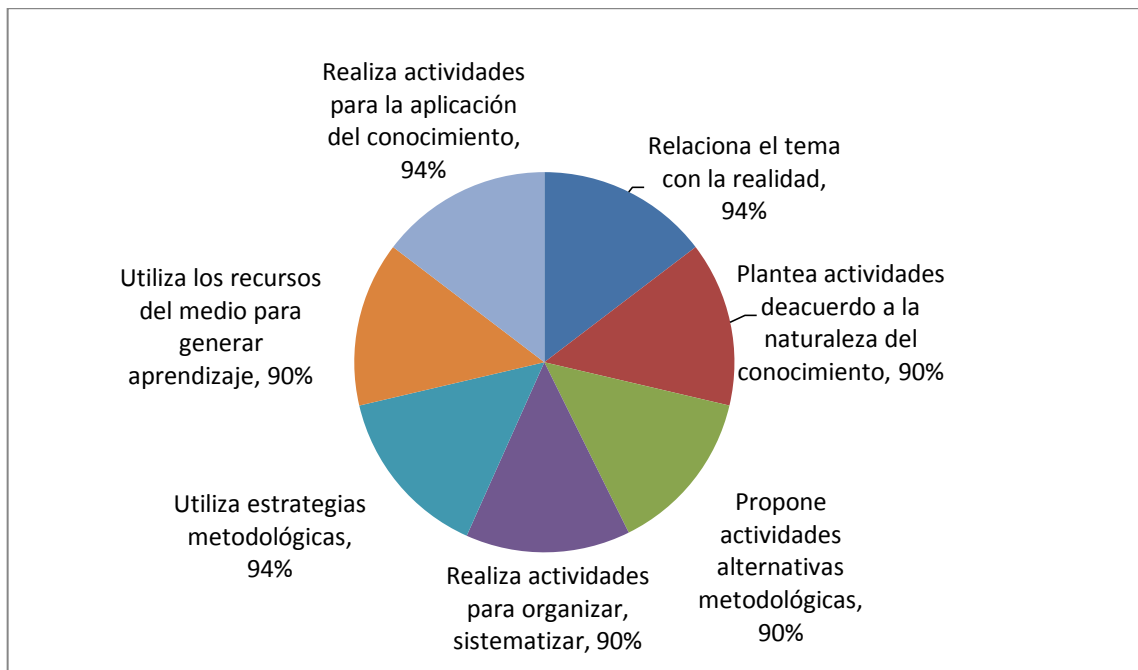


Figura 15. Desarrollo

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

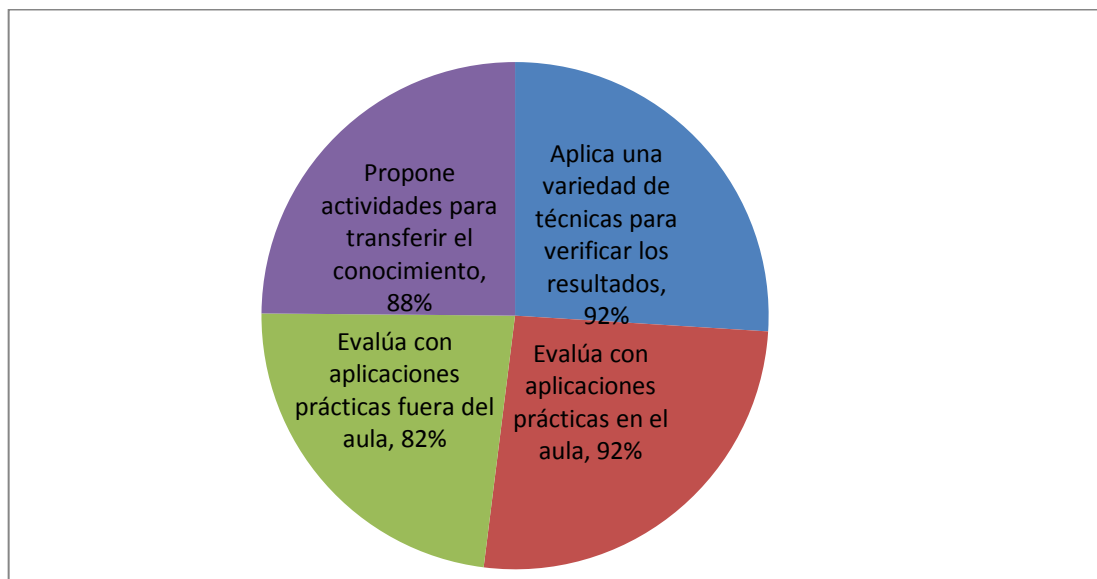
A través de la aplicación del instrumento a los docentes investigados los resultados que se han obtenido se muestran como excelentes en cada uno de los indicadores, puntuaciones con un rango de 90 a 94 por ciento, en lo cual cuatro de los indicadores repiten la primera y los tres restantes la segunda valoración porcentual, entre los primeros esta el 3.12.2 (plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento) y entre los indicadores

restantes el 3.12.5 (utiliza estrategias metodológicas), las puntuaciones que se presentan en la tabla y figura se consideran en grado muy superior al mínimo aceptable para el nivel de importancia que los docentes han considerado a la gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje durante la etapa de desarrollo, con lo expuesto, se deduce que los docentes evaluados han estimado que en todo proceso educativo la aplicación de estrategias como un método de pensamiento permite clasificar y jerarquizar los acontecimientos para luego escoger los procedimientos más adecuados a cada situación (Manso, 2003), la gestión del aprendizaje implica una dimensión pedagógica curricular, incluyendo tutorías y acompañamiento, que ofrezca una retroalimentación detallada, pertinente y precisa.

**Tabla 16. Evaluación**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
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	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>35,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,85</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.



**Figura 16. Evaluación**

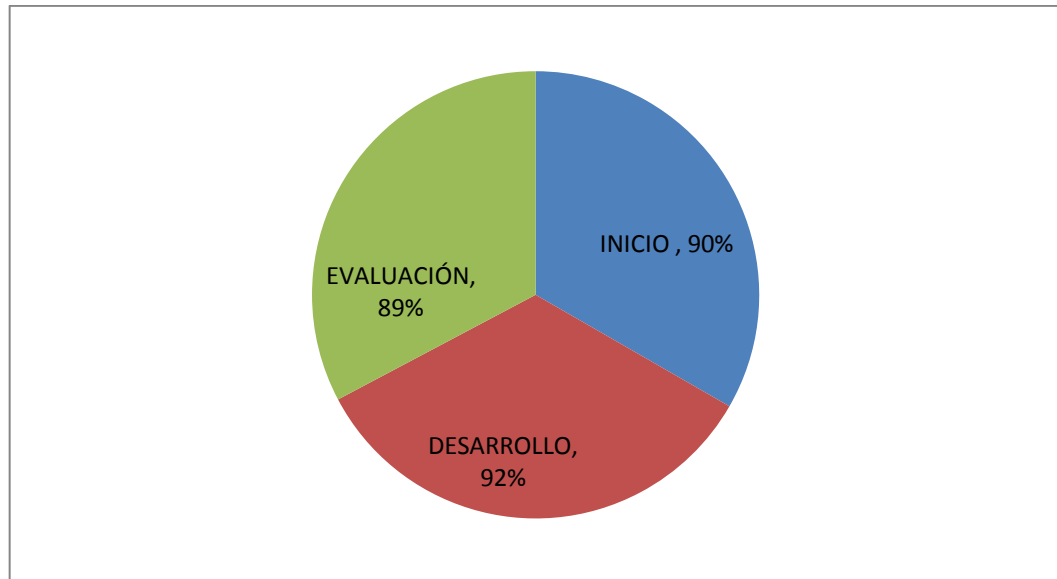
**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

En cada uno de los indicadores del instrumento aplicado a los docentes investigados los resultados que se han obtenido se muestran como muy buenos y excelentes en dos de los cuatro aspectos considerados que deben cumplirse en la fase de evaluación de todo proceso de enseñanza - aprendizaje, pese a las puntuaciones altas se puede evidenciar una pequeña diferencia en relación a los otros indicadores en el 3.13.3 (evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) obteniendo una puntuación de 82% superando al mínimo aceptable, frente a lo expuesto, se infiere que los docentes evaluados han considerado la importancia que tiene en la etapa de evaluación de todo proceso de enseñanza - aprendizaje la aplicación de las estrategias de gestión del aprendizaje, llenando de significado las actividades planificadas, involucrando para ello un proceso que se desarrolla en la práctica, es importante conocer y utilizar de forma adecuada los procedimientos curriculares específicos de la tarea, reflexionando sobre qué hay que hacer, cómo hay que hacerlo y por qué, antes, durante y después de haber terminado el trabajo (Monereo et al. 2007), lo que implica que “el alumno al dominar estas estrategias, organiza y dirige su propio aprendizaje” (González O. V., 2001, p. 3), es menester que el docente evalúe, retroalimente e informe acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.

**Tabla 17. Visión global**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.11	INICIO	9,00	90%
3.12	DESARROLLO	9,17	92%
3.13	EVALUACIÓN	8,85	89%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,02</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,01</b>	<b>90%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.



**Figura 17.** Visión global

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

Mediante la aplicación del instrumento a los docentes investigados se han obtenido resultados que se muestran como muy buenos y excelentes en cada una de las etapas de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje, en esta visión global de la importancia que otorgan los docentes a la gestión del aprendizaje, el indicador 3.13 (evaluación) obtuvo una puntuación porcentual promedio de 89 por ciento, la misma que presenta una leve diferencia en relación a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que los docentes evaluados han considerado para el desempeño en el proceso de enseñanza - aprendizaje, la utilización de estrategias como base para la consecución de las tareas intelectuales, “lo importante es la elaboración de estructuras de conocimiento que se incorporan e interiorizan” (Ontoria et al. 2000, p. 86), es decir, la comprensión y asimilación de la información recibida, para ello los profesores deben reelaborar las propias ideas sobre como se debe enseñar a los alumnos a potenciar la capacidad de aprender a aprender.

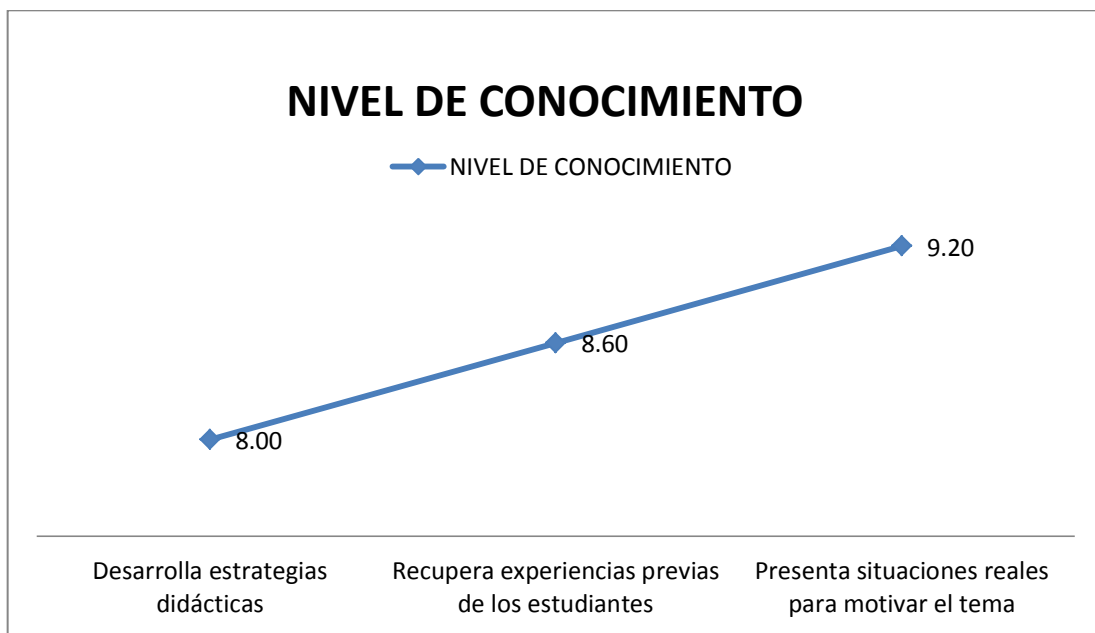


3.3.2.3. *Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.*

**Tabla 18. Inicio**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,00	80%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,60	86%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>25,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,60</b>	<b>86%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.



**Figura 18. Inicio**

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

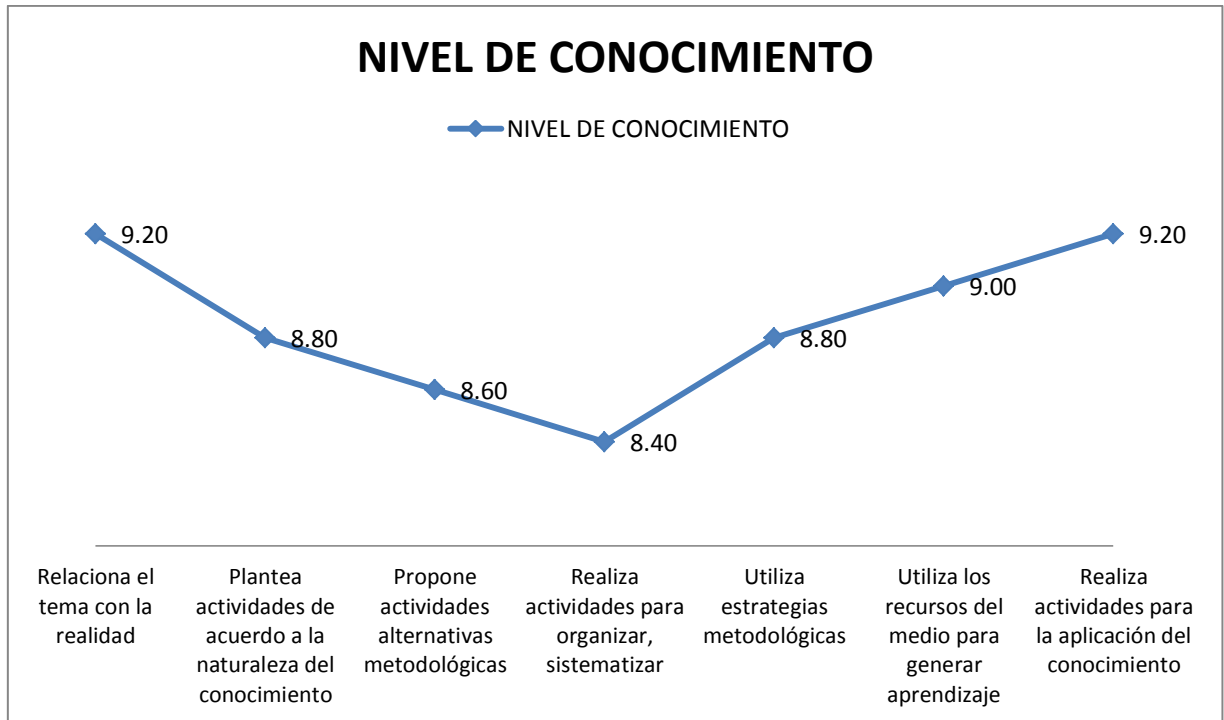
Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran como muy bueno y excelente en cada uno de los indicadores, pese a las puntuaciones altas, se evidencia una pequeña diferencia con respecto a los otros indicadores en el 3.11.1 (desarrolla estrategias didácticas) obteniendo una puntuación de 80% siendo la puntuación más baja, no obstante supera al mínimo aceptable, con lo

expuesto, se concluye que los docentes evaluados han considerado que en todo proceso de enseñanza - aprendizaje el nivel de conocimiento que se tenga en el ámbito de la gestión del aprendizaje proporciona mayor eficiencia a la hora de iniciar un proceso, para despertar interés por parte del alumnado en el tema propuesto e incitar a la participación y colaboración en las actividades planteadas, “el aprendizaje se produce cuando existe un contexto estimulante en el aula y se relaciona la nueva información con las experiencias y conocimientos que ya posea el alumnado” (Ontoria et al. 2000, p. 58), permitiendo la participación activa y la utilización de estrategias cognitivas necesarias para el procesamiento de la información.

**Tabla 19. Desarrollo**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,40	84%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>62,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,86</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.



**Figura 19.** Desarrollo

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

La aplicación del instrumento a los docentes investigados muestra los resultados obtenidos como muy bueno y excelente en cada uno de los indicadores, sin embargo al realizar el comparativo jerárquico se infiere que el indicador 3.12.4 (realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento) obtuvo una puntuación de 84%, mientras que el indicador 3.12.3 (propone actividades alternativas metodológicas) logró una puntuación de 86%, las mismas que se presentan en grado superior al mínimo aceptable, con una valoración inferior en relación a los otros indicadores como el 3.12.1 (relaciona el tema con la realidad) y el 3.12.7 (realiza actividades para la aplicación del conocimiento) alcanzando una valoración del 92% con un grado muy superior al mínimo aceptable, de acuerdo a lo expuesto, se deduce que los docentes evaluados han estimado que tienen un nivel de conocimiento considerable para que en todo proceso de enseñanza - aprendizaje asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados, por lo tanto, “es necesario construir ambientes de aprendizaje que tomen en cuenta la participación activa de los estudiantes” (González L. et al., 2006, p. 14), propendiendo al desarrollo del conocimiento y habilidades específicas.

Tabla 20. Evaluación

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>35,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,90</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

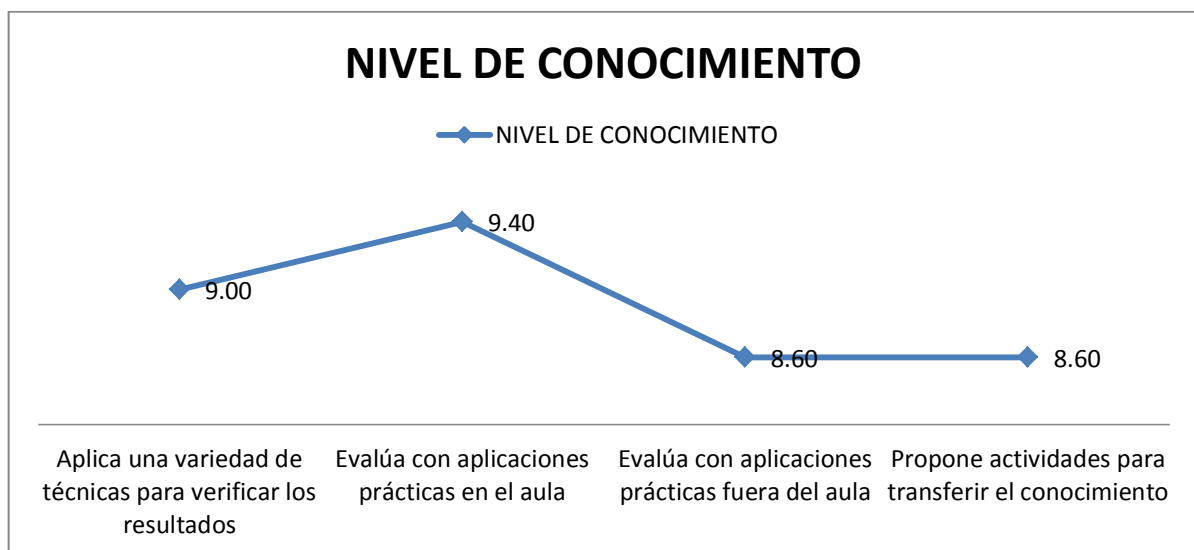


Figura 20. Evaluación

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

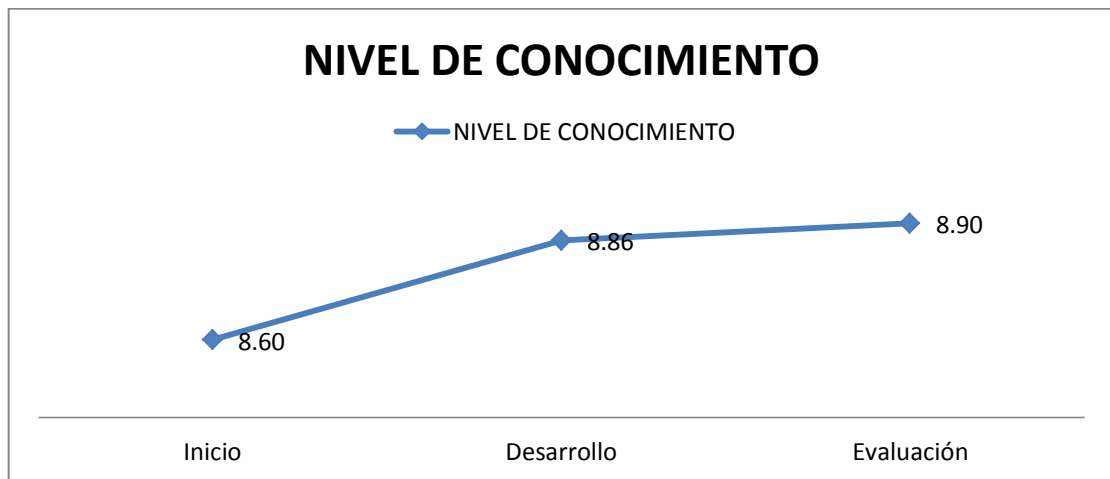
Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran como muy bueno y excelente en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar la comparación se puede evidenciar que en los indicadores 3.13.3 (evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) y en el 3.13.4 (propone actividades para transferir el conocimiento) se ha obtenido una puntuación de 86% en cada uno, los mismos que presentan una leve diferencia en relación a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se infiere que los docentes evaluados han considerado que en todo proceso de enseñanza - aprendizaje el conocimiento de las estrategias permite contribuir con el desarrollo de habilidades y destrezas para la formación integral del ser humano, para alumbrar una nueva cultura evaluadora se necesita de cambios trascendentales planteando la evaluación como centro vital, vertebrador y regulador del proceso de enseñanza - aprendizaje, dar mayor

participación del alumno y exigirle responsabilidad en la evaluación de su propio aprendizaje (Castillo A. S., 2007).

**Tabla 21. Visión global**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Inicio	8,60	86%
3.12	Desarrollo	8,86	89%
3.13	Evaluación	8,90	89%
	<b>TOTAL</b>	<b>26,36</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,79</b>	<b>88%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.



**Figura 21.** Visión global

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

A través de la aplicación del instrumento a los docentes investigados los resultados que se han obtenido se muestran con un criterio de muy bueno en cada uno de los indicadores de esta visión global del nivel de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sin embargo se puede notar una leve diferencia en el indicador 3.13 (inicio) obteniendo un promedio de 86%, valoración que se presenta baja en relación a los otros indicadores, pero en sí superando al mínimo aceptable, con lo expuesto, se deduce que los docentes evaluados han considerado que todo proceso de enseñanza - aprendizaje organizado y ejecutado metodológicamente cumpla con el propósito de generar un aprendizaje nuevo con base en el conocimiento que el alumno posee propendiendo al desarrollo de sus capacidades intelectuales centrada en un proceso constructivo, “que supone que el docente sea capaz de aprender construyendo el conocimiento que debe

enseñar y poder, así, guiar a sus alumnos hacia una apropiación de este conocimiento desde un proceso de aprendizaje comprensivo” (Sagastizabal, 2006, p. 24), en definitiva el aprendizaje surge cuando se relaciona entre lo que el alumno aporta al hecho de aprender y los elementos y componentes de las situaciones en las que se desarrolla este acto.

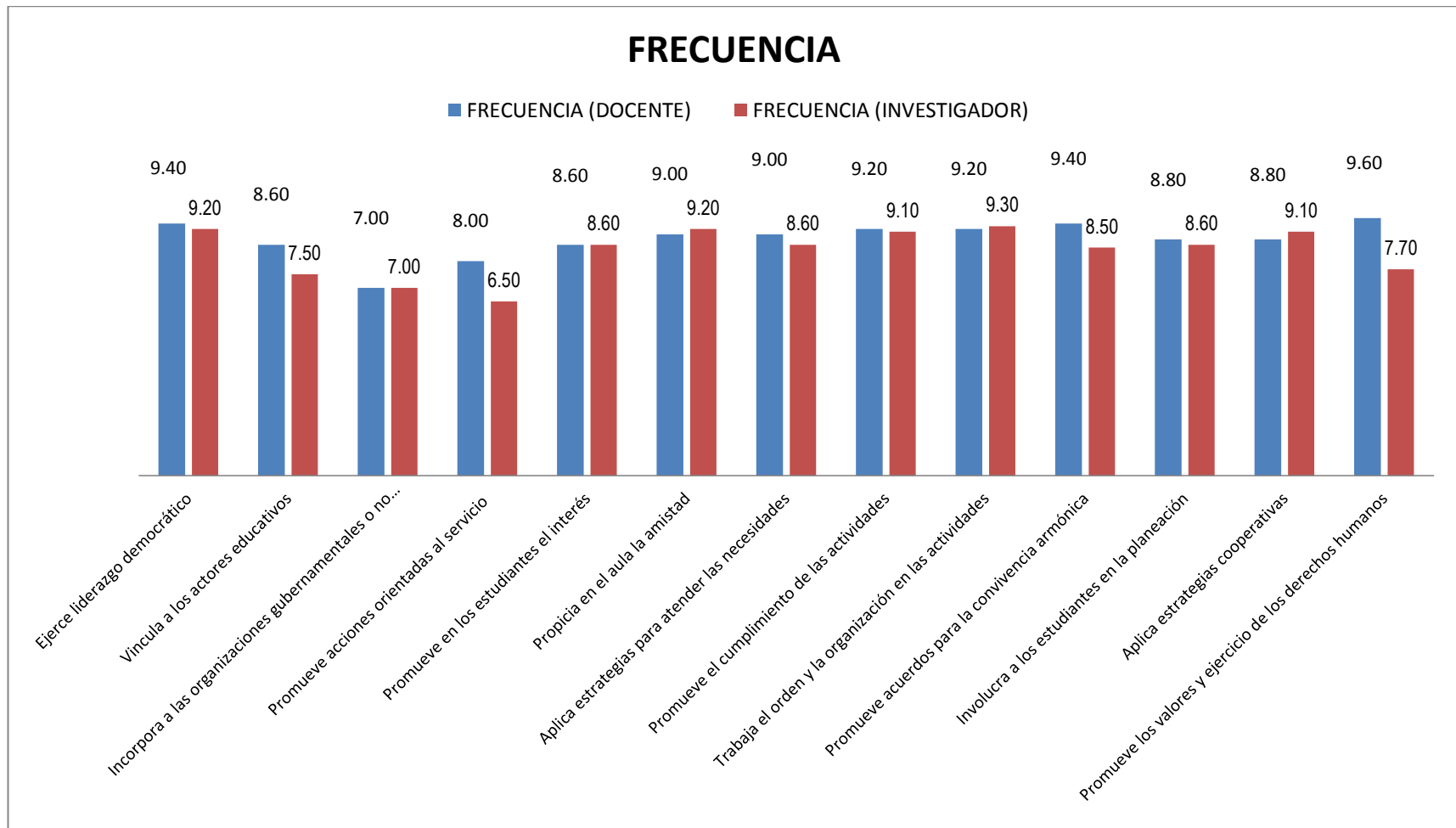
### 3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

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

Tabla 22. Frecuencia en el ámbito del liderazgo y comunicación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	9,20	94%	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	7,50	86%	75%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,00	7,00	70%	70%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	6,50	80%	65%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	8,60	86%	86%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	9,20	90%	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	8,60	90%	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	9,10	92%	91%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	9,30	92%	93%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	8,50	94%	85%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	8,60	88%	86%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	9,10	88%	91%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	7,70	96%	77%
<b>TOTAL</b>		<b>114,60</b>	<b>108,90</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,82</b>	<b>8,38</b>	<b>88%</b>	<b>84%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente y registro de observación de las actividades docentes.



**Figura 22.** Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación docente y registro de observación de las actividades docentes.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos, cuestionario de autoevaluación y el registro de observación de las actividades de los docentes, se muestran como bueno y muy bueno en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo entre los dos instrumentos se deduce que el indicador 4.3 (incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obtuvo una frecuencia de 70% desde la percepción del docente, puntuación que coincide con la obtenida desde la percepción del observador, mientras que el indicador 4.4 (promueve acciones orientadas al servicio) logró una frecuencia de 80% y 65% desde la percepción del docente y del observador respectivamente, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores en cada uno de los instrumentos, frente a lo expuesto, se infiere que los docentes evaluados deben considerar que en todo proceso educativo la gestión del liderazgo y comunicación involucran un conjunto de acciones organizadas desde la perspectiva personal y consensuada en el equipo docente y directivo, el liderazgo aparece como una respuesta a las exigencias actuales de una gestión posburocrática, que se caracteriza por la flexibilidad, adaptabilidad, descentralización y autonomía de las organizaciones (Senge como se citó en Uribe, 2005), por su parte Marques (2008) manifiesta que “un liderazgo educativo eficaz depende de la capacidad de la dirección para implicar al personal docente en el desarrollo de una visión compartida de la escuela que incluya valores, objetivos y procedimientos comunes” (p. 24), se concluye que la labor de la docencia debe ejercer un liderazgo democrático a favor de una educación eficaz, propiciando el desarrollo de destrezas y competencias a nivel personal y del alumnado.

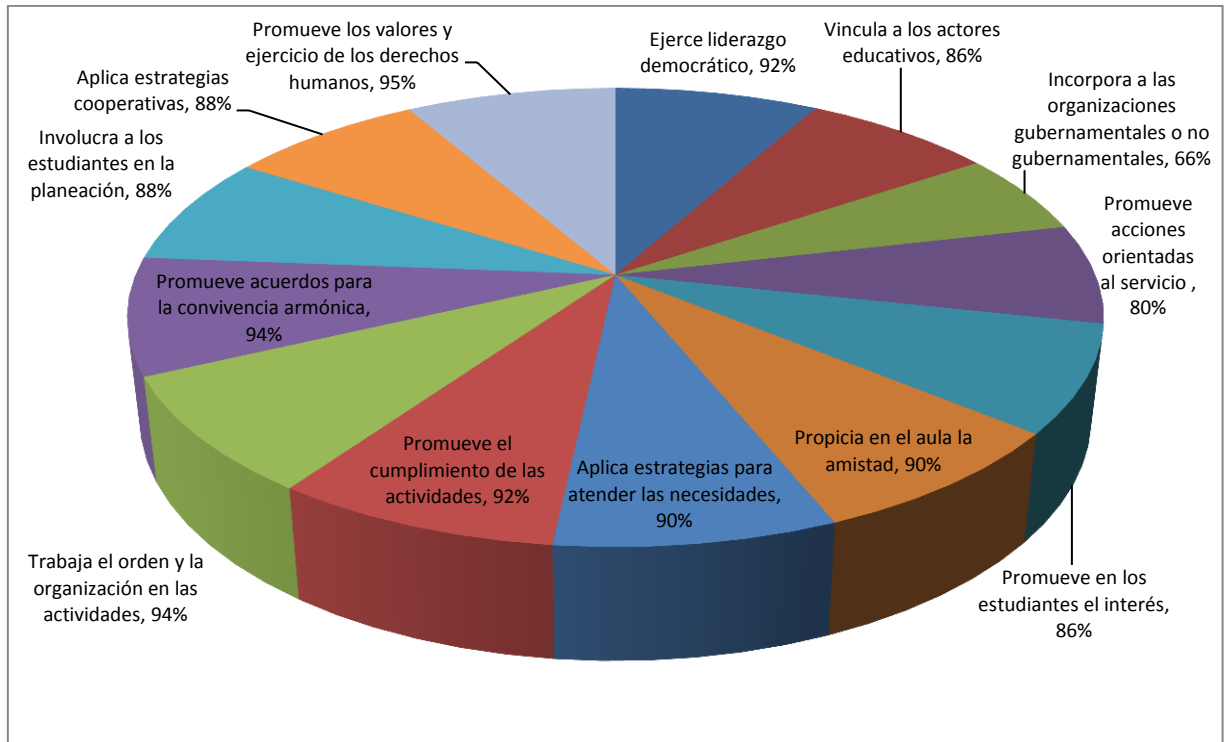


**3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.**

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,60	66%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	86%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,50	95%
	<b>TOTAL</b>	<b>114,10</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,78</b>	<b>88%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.



**Figura 23.** Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

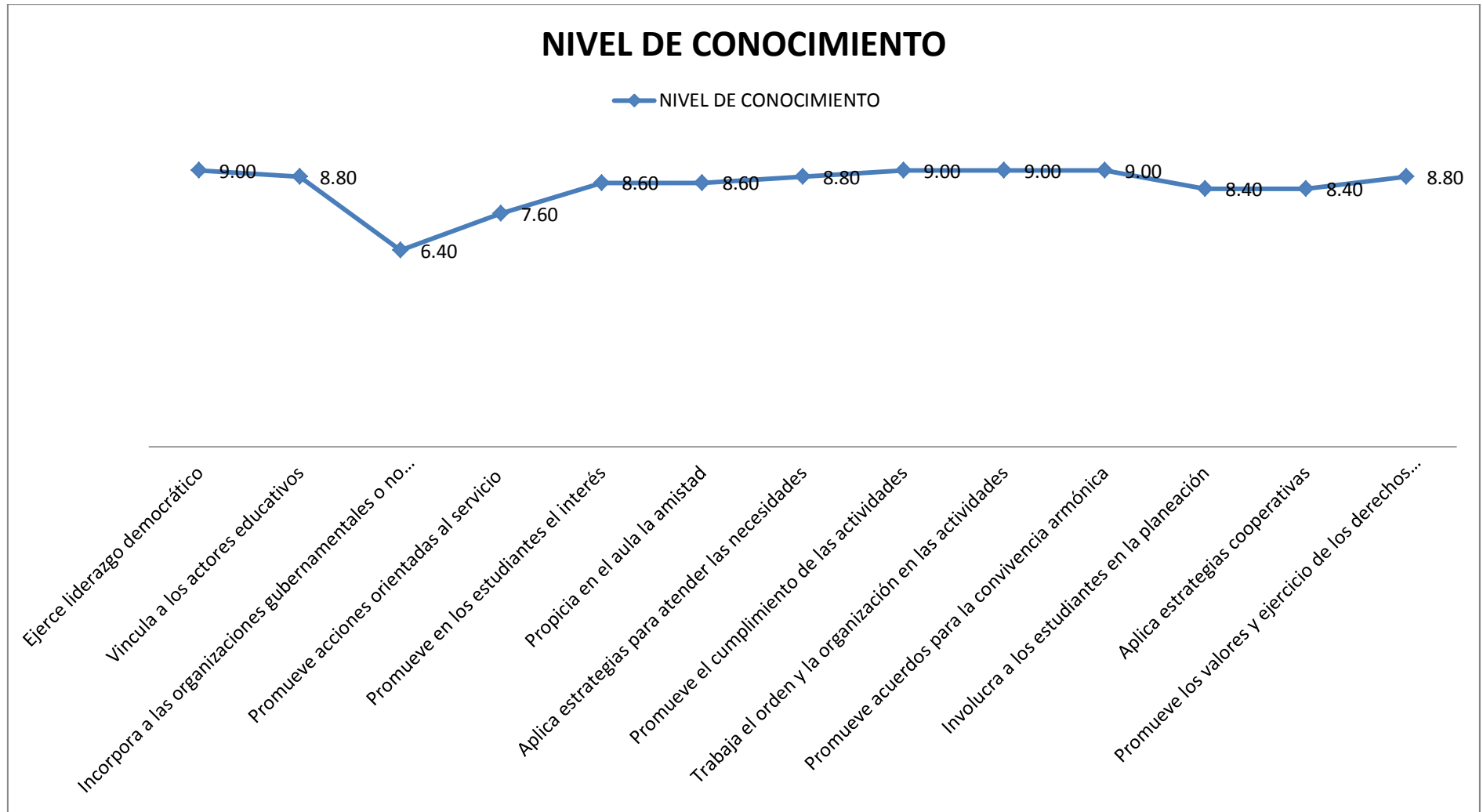
Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran como muy bueno y excelente en cada uno de los indicadores, a excepción del indicador 4.3 (incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obteniendo una puntuación de 66% que no llega al mínimo aceptable, ya que se presenta con un nivel bajo con respecto a los otros indicadores, de acuerdo a lo expuesto, se infiere que los docentes evaluados deben considerar que en todo proceso educativo se debe ejercer la labor con una acción democrática, participativa y asertiva con todos los actores de la educación y el conglomerado estudiantil, despertando entusiasmo en la consecución de una visión y una misión compartida apoyando y fortaleciendo la iniciativa de otros con la finalidad de conseguir el bienestar de la comunidad educativa (Goleman 1999 como se citó en Aguilera y Gálvez, 2004), la docencia implica también estar inmerso en el diseño, elaboración y ejecución de proyectos institucionales, finalmente Marques (2008), señala que “un centro escolar sin un proyecto es un barco a la deriva” (p. 22), para ello, además de docentes y directivos es menester que se incorpore a las instituciones gubernamentales o no gubernamentales que promuevan acciones al mejoramiento de la calidad educativa.

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

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,40	64%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,60	76%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	86%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8,60	86%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,40	84%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,40	84%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>110,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,49</b>	<b>85%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

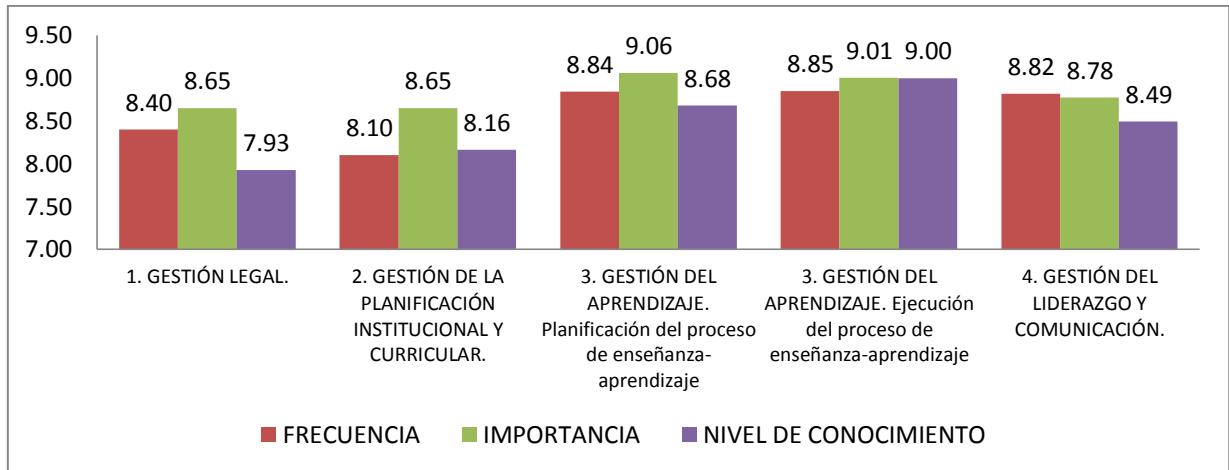
Mediante la aplicación del instrumento a los docentes investigados los resultados obtenidos se muestran como bueno, muy bueno inclusive excelente en algunos de los indicadores, sin embargo al realizar el comparativo jerárquico se infiere que el indicador 4.3 (incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obtuvo una puntuación de 64% que no llega al mínimo aceptable, mientras que el indicador 4.4 (promueve acciones orientadas al servicio) logró una puntuación de 76% presentándose con un grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable, las mismas que se presentan bajas en relación a los otros indicadores, con lo expuesto, se deduce que los docentes evaluados deben considerar que en todo proceso educativo la actuación de un liderazgo y una comunicación afable fomenta la práctica de valores y el ejercicio de los derechos humanos, aplicando estrategias cooperativas de integración, interacción y participación, orientadas al desarrollo integral y emocional del ser humano, teniendo presente que el liderazgo se caracteriza por la flexibilidad, adaptabilidad, descentralización y autonomía de las organizaciones, determinando que el aprendizaje organizacional se comprende desde un análisis sistémico, proporcionando una perspectiva holística (Senge como se citó en Uribe, 2005), para finalizar Ruíz C. J. (2009) manifiesta que “en función del liderazgo y la autoridad, el poder del pedagogo, hay que entenderlo como una energía básica y la capacidad para servir a los demás, a los estudiantes y la sociedad en general” (p. 14), procurando el compromiso consigo mismo y la maduración de un carácter emocional fuertemente cimentado en la autenticidad.

#### 4. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 25. Análisis global.

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,40	8,65	7,93
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,10	8,65	8,16
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,84	9,06	8,68
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,85	9,01	8,79
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,82	8,78	8,49

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.



**Figura 25.** Análisis global

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran como satisfactorios en cada uno de los ámbitos de la gestión del desempeño docente, pese a los promedios obtenidos que superan el 8,00 en cada ámbito analizando los aspectos de frecuencia, importancia y el nivel de conocimiento que los docentes poseen, se puede evidenciar que el ámbito 1. (Gestión legal) en el aspecto nivel de conocimiento presenta una leve diferencia en relación a los otros promedios con una valoración de 7,93, frente a lo expuesto, se infiere que los docentes evaluados han considerado que en todo proceso educativo el maestro es un factor fundamental constituyéndose de esta manera en el eje principal de la calidad educativa, ya que es quien planea, desarrolla, evalúa y reorienta los procesos dentro del salón de clases, implicando el desempeño docente un conjunto de acciones que orientan a la consecución de objetivos y el logro de estándares de calidad, de esta manera para Montenegro (2007), “este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p.18), tomando en cuenta la vinculación entre los niveles del contexto sociocultural, lo institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, a través de una acción reflexiva, representando el trabajo de aula “la cristalización que el docente realiza a partir de la relación que establece entre la sociedad, la educación y la institución donde ejerce su labor” (Trujillo, 1998, p. 84), constituyéndose los docentes en el cimiento de la calidad educativa ejerciendo con efectividad, responsabilidad y compromiso ético y profesional.

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

Tabla 26. Transpuesto

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	8,80	8,94	8,80
IMPORTANCIA	9,00	9,17	8,85
NIVEL DE CONOCIMIENTO	8,60	8,86	8,90

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

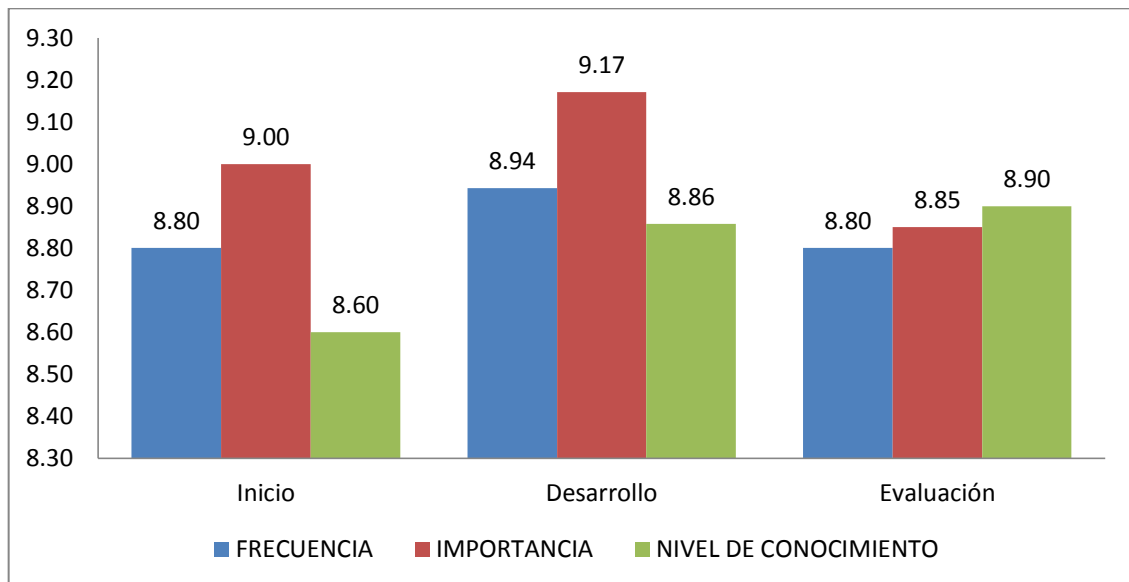


Figura 26. Transpuesto

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Católica “La Victoria”.

Los resultados desglosados en el ámbito de la gestión del aprendizaje se muestran como satisfactorios en cada una de las etapas de la ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje desde la perspectiva de los docentes, pese a los promedios obtenidos que se presentan con un nivel alto en cada fase analizando los aspectos de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que los docentes poseen para ejercer su desempeño, se puede notar una pequeña diferencia con respecto a los otros promedios, en el aspecto (nivel de conocimiento) que muestra una puntuación promedio de 8,60 en la etapa de inicio del proceso de enseñanza - aprendizaje, frente a lo expuesto, se deduce que los docentes evaluados han estimado que todo proceso de enseñanza-aprendizaje no consiste únicamente en la transferencia de conocimiento sino en la transformación de aquello que se

recibe adquiriendo habilidades y destrezas propendiendo al aprendizaje por competencias para la formación integral del ser humano, por lo tanto, siendo la persona la base del aprendizaje, la actividad de la docencia debe permitir que “se resalte el carácter experiencial del aprendizaje, que conlleva implicación, compromiso y responsabilidad por parte del alumnado” (Ontoria et al. 2000, p. 23), es menester soslayar que el logro de una capacidad por parte del alumnado implica haber conseguido dominar los tres ámbitos de aprendizaje (ámbito cognoscitivo, procedimental y actitudinal) interrelacionando la teoría con la realidad en la cual se desenvuelven los estudiantes (Pulgar, 2005), además esto involucraría que le tomen mayor interés por aprender y conseguir las competencias deseadas.

### 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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	8,80	8,73
	Desarrollo	8,94	9,03
	Evaluación	8,80	8,75
	Visión Global	8,85	8,84
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	8,82	8,38

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente y registro de observación de las actividades docentes.

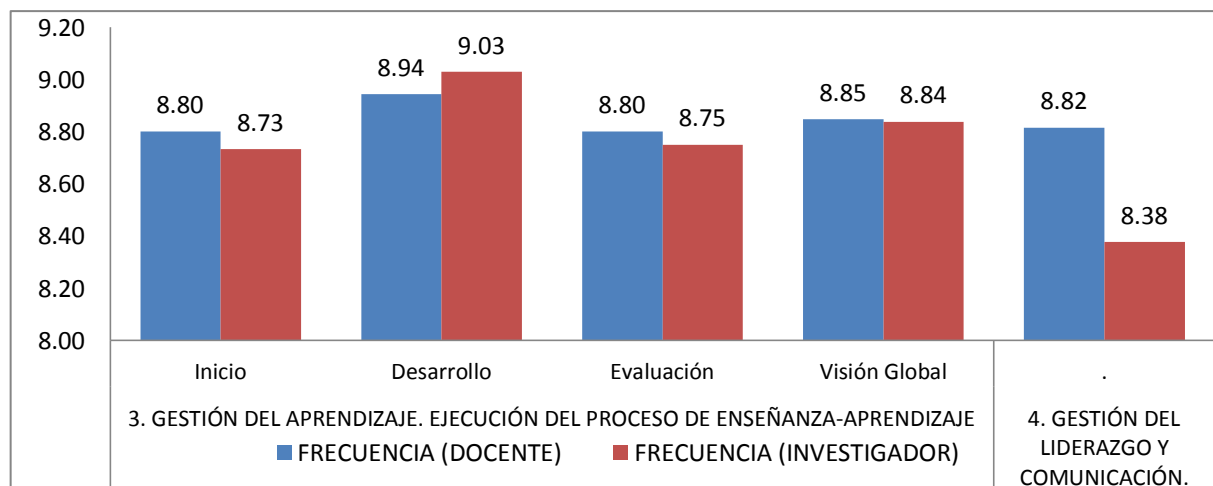


Figura 27. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente y registro de observación de las actividades docentes.



Los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos a los docentes investigados se muestran como satisfactorios en cada una de las secciones del proceso de enseñanza - aprendizaje del ámbito de gestión del aprendizaje en el cual se incluye también el ámbito de gestión del liderazgo y comunicación, los mismos que presentan una frecuencia promedio que supera el 8,00 desde la perspectiva de los docentes y del investigador, equiparando las dos perspectivas se puede notar una mínima diferencia, sin embargo la frecuencia promedio más baja tanto a criterio de los docentes como del investigador se evidencia en el ámbito 4. (Gestión del liderazgo y comunicación) obteniendo una puntuación de 8,82 y 8,38 respectivamente, de acuerdo a lo expuesto, se infiere que los docentes evaluados han considerado que en todo proceso de enseñanza - aprendizaje las actividades planificadas implican una secuencia que se desarrolla a través de la práctica desplegando estrategias que propendan al aprendizaje significativo centrando la atención en la actividad, es decir, “el aprendizaje se realiza en el proceso de su ejecución” (Aebli, 2001, p. 20), orientando hacia el desarrollo de las competencias, empezando por descubrir las capacidades de los estudiantes cuando se relaciona con “el ámbito profesional y el desempeño de tareas y funciones laborales” (Pulgar, 2005, p. 101).

## CONCLUSIONES

En cuanto al:

### **1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.**

- Conociendo que el aspecto legal que engloba un conjunto de normativas, se ha determinado que con una frecuencia del 84% los docentes realizan las diversas actividades para su desempeño.
- Se supera el mínimo aceptable con una puntuación de 8,65 en la importancia que los docentes otorgan a la gestión legal en el contexto educativo permitiendo una actividad docente con alto nivel dentro del marco de la ley y los reglamentos que regentan esta actividad.
- Se identificó que los docentes poseen un nivel de conocimiento del 79% para desempeñarse en los diferentes ámbitos, garantizando el bienestar estudiantil y de todos quienes forman la institución educativa, respetando sus roles e interés, compartiendo tiempo, espacio y un proyecto educativo común.

### **2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.**

- Los docentes investigados participan con una frecuencia del 81% en el diseño de planes e instrumentos en base a la normativa del Ministerio de Educación y acorde a las necesidades de la institución.
- En todo proceso educativo planificado cada docente representa un actor con derechos y obligaciones dentro de la institución ejerciendo conscientemente y con el compromiso de garantizar la integridad de la misma. De esta manera los docentes asignan la importancia de la gestión en este ámbito con una valoración de 8,65 la cual se presenta en grado superior al mínimo aceptable.
- El nivel de conocimiento que los docentes poseen para desenvolverse en este ámbito alcanza una puntuación de 8,16 con una estimación criterial de muy bueno. Es evidente que con su aporte en la elaboración de planes, proyectos e instrumentos propende a obtener instituciones educativas eficientes con la complicidad de maestros activos y prestos a dar lo mejor de sí.

### **3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador.**

- Los docentes investigados planifican el proceso de enseñanza - aprendizaje con una frecuencia del 88%, considerando que en todo proceso educativo es primordial

utilizar estrategias que despierten el interés en los alumnos hacia el tema propuesto con el fin de potenciar la capacidad de aprender a aprender.

- Se otorga una importancia del 91% a la planificación y 90% a la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje propendiendo al desarrollo de las capacidades intelectuales del alumnado.
- Durante la ejecución los docentes han considerado una frecuencia del 88% la misma que se corrobora a través de la observación del investigador, siendo menester considerar las estrategias de enseñanza - aprendizaje que proveen un ambiente colaborativo y participativo en el salón de clases.
- El nivel de conocimiento que poseen los docentes para la planificación y ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje ha sido de 87 y 88 por ciento respectivamente, es decir que si se actúa estratégicamente ante una actividad propende a potenciar en el alumnado la capacidad de aprender a aprender con el fin de lograr un aprendizaje por competencias.

#### **4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.**

- La frecuencia con la que realizan las diversas actividades en este ámbito ha sido de 88% desde la perspectiva de los docentes y desde la observación del investigador se aprecia un 84%.
- En este ámbito los docentes han otorgado una importancia del 88%, considerando que en todo proceso de enseñanza-aprendizaje la actuación con un liderazgo y una comunicación afable fomenta la práctica de valores y el ejercicio de los derechos humanos, procurando el compromiso consigo mismo y la maduración de un carácter emocional fuertemente cimentado en la autenticidad.
- Los docentes poseen un nivel de conocimiento del 85% lo cual facilita un ejercicio docente democrático a favor de una educación eficaz.

#### **5. Desempeño profesional del docente (conclusión global).**

- En todo proceso educativo el maestro se constituye en factor fundamental de la calidad educativa, ya que es quien planea, desarrolla, evalúa y reorienta los procesos dentro del salón de clases.
- Los docentes se constituyen en cimiento de la eficacia educativa, ejerciendo su labor con efectividad, responsabilidad y compromiso ético y profesional.

## RECOMENDACIONES

En función al:

### **1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.**

- Considerar el aspecto legal como un conjunto de normativas que hace más eficaz la labor docente, aumentando la frecuencia los docentes para realizan las diversas actividades para su desempeño.
- Considerar la importancia que los docentes otorguen a la gestión legal en el contexto educativo permitiendo una actividad docente con alto nivel dentro del marco de la ley y los reglamentos que regentan esta actividad.
- Poseer un nivel de conocimiento óptimo para desempeñarse en los diferentes ámbitos, garantizando el bienestar estudiantil y de todos quienes forman la institución educativa, respetando sus roles e interés, compartiendo tiempo, espacio y un proyecto educativo común.

### **2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.**

- Los docentes deben participan con una frecuencia aún mayor en el diseño de planes e instrumentos en base a la normativa del Ministerio de Educación y acorde a las necesidades de la institución.
- En todo proceso educativo planificado cada docente representa un actor con derechos y obligaciones dentro de la institución ejerciendo conscientemente y con el compromiso de garantizar la integridad de la misma. De esta manera los docentes deben asignar la importancia de la gestión en este ámbito.
- Considerar el nivel de conocimiento que los docentes poseen para desenvolverse en este ámbito, poniendo en evidencia que con su aporte en la elaboración de planes, proyectos e instrumentos propende a obtener instituciones educativas eficientes con la complicitad de maestros activos y prestos a dar lo mejor de sí.

### **3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador.**

- Los docentes deben planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje, considerando que en todo proceso educativo es primordial utilizar estrategias que despierten el interés en los alumnos hacia el tema propuesto con el fin de potenciar la capacidad de aprender a aprender.

- Se debe otorgar importancia a la planificación y a la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje propendiendo al desarrollo de las capacidades intelectuales del alumnado.
- Durante la ejecución los docentes deben considerar la frecuencia de sus actividades, siendo menester estimar las estrategias de enseñanza - aprendizaje que proveen un ambiente colaborativo y participativo en el salón de clases.
- El nivel de conocimiento que deben poseer los docentes para la planificación y ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, debe permitir actuar estratégicamente ante una actividad propendiendo a potenciar en el alumnado la capacidad de aprender a aprender con el fin de lograr un aprendizaje por competencias.

#### **4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.**

- Considerar la frecuencia con la que realizan las diversas actividades en este ámbito, ya que en todo proceso educativo el liderazgo y la comunicación desde la perspectiva personal y consensuada en el equipo docente y directivo, proveen un ejercicio docente democrático.
- En este ámbito los docentes deberán otorgar la importancia necesaria, considerando que en todo proceso de enseñanza - aprendizaje la actuación con un liderazgo y una comunicación afable fomenta la práctica de valores y el ejercicio de los derechos humanos, procurando el compromiso consigo mismo y la maduración de un carácter emocional fuertemente cimentado en la autenticidad.
- Los docentes deberán poseer un nivel de conocimiento alto en este ámbito, de tal manera que facilite un ejercicio docente democrático a favor de una educación eficaz.

#### **5. Desempeño profesional del docente (recomendación global).**

- El maestro debe considerar que se constituye en factor fundamental de la calidad educativa, ya que es quien planea, desarrolla, evalúa y reorienta los procesos dentro del salón de clases.
- El docente debe estar consciente que se establece en cimiento de la eficacia educativa, por lo tanto, conviene ejercer su labor con efectividad, responsabilidad y compromiso ético y profesional.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abrile, d. V. (Mayo - Agosto, 1994). Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar, y la profesionalización de los docentes. *Revista Iberoamericana de Educación*, 11 - 43.
- Aebli, H. (2001). *Factores de la enseñanza que favorecen el aprendizaje autónomo*. Madrid: Narcea.
- Aguilera, J. C., y Gálvez, L. (2004). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. Santiago: RIL Editores.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. México: Librosenred.
- Allidiere, N. (2008). *El vínculo profesor - alumno: Una lectura psicológica*. Buenos Aires: Biblos.
- Álvarez, V. M. I., y Berástegui, A. (2006). *Educación y familia: la educación familiar un mundo en cambio*. Madrid: Comillas.
- Batistón, V., y Ferreyra, H. (1998). *Plan educativo institucional: diseño, ejecución y evaluación*. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.
- Becerril, C. S. (1999). *Comprender la práctica docente: Categorías para una interpretación científica*. México: Plaza y Valdez.
- Caballero, S. S. (2008). La gestión del aprendizaje. *Polis Revista de la Universidad Bolivariana*, 311 - 337.
- Carda Ros, R. M., y Larrosa Martínez, F. (2007). *La organización del centro educativo: manual para maestros*. Barcelona: ECU Editorial Club Universitario.
- Castillo, A. S. (2007). El profesorado ante la evaluación de sus alumnos. Estrategias y actitudes. En Díez Arcos, P. (Coord), *La evaluación como instrumento de aprendizaje. Técnicas y estrategias* (pp. 205 - 234). Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Castro Rodríguez, M. M. et al. (2007). *La escuela en la comunidad: la comunidad en la escuela*. Barcelona: GRAÓ.
- Comellas, C. M. (2011). *Educación en la comunidad y en la familia*. Barcelona: Nau Llibres.
- Erazo, J. M. (diciembre, 2001). Innovación de las prácticas de planificación curricular en la escuela y en liceo. *Pensamiento Educativo: Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 245 - 275.
- Espot, M. J. (2006). *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere*. Madrid: Praxis.
- Esteve, J. M. (septiembre - diciembre, 2009). La formación de profesores: bases teóricas para el desarrollo de programas de formación inicial. *Revista de Educación*, 15 - 29.

- Fabara, G. E. (2003). Estado del arte de las investigaciones en eficacia escolar en el Ecuador. En Murillo Torrecilla F. J. (Coord), *La investigación sobre eficacia escolar en Iberoamérica* (págs. 293 - 318). Bogota: CAB.
- Fernández Enguita, M. (2007). Educar es cosa de todos: Escuela, familia y comunidad. En Carreta J. (Ed), *La relación familia - escuela* (págs. 13 - 32). Lleida: UDL.
- Ferreya, H., y Peretti, G. (2006). *Diseñar y gestionar una educación auténtica: desarrollo de competencias en escuelas situadas*. Buenos Aires: NOVEDUC.
- García, H. V., y Medina, R. (1987). *Organización y gobierno de centros educativos*. Madrid: RIALP.
- García, C. M., y Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente ¿Cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea.
- Gómez Masdevall, M. T., Mir, V., y Serrats, M. G. (2004). *Propuestas de intervención en el aula: técnicas para lograr un clima favorable en clase*. Madrid: Narcea.
- González, L. D., Castañeda, F. S., y Maytorena, N. M. (2006). *Estrategias referidas al aprendizaje, la instrucción y la evaluación*. México: Editorial UniSon.
- González, A. M. (2006). *Integración en el proceso docente - educativo*. La Habana: Eumed.net.
- González, O. V. (2001). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. México: Editorial Pax México.
- Iglesias Cortizas, M. J., y Sánchez Rodríguez de Castro, M. d. (2007). *Diagnóstico e intervención didáctica del lenguaje escolar*. La Coruña: NETBIBLO.
- López, L. E. (2005). *De resquicios a boquerones: la educación intercultural bilingüe en Bolivia*. La Paz: PROEIB Andes y Plural Editores.
- Malpica, F. (2013). *8 Ideas clave: Calidad de la práctica educativa*. Barcelona: GRAÓ.
- Manso Coronado, F. J. (2003). *Diccionario enciclopédico de estrategia empresarial*. Madrid: Díaz de Santos.
- Marques, R. (2008). *Profesores muy motivados: Un liderazgo positivo promueve el bienestar docente*. Madrid: Narcea.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (septiembre - noviembre de 2007). Calidad y gestión en la institución. *Altablero*, pág. 5.
- Mintzberg, H., Quinn, J. B., y Voyer, J. (1997). *El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Monereo, C., Castelló, M., Clariana, M., Palma, M., y Pérez Cabani, M. (2007). *Estrategias de enseñanza aprendizaje: Formación del profesorado y aplicación en la escuela*. Barcelona: GRAÓ.

- Montenegro, A. I. (2005). *Aprendizaje y desarrollo de las competencias*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, A. I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Muñoz, M. et al. (1995). *Calidad de la educación y eficacia de la escuela: Estudio sobre la gestión de recursos educativos*. Madrid: FARESO.
- Navarro, M. M. ( noviembre, 2008). Procesos de planificación y gestión. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1 - 11.
- Núñez, C. L. (2003). Relación familia - escuela. Fracaso escolar. En Gervilla Castillo E. (Coord), *Educación familiar: nuevas relaciones humanas y humanizadoras* (págs. 121 - 125). Madrid: Narcea.
- Ontoria Peña, A., R. Gómez, J. P., y Molina Rubio, A. (2000). *Potenciar la capacidad de aprender a aprender*. Madrid: Narcea.
- Pizarro, F. J. (2012). *Metología para la Planificación Estratégica de un Modelo Ecológico*. Bloomington: Palibrio.
- Pogré, P., y Lombardi, G. (2004). *Escuelas que enseñan a pensar: enseñanza para la comprensión, un marco teórico para la acción*. Buenos Aires: Papers Editores.
- Ponce, J. J. (2010). *Políticas educativas y desempeño: Una evaluación de impacto de programas educativos focalizados en Ecuador*. Quito: ATRIO.
- Pulgar, B. J. (2005). *Evaluación del aprendizaje en educación no formal: recursos prácticos para el profesorado*. Madrid: Narcea.
- Robalino, C. M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *revista PRELAC PROYECTO REGIONAL DE EDUCACIÓN PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE*, 7 - 23.
- Robalino, C. M. (2005). Las condiciones de trabajo y salud docente: aportes, alcances y límites del estudio. En Robalino Campos M. y Kömer A. (Coords), *Condiciones de trabajo y salud docente: Otras dimensiones del desempeño profesional* (págs. 13 - 20). Santiago de Chile: OREALC / UNESCO.
- Rojas, Q. J. (2006). *Gestión educativa en la sociedad del conocimiento*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Sagastizabal, M. (2006). Aprender y enseñar en las sociedades actuales. En Sagastizabal M. (Coord), *Aprender y enseñar en contextos complejos: multiculturalidad, diversidad y fragmentación* (págs. 21 - 103). Buenos Aires: Noveduc.
- Serrat, S. A. (2005). *PNL PARA DOCENTES: Mejora tu autoconocimiento y tus relaciones*. Barcelona: GRAÓ.
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.



- Tejada Fernández, J., y Navío Gámez, A. (diciembre, 2005). El desarrollo y la gestión de competencias: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1 - 16.
- Tobón, F. R. (2004). *estrategias comunicativas en la educación: Hacia un modelo semiótico - pedagógico*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquía.
- Trujillo, C. P. (1998). *Sistema abierto para el desarrollo docente SADD*. México: Colección dialógica.
- Uribe, M. (2005). El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad. *revista PRELAC PROYECTO REGIONAL DE EDUCACIÓN PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE*, 106 - 115.
- Vieira, H. (2007). *La comunicación en el aula: Relación profesor - alumno según el análisis transaccional*. Lisboa: Narcea.
- Yzaguirre, P. L. (junio, 2005). Calidad educativa e ISO 9001-2000 en México. *RIE - Revista Iberoamerica de Educación*, 1 - 13.
- Zabalza Beraza, M. A. (1997). *Diseño y desarrollo curricular*. Madrid: Narcea.
- Zepeda, H. F. (2008). *Introducción a la psicología: Una visión científico humanista*. México: Pearson Educación.

## LINKOGRAFÍA

- Aguerrondo, I. (2002). *Los desafíos de la política educativa relativos a las reformas de la formación docente*. Recuperado de [http://www.oei.es/docentes/articulos/desafios\\_politica\\_educativa\\_reformas\\_formacion\\_docente\\_aguerrondo.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/desafios_politica_educativa_reformas_formacion_docente_aguerrondo.pdf)
- Alcivar, D. (2014). *Código de Convivencia*. Recuperado de [http://www.interamericano.edu.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=895:codigo-de-convivencia&Itemid=142](http://www.interamericano.edu.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=895:codigo-de-convivencia&Itemid=142)
- Castillo, L. (2011). *La formación de docentes en Ecuador, con falencias*. Recuperado de [http://www.elcomercio.com/sociedad/formacion-docentes-Ecuador-falencias\\_0\\_546545525.html](http://www.elcomercio.com/sociedad/formacion-docentes-Ecuador-falencias_0_546545525.html)
- Fabara, G. E. (2004). *Situación de la formación docente inicial y en servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela*. Recuperado de [http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion\\_formacion\\_docente\\_inicial\\_servicio\\_colombia\\_ecuador\\_venezuela\\_unesco.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf)
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa*. Recuperado de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/estandares\\_2012.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/estandares_2012.pdf)
- Ministerio de Educación. (2013). *Guía para la elaboración del PEI*. Recuperado de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Guia\\_PEI\\_010313.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Guia_PEI_010313.pdf)

Ministerio de Educación del Perú. (2005). *Reglamento de la gestión del sistema educativo (DS 009 - 2005 - ED)*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/decretos/DecSupN009-2005-ED.pdf>

Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. (2006). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 - 2015*. Recuperado de [http://www.oei.es/quipu/ecuador/Plan\\_Decenal.pdf](http://www.oei.es/quipu/ecuador/Plan_Decenal.pdf)

Ruiz, C. J. (2009). *Estilo y liderazgo del docente del siglo XXI*. Recuperado de <http://www.slideshare.net/ruizcalleja/estilo-y-liderazgo-del-docente-del-siglo-xxi>

Ruiz, G. (2000). *Gestión institucional: conceptos introductorios*. Recuperado de <http://coleccion.educ.ar/coleccion/CD24/docentes/gestioninstitucion>

Villarreal Ramos, E. (2005). *La efectividad de la gestión escolar depende de la formación del recurso humano como factor, actor y promotor del cambio dentro de los procesos, dimensiones y políticas educativas*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1083Villarreal.pdf>

**PROPUESTA**

<b>ÁMBITO:</b>	<p><b>LEGAL</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>APRENDIZAJE</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN</b> <input type="checkbox"/></p>
<b>PROBLEMA IDENTIFICADO:</b>	
<p>En este ámbito se ha identificado debilidad en el aspecto de participación en la elaboración del PEI, ya que no alcanza el mínimo aceptable pero se acerca a él, no obstante es menester considerar que se puede superar este nivel considerando además la estructura curricular propendiendo a alcanzar un nivel más alto con la predisposición de todos quienes forman la comunidad educativa.</p>	
<b>ESTRATEGIA:</b>	
<p>Innovación de las prácticas educativas para una mejor planificación institucional y curricular.</p>	
<b>OBJETIVO:</b>	
<p>Orientar al conjunto de docentes en el ámbito de la planificación institucional y curricular a través de la explicitación de las orientaciones para la contextualización y complementación de los planes que se obtiene directamente del PEI y la malla curricular que conducen al bienestar de la comunidad educativa.</p>	

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<p>Autoevaluación institucional:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Autoevaluación para discentes.</li> <li>2. Autoevaluación a los docentes.</li> <li>3. Autoevaluación al personal de apoyo.</li> <li>4. Autoevaluación a los padres de familia.</li> <li>5. Entrevista al vicerrector.</li> </ol>	<p><b>Antes:</b> Sensibilizar a los actores de la relevancia que la información tiene para mejorar el funcionamiento de la institución.</p> <p><b>Durante:</b> Aplicar la autoevaluación considerando su confidencialidad y honestidad, al igual que la entrevista.</p> <p><b>Después:</b> Analizar los resultados obtenidos.</p>	<p>Instrumentos de autoevaluación para:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Discentes.</li> <li>2. Docentes.</li> <li>3. Personal de apoyo.</li> <li>4. Padres de familia, y</li> <li>5. Cuestionario de entrevista para el Vicerrector.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El grado de satisfacción con la enseñanza y el entorno en donde aprenden.</li> <li>2. El grado de satisfacción de las funciones de autoridades, la comunicación, formas de evaluación, organización y gestión que existe en el centro.</li> <li>3. La percepción de la comunicación, el desempeño de directivos, las formas de organización y gestión, y la consideración de su trabajo para la mejora de los servicios de la institución.</li> <li>4. Percepción de los planes y el trabajo que la institución realiza: aprendizaje de los alumnos, desempeño</li> </ol>

			<p>docente y directivo, organización y gestión del plantel.</p> <p>5. Conocimiento de la demanda de usuarios actuales y potenciales, tipos de evaluación de los niveles de satisfacción respecto a los resultados académicos, forma de enseñanza y procesos de evaluación.</p>
Priorizar las necesidades para ser atendidas.	Partiendo del análisis de los resultados obtenidos, definir las necesidades de la comunidad educativa.	<p>Representante estudiantil.</p> <p>Docentes.</p> <p>Representa de padres de familia.</p> <p>Directivos.</p>	Identificación de las necesidades de: los alumnos, desempeño docente y entorno educativo.
Socializar el contenido del PEI a la comunidad educativa.	Realizar reuniones en la cual se expondrá el contenido del PEI, verificar su cumplimiento, las dificultades encontradas y los cambios que se requieran.	<p>Representante estudiantil.</p> <p>Docentes.</p> <p>Representante de padres de familia.</p>	<p>Asistencia puntual.</p> <p>Verificación del cumplimiento del PEI e identificar las dificultades encontradas.</p>

		Directivos.	Se determinan los cambios que se requieran para el cumplimiento de la finalidad del PEI.
Diseñar el Plan Operativo Anual.	En base a las dificultades encontradas y los cambios que ameriten ser aplicados en el PEI, elaborar el POA con la participación de todo el equipo docente distribuidos por áreas para determinar necesidades en su área y plantear proyectos para su mejora.	Docentes. PEI de la institución. Actas. Directivos.	Participación individual y en equipo.  Planeación de proyectos para la mejora del área correspondiente.
Diseñar el Plan Anual de Asignatura.	Distribuir el equipo docente por áreas para determinar los contenidos mínimos que deberá contener este plan de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación	Docentes. Lineamientos curriculares del Ministerio De Educación.	Participación individual y en equipo.  Elaboración del PAA de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación.
Elaborar el plan de gestión de riesgos.	Con la participación de los actores educativos, bajo la misión de la Dirección	Docentes. Directivos.	Participación individual y colectiva.  Cumplimiento con la situación y

	Nacional de Gestión de Riesgos, diseñar el plan que provea de seguridad a todos en caso de emergencia.	Padres de familia. Municipio. Policía nacional. Cuerpo de bomberos.	ubicación de la institución educativa.
Elaborar planes de clase.	Tomar en consideración los lineamientos curriculares propuestos por el MINEDUC y las estrategias didácticas acorde a cada asignatura.	Docentes Lineamientos curriculares. Estrategias didácticas.	Consideración de los lineamientos curriculares.

#### **BIBLIOGRAFÍA:**

Erazo, J. M. (diciembre, 2001). Innovación de las prácticas de planificación curricular en la escuela y en el liceo. *Pensamiento Educativo: Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 29(2), 245 – 275.

Ministerio de Educación. (2013). *Guía para la elaboración del PEI*. Recuperado de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Guia\\_PEI\\_010313.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Guia_PEI_010313.pdf)

Secretaría de Educación Pública. (2006). *Autoevaluación de Centros Escolares para la Gestión de la Calidad. Instrumentos para la autoevaluación de centros escolares*. Recuperado de [http://www.dgep.sep.gob.mx:8080/autoevaluacion/Autoevaluacion/Descargas/Modelo\\_Nacional\\_Doctos/INSTRUMENTOSPARALAAUTOEVALUACION.pdf](http://www.dgep.sep.gob.mx:8080/autoevaluacion/Autoevaluacion/Descargas/Modelo_Nacional_Doctos/INSTRUMENTOSPARALAAUTOEVALUACION.pdf)

## ANEXOS

### 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)  
**DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO**  
En su despacho.

De mi consideración:

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

PENSIONADO MIXTO Y COLEGIO  
PARTICULAR "LA VICTORIA"  
Misioneras y Misioneros Identes

**RECIBIDO**

Fecha: 16.12.13 Hora: 16.1 Firma: [Handwritten Signature]



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



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*



**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, agosto del 2014

Doctora:  
Pilar Morales  
**RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA CATÓLICA "LA VICTORIA"**  
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 ha 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**

## Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

### CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

#### INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

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:

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

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

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento		
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b>	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.				
	<b>4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.					
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.					
4.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.						
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.						
4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.						
4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.						
4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.						
4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.						
4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.						
4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.						
4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.						
4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.						
4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.						

¡Gracias por su colaboración!

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO			
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

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

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

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
<b>1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b> Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	<b>INICIO</b> 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	<b>DESARROLLO</b>	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
		1.2.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
		1.2.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
		1.2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
		1.2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
		1.2.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
	1.3	1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
		1.3.1	<b>EVALUACIÓN</b>	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.				
<b>2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>	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: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados











