



# **UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **AREA SOCIOHUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: EDUCACION BÁSICA**

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2do, 3ro, 4to, 6to y 7mo años de Educación General Básica en el Centro Educativo “Ciudad de Paquisha”, del cantón Paquisha, provincia de Zamora Chinchipe, en el año lectivo 2013 - 2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

**AUTOR:** Paqui Gualán, María Margarita.

**DIRECTOR:** Cuenca Jaramillo, Ana María, Ing.

**CENTRO UNIVERSITARIO YANTZAZA**

**2014**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Ingeniera:

Ana María Cuenca Jaramillo

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación, denominado “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en 2do, 3ro, 4to, 6to y 7mo años de Educación General Básica en el Centro Educativo “Ciudad de Paquisha”, del cantón Paquisha, provincia de Zamora Chinchipe, en el año lectivo 2013 - 2014”; realizado por Paqui Gualán María Margarita, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre de 2014

F.).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DRECHOS

“Yo Paqui Gualán María Margarita, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación de Ciencias de la Educación, denominado: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2do, 3ro, 4to, 6to y 7mo años de Educación General Básica en el Centro Educativo “Ciudad de Paquisha”, del cantón Paquisha, provincia de Zamora Chinchipe, en el año lectivo 2013 - 2014”; siendo la Ing. Ana María Cuenca Jaramillo, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de 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”.



María Margarita Paqui Gualán

C. I. N° 1900415363

## DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico con mucho amor y cariño en primer lugar a Dios, por darme la vida, guiar mi mente y que con su infinito amor ha permitido que llegue hasta este sitio y poder cumplir con uno de mis objetivos.

A mi querido esposo, que con su apoyo incondicional, su amor, paciencia y conocimiento ha estado siempre a mi lado acompañándome durante mi desarrollo profesional.

A mis adorables hijos, quienes han sido mi motivo de inspiración y felicidad, son el amor de mi vida, la razón de mi existir y mi compañía durante mis estudios, los quiero mucho.

A mi padre por darme la vida y porque me brindó todo su apoyo moral, en especial a mi madre que desde el cielo, me ha guiado espiritualmente siendo mi fortaleza en mis momentos difíciles.

A mis hermanos, por ser fuente de motivación para mi superación personal y por estar siempre pendientes de mis logros para felicitarme y de mis desaciertos para impulsarme.

A todos mis familiares y amigos que me han demostrado su cariño y amistad, los llevo en mi corazón.

Y a mis profesores, en especial a mi Directora de Tesis quien me ha conducido con sus sabios conocimientos en el desarrollo de mi tesis.

María Margarita.

## **AGRADECIMIENTO**

La Autora, cumple con el deber de expresar su profundo y sincero agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja por acogerme en sus aulas para prepararme y llegar a ser una profesional más al servicio de la educación y la sociedad.

Mi sincero agradecimiento a la Directora del Trabajo de Fin de Titulación, quien con sus sabios conocimientos supo guiarme el desarrollo de la presente tesis.

Es importante agradecer también al Centro Educativo “Ciudad de Paquisha” por concederme el espacio necesario para poder realizar mi trabajo de investigación.

Agradezco de una manera muy especial a Dios por darme tantas bendiciones y que me ha iluminado con su sabiduría para poder culminar mis estudios universitarios, a mi padre que a lo largo de mi vida está pendiente de mí, a mis hermanos(as) quienes han sido mis amigos fieles, sinceros y en quienes he podido confiar.

Mil gracias a mis preciosos hijos por darme su amor tierno y sincero, y por ser siempre mi apoyo y fortaleza en la culminación de mis estudios superiores.

Gracias a mi querido esposo por apoyarme en todo momento y que al final se haga realidad cada uno de mis sueños, sin él hubieran sido muy diferentes todos mis anhelos.

Finalmente agradezco a todos quienes de una u otra manera me alentaron y colaboraron para que yo pueda culminar con mis estudios y de esta forma alcance a ser una mujer profesional.

María Margarita.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>CARÁTULA</b>	i
<b>APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN</b>	ii
<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS</b>	iii
<b>DEDICATORIA.</b>	v
<b>AGRADECIMIENTO</b>	vi
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b>	vi
<b>RESUMEN</b>	1
<b>ABSTRACT</b>	2
<b>INTRODUCCIÓN</b>	3
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO</b>	6
<b>1.1. Desempeño Docente</b>	7
1.1.1. Definiciones del desempeño docente.	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente	8
1.1.2.2. Motivación.	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante	10
1.1.2.4. Relación familia-escuela	10
1.1.2.5. Organización institucional	11
1.1.2.6. Políticas educativas	12
1.1.3. Características del desempeño docente	13
1.1.4. Desafíos del desempeño docente	16
1.1.4.1. Desarrollo profesional	18
1.1.4.2. Relación familia, escuela, comunidad	21
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente	23
<b>1.2. Gestión educativa</b>	25
1.2.1. Definiciones de gestión educativa	25
1.2.2. Características de la gestión	26
1.2.3. Tipos de gestión	28
1.2.4. Ámbitos de gestión docente	31
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal	31
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje	32
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación	34

1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación	35
<b>1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente</b>	<b>36</b>
1.3.1. Definiciones de estrategias	36
1.3.2. Tipos de estrategias	38
1.3.2.1. En la gestión legal	38
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular	40
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje	42
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.	43
<b>CAPITULO II: METODOLOGÍA</b>	<b>52</b>
2.1. Diseño de la investigación.	52
2.2. Contexto	52
2.3. Participantes	53
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	54
2.4.1. Métodos	54
2.4.2. Técnicas	55
2.4.3. Instrumentos	56
2.5. Recursos:	56
2.5.1. Talento Humano	56
2.5.2. Institucionales	56
2.5.3. Materiales	57
2.5.4. Económicos	57
2.6. Procedimiento	57
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b>	<b>59</b>
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal</b>	<b>60</b>
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	60
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	61
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente	63
<b>3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular</b>	<b>64</b>
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	64
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	66

3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	67
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión</b>	69
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza	69
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.	69
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	70
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso	72
<b>3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje</b>	73
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: INICIO	73
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: DESARROLLO	75
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: EVALUACIÓN	76
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: VISIÓN GLOBAL	78
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: INICIO	79
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: DESARROLLO	80
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: EVALUACIÓN	82



3.3.2.8.	Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: VISION GLOBAL	83
3.3.2.9.	Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: INICIO	85
3.3.2.10.	Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: DESARROLLO	86
3.3.2.11.	Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: EVALUACION	88
3.3.2.12.	Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: VISIÓN GLOBAL	91
3.3.2.13.	Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.	93
<b>3.4.</b>	<b>Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación</b>	92
3.4.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.	92
3.4.2.	Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.	94
3.4.3.	Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	96
<b>3.5.</b>	<b>Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.</b>	98
<b>3.6.</b>	<b>Desempeño profesional del docente (análisis global)</b>	99
<b>CONCLUSIONES:</b>		102
<b>RECOMENDACIONES:</b>		104
<b>BIBLIOGRAFIA</b>		106
<b>PROPUESTA</b>		112
<b>ANEXOS</b>		119
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo		117
Anexo 2: Carta de entrega recepción del informe de resultados de investigación		118

Anexo 3: Modelos de instrumentos de investigación	119
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	122

## RESUMEN

El trabajo “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2do, 3ro, 4to, 6to y 7mo años de Educación General Básica en el Centro Educativo “Ciudad de Paquisha”, del cantón Paquisha, provincia de Zamora Chinchipe, en el año lectivo 2013 - 2014”; se enfocó en determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, en los ámbitos de gestión: legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y comunicación. Participaron cinco docentes, en su mayoría pertenecen al género femenino, se utilizó los métodos: descriptivo, analítico, sintético, inductivo, deductivo, estadístico, hermenéutico; las técnicas: lectura, resumen, mapas conceptuales, encuesta, el cuestionario de autoevaluación del docente y el registro de observación de las actividades docentes.

El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje es satisfactorio, los maestros investigados conocen, aplican y les dan la debida importancia, pero existe una debilidad mínima en el caso de la gestión de la planificación institucional y curricular.

Pongo a consideración del estimado lector esta investigación que recoge información real sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje

**Palabras Claves:** desempeño profesional, proceso de enseñanza-aprendizaje, competencias profesionales, calidad y eficiencia, gestión educativa, perfil profesional.

## ABSTRACT

The work "Teacher performance in the teaching-learning process. Study in the 2nd, 3rd, 4th, 6th and 7th years of General Basic Education in School "City Paquisha" Paquisha Canton province of Zamora Chinchipe, in the academic year 2013-2014 "; It focused on determining teacher performance of professionals in Education Sciences in the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication. Involved five teachers, mostly belonging to the female gender, the methods used: descriptive, analytic, synthetic, inductive, deductive, statistical, hermeneutic; technical reading, abstract, conceptual maps, survey, self-assessment questionnaire and teacher observation log of educational activities.

Teacher performance in the process of learning is satisfactory, investigated teachers know, apply and give them due weight, but there is minimal weakness in the case of the management of institutional and curricular planning.

I put this consideration of research dear reader collects actual information about teacher performance in the teaching-learning process

**Keywords:** professional development, teaching-learning, professional skills, quality and efficiency, educational management, professional profile.

## INTRODUCCIÓN

En los avatares de la modernidad, los cambios y transformaciones están a la orden del día, hecho que ocurre también en el ámbito educativo que demanda innovaciones tanto en el nivel curricular cuanto en los procesos de gestión en los cuales despunta la figura de los docentes, quienes tienen la misión de lograr altos estándares de calidad educativa tan anhelada actualmente por toda la sociedad.

Para lograr tal propósito es indispensable que el docente realice una gestión de calidad que lo lleven a conducir los procesos de enseñanza aprendizaje con eficacia y eficiencia, lo cual implica nuevos desafíos en su desempeño, sin olvidar que el docente es un agente de cambio; puesto que uno de los factores claves para lograr tal propósito es el contar con docentes altamente cualificados.

El sistema educativo se orienta a mejorar la práctica pedagógica diaria de los maestros de ahí que el presente trabajo titulado “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2do, 3ro, 4to, 6to y 7mo años de Educación General Básica del Centro Educativo “Ciudad de Paquisha”, del cantón Paquisha, provincia de Zamora Chinchipe, en el año lectivo 2013 - 2014”, se enfoca a conocer el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje; investigación que permitirá recopilar información real sobre la frecuencia con que los docentes evidencian sus conocimientos en su práctica pedagógica diaria, la importancia que ellos otorgan a los diferentes ámbitos de gestión institucional y el nivel de conocimientos que poseen para su desempeño profesional.

Este trabajo es original en su concepción pues no hay evidencia de que se hayan realizado investigaciones similares en la institución educativa; el informe de investigación consta de tres capítulos: el capítulo I se refiere al marco teórico que reúne los principales conceptos, enfoques teóricos, estudios e investigaciones referentes al desempeño profesional del docente, a la gestión educativa y las estrategias para mejorar los procesos de gestión docente; el capítulo II hace referencia a la metodología que describe los principales métodos, técnicas e instrumentos que facilitaron el proceso de investigación.

El capítulo III se refiere al análisis y discusión de los resultados, que constituye el apartado más importante del presente trabajo investigativo, ya que constituye la presentación significativa de los resultados del proceso investigativo relacionado con el desempeño profesional del docente en los ámbitos de la gestión legal, de la planificación, de la gestión

educativa y del liderazgo y la comunicación. En este capítulo se expresa el nuevo conocimiento que aporta la investigación efectuada.

En un apartado independiente se encuentran las conclusiones más significativas y recomendaciones que son prácticas y coherentes y están directamente relacionadas con los objetivos de la investigación.

Finalmente se encuentra la propuesta surgida de las debilidades detectadas en el proceso investigativo, la misma que se diseñó con la finalidad de contribuir al mejoramiento de los procesos de enseñanza aprendizaje, por ello se escogió el tema de la capacitación para mejorar los procesos de evaluación que contribuirán a hacer más eficaz y constructiva los procesos de aprendizaje.

El estudio del desempeño docente toma importancia pues, permite valorar la calidad de gestión del maestro en el aula y transferir sus resultados a la escuela, para que adopte medidas precisas tendientes a consolidar los logros académicos de los estudiantes y alcanzar la anhelada calidad y calidez de la educación; la realización de esta investigación que es pionera en nuestro medio, aportará una riqueza de conocimientos a directivos y docentes investigados, así como al investigador en su desarrollo personal y profesional.

Los objetivos que direccionaron el presente trabajo fueron: fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión; determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente; describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente; identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad; analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases; plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

A lo largo del proceso investigativo y aplicando técnicas precisas se cumplió los objetivos planteados, ya que a través de un amplio marco teórico se fundamentó teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos de su gestión. Al aplicar las fichas y tabular los datos se determinó la frecuencia con la que los maestros investigados realizan las diversas actividades en su desempeño docente, así como la importancia que asignan a cada una de las actividades a su gestión.

La aplicación del registro de observación permitió identificar el nivel de conocimientos que poseen los docentes para desempeño óptimo de sus actividades pedagógicas. Contrastando los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases se analizó el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación; finalmente se plantea una propuesta como una estrategia pedagógica orientada a mejorar los procesos de evaluación.

El desarrollo de la presente investigación fue una experiencia maravillosa, merced a la predisposición del director y la participación activa de los docentes investigados se hizo factible el cumplimiento de este trabajo. Cabe señalar que las orientaciones recibidas de la UTPPL fueron claras, precisas y oportunas como también el cuestionario fue sencillo tanto para su aplicación, cuanto para la tabulación de datos y el posterior análisis de resultados. La única limitación encontrada diríamos si cabe el término fue la carencia servicios como: teléfono, internet, copiadora, etc., pero que no influyeron ni obstaculizaron el trabajo de investigación.

Para desarrollar organizadamente la recolección de datos se contó con un marco metodológico, los resultados del proceso investigativo se organizaron en tablas y gráficos que facilitaron el análisis y discusión de datos en los que se aplicó técnica de la triangulación, es decir: fundamentación teórica, análisis de resultados y el aporte personal; al finalizar el informe se presentan las conclusiones y recomendaciones y la propuesta de intervención encaminada a mejorar los procesos de evaluación.

Durante el proceso investigativo fue muy importante el apoyo y las orientaciones de la UTPPL, facilitadas a través de las asesorías brindado a través de la tutora de investigación y de las asesorías realizadas, las mismas que permitieron superar obstáculos que se presentaron durante el desarrollo de la investigación principalmente de tiempo y personales, logrando culminar satisfactoriamente todo el proceso investigativo.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**



## **1.1. Desempeño docente.**

### **1.1.1. Definiciones del desempeño docente.**

Los docentes son constantemente evaluados por el trabajo que realizan, ya sea por el sistema de educación vigente, por los padres de familia, por los alumnos y compañeros de trabajo, es por eso que deben mantener un buen desempeño, para que puedan contribuir adecuadamente en la formación de la niñez y juventud ecuatoriana. A continuación se señalan algunos criterios que definen el desempeño docente.

El Ministerio de Educación del Ecuador ha establecido estándares de desempeño los cuales “son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen”, bajo este criterio, el desempeño docente se ve conceptualizado sobre el buen trabajo que realiza el maestro, y que siempre debe estar orientado hacia la excelencia en la educación y que gracias a esta labor los alumnos son los principales beneficiarios y que además, con el cumplimiento total de los estándares la evaluación que el Estado aplica sería positiva.

El trabajo que realiza un profesor “debe estar basado en una línea de conducción que requiere de la preparación científica, pedagógica y didáctica para poder operativizarla a través del proceso de enseñanza aprendizaje” (Camcarranza, 2005, p.171). Según lo declarado, el desempeño docente se define como una labor que realiza constantemente un individuo y que se encuentra acompañado del conocimiento de área, la aplicación de las técnicas para facilitar el aprendizaje y la formación de seres humanos en las aulas.

En cambio el desempeño docente, no solo está orientado a ciertas actividades diarias de enseñanza en un salón de clase con un grupo de personas, implica otras funciones como: “la planificación, procesos de clase, evaluación de aprendizajes, relación con las y los estudiantes, madres y padres de familia y la comunidad” (Tituaña, 2013). Si el maestro no realiza una adecuada planificación caería constantemente en improvisación de los temas de estudio, si no tiene una buena relación con los padres de familia y sus educandos, no podrían ejecutar en buenos términos la comunicación, la enseñanza y la evaluación, de ahí la importancia de que se cumplan con responsabilidad estos puntos.

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

Existen factores que afectan positiva o negativamente el buen desempeño docente, es pertinente conocer su influencia e importancia, entre estos se encuentran la formación inicial y continua; la motivación; la relación entre profesores y estudiantes, la relación familia y escuela; la organización institucional y las políticas educativas.

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

El docente antes de empezar a desarrollar su carrera profesional, recibe una capacitación que le permite estar calificado para trabajar en una institución educativa, la formación se la adquiere a través del estudio de materias que se encuentra en una malla curricular y que debe aprobar y le facilite con ello competencias para desarrollar su función en la educación. Es una etapa que tiene como objetivo preparar a los docentes para que en un futuro pueda desempeñarse adecuadamente, aplicando los conocimientos teóricos prácticos aprendidos en la institución que los instruye inicialmente. (Enriquez, s.f).

La formación inicial tiene como objetivo preparar a los docentes para que desempeñen adecuadamente la docencia. (Enriquez, s.f). A pesar de que la formación inicial es importante, presenta dificultades y vacíos en algunos docentes, porque muchas veces la institución encargada de esta tarea no suplió los requerimientos, esto debido a falta de actualización de currículos u otros problemas de orden personal.

Para mejorar los inconvenientes se están ejecutando planes emergentes en el Ecuador, un ejemplo es la creación de la Universidad Nacional de la Educación como se indica en el Marco Legal Educativo, que tiene como objetivo “fomentar el ejercicio de la docencia, de cargos directivos y administrativos y de apoyo en el Sistema Nacional de Educación” (p. 95); otro ejemplo es la evaluación que vienen realizando a la universidades y sus ofertas académicas, en las que se exige que sus pensum de estudios estén acordes a las nuevas reformas educativas y a la tecnología, y que además se realice estudios de inserción laboral de sus titulados y actividades que generen investigación.

La formación inicial tiene como objetivo preparar a los docentes para que desempeñen adecuadamente la docencia. La capacitación es un medio de actualización para asumir los cambios y transformaciones que experimenta el ámbito educativo”. El proceso de capacitación permanente tiene dos fines, uno contempla la realización profesional del docente y otro el aporte hacia una educación de calidad en escuelas y colegios.

### **1.1.2.2. Motivación.**

La motivación influye en el desempeño individual y en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos” (Galtés, 2013); muchas veces no es buena y esto hace que el maestro acuda a su trabajo desmotivado y no pueda cumplir con sus labores satisfactoriamente.

La motivación puede estar dividida en externa e interna, la primera proviene del entorno en donde se desarrolla, viene de fuera del individuo y la segunda surge de su propio ser y la puede controlar (Pujol, 2013). El control interno del maestro es crucial, debe entender que sus funciones son valiosas para él y sus estudiantes, ellos están cultivando en otro ser humano las enseñanzas para que estén puedan tener frutos en el mañana.

Influir positivamente en los docentes es una tarea que recae en las autoridades de sistema educacional, pero también existe un actor que puede trabajar la motivación directamente, responsabilidad que recae en el director, se exponen algunas pautas:

- Hacer que los docentes participen de cursos de capacitación, con la finalidad afianzar sus conocimientos, que todos puedan entenderse en el mismo idioma y se sientan seguros de lo que saben y como pueden emplearlos en su trabajo diario.
- Realizar reuniones periódicas tanto individuales como colectivas, para conocer cómo se sienten en sus funciones y buscar alternativas de solución si se requieren, además beneficia la comunicación efectiva entre la planta docente y sus directores.
- Felicitar a los docentes cuando su trabajo fue fructífero, esto ayuda a que ellos se sientan satisfechos con sus proyectos o labores.
- Dialogar con respeto y tranquilidad con un docente que por alguna motivo no está trabajando adecuadamente y necesita mejorar la situación negativa que se sucia.
- Respaldar a los docentes cuando se presentan situaciones con sus estudiantes y sus familiares, con ello se crea buenos puentes de confianza y cooperación (Crespo, 2008).

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

Es imprescindible que los maestros y sus estudiantes tengan una relación armoniosa aspecto esencial para lograr un óptimo aprendizaje. Es diferente de las otras relaciones de carácter interpersonal, existen configuraciones que la definen:

- Se establece bajo una imposición, es decir se asignan un grupo de estudiantes a un profesor o profesora, los cuales tienen expectativas sobre cómo serán cada uno de ellos.
- Se da entre personas de diferente edad y grado de madurez.
- El docente es quién debe iniciar la relación y mantenerla en buen clima de aula.
- El buen desempeño que ofrece el educador hace que los alumnos puedan mostrar interés por aprender.
- Cada alumno aporta a esta relación un marco de referencia y esta se desarrolla con sus compañeros y profesor (Cámere, 2009).

La relación profesor - alumno, a veces se torna difícil de afrontar, específicamente cuando se requiere llegar a una correcta disciplina de aula y que en algunos casos se la recibe como una imposición y ahí es donde nace el rechazo, confrontaciones y lucha de poderes, es por ello que para evitar deteriorar la relación se recomienda “que se base en disposiciones que no afecten el derecho, en busca de un régimen de convivencia y participación que propicie el trabajo académico de excelencia” (Zarate, 2002, p. 59).

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

La familia y la escuela son dos lugares distintos en infraestructura, cantidad de personas y funciones, pero guardar una relación tan importante y dependiente de la una y de la otra dentro de la educación, es decir “si ambas no actúan de manera coordinada en cuanto a una serie de objetivos y expectativas a marcarse, la evolución de los niños y niñas se verá limitada” (De León, 2011, p. 5.), y es por eso que cada una de ellas tiene un rol y un valor para cada persona que se encuentra inmiscuida en la formación. La relación familia - escuela según Cuadrado (2010), debe tener ciertas características:

- Ubicarla en el marco de la confianza.
- Responsabilidad compartida y complementaria.
- Actitud ágil y participativa.
- Comunicación verdadera.

Aquí se resalta, el trabajo de los docentes para obtener confianza con los padres de familia, para poder dialogar sobre la educación de sus hijos, muchas veces es difícil llegar a ella, pero su trabajo es arduo; además se muestra que el aprendizaje no solo es responsabilidad del maestro, también debe ser el padre quién colabore con esta labor y sea complementada en casa, y finalmente se indica que la comunicación debe ser verdadera, ya que es relevante en toda la etapa en que los niños y niñas se encuentren en un establecimiento

educativo, si un padre no habla constantemente con el profesor o no asiste por su múltiples tareas, no se puede obtener una relación adecuada entre la familia y la escuela.

Llegar a obtener una relación entre estos dos actores es un trabajo fuerte, uno de las cosas que deben realizar los maestros es crear conciencia en los padres de los verdaderos beneficios, así lo asegura Peralta (2013), “los expertos en educación insisten en que padres y docentes deben ir de la mano para que los hijos no se sientan desorientados y no perciban que en casa se hacen las cosas de una manera y en clase de otra” (párr.8 ), además los hijos se sienten acompañados por sus padres y profesores, y muchas veces el apoyo que estos les brinden, pueden ayudarle a resolver los problemas que se les presenta. Tampoco hay que dejar de lado el rendimiento académico, si los padres y la escuela están siempre pendientes se podrán obtener resultados satisfactorios.

#### **1.1.2.5. Organización institucional.**

Se contempla analizar la organización institucional que tiene un establecimiento educativo y cómo se encuentran trabajando, es decir “cómo se ordenan o se pueden ordenar sus elementos: cómo se aprovechan mejor sus recursos humanos y funcionales, las posibilidades de mejorarlos, los avances, las nuevas propuestas” (Ruiz, 2011, p.17). Sin una estructura aceptable no se puede llevar a cabo las actividades de educación, además las autoridades y docentes tienen que transmitir esas disposiciones a toda la comunidad educativa, cada plantel crea su propia distribución, sin salirse de la temática de las políticas educativas que el gobierno propone.

El desempeño docente se ve influenciado por la organización que tiene la escuela o colegio en la que se desenvuelve profesionalmente, que por falta de una adecuada estructura se puede dirigir a otros caminos cortos y sin esfuerzo, cayendo constantemente en el desinterés por mejorar, investigar, planificar, enseñar, etc, múltiples aptitudes que pueden marcar su trabajo.

En la institución en la que se trabaja sin una organización estable se puede evidenciar algunos problemas como “el ausentismo docente, la indisciplina y la violencia de los alumnos, el fracaso escolar” (Arito y Cerini, 2010, párr. 17). De ahí la importancia de que se propicie actividades coherentes y efectivas para enmarcar a la institución y se puedan obtener resultados positivos.

#### **1.1.2.6. Políticas educativas.**

Las políticas son leyes, reglamentos, decretos, disposiciones que un Estado plantea con la finalidad de trabajar en un solo camino y tener puntos en los que se base el sistema educativo. El Plan Decenal de Educación del Ecuador, tiene ocho políticas educativas:

- Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos
- Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB (p. 8).

Las políticas son leyes, reglamentos, decretos, disposiciones que un Estado plantea con la finalidad de trabajar en un solo camino y tener puntos en los que se base el sistema educativo. El Plan Decenal de Educación del Ecuador, tiene ocho políticas educativas orientadas a generar una educación de calidad y calidez desde la educación inicial hasta el bachillerato y que al cursar esta etapa, puedan formarse adecuadamente y accedan por su aprendizaje a una educación superior, que les permita obtener un título académico, les brinde dos beneficios superación personal y profesional, y a la vez se dé un aporte sustancial al Ecuador en materia de ciencia y tecnología que tanto necesita.

Dentro de las políticas se encuentran el Marco Legal Educativo (2012) que se encuentra conformado por la Constitución de la República aprobada en el 2008 que pone de manifiesto los artículos que son aplicables a la educación, la Ley Orgánica de Educación Intercultural que entró en vigencia el 31 de marzo del 2011 y el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural que se aplica desde el 26 de julio del 2012. Aquí se encuentran, de manera general y específica las disposiciones del sistema educativo a nivel nacional, y que los directivos y docentes deben conocer para desempeñar sus funciones acordes a los nuevos estatutos, la información se encuentra en la página web del Ministerio de Educación del Ecuador, bloque documentos legales.

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

- Adaptación al ambiente de trabajo globalizado:

No cabe duda que hoy en día ante los nuevos retos de la educación en un mundo globalizado y de permanente cambio, la reflexión, la adecuación y modificación del currículo son los elementos centrales que caracterizan el desempeño de los docentes, el cual se debe enriquecer en función de las necesidades de los estudiantes y su contexto si se desea que se logren aprendizajes eficientes y niveles de calidad de servicio óptimos como expresión pedagógica de las exigencias sociales.

Es por esto que una de las principales características del desempeño docente está relacionado con el aprender a convivir en un ambiente acorde con la globalización, que a decir de Acuña (2008) “requiere el desarrollo de competencias y valores que lo habilite para trabajar en un contexto fuertemente marcado por la diversidad cultural y lingüística al que debe adaptarse diariamente...”.

- Aprende de la reflexión y la experiencia:

A más de aprender a convivir en ambiente de trabajo globalizado el docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano; reflexiona en y desde su práctica social; delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas pedagógicas constituyen otra de las características importantes del desempeño docente y el recurso básico de su labor.

En el desempeño docente, escribe Carranza (2005) “el manejo de procesos pedagógicos y disciplinares y el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza y la elaboración de juicios críticos sobre sus propias acciones que se traducen en saberes y experiencias que articulados a los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales constituyen el fundamento de su desempeño profesional”. En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su desempeño es eficiente, eficaz y de calidad. La experiencia docente, el saber disciplinar y las habilidades personales conforman un repertorio de conocimientos y saberes que el docente construye y renueva socialmente.

- Fomenta relaciones interpersonales con sus estudiantes:

“La docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado permanentemente”, sostiene Caballero (1999); en este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. El tratamiento del vínculo entre el docente y los estudiantes es fundamental.

La buena docencia requiere respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como sujeto de derechos. Desde esta perspectiva, la enseñanza se configura mediante interacciones concretas en el aula y la institución educativa que incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad, la relación maestro-estudiantes, constituye una característica importante del desempeño docente.

- Interactúa con sus pares:

El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios -los estudiantes- aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares -docentes y directivos- y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se advierte en la vida institucional, según Carranza (2005) “posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza”.

En la escuela, las decisiones más relevantes que afectan a la comunidad educativa se toman a nivel colegiado. Sus órganos de gestión requieren una composición plural y que los docentes expresen su voluntad y decisión a través de comisiones, grupos de trabajo y asambleas. Todo esto exige que los maestros colaboren entre sí y se organicen. De ahí que el trabajo colegiado también constituye una característica sustancial del desempeño docente

La planificación y ejecución de la enseñanza, la misión institucional, solo es posible según Vicente (2008) “si sus miembros -los docentes- comprenden que el resultado de su labor individual depende de aquello que sus pares realicen o puedan realizar y que esto, a su vez, depende de lo que él haga o pueda hacer”. “La práctica individual de la enseñanza se comprende mejor desde una perspectiva colegiada”.



- Fundamento ético:

La misión del docente tiene un compromiso y una responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo.

El fundamento ético es una de las principales características del desempeño docente pues incluye el respeto de los derechos y la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del maestro idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de sus estudiantes. La complejidad del ejercicio docente demanda una visión de la diversidad que reconozca la pluralidad étnica, lingüística y cultural que caracteriza a nuestro país y pensar en la manera cómo la escuela puede canalizar sus aportes hacia la construcción de una sociedad más democrática.

El docente ejerce la enseñanza prestando un servicio público cuyo principal beneficiario son sus estudiantes. Se trata de una actividad profesional regulada por leyes que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, y, por ende, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad. Es importante que el docente rechace prácticas poco comunes que aviven la discriminación, el ocio y otros antivalores y se constituya en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social.

- Sujeto que aprende:

La práctica pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente y uno de los aspectos esenciales que caracterizan el buen desempeño docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, en el sentido que a través de los procesos de enseñanza que direcciona a sus estudiantes él también se educa y aprende y está predispuesto diariamente al crecimiento personal y profesional, en ese sentido el maestro también es un sujeto que aprende.

- Conocimiento del entorno:

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

- Conocimiento de la realidad social:

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

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

Los desafíos que debe asumir el profesorado del siglo XXI son variados en cuanto a su naturaleza, numerosos en número y complejos en cuanto a su configuración, determinación y posible abordamiento. Entre los retos y desafíos que tienen los profesores ante sí, podríamos señalar, a modo de somero inventario, los siguientes:

- Adecuar la práctica docente a las demandas y expectativas crecientes de la sociedad con respecto a las tareas de los profesores
- Dar respuesta inmediata al estudiante en el proceso mismo de enseñanza-aprendizaje en el que ambos están imbricados. Así, el maestro entendido como “organizador de experiencias y situaciones de aprendizaje” más que como “fuente principal de conocimiento”, debe facilitar los medios y recursos necesarios para que el alumno sea el protagonista del hecho educativo procurando, al mismo tiempo, que salga motivado de cada experiencia de aprendizaje para poder seguir avanzando en su proceso educativo.
- Comunicación y dialogo maestro-estudiantes lo que además conlleva la toma de decisiones por parte del docente en condiciones caracterizadas por un alto dinamismo y por una problematicidad creciente de los escenarios de actuación profesional.

- Actualizar y adecuar sus conocimientos científicos, técnicos y didácticos a las propuestas curriculares para los distintos niveles, ciclos y etapas del sistema educativo.
- Evaluación e investigación evaluativa, no se trata de evaluar sólo los aprendizajes de los estudiantes, sino también de su propia acción, la organización escolar, el currículo, los propios procesos didácticos, etc., mediante una metodología que parte de una concepción de la evaluación educativa al servicio del proceso de enseñanza-aprendizaje, que se integra en el quehacer educativo del aula y la escuela y que se erige como punto de referencia para la toma de decisiones que afecten a la intervención educativa y a la mejora del proceso.
- Establecer proyectos de actuación común, junto al resto de sus compañeros y en consonancia con lo que espera la comunidad educativa en su conjunto. Se trata de establecer planes de actuación a corto, medio y largo plazo. Ello conlleva dejar a un lado todo individualismo y aislamiento como metodología de trabajo y establecer formas colaborativas y cooperativas de encarar la práctica docente.
- Revisar continuamente los marcos sobre los que se trabaja, los planteamientos de partida, los objetivos marcados y la toma de decisiones sucesivas necesarias para su consecución. Y todo ello desde el ejercicio de la autonomía que tienen los centros, analizando colegiadamente las dificultades y los problemas que se plantean en el quehacer diario y la búsqueda de forma cooperativa de las soluciones a los conflictos que se generan en el seno de una organización tan compleja como la escuela.
- Dominio de las nuevas tecnologías aplicadas al hecho educativo, que incluyen las audiovisuales, la informática con fines docentes como las video-conferencias, etc.
- Adquisición de cualidades de madurez personal acordes con la labor docente y asegurar el carácter interpersonal de la actividad educativa ya que debido a los avances tecnológicos, existe el riesgo de que las técnicas, instrumentos y medios tecnológicos arrinconen a las personas. Los administradores, docentes y la sociedad en general han de ser conscientes de que la tarea educativa es desempeñada por personas que necesitan una recompensa, que refiere solamente a remuneración económica justa, sino que precisa a su vez de un reconocimiento personal, de sentirse aceptados dentro de un equipo, de un centro escolar y apoyados y orientados en su labor.
- Actualización y capacitación permanente como un elemento básico de su profesionalidad.

#### **1.1.4.1. Desarrollo profesional.**

Cuando nos referimos a la formación del docente, pensamos en un maestro en pleno ejercicio profesional, sin embargo Imbernon (2007) aconseja “no confundir términos y

conceptos en lo referente a la formación y desarrollo profesional del docente; la primera se refiere al desarrollo pedagógico, al conocimiento y comprensión de sí mismo, al desarrollo cognitivo al desarrollo teórico del profesorado, mientras que la segunda se refiere a todo lo anterior enmarcado en varias acepciones: perfeccionamiento del profesorado; formación continua; formación permanente del profesorado; entrenamiento, perfeccionamiento o formación en servicio, etc., globalizado en el concepto de "*desarrollo profesional*".

Desarrollo profesional del docente hace referencia al perfeccionamiento del profesorado; formación continua; formación permanente; entrenamiento, perfeccionamiento o formación en servicio, etc., globalizado en el concepto de "*desarrollo profesional*". Imbernon (2007)

El desarrollo profesional a opinión de Medina Rivilla (1998) "es la construcción de la identidad profesional, que pretende el aumento de la satisfacción en el ejercicio de la profesión a través de una mayor comprensión y mejora de la competencia profesional"

La profesión docente a decir de Sánchez (2002) "se desarrolla impulsada por diversos factores: el salario, la demanda del mercado laboral, el clima laboral en los centros educativos, la promoción dentro de la profesión, las estructuras jerárquicas, la carrera docente, etc., y por supuesto, la formación permanente que el docente va adquiriendo a lo largo de su vida profesional. Esta perspectiva es más global y parte de la hipótesis que en el desarrollo profesional interviene un conjunto de factores que posibilita o dificulta que el profesorado se perfeccione, avance, mejore en el cumplimiento de su labor.

La calidad de la formación coadyuvará a ese desarrollo pero la mejora de los otros factores (salario, estructuras, niveles de decisión, niveles de participación, carrera, clima de trabajo, legislación laboral...) también y de forma muy decisiva. Podemos llevar a cabo una excelente formación permanente y encontrarnos con la paradoja de un estancamiento de los otros factores, en conclusión, la formación es un elemento esencial del desarrollo profesional pero no el único aunque si decisivo.

El mismo autor define el desarrollo profesional del docente como: "Cualquier intento sistemático de cambiar la práctica, creencias y conocimientos profesionales del docente, hacia un propósito de mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión.

Esta conceptualización resalta algunos aspectos importantes:

- El cambio va dirigido tanto al ámbito pedagógico y profesional, como al personal y social del maestro.

- El objetivo final es la mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión, es decir de las tres funciones principales que cumple todo maestro.
- Se pretende dar respuesta tanto individual como colectiva de la profesión docente.

Ello implica, a decir de Duta (2010) “que el concepto de desarrollo profesional es más amplio que el de formación permanente”. Debe entenderse como un proceso planificado, de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, con la institución y buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal y las de desarrollo institucional y social.

El desarrollo profesional a opinión de Medina Rivilla (1998) “es la construcción de la identidad profesional, que pretende el aumento de la satisfacción en el ejercicio de la profesión a través de una mayor comprensión y mejora de la competencia profesional”. Debe, por tanto, incidir no sólo en el desarrollo personal del docente, sino también debe estar relacionado con el desarrollo de la institución educativa, considerándose así, en el sentido más holístico posible.

El desarrollo profesional conforma la vida profesional de los docentes, en donde la formación como ya se dijo, es un elemento esencial que la integra, sin embargo a pesar de su importancia en el plano la formación de los docentes se encuentra con determinados obstáculos o problemas ya sea a nivel personal o institucional que dificultan su normal desarrollo, entre estos tenemos:

- Deficiencia en la formación inicial del profesorado.
- La falta de descentralización de las actividades de formación.
- El predominio de la improvisación en las modalidades de formación.
- La falta de presupuesto para actividades de formación y, aún más, para la formación autónoma en los centros educativos.
- Horarios inadecuados, sobrecargando la tarea docente.
- La formación en contextos individualistas y personalistas.
- La formación orientada únicamente hacia el incentivo laboral o de promoción.
- La resistencia al cambio debido.
- La inexistente motivación del profesorado para su mejora docente.

Todos los obstáculos y problemas expuestos, que repercuten en el desarrollo normal de la formación del profesorado y muchos de ellos obedecen también a la falta de motivación, por ello a la hora de potenciar la mejora de la docencia es fundamental que se tenga en cuenta

la motivación, puesto que la mayoría de los profesores se sienten incentivados cuando desempeñan eficazmente su tarea; por ello, es necesario que, entre estas motivaciones, esté el facilitarles planes de acciones formativas que contribuyan a su desarrollo profesional.

En los últimos años ha crecido el interés por mejorar la calidad de la educación y, por consiguiente, la formación pedagógica de los docentes, esta situación a decir de Imbernon (2007) obedece entre otros a los siguientes factores:

- El cambio de perspectiva y tiempo, tanto desde el ámbito psicopedagógico como social: escolarización y acceso cultural masivo, auge de las Tics, etc.
- El cambio de los alumnos: las repercusiones de los nuevos sistemas educativos y sociales configuran un nuevo tipo de alumnado.
- El cambio profesional de los maestros y las instituciones educativas, las estructuras de los centros educativos y las exigencias sociales al profesorado han variado como consecuencia de la extensión y expansión del conocimiento y las políticas de estado.
- La formación como un importante factor de entender la incertidumbre y el cambio. La formación no sirve ya únicamente para actualizarse, sino como un elemento intrínseco en la profesión para interpretar y comprender ese cambio constante.

La importancia del desarrollo profesional surge, entre otros factores, de la necesidad de mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende la calidad de la educación. Esto está motivado, fundamentalmente, por los cambios sociales constantes que exigen el desarrollo de una educación eficaz, eficiente y de calidad y calidez.

Bell, nombrado Sánchez (2002) describe tres formas de desarrollo profesional docente: una personal, en la cual actúa más o menos aislado, identificando, priorizando y buscando respuestas a sus necesidades; otra, grupal, en donde los profesores actúan como grupo pero desde la iniciativa individual y una tercera de carácter institucional, extendida a toda la institución y en la cual los docentes plantean el análisis de necesidades, la priorización de estas y la toma de decisiones como respuesta y lo realizan de forma colegiada. Esta última forma de desarrollo profesional expone una "cultura de la colaboración" como un complemento sustantivo de la función profesional del docente, en donde dicho trabajo colaborativo es entendido como un espacio de reciprocidad, aportación y superación compartida. En este sentido, la participación aislada de profesores en programas generales de formación suele tener muy escasa incidencia en la enseñanza de la institución en la que trabajan, al permanecer casi inalterables el resto de las variables que condicionan la calidad

de la enseñanza. Las acciones de formación orientadas a colectivos más amplios de una misma institución, suelen tener una incidencia mayor que las individuales.

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

Familia, escuela y comunidad constituyen una tríada necesaria cuya asociación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos propuestos o las metas comunes.

La educación y la orientación a la familia son necesarias entenderlas como un proceso de comunicación impregnado de interrogantes, motivaciones expectativas; al mismo tiempo requiere comprometer a los sujetos implicados en dicho proceso, convirtiéndolos en nuestros principales aliados.

Tradicionalmente a la escuela se le ha otorgado la función de transmitir a los niños y adolescentes el sistema de conocimientos acumulados por la sociedad, las habilidades necesarias para continuar su aprendizaje de manera independiente y desenvolverse en la vida social, así como, para desarrollar en ellos elevados valores sociales, orientados a la vida cotidiana y a la realidad histórico social concreta que les ha correspondido vivir.

La educación moderna ha llegado a comprender la necesidad que hay de una estrecha colaboración entre la escuela y la comunidad, con el propósito de estimular y orientar el desenvolvimiento de los niños. El docente nunca educa de manera directa sino indirectamente a través del medio circundante. Las instituciones escolares, como centro de la comunidad son los encargados de organizar de este modo su labor educativa y convertirse en centros abiertos a la comunidad donde el niño sea el objetivo de la influencia de todos y el sujeto de su propio aprendizaje.

La escuela es una institución social que tiene como misión la formación de las nuevas generaciones, para ello tiene que lograr dirigir acertadamente a todos los elementos que intervienen en la educación de los niños y jóvenes: la familia, organizaciones políticas y de masas, la comunidad.

A la escuela le corresponde, además de educar al niño(a), extender su acción a la familia, desplegando estrategias y acciones concretas que permitan a los padres y representantes adquirir herramientas y conocimientos que les ayuden a educar a sus hijos(as). Padres,

representantes y docentes, son los agentes para lograr el ideal educativo que persigue la escuela y, cuyo fin último, es la búsqueda de la realización personal del educando.

El trabajo comunitario de la escuela, el cual es considerado como un proceso de transformación de la comunidad que apunta a la promoción de la autogestión en la determinación y solución de sus necesidades, enfatizando en la necesidad de coger la formación de sus miembros, sobre la base de una participación crítica que fortalece el sentido de pertenencia y de identidad cultural así como el establecimiento de un compromiso con la mejora pública y el desarrollo humano.

Es precisamente la familia el primer colectivo en el cual se desenvuelve el niño, y para sentirse parte de este ha de cumplir los deberes que le corresponden en el hogar y en la familia como parte de la sociedad, la cual propicia la incorporación del niño a otros colectivos, a la escuela, a la comunidad, a la sociedad en general.

Deben existir estrechas relaciones entre el hogar y la escuela, como única forma de favorecer una acción común, en la educación y la formación del niño, que siente más cariño, respeto y admiración por sus padres, en la medida que ve conjugados dos aspectos esenciales de su vida, en su formación: su casa y su escuela.

Consideramos que la asociación de estos factores en pos del logro de las metas educativas, significa implicación en la educación, implicación en el trabajo conjunto, promoviendo el desarrollo integral de la personalidad de los estudiantes. Los padres y la comunidad en sentido general se involucran conjuntamente con la institución docente en la educación de las nuevas generaciones. Enfatizar en que la primera tarea del alumno es estudiar, pero indiscutiblemente, es necesario organizar la vida del hogar para tener tiempo de hacer todo lo que demanda la escuela y la casa.

Finalmente manifestaremos que resulta primordial la labor educativa de la familia, es indudablemente factor principal para el logro de una identidad y personalidad plenas. La tarea es la adecuada socialización familiar, contextual y escolar. Sirviendo esta de base para una comunicación formativa entre padres y maestros, y así de esta manera coadyuvar al logro de una educación pertinente y eficaz al momento socio-histórico-cultural actual. La comunicación docente-padre, deberá estar presente no únicamente con un enfoque protocolario, sino desde una perspectiva pedagógica y didáctica, que propugne por la adquisición de conocimientos y habilidades a favor de los alumnos.



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

“La formación profesional de cada docente ha de ser una labor permanente e inmanente a nuestro sentido de ser, la esencia de quien guía hacia un camino complejo, la senda de la vida”, sostiene Díaz, (2011).

Hablar de práctica docente, nos lleva a pensar en la posibilidad de integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje implicados con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. No alcanza con entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. En esta instancia se debe pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

Pensar en una verdadera praxis educativa implica considerar la libertad, la participación, la disciplina y el esfuerzo como cuatro grandes ejes en los que se debe estructurar dicha práctica integrando lo cognitivo, lo afectivo y la acción; educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierto a todo nuevo camino y el diálogo con todos, respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones en tanto otro y educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental.

Litwin, (2008) manifiesta que “si la didáctica es la teoría acerca de la prácticas de enseñanza, es posible entender su propia enseñanza como el espejo en el que se refleja la teoría, espejo que significa la mejor manera de construir el conocimiento en tanto implica la reconstrucción de lo recientemente vivido en un nivel diferente”

La formación docente reflexiona acerca del quehacer en el aula, confrontar la teoría y la práctica y tomar conciencia de los procesos didácticos generados, con el que se busca “la coherencia entre el saber enseñado y el saber actuado”, a través del cual se analizan las teorías puestas en práctica. Desde este enfoque entendemos la práctica docente como un espacio de construcción reflexiva y meta cognitiva en el cual la lectura de nuestras prácticas y la interacción con la misma juegan un rol muy importante. Enseñar a “leer” la clase favorece la reflexión sobre cada una de las decisiones que se adoptan para la enseñanza.

Se entiende la formación docente como el proceso a través del cual el docente se va apropiando de creencias, teorías, saberes prácticos, articulando teorías vulgares y científicas con las cuales construye un saber personal que a su vez socializa

permanentemente. El maestro enfrentado a un grupo-clase debe tomar decisiones cuando da una clase. Pensar desde el objetivo que se propone, para determinado contenido de enseñanza, la forma en desarrollar su secuencia didáctica para promover avances conceptuales en los alumnos. Esta toma de decisión está enmarcada por las características que tiene la propia práctica docente que son muy compleja: simultaneidad, inmediatez, diversidad multidimensionalidad.

Ante ellos se pone en evidencia que el docente debe tomar decisiones permanentes ante situaciones muy diversas, ocasionadas por una multiplicidad de aspectos articulados y que debe hacerlo simultáneo a la acción que desarrolla. Considero que en esta toma de decisiones el alumno maestro pone en juego sus conocimientos.

La Práctica Docente es producto de una compleja articulación entre teorías vulgares y científicas, entre conocimiento enseñado y conocimiento aprendido acriticamente; por lo tanto pone en juego saberes y teorías que difieren de las que fueron aprendidas sistemática y explícitamente. A este complejo proceso y producto a través del cual el maestro logra construir y apropiarse de un saber que le permite actuar, responder a los requerimientos de la práctica lo llamamos *conocimiento profesional*. Si como profesores de didáctica logramos que nuestros alumnos reflexionen sobre sus prácticas, es seguro que tendremos futuros docentes comprometidos con la educación. Todo auténtico profesional guía en el descubrimiento de la esencia humana.

La relación entre la teoría y la práctica, en el momento en que un docente se inicia como tal, es un aspecto problemático pero fundamental, que requiere ser analizado, interpretado, criticado y profundamente reflexionado, para visibilizar dicha relación es necesario considerar tres aspectos considerados fundamentales: la *planificación* que el docente realiza, previa a sus clases; la *acción* llevada a cabo efectivamente en las clases y la *reflexión* sobre su propia práctica docente; aspectos que a criterio de Litwin, (2008) “son tres orientaciones en que los docentes deben guiarse: pensar la clase anticipadamente, reflexionar en torno a ella una vez concluida y actuar en ella con sabiduría”.

## **1.2. Gestión Educativa**

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

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las

políticas públicas y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas (Bidegain, 2009).

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

Varios autores han tratado el término **Gestión Educativa**, caracterizada fundamentalmente por enfocar ampliamente las posibilidades reales de una institución, en el sentido de resolver situaciones o el de alcanzar un propósito en cuestión. Se afirma que esta gestión constituye la acción principal de la administración es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. He aquí algunas definiciones:

- Para Parra, (2004) la gestión educativa “son los trámites que se realizan para la resolución de los asuntos educativos”, el mismo autor define también como el proceso mediante el cual se dirige, conduce, orienta y administra una institución educativa.
- Proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las instituciones que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales o regionales
- Para Vázquez (2009), gestión educativa “es el arte de anticipar participativamente el cambio con el propósito de crear estrategias que permitan garantizar el futuro deseado o una forma de alinear los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado”.
- Según Arias (2008), gestión educativa es “el conjunto de acciones de movilización de recursos orientadas a la consecución de objetivos”
- Finalmente para la UNESCO gestión educativa es el conjunto de procesos teórico prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para cumplir las demandas sociales realizadas a la educación”.

Tomando como base las concepciones anteriores podemos concluir que gestión educativa es el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación.

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

La responsabilidad por la mejora de la educación es tarea fundamental de todos los involucrados en el sistema, de manera particular los docentes, por su responsabilidad directa con la escuela. Para que los docentes logren mejores procesos y resultados, es importante precisar cuáles son las características de la gestión que impulsa.

- ***Incluyente y participativa.***

Inclusión es una actitud que abarca escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de otros, se trata de una práctica que parte de reconocer a las personas, sus necesidades y sus diferencias para construir con ellas a partir de un proceso participativo. El desarrollo de una cultura incluyente en el ámbito educativo lleva implícita la participación activa de toda la comunidad educativa.

- ***Reflexiva.***

Sugiere el espacio de reflexión en la acción; es decir, la revisión constante de la práctica profesional de quienes desarrollan funciones de supervisión, asesoría, dirección y docencia, para asegurar el alcance de los propósitos planteados. Se analizan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de un plan estratégico en las escuelas y de la forma en que se resuelven determinadas situaciones para hacer eficientes los procesos educativos. Una acción reflexiva implica tomar a la práctica como objeto de estudio para reconocer sus alcances y mejorarla de manera sistemática. La reflexión no es un proceso de evaluación formal, pero sí un modo de observar críticamente el quehacer cotidiano.

- ***Diálogo informado.***

Mecanismo que posibilita la comunicación e intercambio de ideas y opiniones entre docentes, para establecer acuerdos, definir objetivos, estrategias y metas que mejoren la comunicación e interacción entre los distintos actores educativos. Refiere a “saber de qué se habla y no suponer”, la comunicación inteligente se alimenta de información. Dialogar con los otros permite la exploración de sus ideas, así como el conocimiento de uno mismo. Este

proceso, contribuye a dejar atrás la imposición de opiniones para obtener acuerdos producto de la reflexión, el diálogo y la información, mejorando la respuesta del equipo de trabajo.

- ***Relaciones horizontales.***

Hoy conviene establecer relaciones horizontales de trabajo para el desarrollo de actividades que enriquezcan la dinámica grupal. Una relación horizontal favorece el clima para dialogar, aprender, expresar comentarios y propuestas y para generar ambientes de confianza que permitan potenciar las capacidades individuales y colectivas. Es necesario superar la cultura de la jerarquía y de la verticalidad; su transformación establece estrecha relación con conceptos de colaboración, solidaridad y participación.

- ***Trabajo colegiado y colaborativo.***

Una actitud de motivación y apertura que integra el potencial del equipo es el trabajo colectivo, a través de la cual, los docentes realizan análisis, evaluaciones, acuerdos, debates, negociaciones, discusiones intelectuales o académicas en el interior de las escuelas como un recurso para establecer acuerdos y tomar decisiones con los directores y maestros. El trabajo colegiado implica un alto nivel de compromiso y responsabilidad de cada uno de los integrantes del personal docente y de los integrantes de la comunidad escolar en los diferentes momentos de participación.

- ***Liderazgo compartido.***

La función docente en sí requiere de una coordinación académica profesional y flexible con sus pares; se trata de compartir el liderazgo, porque el docente es un líder dentro del aula y porque no fuera de ella. Para lograrlo, es sustancial reconocer el potencial intelectual y práctico de cada uno de los miembros del equipo, de la importancia de valorar sus aportaciones como relevantes en la toma de decisiones y para conducir la organización, al partir de principios y valores que destaquen la horizontalidad y corresponsabilidad en las relaciones que caracterizan a la nueva gestión institucional.

- ***Fomenta la participación social.***

En los procesos de desarrollo social, en la educación, resulta esencial la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos. En esta nueva gestión institucional, la participación social es indispensable; para que ocurra, el maestro

debe orientar al colectivo escolar acerca de la integración formal, la organización de su estructura y su funcionamiento, de tal manera que acompañen a la escuela en el diseño de estrategias para el logro de sus objetivos y de sus metas planificadas, así como, para generar redes de colaboración que apoyen y contribuyan a mejorar el servicio educativo.

### **1.2.3. Tipos de gestión.**

Ciertos autores sostienen que la Gestión Educativa se compone de cuatro dimensiones o ámbitos: gestión directiva, pedagógica y académica, administrativa y comunitaria. El principio base de este proceso es la participación colectiva para involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados.

- ***La gestión directiva.***

Con su misión orientadora y promotora del mejoramiento esta gestión tiene como ámbito de acción la institución educativa en su conjunto y sus referentes concretos son: la gestión académica, la gestión comunitaria y la gestión administrativa y financiera. Su acción se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de la cultura escolar, en el marco de la política educativa vigente. Con el liderazgo de su equipo de gestión, la institución se orienta estratégicamente hacia el cumplimiento de su misión y visión.

Este nivel de concreción tiene como foco central ejercer el liderazgo y cuidar que todas las demás áreas de la institución se orienten a cumplir la misión y lograr la visión institucional. Implica, así mismo, según Vidal (2008), “los estilos de funcionamiento: organigramas, distribución de la tarea, división del trabajo, canales de comunicación formal y el uso del tiempo y de los espacios”. En síntesis, constituye el soporte del resto de las dimensiones, con vistas a articular su funcionamiento, involucrando para ello los procesos orientados a facilitar la coordinación e integración de los procesos institucionales y la inclusión de la institución educativa en los contextos locales, regionales, nacionales e internacionales.

- ***Gestión pedagógico - didáctica.***

La gestión pedagógico - didáctica a decir de Vidal (2008) “es el eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que enfoca su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal”.

La dimensión pedagógico - didáctica, se refiere específicamente a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados. Básicamente, esta gestión abarca:

- El diseño de la oferta curricular.
- La implementación de la oferta curricular y pedagógica, congruente con el proyecto educativo institucional.
- El apoyo a la gestión de los procesos de enseñanza.
- El apoyo a la gestión de los procesos de aprendizaje de los alumnos.

En la gestión pedagógica el docente realiza los procesos de enseñanza; asume el currículo y se relaciona con sus alumnos y los padres de familia; además, promueve el aprendizaje de los estudiantes, con la finalidad de prepararlos para su vida en el mundo laboral.

- ***La gestión de la Comunidad.***

La participación y cooperación de la comunidad educativa (familias, miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias), constituyen a decir de Espinel (2011) “un factor importante para lograr la calidad en la enseñanza”. Esta participación comunitaria en la gestión educativa es concebida como un acto de negociación entre los padres de familia y la dirección de la escuela, con la finalidad de tomar decisiones sobre las diferentes necesidades institucionales.

La gestión de la comunidad se refiere a las actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro educativo y apunta según García (2000) “a las relaciones entre la sociedad y la institución misma (comunidad - institución educativa), con los padres de familia y otros sectores comunitarios”. Tal gestión incluye áreas de trabajo como la promoción de la participación de la comunidad educativa, el diseño, ejecución y evaluación de estrategias de prevención y la provisión de las condiciones que permitan una sana convivencia entre sus miembros en donde haya cabida a distintas personas, independientemente de su procedencia, a la vez que se den las acciones necesarias para su permanencia en el sistema educativo.

Vidal (2008) sostiene que “la dimensión comunitaria comprende las actividades sociales entre los actores institucionales, las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional”. El ámbito en el que se desarrollan las acciones de esta gestión vincula a todos los actores de la comunidad, a la organización institucional con su entorno, para fortalecer el desarrollo de identidad y sentido de pertenencia con la institución y su PEI. Y esto es así, pues alumnos y padres de familia manejan algunos tipos de comunicación y conocimientos particulares, por lo que el rendimiento mejora si se tienden puentes de dos vías entre maestros y padres, a manera de que ambos intercambien las culturas de la escuela y del establecimiento, pues solo así podrán desplegar esfuerzos para lograr un mejoramiento del sistema sociocultural que caracteriza la escuela.

Los referentes que enmarcan las acciones hacia el mejoramiento de esta gestión son: el contexto de la institución, el Proyecto Educativo Institucional, el Código de Convivencia y los resultados de la evaluación y autoevaluación institucional.

Las acciones de autoevaluación y mejoramiento deben estar orientadas hacia la participación de toda la comunidad educativa, la construcción y establecimiento de acuerdos de convivencia, el trabajo en torno a la formulación de proyectos de vida de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, la utilización adecuada del tiempo libre y la formulación de propuestas que enriquezcan las direcciones de grupo.

- **La Gestión Administrativa.**

Esta gestión es una pieza fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, ejecución y evaluación de las acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos susceptibles de mejoramiento continuo. Básicamente esta gestión abarca:

- La planificación de las estrategias, los recursos humanos, financieros y físicos necesarios, disponibles o no, con vistas a su obtención, distribución, articulación y optimización para la consecución de la gestión de la institución educativa.
- El control de las acciones propiciadas.
- El manejo de la información.
- La normatividad (en los aspectos académicos).
- Los procesos y procedimientos: inventario, vitrina pedagógica, aseo y vigilancia, mantenimiento preventivo de la infraestructura, reportes, etc.
- La prestación de los servicios complementarios.



- La gestión de los recursos didácticos en función de los procesos pedagógicos.
- Los sistemas normativos y reglamentarios, entre otros.

La gestión administrativa considera cómo el establecimiento organiza y dirige los procesos regulares y periódicos del mismo e implementa decisiones, acciones y recursos orientados al desarrollo de la acción educativa diaria, es decir la utilización funcional de los recursos y apoyos disponibles para desarrollar los procesos pedagógicos-curriculares; así como también al ámbito de la gestión de los recursos administrativos, materiales y el uso del tiempo, incluyendo los relacionados con las personas e influyen en la eficiencia y eficacia de los procesos pedagógico curriculares.

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

Los nuevos escenarios globales inciden directamente en todas las organizaciones sociales y las obligan a transformarse; la educación no es ajena a este fenómeno y por esta razón, el sistema educativo enfrenta importantes desafíos para dar respuestas oportunas y pertinentes a las nuevas necesidades de formación de los ciudadanos para el siglo XXI.

En consonancia con este reto, las políticas de mejoramiento se orientan: a consolidar un sistema educativo que asegure la calidad educativa, al desarrollo de competencias básicas y específicas y al fortalecimiento de la gestión docente. La gestión docente está conformada por un conjunto de procesos que permiten que los maestros realicen una gestión apropiada hacia la obtención de resultados óptimos, una buena gestión por parte de los maestros es la clave para que en la institución educativa se favorezca el desarrollo de competencias.

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

El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional:

- Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.
- Adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes.
- Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.
- Conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte.
- Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional.

El docente enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.

- Enmarca su gestión en la aplicación de la normativa: LOEI, Reglamento Educativo, Código de la Niñez y de la Adolescencia y otras leyes que garanticen el bienestar de sus estudiantes.
- Cumple con las normas establecidas para la administración del personal.
- Está permanentemente al tanto de la normativa vigente
- Cumple la jornada escolar, aplicando adecuadamente los manuales de procedimientos de la institución: orgánico-estructural, funcional y posicional, procedimientos operativos, movilización de estudiantes, uso de espacios y recursos físicos, ausentismo, ingreso y salida de estudiantes, procedimientos académicos: asentamiento de calificaciones y de uso de recursos pedagógicos y la jornada extracurricular.
- Participa activamente en las comisiones para la construcción y difusión del PEI y apoya la socialización y su cumplimiento.
- Conoce, socializa y aplica los estándares de calidad educativa.
- Presenta informes periódicos de rendición social de cuentas a la comunidad y a las autoridades educativas.

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

Mendoza, (2011) manifiesta que “a la escuela se le exige formar a los alumnos en y para la vida, su papel junto con el de los padres es formar a las nuevas generaciones pero a la escuela se le ubica en un contexto de transformaciones tecnológicas y económicas, con procesos que se extienden a todas las etapas de la vida, se le exige formar en los valores”, esta exigencia se transfiere a los docentes quienes deben y pueden transformar su gestión para realizar la transformación institucional que consiste, principalmente, en transitar de una organización estructurada para enseñar a una centrada en el aprendizaje, que aprende gestionando el conocimiento.

Si la gestión escolar es una herramienta de autonomía que tiene el directivo institucional para el cumplimiento de la misión y visión, corresponde al docente la gestión del aprendizaje aquel que le conduce a transitar del ser que enseña al ser que aprende en el proceso de enseñar; de ser quienes practican una enseñanza de forma individual a quienes enseñan y aprenden de forma grupal y colaborativa; de ser quienes enseñan centrados en contenidos a ser quienes facilitan y conducen la construcción de aprendizajes significativos y reflexivos.

La gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas.

La gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas. Para una eficiente gestión del aprendizaje, el docente:

- Conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica: para ello es competente en el manejo del área del saber que enseña, comprende la relación de unas materias con otras, demuestra la utilidad del saber que imparte.
- Conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje: implementa diversas metodologías, usa recursos adecuados a cada asignatura que enseña, es organizador del aprendizaje en el aula para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.
- Evalúa, retroalimenta e informa los procesos de aprendizaje de sus estudiantes: diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes evalúa de forma permanente el progreso individual de sus estudiantes, y tomando en cuenta las necesidades educativas especiales, con estrategias específicas, comunica de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados e informa de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.
- El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes: fomenta en ellos el desarrollo de sus potencialidades y capacidades, comunica sus expectativas acerca de su aprendizaje, estimula el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo, comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social, económica o cultural de los estudiantes.
- Reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.

- Examina los efectos de sus prácticas pedagógicas y se responsabiliza de sus resultados académicos, de la observación de sus propios procesos de enseñanza, de la de sus pares y de la retroalimentación que reciba de la comunidad educativa.
- Valora su labor como docente y agente de cambio.

#### **1.2.4.3.   Ámbito de gestión de la planificación.**

Este ámbito de gestión se refiere esencialmente a la planificación educativa que orienta – encaminar el quehacer educativo; Muria (2012) sostiene que “el éxito de la gestión educativa radica en la realización de una buena planificación” muy necesaria para orientar la acción pedagógica en cualquier escenario educativo, para organizar el trabajo diario en base a un diagnóstico y una necesidad y no tener que improvisar.

La gestión de la planificación avala la función del docente en su crecimiento personal y por consiguiente en el ámbito escolar, garantizando así el éxito de su gestión, ya que le permite adquirir una dirección adaptándose a los cambios de los últimos tiempos, solo de este modo la planificación como tal significa un aporte relevante en términos de acciones de mejora, bajo este precedente el docente:

- Planifica para el proceso de enseñanza - aprendizaje: prepara sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje; incluye actividades de aprendizaje y procesos evaluativos de acuerdo con los objetivos definidos; selecciona y diseña recursos apropiados para potenciar los aprendizajes; utiliza las Tics para mejorar su práctica docente en el aula; ajusta la planificación a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes.
- Crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje: informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño, crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes; facilita acuerdos de convivencia; reconoce los logros de sus estudiantes; actúa como mediador de conflictos y en situaciones críticas del aula.
- Actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje: utiliza variedad de estrategias; presenta conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana; respeta los ritmos de aprendizaje; utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje; emplea materiales y recursos coherentes con los objetivos y desempeños esperados; promueve

aprendizajes autónomos en los estudiante; usa las ideas de los alumnos e indaga sobre sus comentarios.

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

El liderazgo y la comunicación son indispensables en el desempeño docente en el aula: según la enciclopedia libre Wikipedia la comunicación es el proceso mediante el cual se puede transmitir información de una entidad a otra, alterando el estado de conocimiento de la entidad receptora; y, el liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo determinado de personas, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. Líder es aquella persona que posee la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar, evaluar y tomar decisiones.

Para Dimmock (2012), liderazgo “es un proceso de influencia social guiada por un propósito moral con el fin de construir capacidades de optimizar los recursos disponibles hacia metas compartidas”. Ejercer liderazgo significa primordialmente orientar y motivar; orientar es mostrar y definir lo que se pretende que logre la institución, motivar es contribuir al desarrollo de las personas que forman la institución, en este caso el profesorado.

Cuando hablamos de liderazgo en el ámbito educativo nos referimos a la dirección de la institución y cuando hablamos del liderazgo en el aula hacemos referencia al maestro líder, aquel que ejerce dinámicas de trabajo y conduce los procesos de enseñanza aprendizaje de manera eficiente y eficaz. Desde esta perspectiva el docente líder:

- Se mantiene actualizado respecto a los avances de su área del saber: participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, investiga y se actualiza permanentemente; aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional.
- Participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje: comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales, involucra a los padres, representantes y miembros de la comunidad en las actividades escolares; genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades especiales.

- Promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir: fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, promueve y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del Buen Vivir; fomenta las expresiones culturales de los pueblos, las etnias, las nacionalidades y la lengua materna de sus estudiantes.
- Se compromete con el desarrollo de la comunidad: genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario y promueve acciones que sensibilicen a la comunidad sobre procesos de inclusión.

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

#### **1.3.1. Definiciones de estrategia.**

El concepto de estrategia ha sido objeto de múltiples interpretaciones, de modo que no existe una única definición. Diferentes autores la definen así:

- Johnson y Scholes (2006) definen a la estrategia como “la dirección y el alcance de una organización a largo plazo; consigue ventajas para la organización a través de su configuración de los recursos en un entorno cambiante, para hacer frente a las necesidades de los mercados y cumplir las expectativas de los accionistas.
- Drucker (2009) fue uno de los primeros en mencionar el término estrategia en la administración. Para él, estrategia de la organización era la respuesta a dos preguntas: ¿Qué es nuestro negocio? y ¿Qué debería ser?
- Para Fred, (2003) “la estrategia es el patrón de los objetivos, propósitos o metas y las políticas y planes esenciales para conseguir dichas metas, establecida de tal modo que definan en qué clase de negocio la empresa esta o quiere estar y qué clase de empresa es o quiere ser.

Considerando las concepciones anteriores y trasladando al campo educativo consideramos que la estrategia educativa es un conjunto de actividades diseñadas por el estudiante y por el docente para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos esperados, esto hace alude al desarrollo de competencias por parte de los estudiantes; las actividades planificadas pueden retroalimentarse mutuamente. Una estrategia es el conjunto de acciones que se implementarán en un contexto determinado con el objetivo de lograr el

fin propuesto. De ahí que, una estrategia es plausible de ser aplicada y necesaria en diferentes ámbitos, como el militar, empresarial, deportivo, educativo, entre otras áreas consideras importantes.

“Las estrategias de aprendizaje son conductas o pensamientos que facilitan el aprendizaje. Estas estrategias van desde habilidades de estudio, hasta los procesos de pensamiento más complejo como es usar analogías para relacionar el conocimiento previo con la nueva información” García C., (2010).

Para Noy, (2013) las estrategias de aprendizaje “son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población estudiantil a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso de aprendizaje”

Según Salazar y Cossio, (2004) “las estrategias de aprendizaje son conjuntamente con los contenidos, objetivos y la evaluación de los aprendizajes, componentes fundamentales del proceso de aprendizaje”.

Tomando en consideración las definiciones anteriores, se puede decir que las estrategias de aprendizaje son un conjunto de actividades, técnicas y medios, que planificados de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, facilitan la adquisición del conocimiento y su almacenamiento, así como también, hacer más efectivo el proceso de aprendizaje.

Las estrategias de enseñanza según Díaz y Martins, (2002) “son procedimientos que el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los alumnos”, según esta concepción podemos afirmar que las estrategias de enseñanza se refieren a las utilizadas por el profesor para mediar, facilitar, promover, organizar aprendizajes, en el proceso de enseñanza”

La concepción anterior nos orienta a concluir que las estrategias de enseñanza son los procedimientos todo maestro debe utilizar de manera reflexiva, flexible, de modo perspicaz y adaptativo, con la finalidad de facilitar en sus estudiantes el logro de aprendizajes significativos y funcionales de una manera adecuada, es decir que son medios o recursos de los que se vale el maestro para dinamizar los procesos de enseñanza aprendizaje.

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

La responsabilidad por la mejora de la educación es tarea fundamental de todos los involucrados en el sistema, de manera particular los docentes, por su responsabilidad directa con la escuela. Para que los docentes logren mejores procesos y resultados, es importante precisar cuáles son las características de la gestión que impulsa.

#### **1.3.2.1. En la gestión legal.**

El nuevo marco legal educativo se orienta a la reconfiguración del sistema educativo que asegure aprendizajes de calidad para ello se establece que la educación es una condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar el Buen Vivir, los docentes, actores fundamentales de este proceso deben aplicar estrategias legales que les permitan mejorar la gestión docente, al respecto Arana, (2008) propone algunas estrategias consideradas legales que el docente puede aplicar para efectivizar una buena gestión.

- *Ejercer la función administrativa:* para dinamizar el funcionamiento institucional y se ejercita mediante la influencia personal sobre los subalternos -en este caso sus estudiantes- para que debidamente orientados y conducidos realicen en forma entusiasta y eficiente sus actividades tendientes al logro de los objetivos y metas. Esta estrategia le permite orientar e influir en el comportamiento de sus estudiantes, es que en la dirección se aplican con mayor precisión los aportes de las ciencias y la conducta.
- *Ejercer la función directiva:* además de las capacidades administrativas, el docente debe poseer también capacidad para conducir personas, esta estrategia implica que además de poseer un don especial para ser reconocido y seguido por los subalternos, debe poseer sensibilidad para acatar o cumplir órdenes y además aceptar y respetar a quien las imparte. Para ello debe contar con una serie de habilidades y cualidades personales.
- *Precautelar los derechos de los estudiantes:* así como los buenos padres se esfuerzan porque sus hijos sean respetados en el hogar, la el docente y la escuela deben garantizar la vivencia del interés superior del niño que engloba en si los derechos y beneficios que les asisten a los niños en lo que se involucra la educación.



- *Compatibilización de objetivos:* el docente debe armonizar las metas personales (el bienestar) con las metas institucionales (producción), con el fin de hacer más efectiva su tarea en el aula y en la entidad educativa.
- *Armonización de metas:* esta estrategia implica que todo docente debe integrar las demandas de cada estamento de la entidad educativa, respetando sus tiempos.
- *Mantener el principio de motivación:* esta estrategia le orienta a la comprensión de las necesidades de sus estudiantes y al desarrollo de un sistema de incentivos que les permitirá elevar su moral expresada en actitudes positivas.
- *Aplicación del principio de liderazgo:* esta estrategia le posibilita inducir o persuadir a los suyos a trabajar con celo y confianza en sus habilidades, destrezas y actitudes con honradez e intensidad en la ejecución del trabajo.
- *Procurar una eficacia en las decisiones:* esta estrategia le permite no sólo por tomar decisiones oportunas y efectivas y poseer conocimientos y habilidades, también debe tener el temperamento para asumir riesgos por las decisiones que adopte.
- *Ser eficaz en la delegación:* el buen docente sabe diferenciar lo más significativo y trascendente de cada actividad planeada, esta estrategia le orienta a ejecutar los más dificultoso dejando lo secundario o adjetivo para ser ejecutado por los estudiantes.
- *Mantener una comunicación efectiva:* expresada en un lenguaje claro y un mensaje consistente, para lograr la comprensión y aceptación de parte de los receptores.
- *Procurar el cambio continuo:* para garantizar que la escuela mejore constantemente, el docente debe apoyar en la introducción de los cambios necesarios poniendo de manifiesto su creatividad.
- *Concebir a la educación como un servicio público,* esta estrategia le permite entender que la educación es una condición necesaria para vivenciar la igualdad de oportunidades por lo que el docente debe apuntar su trabajo a aquello.
- *Practicar la honestidad académica:* lo que contribuirá a que los docentes en su gestión sean más originales, investigativos y no allanarse fácilmente a pautas preestablecidas.

- *Promover la participación comunitaria y familiar en los procesos educativos*: el docente es el ente llamado a promover la participación comunitaria en la vida escolar garantizando para ello los mecanismos adecuados.
- *Aplicación permanente y transversal de la interculturalidad*: esta estrategia es muy importante pues permite al docente superar ciertos niveles de racismo, discriminación y exclusión que aún persiste en ciertas instituciones educativas y también para el adecuado conocimiento y valoración del Ecuador como país plurinacional.
- *Toma de decisiones basado en datos reales*: esta estrategia orienta al docente a llevar adelante un sistema de evaluación que realmente evidencie el logro de los objetivos de aprendizaje y con cuyos resultados de tome decisiones orientadas a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados del aprendizaje. (Art. 184 - RG-LOEI).
- *Trabajar por una escuela saludable y segura*: los docentes deben ser los artífices en la consecución de una escuela saludable y segura que garantice servicios de calidad.

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

El término *planificar*, por lo general, se asocia a la idea de pensar por anticipado, efectuar previsiones, organizar, ordenar, visualizar un camino, diseñar y reflexionar sobre el curso de los acontecimientos, a fin de alcanzar las finalidades previstas. *Planificar* no es una tarea nueva. Todos los años, al iniciar un ciclo lectivo, cada institución, cada docente, recorre este proceso, que le permite ordenar el trabajo del año. El tema de la planificación es un tema ya instalado en las escuelas y por tanto con historia.

*Planificar la Institución* constituye un proceso de reflexión compartido entre todos los actores de la comunidad educativa, para detectar los problemas específicos de la escuela (tanto referidos a la organización y gestión institucional, como a las prácticas docentes y a la relación con la comunidad) y las alternativas de solución posibles, orientadas a mejorar la oferta educativa. Implica la construcción colectiva de un espacio de trabajo compartido a través del cual se articulan necesidades, experiencias, capacidades y esfuerzos que cristalizan en compromisos de acción, orientados por metas asumidas por todos.

En la gestión de la planificación institucional y curricular, Blanco (2006) aconseja considerar las siguientes estrategias:

- Resinificar y asumir la planificación como herramienta de transformación escolar para mirar proyectivamente hacia el futuro, porque de cómo trabaje el equipo docente, dependerá en mucho lo que cada uno pueda hacer por sus alumnos en su clase.
- Garantizar una actuación coherente, progresiva y coordinada de los docentes, asegurando el máximo nivel de calidad en la gestión institucional y curricular.
- Resinificar y asumir el presente con sentido de la conducción responsable, haciéndose cargo, docentes del equipo y directivos de la escuela de los compromisos asumidos respecto de los aprendizajes a lograr en el marco del ciclo y de la institución.
- Reflexionar permanentemente acerca de cómo se “provocará” en los estudiantes la adquisición de conocimientos, cómo se actuará para que ellos se “involucren activamente” en la tarea y que logren los aprendizajes previstos por el currículo.
- Tener un conocimiento muy claro de los estudiantes, del contenido curricular, de los fundamentos que sostienen el modelo pedagógico y los principios orientadores del aprendizaje y la enseñanza.
- Articular los contenidos a enseñar con las estrategias de enseñanza y aprendizaje, con actividades y los recursos, en un período de tiempo determinado.
- Contextuar la propuesta curricular a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y a las posibilidades institucionales, esta estrategia permite otorgar continuidad y coherencia a la actuación institucional.
- Promover la gestación de una cultura escolar que estimula la construcción conjunta de una identidad institucional y de procesos de trabajo apoyados en el cultivo de la comunicación, las relaciones profesionales, la colaboración, el trabajo conjunto, la coordinación efectiva, el reconocimiento y el descubrimiento de los compañeros.
- Creación de un clima de confianza necesario para plantear dudas, reconocer la falta de conocimientos en alguna temática y admitir los errores y las necesidades de cada uno con la franqueza que se requiera para poder avanzar.
- Contribuir a la apropiación del currículo, pues al discutir las ideas y las acciones concretas, se debaten los principios que sustentan la propuesta curricular y se produce la internalización de los mismos en el equipo. Permite centrar el foco de atención en aquellos aspectos relevantes para la cultura institucional, que requieren ser debatidos colectivamente para operar sobre ellos con mayor efectividad.
- Trabajo cooperativo a nivel institucional que considera al ciclo como unidad operativa básica de la actuación docente.
- Seguimiento a la organización y gestión para adecuarla a las necesidades de los estudiantes y a las demandas curriculares, para lograr una actuación más efectiva.
- Un compromiso responsable de todos en la tarea de construcción de su propio proyecto de renovación, sustentado en la discusión de problemas y prioridades institucionales,

que se ponen en común y se debaten colectivamente para la toma de decisiones que expresen los acuerdos institucionales.

- Construcción de una *visión colectiva del currículo* y de los modos de enseñarlo y evaluarlo, esta estrategia implica esclarecer qué esperan los docentes que aprendan sus estudiantes y que es necesario revisar en la organización y gestión del aula y de la institución para posibilitar dichos aprendizajes.
- Construcción de la imagen de la escuela que tenemos, a partir del diagnóstico compartido del saber de los estudiantes, esta estrategia supone abordar el análisis institucional para detectar problemas pedagógicos comunes, relevantes y urgentes, que constituyan las prioridades a atender a través de una buena gestión docente.
- Diseñar una estrategia orientada a resolver los problemas priorizados, esta estrategia permite explicitar los objetivos institucionales asumidos a partir de los acuerdos sobre problemas y prioridades pedagógicas, generar conciencia colectiva acerca de la necesidad de asumir compromisos de acción para su efectiva superación y prever las estrategias de acción por las que transitará la institución educativa.

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

El buen desempeño profesional exige a los docentes ser competentes en el diseño y la operacionalización en la gestión del aprendizaje. Para ello es necesario contar con un amplio bagaje de estrategias que los docentes los utilizan y reconstruyen cada día. Las estrategias de enseñanza aprendizaje son instrumentos de los que se vale el docente para contribuir a la implementación y el desarrollo de competencias de los estudiantes.

- ***Indagar sobre los conocimientos previos.***

Contribuyen a iniciar la gestión del aprendizaje en secuencia didáctica, ya que a decir de López (2009) “el primer elemento que dinamiza el proceso de aprendizaje son los conocimientos previos” de ahí es ponderante que utilizando una diversidad de estrategias el docente explore los conocimientos previos de sus estudiantes que sirven de puentes para asimilar significativamente los nuevos conocimientos.

La clave del aprendizaje significativo radica en relacionar el nuevo material con las ideas ya existentes en la estructura cognitiva del estudiante, por consiguiente la eficacia de tal aprendizaje está en función de su carácter significativo y no en las técnicas memorísticas. Como estrategias específicas de esta estrategia general tenemos: lluvia de ideas, preguntas, preguntas guía, preguntas literales, preguntas exploradoras, entre otras.

- ***Promover la comprensión mediante la organización de la información.***

Después de haber recabado los conocimientos previos es preciso promover la comprensión mediante la organización de la información considerada una habilidad muy importante para aprender a aprender. Como estrategias específicas de esta estrategia general tenemos: el cuadro sinóptico, cuadro comparativo, matriz de clasificación, matriz de inducción, correlación, analogía, entre otros.

- ***Diagramas.***

Los diagramas son representaciones esquemáticas que relacionan palabras o frases dentro de un proceso informativo. Esto induce al estudiante a organizar esta información no solo en documentos, sino también mentalmente al identificar las ideas principales y subordinadas según un orden lógico. Como estrategias específicas de esta estrategia general tenemos: diagrama radial, diagrama de árbol, diagrama causa efecto, diagrama de flujo, entre otros.

- ***Mapas cognitivos.***

Los mapas cognitivos son organizadores gráficos avanzados que permiten la representación de una serie de ideas, conceptos y temas con un significado y sus relaciones, enmarcado todo ello en un esquema o diagrama. Como estrategias específicas de esta estrategia general tenemos: mapa mental, mapa conceptual, mapa semántico, entre otros.

- ***PNI: positivo, negativo, interesante.***

El PNI es una estrategia muy interesante que los docentes utilizan para promover la comprensión pues permite plantear el mayor número posible de ideas sobre un tema considerando aspectos positivos, negativos e interesantes. El mayor logro producto de aplicar esta técnica en la gestión del aprendizaje ya que los estudiantes aprenden a evaluar fenómenos, objetos, etc., desarrollan la habilidad para contrarrestar la información, organizar el pensamiento y tomar decisiones de manera argumentada.

- ***Estrategias grupales: el aprendizaje cooperativo y proceso de enseñanza.***

El aprendizaje debe individualizarse para permitir que cada estudiante trabaje con independencia y a su propio ritmo. Pero es necesario promover la colaboración y el trabajo grupal, que establece buenas relaciones entre estudiantes, aprenden más, les agrada la

escuela, se sienten más motivados, incrementa su autoestima y aprenden habilidades sociales más efectivas. Cuando se trabaja en forma individualista no hay mayor éxito en la gestión del aprendizaje, el estudiante para lograr los conocimientos propuestos depende de su capacidad y esfuerzo y en cierto modo hasta de la suerte o la dificultad de la misma.

El trabajo en equipo tiene efectos en el rendimiento académico, así como también en las relaciones socio-afectivas que fomentan el respeto, la solidaridad, los sentimientos de obligación y ayuda. Cooperar es trabajar juntos para lograr metas compartidas. El aprendizaje cooperativo se caracteriza por dos aspectos: un elevado grado de igualdad y un grado de mutualidad variable. Como estrategias específicas de las estrategias grupales tenemos: el debate, el simposio, mesa redonda, foro, seminario, taller, entre otras.

- ***Estudio de caso.***

Constituye una estrategia que utiliza el docente en la gestión del aprendizaje para describir un suceso real o imaginario que exige a los estudiantes aplicar sus conocimientos y habilidades para resolver la situación, es una estrategia adecuada para desarrollar competencias, pues el estudiante pone en marcha sus conocimientos, aptitudes y actitudes para resolverlos. Desarrolla el pensamiento crítico, la competencia comunicativa pues el estudiante aprende a argumentar y contrastar, promueve el trabajo colaborativo y la escucha respetuosa, aplica e integra conocimientos de diversas áreas.

- ***Estrategia de aprendizaje basado en problemas.***

El aprendizaje basado en problemas es una estrategia en la que el estudiante investiga, interpreta, argumenta y propone la solución a uno o varios problemas. El estudiante desempeña un papel activo en su aprendizaje, mientras que el docente es un mediador que guía al estudiante para que solucione un problema. Esta estrategia es muy importante ya que ayuda a que el estudiante analice con profundidad un problema, desarrolla la capacidad de investigar, analizar e interpretar, favorece el aprendizaje cooperativo, desarrolla la habilidad de toma de decisiones.

- ***Estrategia de aprendizaje in situ.***

Esta estrategia promueve el aprendizaje fuera del ambiente escolar en un contexto acorde a los conocimientos que se vaya a desarrollarse, por ejemplo si se está desarrollando aprendizajes relacionados con las ciencias naturales como los seres bióticos y abióticos,

Esta estrategia permite analizar con profundidad el tema; desarrolla la capacidad de investigación, análisis e interpretación; vincula el mundo académico con el real, favorece el aprendizaje cooperativo, desarrolla la habilidad de toma de decisiones.

- ***Aprendizaje basado en las TICs.***

En la gestión del aprendizaje el docente puede valerse de esta importantísima estrategia para desarrollar los aprendizajes en sus estudiantes utilizando las TICs. Se tornan importantes ya que promueven el desarrollo de habilidades de aprendizaje autónomo, favorece la lectura comprensiva y la capacidad de análisis y síntesis y lo más importante desarrolla competencias en el uso y manejo de las Tics y el trabajo interdisciplinario.

- ***Estrategia de investigación con tutoría.***

Esta estrategia consiste en investigar un problema con la tutoría permanente del docente. Los estudiantes se estrenan en el amplio mundo de la experimentación.

- ***Ilustraciones.***

Esta estrategia consiste en representaciones visuales de objetos o situaciones sobre una teoría o tema específico (fotografías, dibujos, dramatizaciones, etc).

- ***La función mediadora del docente y la intervención educativa.***

Desde diferentes perspectivas pedagógicas, al docente se le han asignado diversos roles: el de transmisor de conocimientos, el de animador, el guía del proceso de aprendizaje, e incluso de investigador educativo. El maestro se puede reducir solo a transmitir información si lo de facilitar del aprendizaje, sino tiene que mediar el encuentro de sus estudiantes con el conocimiento en el sentido de guiar y orientar la actividad constructiva de sus estudiantes.

- ***Constructivismo y aprendizaje significativo.***

La concepción constructivista del aprendizaje escolar se sustenta en la idea de que la finalidad de la educación es promover el crecimiento personal del o la estudiante en el marco de la cultura del grupo al que pertenece. Uno de los enfoques constructivistas es el "Enseñar a pensar y actuar sobre contenidos significativos y contextuales".

- ***La motivación escolar y sus efectos en el aprendizaje.***

La motivación es lo que induce a una persona a llevar a la práctica una acción. Es decir estimula la voluntad de aprender. Esta estrategia permite al docente inducir motivos en sus estudiantes en sus aprendizajes y comportamientos para aplicarlos de manera voluntaria a los trabajos de clase. La motivación escolar es una estrategia que se constituye en un factor cognitivo presente en todo acto de aprendizaje. La motivación condiciona la forma de pensar del estudiante y con ello el tipo de aprendizaje resultante.

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

La noción del docente líder como catalizador de los aprendizajes es importante de subrayar. En la química, cuando se habla de un catalizador, se trata de un ingrediente clave que hace que los otros elementos del sistema se combinen, produciendo efectos que no son posibles sin su presencia. Similar situación ocurre en el aula con la gestión de un buen líder. Es importante destacar algunas estrategias generales de la gestión del liderazgo y las prácticas específicas que se manifiestan en cada una.

- ***Establecer direcciones.***

Esta estrategia refiere a una serie de prácticas en las cuales el docente líder se orienta a desarrollar un compromiso y una comprensión compartida sobre la organización, sus actividades y metas. Tiene como objetivo que los estudiantes sientan que realizan su labor en función de un determinado propósito o visión. Esta estrategia abarca otras específicas de liderazgo como: identificar y articular una visión; fomentar la aceptación grupal de objetivos y metas para poder ir acercándose a la realización de la visión; y crear altas expectativas.

Una de las prácticas claves en la gestión del liderazgo en cuanto al establecimiento de direcciones para el desarrollo de la gestión docente es la de fijar una visión y metas con altas expectativas. Según estudios psicológicos sobre la motivación humana, las personas se motivan más por metas que consideran desafiantes pero logrables. En cuanto al mejoramiento escolar, hay que pensar no solamente en altas expectativas para los alumnos, sino también para el comportamiento y éxito de los docentes porque es seguro que la disposición de ellos hacia las altas expectativas depende también de cómo perciben sus habilidades y las condiciones de trabajo.



- ***Desarrollar personas.***

Esta estrategia se refiere a la habilidad del docente líder para potenciar aquellas capacidades y habilidades necesarias para movilizarse de una manera productiva hacia una buena gestión. Las estrategias concretas son: la atención y el apoyo individual a los docentes, su estimulación intelectual y la provisión de modelos de actitud y de comportamiento consistentes con la realización de dicha visión y metas.

Cuando se habla de mejorar la gestión docente, hay que integrar el desarrollo individual y el desarrollo colectivo. No hay escuela donde se haya producido evidencias de mejoramiento en la cual cada maestro prosigue su formación profesional solamente en función de sus intereses individuales, aunque el compromiso de mejorar mediante el perfeccionamiento profesional se fundamenta en la motivación personal. De ahí la importancia de establecer y comprometerse con una visión compartida del proyecto de mejoramiento de la gestión docente. A partir de esa visión común hay más probabilidad que las motivaciones personales de formación profesional coincidan con las necesidades colectivas de desarrollo profesional orientadas a la realización de la visión y las metas de mejoramiento.

- ***Rediseñar la organización***

La contribución de las escuelas al aprendizaje de los estudiantes depende de la gestión de sus docentes. Las condiciones organizacionales pueden limitar el uso de prácticas efectivas o desgastar las buenas intenciones de los educadores. Rediseñar la organización significa establecer condiciones de trabajo que permiten un mayor desarrollo de sus motivaciones y capacidades. Algunas de las estrategias específicas constituyen: fortalecer la “cultura” profesional de la escuela, modificar la estructura organizacional, potenciar relaciones productivas con la familia y la comunidad y aprovechar bien el apoyo de agentes externos, sean las autoridades educativas u otras fuentes de recursos.

La gestión del liderazgo docente en el rediseño escolar no abarca solamente la organización interna, sino también la búsqueda de cómo involucrar de una mejor manera a los padres de familia (y otros agentes de la comunidad) para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y también para contribuir al proyecto de mejora escolar. Se trata de crear un rol significativo de participación en el mejoramiento y sostenimiento de la calidad de la escuela.

La gestión del docente debe direccionarse por el esquema de Prieto (2012), quien propone diversas estrategias para involucrar a los padres de familia y la comunidad como son:

- Educación a padres y apoderados: ayudar a todas las familias a establecer ambientes hogareños que apoyen y faciliten el aprendizaje.
- Comunicación: diseñar formas eficaces de comunicación para llegar a los padres.
- Voluntariado: organizar la ayuda y apoyo de padres en la sala de clases y en las actividades escolares.
- Aprendiendo en casa: proporciona a los padres ideas para que ayuden a los niños.
- Toma de decisiones: capacitar a los padres líderes para la toma de decisiones.
- Colaboración con la comunidad: como parte de su gestión el docente se inserta en actividades comunitarias de manera voluntaria.
- ***Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje)***

La última estrategia clave del liderazgo exitoso abarca las funciones y acciones de gestionar la instrucción por parte de los docentes, así que no son las funciones en sí mismas las que distinguen una gestión docente eficaz, sino su manera de ejecutarlas. Se debe aprovechar este tipo de decisiones y procesos para vincularlas con rutinas de gestión de la enseñanza y del aprendizaje, promoviendo el progreso colectivo hacia la visión y las metas de mejoramiento escolar. Aunque las prácticas son frecuentemente estructuradas y reguladas por políticas gubernamentales, los docentes efectivos no se sienten impotentes de influir en su implementación. Buscan la manera de interpretar y ejecutarlas de una manera estratégica, en función del mejoramiento escolar.

- ***Buen control de la voz.***

El buen control de la voz durante la comunicación en el aula, la normalización del ritmo respiratorio junto con el dominio de los demás órganos que participan en el proceso es vital para una buena comunicación, de otra manera se corre el riesgo de caer en malos hábitos, la variación del ritmo de exposición que se traduzca en modulaciones para destacar algunas informaciones, ayuda significativamente en la persuasión del docente sobre los estudiantes. Igualmente importantes son la buena pronunciación y acentuación de las palabras y aunque los errores de sintaxis o de construcción no son tan relevantes en la comunicación oral, el docente deber ser cuidadoso de ellas.

- **Control visual.**

Desde el primer momento, el docente debe captar la atención de la clase, para esto la vista acompañada de buena voz son fundamentales; la vista bien orientada no solamente permite esa captación inicial, si no que ayuda a mantener la atención de los estudiantes. Es recomendable concentrar la vista en alguno de los estudiantes y sostener la mirada hasta sentir que se complete la idea; y alternativamente ir mirando a los demás y completando ideas de tal forma que la clase sienta que se les mira de frente. Esta estrategia ayuda a evitar la costumbre de hablar y mirar hacia el piso; al techo, a las paredes, al pizarrón o cualquier otro recurso que se esté utilizando. La idea es que el docente fije comunicación visual con toda la clase alternativamente, es decir, tomando el tiempo necesario para completar una idea cada vez que se centra la mirada en un miembro de la clase.

- **Control de movimiento y expresión corporal.**

Cuando el docente desarrolla un tema de clase se genera una serie de manifestaciones físicas que bien utilizadas ayudan al éxito de la comunicación, pero sino se controlan pueden derribar la más brillante exposición. Esta estrategia demuestra según sostiene Capote, (2011) “que el cómo se exhibe el docente con sus movimientos e incluso su presencia en vestir influyen en la efectividad del mensaje en otras palabras hay una especie de lenguaje corporal que coadyuva el entendimiento de la disertación si se lleva con armonía en la comunicación.

La concordancia entre los movimientos y la expresión corporal siguen el curso del pensamiento; el discurso debe progresar sin precipitaciones, con sencillez, pero con firmeza, con elegancia pero sin actitudes presuntuosas. Cuando el docente logra una comunicación didáctica en el aula, a través de una adecuada modulación de la voz, un buen control visual y apropiados movimientos y expresión corporal, las probabilidades de éxito son mayores.

Un docente que gestiona una buena comunicación debe reunir las siguientes características:

- **Sensibilidad:** la primera condición para un docente exitoso está referida a la calidad humana, a su sensibilidad, que los sentimientos se equilibren con la razón.
- **Sentido común:** la inteligencia y sentido común van parejos en una buena gestión docente, pues le dotan agilidad y rapidez requerida para percibir compatiblemente con el estudiante y para establecer relaciones de afinidad necesaria entre los seres humanos.

- **Creatividad:** cuando el docente se comunica asertivamente con el estudiante, representa la oportunidad para solucionar situaciones concretas, de tal forma que éstas sean atractivas y agradables para el estudiante.
- **Laxitud:** se refiere a la seguridad y serenidad con que el docente debe actuar, para canalizar en forma justa las informaciones con su interlocutor. La laxitud implica una salud mental que garantiza entender mejor las conductas individuales de los demás y facilita la consecución de las soluciones a los problemas.
- **Cultura tecnológica:** el paradigma educativo actual está centrado en el estudiante por lo que el uso de la tecnología debe mantener este principio haciendo del docente un facilitador de experiencia.
- **Moral y ética:** La condición del docente lo obliga a ser respetuoso de los valores que imperan en la institución y los valores individuales del estudiante, además debe predicar con el ejemplo así podrá inspirar confianza en los demás. La moral y la ética del docente constituye una especie de fuerza seductora si la inspira, si no es una fuerza repulsora.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

## **2.1. Diseño de la Investigación.**

El diseño de la investigación constituye “el plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación” (Hernández, 2006). Un diseño debe responder a las preguntas de investigación. A través del diseño de investigación se conoce qué personas son estudiadas, cuándo, dónde y bajo qué circunstancia. La meta de un diseño de investigación es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles.

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

- Cuantitativo: porque ofrece datos estadísticos de un estudio que más sirve para analizar e interpretar los resultados y obtener conclusiones.
- Transversal: porque se recopilan datos en un momento único.
- Exploratorio se trata de una exploración en un momento específico y;
- Descriptivo se indagarán los niveles de una o varias variables en una población dada.

## **2.2. Contexto.**

La investigación se realizó en la Escuela de Educación General Básica Intercultural Bilingüe “Ciudad de Paquisha” ubicado en la Avda. 24 de Mayo de la Ciudad de Paquisha área urbana, cantón del mismo nombre, provincia de Zamora Chinchipe, la citada institución fue creada el 15 de octubre del 2003 por la Dirección Provincial de Educación Intercultural Bilingüe de Zamora Chinchipe, actualmente atiende a niños desde la Educación Inicial hasta el Décimo Año de Educación Básica.

Con el asentamiento del pueblo Kichwa Saraguro en la ciudad de Paquisha y con la finalidad de contrarrestar el alto índice de aculturización, surge la iniciativa y necesidad de crear un centro educativo que preserve y fortalezca las costumbres y tradiciones ancestrales de este pueblo milenario. Basados en esa visión se reúnen moradores kichwas saraguros quienes, acuerdan gestionar ante las instancias respectivas la creación y funcionamiento de centro educativo, cumplidos los trámites pertinentes el plantel inicia su funcionamiento como Centro Educativo “Sin Nombre” el 15 de octubre del 2003, utilizando para ello la infraestructura que el Ministerio de Transportes y Obras Públicas posee en el lugar, su primer maestro fue el Prof. Luis Quezada.

Al poco tiempo de iniciadas las funciones ante el incremento de estudiantes el plantel se convierte en pluridocente y es nominado como Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe “Ciudad de Paquisha”. Con el transcurrir de los años el plantel ha venido acogiendo a niños kichwa saraguros, shuar, colonos e incluso afro ecuatorianos; A inicios del presente año lectivo la Coordinación Zonal de Educación - Zona 7, mediante Resolución N° 268-13, de fecha 20 de julio del 2013, autoriza el funcionamiento del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica. En la actualidad continua en el mismo local y cuenta once aulas, ciento cincuenta estudiantes y once docentes que se orientan a ejecutar una gestión eficiente y eficaz en aras de lograr la anhelada educación de calidad y calidez.

### **2.3. Participantes.**

Los participantes en la presente investigación fueron docentes de la Escuela de Educación General Básica Intercultural Bilingüe “Ciudad de Paquisha” cuyas características se describen a continuación:

- Por género: existe en el grupo de maestros participantes en el proceso investigativo mayor afluencia de género femenino en un 80%, evidenciando la presencia de la mujer docente y el tema de la equidad de género, puesto que hoy en día, las mujeres están capacitadas para ocupar cualquier tipo de puestos, siendo muy necesario aprovechar esas potencialidades intelectuales y laborales.
- Edad de los maestros: los datos recogidos denotan que las edades de docentes investigados oscilan entre los 25 y 44 años de edad, lo cual lleva a determinar que entre el personal docente hay una mezcla de juventud y experiencia; la experiencia docente permite entender que ser maestro no es sólo una ocupación, sino vocación de servicio y ser docente, es algo complejo, sublime y mucho más importante que enseñar una asignatura.
- Años de experiencia: los datos investigados indican que el 60% de los docentes tienen cuatro años de experiencia, mientras que el porcentaje restante oscilan entre cinco a seis años de actividad laboral en la educación.
- Nivel de estudio y título relacionado con la docencia: en la muestra investigada el 40% tienen título de licenciado, el 20% tiene el título de nivel tecnológico, otro 20% tiene el título de magíster. Además hay un bachiller que trabaja como docente en la institución. Del total de docentes investigados el 60% tienen título relacionado a la educación; y el

20% no. El título no define a un profesional sino el carisma, el ímpetu y el amor al trabajo, el título es el requisito para ingreso a la carrera docente, pero el prestigio personal, social y profesional del maestro se logra con dedicación y entereza que pone de manifiesto en el aula y la escuela.

- Nivel de educación en que trabajan, modalidad de trabajo y relación laboral: todos los docentes investigados (100%) trabajan en la educación básica, esto conomita con el funcionamiento de la escuela que tiene hasta el décimo grado de educación general básica, todos en la modalidad presencial. El 40% de los maestros trabajan con nombramiento y el 60% bajo contrato.

**2.4. Métodos, técnicas e instrumentos:** Para la recolección de información se seleccionaron y utilizaron métodos, técnicas e instrumentos:

**2.4.1. Métodos:**

- El método descriptivo: se lo utilizó para describir los datos y analizar las características del objeto estudio, en este caso se empleó para describir los datos obtenidos en el proceso investigativo, es decir al realizar el análisis e interpretación de los resultados definidos en las diferentes tablas estadísticas.
- El analítico - sintético, facilitó realizar el análisis interpretativo de la información empírica sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, al interpretar los resultados asociando juicios de valor, realizando abstracciones y elaborando conceptos, se llegó a comprender y tener una visión general de la realidad que vive un docente,
- *El método inductivo y el deductivo*, admitió configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones, en comparación con los objetivos planteados en la investigación. Se obtuvieron datos empíricos en el proceso investigativo pero a través de la inducción y la deducción se logró generalizar de forma lógica y conocer con certeza el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- El método estadístico, se empleó en la organización de los datos obtenidos en forma de tablas y gráficos en las que se presentaron frecuencias y porcentajes que permitieron analizarlos con mayor objetividad y validar así el trabajo de investigación.



- *El hermenéutico*, se manejó para la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico capítulo uno de este informe, en donde se indican los aportes de los diversos autores consultados referentes al tema de estudio.

**2.4.2. Técnicas:** la técnica de investigación es el conjunto de procedimientos y recursos de que se vale la ciencia para conseguir un fin. En la presente investigación se utilizaron estas técnicas:

- **La lectura**, como medio de consulta de temas relevantes sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en artículos, documentos, textos, revistas, páginas de internet; con la finalidad de conocer, analizar y seleccionar temas puntuales, para poder contrastar los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión y el registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.
- **Los mapas conceptuales y organizadores gráficos:** como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los fundamentos teórico-conceptuales en los niveles de desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- El **resumen** facilitó la selección y organización de ideas y datos más relevantes e interesantes de los temas investigados, facilitando la comprensión y el aprendizaje de nuevos conocimientos que tienen que ver con el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- **La observación** permitió obtener información sobre la gestión pedagógica, el liderazgo y la comunicación que el docente realiza en el aula, para reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa en el aula, para el efecto se utilizó el registro de observación de las actividades docentes.
- **La encuesta**, facilitó recabar información fidedigna mediante la utilización del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en relación a los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y del liderazgo y la comunicación; el diseño de dichos instrumentos facilitó la tabulación, interpretación y análisis de la información; la encuesta se aplicó directamente a la población investigada.

**2.4.3. Instrumentos:** para la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- *Cuestionario de autoevaluación* del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y del liderazgo y la comunicación. Dicho cuestionario estuvo estructurado en dos partes: una primera relacionada con los datos de identificación y una segunda correspondiente a la autoevaluación del desempeño de los docentes, tomando en cuenta la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, el cual identificó la gestión que realizan los docentes en sus aulas, valorando el cumplimiento de las actividades y los niveles de desarrollo.
- Matriz electrónica para sistematización y tabulación de la información de campo, en la cual se ingresó los datos para obtener tablas y figuras descriptivas de los resultados obtenidos.

**2.5. Recursos:** en este trabajo de investigación se utilizaron los siguientes recursos:

#### **2.5.1. Talento Humano.**

- Director de la Escuela “Ciudad de Paquisha”.
- Directora de la tesis.
- Investigadora.
- Cinco docentes de la Escuela “Ciudad de Paquisha”.
- Equipo planificador de la UTPL.

#### **2.5.2. Institucionales.**

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Escuela de Educación General Básica Intercultural Bilingüe “Ciudad de Paquisha, del cantón Paquisha

### 2.5.3. Materiales.

- Encuesta para a los docentes.
- Entorno virtual EVA,
- Internet para recibir y enviar información.
- Bibliografía: textos, páginas WEB.
- Material de escritorio: papel bon, copias, etc.
- Computadora, para procesar la información recogida.
- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Escuela de Educación Básica Intercultural Bilingüe “Ciudad de Paquisha”

### 2.5.4. Económicos:

Recursos económicos

Nº	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR
1	Materiales de escritorio	Sin especificar	20,00
2	Bibliografía	Variada	50,00
3	Servicio de internet	Sin especificar	30,00
4	Servicio de fotocopiado	Sin especificar	40,00
5	Movilización	Sin especificar	60,00
6	Impresión y anillado	3	30,00
7	Imprevistos	Sin especificar	50,00
<b>TOTAL</b>			<b>280,00</b>

Fuente: comprobantes de pago.

### 2.6. Procedimiento.

- Acercamiento al Centro Educativo “Ciudad de Paquisha” para gestionar la autorización para realizar la investigación.
- Entrevista con el Director de la institución y entrega de la carta enviada de la UTPL.
- Solicitud de la información de la institución y maestros.
- Diálogo con los docentes seleccionados y fijación del día y la hora para la aplicación de los instrumentos.
- Aplicación de cuestionario a los docentes seleccionados.
- Observación del desempeño docente en el aula de clase.
- Tabulación de los datos en la matriz Excel.
- Elaboración del informe de tesis.



### **CAPITULO III: RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

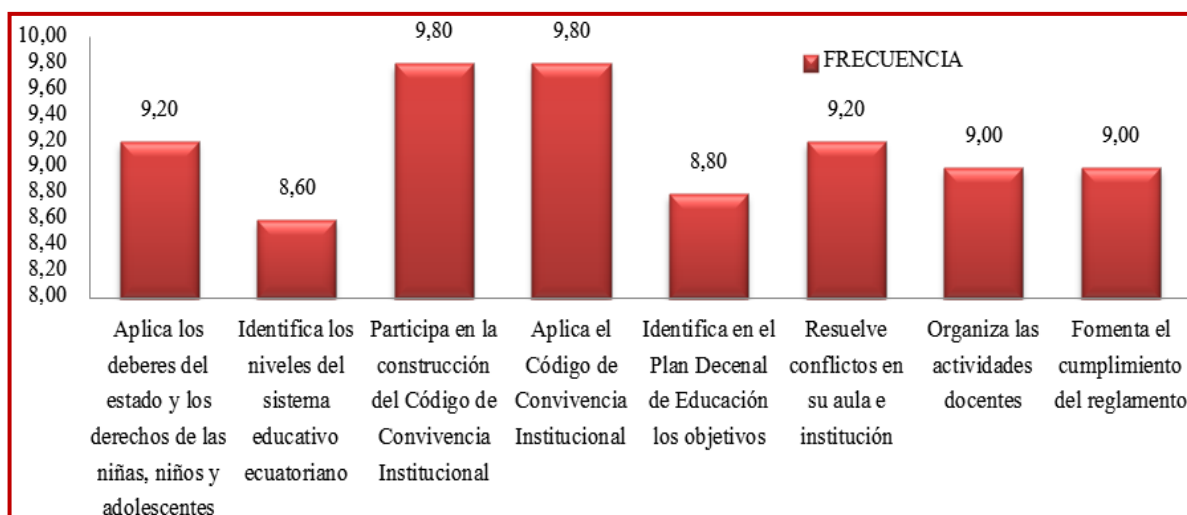
### 3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

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

N° ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	%
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,60	86%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
<b>TOTAL</b>		<b>73,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,18</b>	<b>92%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la institución



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Es excelente el nivel de frecuencia del desempeño profesional del grupo de docentes investigados con un promedio de 9.18, se deduce que diariamente están empleando el marco legal en sus funciones, se resaltan dos numerales 1.3 y 1.4 sobre la participación en la construcción del Código de Convivencia y su aplicación, se ha obtenido 9.80 de frecuencia para cada uno de estos ítems, en la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI Art 11 literal m, se indica la obligación que tienen los profesionales hacia el

cumplimiento de las “normas internas de convivencia de las instituciones educativas”, la armonía existe entre todos los actores de la comunidad educativa y los maestros aportan significativamente según los resultados.

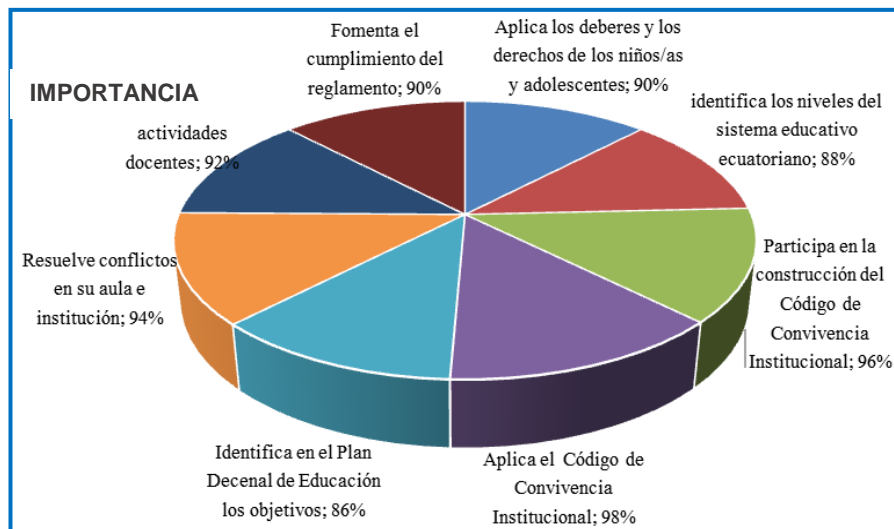
Sin embargo, existe también pequeñas deficiencias para los casos de la identificación de los niveles del sistema educativo (frecuencia 8,60) y los objetivos del Plan Decenal (frecuencia 8,80), los docentes necesitan conocer y aplicar constantemente o donde se requiera estas bases legales para que su desempeño sea óptimo, el Plan Decenal 2006 – 2015 posee ocho políticas educativas cada una de ellas con objetivos planteados para su fiel cumplimiento, y en el Art 27 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación intercultural se habla sobre tres niveles del sistema de educación: “nivel de educación inicial, nivel de educación general básica y nivel de bachillerato”, el trabajo de un docente se sustenta frecuentemente con las normas legales.

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

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

<b>N° ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>%</b>
1.1	Aplica los deberes y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	94%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
<b>TOTAL</b>		<b>73,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,18</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



**Figura 2:** Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente  
**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El desempeño docente es excelente alcanza un promedio de 9.18 en el nivel de importancia, los profesionales trabajan pendientes siempre por cumplir con los estatutos legales, se reitera que los numerales más significativos son 1.3 y 1.4 con valores 9,60 y 9,80 respectivamente, los cuales están enfocados en el Código de Convivencia, se concluye que este constituye un documento institucional sumamente relevante, porque les permite a laborar adecuadamente en el centro educativo, que al ser aplicado “busca garantizar el ejercicio de derechos de los estudiantes a fin de contar con ambientes seguros, saludables para el aprendizaje y facilitar la convivencia armónica de la comunidad educativa” (Peralta, Jarrín, Gortaire y Reinoso, 2013, p. 4).

A pesar de que se encuentran fortalezas, también se presentan leves declinaciones en la importancia que los maestros les dan a la identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano (frecuencia 8.80) y en los objetivos del Plan Decenal (frecuencia 8,60), los profesionales deben tener presente que todo el ámbito legal es trascendental, no puede haber profesor que ignore alguno o algunos de los estatutos, normas, acuerdos o artículos reglamentarios.

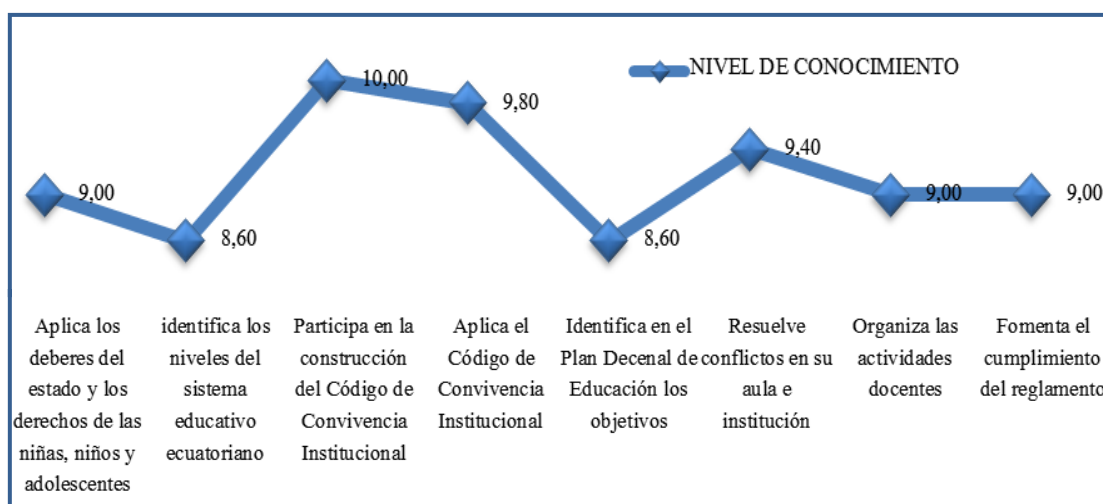


### 3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

**Tabla 3:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal.

N° ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes y derechos de las niñas/as y adolescentes	9,00	90%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,60	86%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
<b>TOTAL</b>		<b>73,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,18</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



**Figura 3:** Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El nivel de conocimiento de grupo investigado es excelente, su promedio indica un valor de 9.18, se observa que el Código de convivencia es bien conocido y se ha convertido en un pilar fundamental en su desempeño dentro del ámbito legal, su participación en la elaboración del código (frecuencia 10) y su aplicación (frecuencia 9,80) es ideal y estas afirmaciones se observan en los análisis anteriores.

También es necesario resaltar que existen dos puntos menores: identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano y la identificación de los objetivos del Plan Decenal con frecuencia 8,60 para cada uno, la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Art 11,

literal a específica, que los maestros deben “cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación” (p. 63), el desconocer temas como estos, puede ocasionar que no se apliquen constantemente o no se les de la importancia debida por parte de los docentes en el desarrollo de sus funciones.

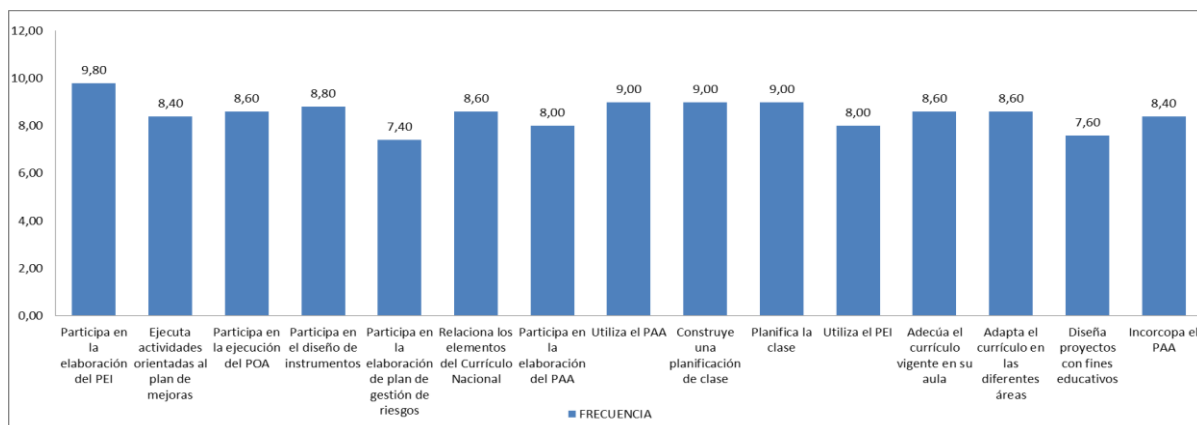
### 3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

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

**Tabla 4:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

N° ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,40	74%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,00	80%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	8,00	80%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,60	76%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
<b>TOTAL</b>		<b>127,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,52</b>	<b>85%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



**Figura 4:** Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Los resultados referentes a la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación son muy buenos puesto que su promedio es de 8,52; merecen resaltarse los indicadores “participa en la elaboración del PEI” (9,80) y “utiliza el PEI” (8,00), al mencionar estos dos numerales se encuentra una cierta contradicción, ya que los docentes se encuentran participando en la elaboración del PEI pero denotan cierto descuido en su uso, esto puede ser diario, semanal, mensual o quincenalmente.

La planificación permite que el docente esté preparado para desempeñarse en sus funciones, es por eso que todos están en la obligación de obedecer lo que se indica en la Ley Orgánica de Educación Intercultural Art. 11 literal *d* “elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución y a sus estudiantes” ( p.64), es una tarea fundamental, que permite pensar de manera coherente el aprendizaje y transmitirlo en el aula de clase, debe ser visto como una herramienta, medio o modelo que facilita el trabajo y no como algo impuesto por las autoridades de turno.

A pesar de que existen temas que se encuentran en el camino correcto, se observan dos problemas, uno es la participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos con una frecuencia de 7,40 y el diseño de proyectos con fines educativos frecuencia 7,60; los docentes no se encuentran trabajando constantemente, se deduce que la falta de tiempo, el desinterés o desconocimiento sean las principales causas.

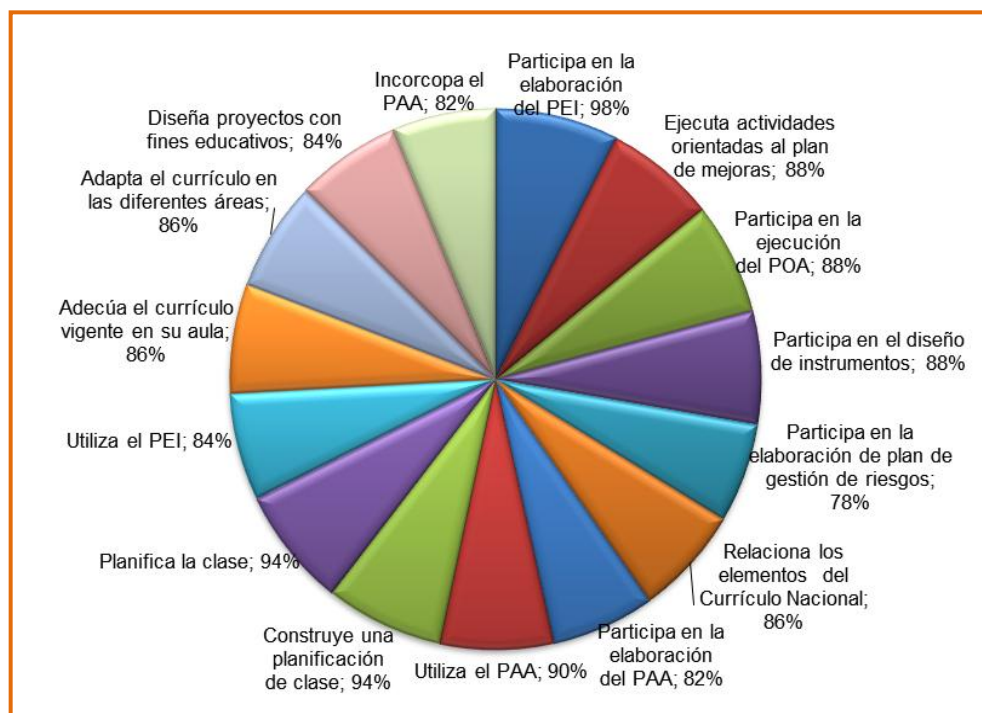
Al no ser partícipes activos del plan de riesgos, no tendrían la capacidad de “identificar el tipo de daños y pérdidas que pueden generarse en caso de presentarse un evento peligroso y conocer condiciones de vulnerabilidad” (Ministerio Educación del Ecuador y Secretaria Nacional de Gestión de Riesgos, 2012, p. 28), y en el caso de los proyectos educativos, si estos no se aplican no se crea la cultura de investigación en ellos ni en sus alumnos.

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

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

N° ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos	7,80	78%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,20	82%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	8,40	84%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	8,20	82%
<b>TOTAL</b>		<b>130,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,72</b>	<b>87%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



**Figura 5:** Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Los datos anteriores denotan que el nivel de importancia que los maestros dan a la planificación es muy bueno, ya que su promedio es de 8,72; esto indica que los docentes aún tienen actividades que no se desarrollan por falta de interés en ellas y necesitan intervención para que su desempeño dentro de este ámbito sea excelente; como es el caso del ítem 2.5: participa en la elaboración del Plan de Gestión de Riesgos con 7,80; darle su debido valor, genera motivación por conocerlo, elaborarlo y transmitirlo a la comunidad educativa y de esta manera estar preparados para actuar en caso de emergencia.

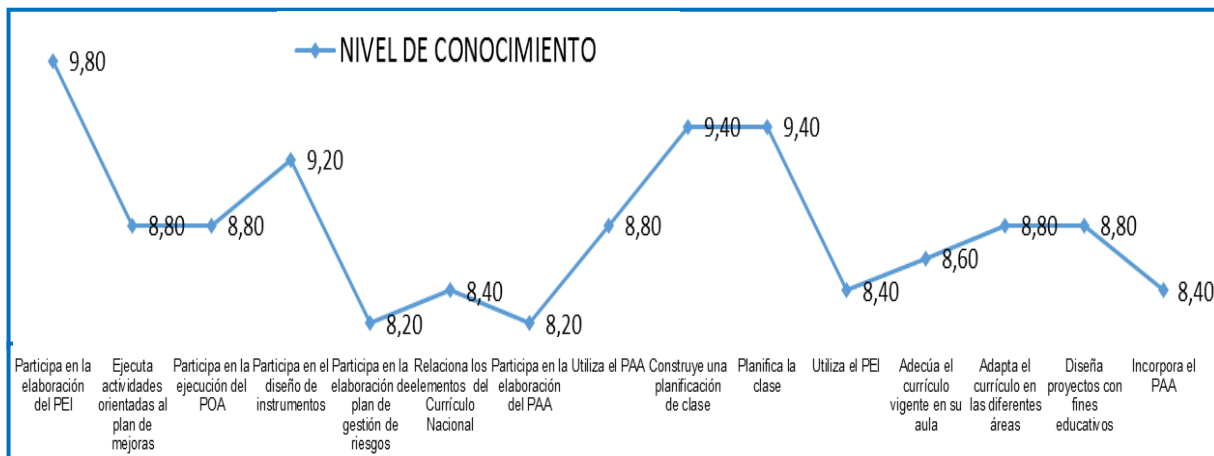
Participar en la planificación del PEI es un fortaleza para los docentes, este numeral tiene una frecuencia de 9,80; muy importante para ellos, porque es la identidad institucional, en este documento se guarda “la planificación estratégica institucional en el que constan acciones a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar” (Crespo *et al*, 2013, p. 8), no se podría dejar de lado el trabajo que realizaron para beneficio de la comunidad educativa.

### 3.2.3. Nivel de conocimiento del ámbito de la planificación para su desempeño docente.

**Tabla 6.** Nivel de conocimiento del ámbito de la planificación para su desempeño docente.

N° ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos	8,20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,40	84%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,20	82%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	8,40	84%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
<b>TOTAL</b>		<b>132,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,80</b>	<b>88%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



**Figura 6:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Los resultados obtenidos en el proceso investigativo indican que el nivel conocimientos que tienen los docentes en el ámbito de la planificación es aceptable o muy bueno, su promedio es de 8,80. Sin embargo los docentes deben elevar más aun su nivel de conocimientos en aspectos relacionados con el ítem 2.5: participa en la elaboración del Plan de Gestión de Riesgos y el ítem 2.7: participa en la elaboración del PAA (Plan Anual de Asignatura) con 8,20 cada uno; los mismos que denotan un nivel de apreciación más bajo si se comparan con los demás indicadores.

Al elevar su nivel de conocimientos en la elaboración del Plan de Gestión de Riesgos les permitirá intervenir satisfactoriamente ante las amenazas y vulnerabilidades a las que suele estar expuesta la comunidad educativa; mientras que al elevar su nivel de participación en la elaboración del PAA, les ayudará a organizar de mejor manera los procesos que conducen a alcanzar el éxito en cada una de las asignaturas a su cargo.

Aquí también se debe indicar aquellos indicadores con frecuencias altas o excelentes, entre ellas se encuentran el ítem 2.1: participa en la elaboración del PEI con 9,80; los ítems 2,9: construye una planificación de clase y 2.10: planifica la clase con 9,40 cada uno; esto demuestra, que los docentes investigados conocen que planificar es una tarea fundamental en su práctica diaria, les conduce hacia la calidad educativa y los mantiene actualizados en el proceso curricular, “y de esta manera convertir el escenario educativo en un proceso eficaz y eficiente, logrando aprendizajes significativos en cada uno de los estudiantes” (Barriga, 2011).

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

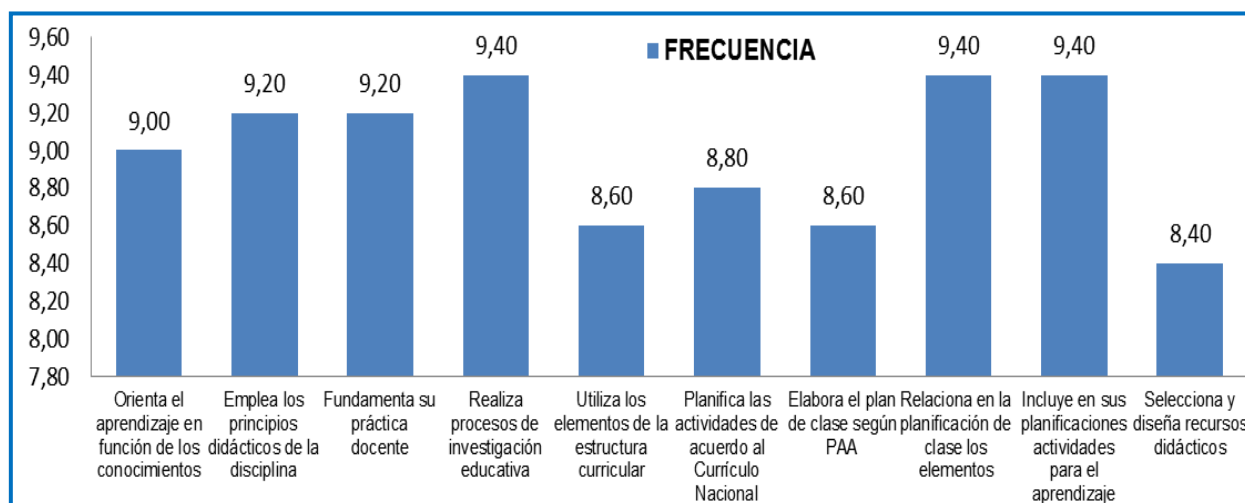
#### 3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

N° 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	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
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	8,60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,40	84%
<b>TOTAL</b>		<b>90,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,00</b>	<b>90%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



**Figura N° 7:** Nivel de frecuencia del desempeño profesional sección planificación

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Analizando los datos estadísticos que preceden concernientes a la frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, puede aseverarse que los resultados son excelentes, pues su promedio es de 9,00; sin embargo es

necesario precisar que los ítems 3.4: realiza procesos de investigación educativa; 3.8: relaciona en la planificación los elementos y 3.9: incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje con 9,40 cada uno, son los ítems mejor puntuados lo que significa que los docentes cumplen con la planificación como una de sus responsabilidades pedagógicas.

La planificación es una herramienta fundamental en el proceso de enseñanza y un factor importante para elevar la calidad de la educación, el que los docentes planifiquen con frecuencia los proceso de enseñanza aprendizaje, se demuestra el empeño que éstos ponen en su trabajo diario para que su práctica pedagógica mejore.

De la misma manera se visualiza que el ítem 3,10: selecciona y diseña recursos didácticos obtuvo una frecuencia de 8,40 que puede considerarse baja con respecto a los demás numerales, lo cual indica que los docentes deben considerar que para lograr aprendizajes significativos no basta una buena planificación o la óptima adecuación del aula, sino también es indispensable la selección y creación de materiales, recursos y técnicas, que hagan más sencillo la adquisición de conocimientos y habilidades, su uso, “además, desarrolla la memoria, el razonamiento, la percepción, observación, atención y concentración” (Ministerio de Educación, s.f, párr. 14).

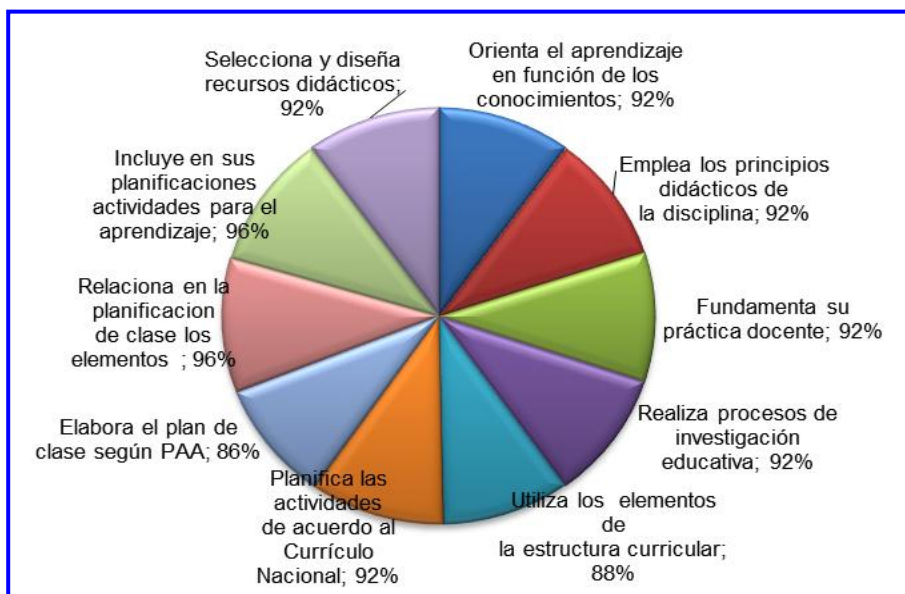
### 3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

**Tabla 8:** Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Nº ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>91,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,18</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente





**Figura 8:** Nivel de importancia del desempeño profesional sección planificación  
**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje es satisfactorio puesto que alcanzan un promedio de 9,18; son relevantes el ítem 3,8: relaciona la planificación de clase con los elementos y 3,9: incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje con 9,60 cada uno, lo cual denota lo importante que es para ellos el organizar de manera coherente lo que quieren lograr en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Es preciso resaltar que el indicador 3.7: elabora el plan de clase según el PAA, obtuvo 8,60, puntuación que se encuentra más baja en relación con el resto de ítems, esto refleja que los docentes deben darle mayor importancia al mejoramiento de los procesos de planificación anual de las asignaturas, en las cuales necesariamente debe elaborarse el plan de clase. Schmidt (2006) considera que “la planificación anual de las asignaturas dentro de la práctica pedagógica diaria tiene una alta prioridad porque a través de ella el docente prevé los objetivos, las destrezas, las estrategias metodológicas, los recursos didácticos y los indicadores de evaluación”, esto hace atractivo el trabajo que realiza el maestro y los estudiantes lo notan.

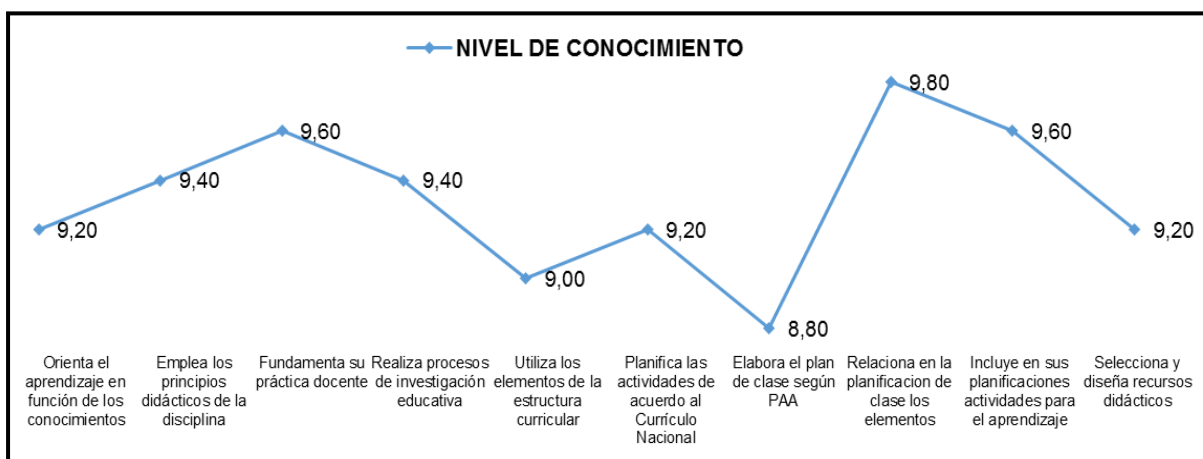
La planificación anual permite una reflexión profunda en la asignatura a impartir durante un periodo escolar, para conocer el tiempo, cantidad y el orden en que se deben efectuar las diferentes actividades pedagógicas.

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

**Tabla 9:** Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
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	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>93,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,32</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



**Figura 9:** Nivel de Conocimiento del desempeño profesional sección planificación

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Los datos estadísticos del nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la planificación son excelentes, ya que alcanzan un promedio de 9,32; sobresaliendo el indicador 3,8: relaciona en la planificación de clase los elementos con una puntuación de 9,80 como la más significativa, esto obedece a que los docentes al elaborar sus planificaciones consideran la relación existente entre los objetivos, las destrezas, las estrategias metodológicas, los recursos y los indicadores de evaluación que facilitan su

intervención y permiten organizar su práctica educativa, para articular procesos de enseñanza-aprendizaje de calidad.

Por otro lado se visualiza también que el indicador 3,7: elabora el plan de clase según el PAA con una puntuación de 8,60 se constituye en el indicador con la valoración más baja en comparación con los demás indicadores, lo que orienta a entender que los docentes evaluados deben elevar más aun su nivel de conocimiento acerca de los beneficios que trae consigo el realizar su planificación diaria basados en una plan anual de las asignaturas. Alves (2007) manifiesta que los planes de cada asignatura “contienen una adecuada secuencia, metas claras y específicas, procedimientos didácticos bien definidos, medios auxiliares al alcance de todos y la permanente interacción docente-estudiante”

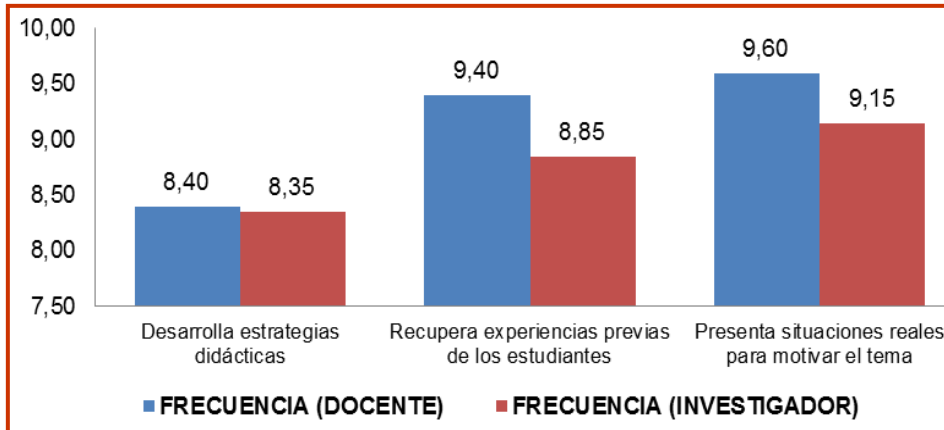
### 3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

**Tabla 10:** Inicio.

N° ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,40	8,35	84%	84%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	8,85	94%	89%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	9,15	96%	92%
<b>TOTAL</b>		<b>27,40</b>	<b>26,35</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,13</b>	<b>8,78</b>	91%	88%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño y Registro de observación de las actividades docentes.



**Figura 10:** Inicio

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes

Analizando los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador sobre el inicio del proceso de enseñanza aprendizaje se aprecia cierta diferencia, ya que la valoración asignada por el docente es satisfactoria, pues obtiene un promedio de 9,13, mientras que la valoración del investigador es muy buena, ya que obtiene un promedio de 8,78, pudiéndose resaltar que los dos asignan una valoración más alta al indicador “Presenta situaciones reales para motivar el tema” y una menor valoración al indicador “Desarrolla estrategias didácticas”.

Es muy interesante que los docentes motiven el tema de aprendizaje, es un elemento clave para el desarrollo exitoso de la lección. La motivación induce a los niños a la acción, es decir estimula la voluntad de aprender, “muchos veces el estudiante inicia una clase desanimado o desmotivado pero el docente logra sembrar la curiosidad o el deseo de aprender, a través de la interacciones, experiencias y actividades que promueve” (Heinsen, s.f, párr. 2)

Los datos estadísticos visualizan que los docentes frecuentan el uso de las experiencias previas de los estudiantes para iniciar el proceso de enseñanza aprendizaje, esto es muy revelador ya que ante cualquier situación de aprendizaje, los estudiantes disponen de determinados conocimientos, capacidades y habilidades generales que han adquirido en distintos contextos, una adecuada relación entre las experiencias previas con la nueva información que recibirán los estudiantes, conduce al logro de aprendizajes significativos.

El indicador “desarrolla estrategias didácticas” tiene una valoración más baja tanto por parte del docente (frecuencia 8.40) y el investigador (frecuencia 8.35); según Rivas *et al* (2008) las estrategias son medios que permiten “explicar, hacer comprender, motivar, estimular y

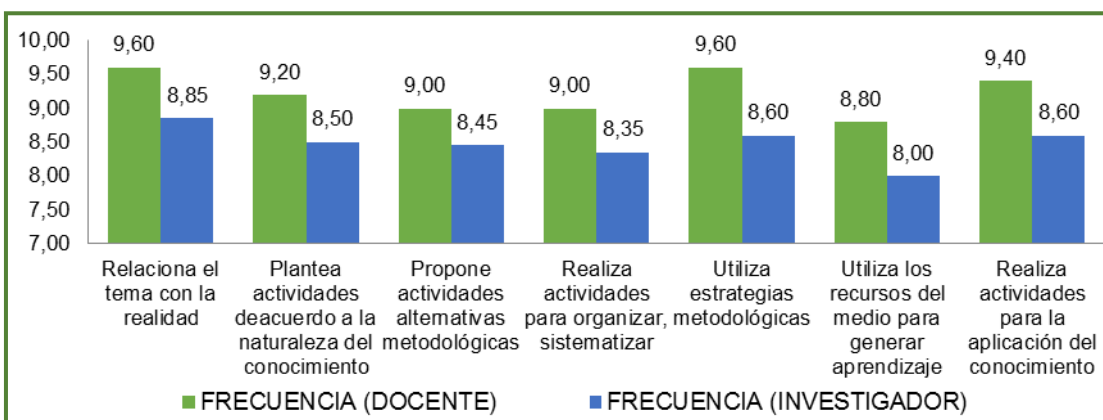
mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, etc”, esto ayuda a que docente trabaje diariamente por llegar a la calidad educativa y no se puede dejar de lado esta parte primordial del desempeño.

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

**Tabla 11:** Desarrollo

N° ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	8,85	96%	89%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	8,50	92%	85%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	8,45	90%	85%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	8,35	88%	84%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	8,60	96%	86%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizajes	8,80	8,00	90%	80%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	8,60	94%	86%
<b>TOTAL</b>		<b>64,60</b>	<b>59,35</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,23</b>	<b>8,48</b>	92%	85%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño y Registro de observación de las actividades docentes



**Figura 11:** Desarrollo

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño y Registro de observación de las actividades docentes

Los datos precedentes relacionados al desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje denotan cierta diferencia entre la percepción del docente y la observación del investigador, ya que la valoración asignada por el docente es satisfactoria pues obtiene un promedio de 9,23, mientras que la valoración del investigador es muy buena, con un promedio de 8,48, pudiéndose prever que los datos asignados por el observador se acercan más a la realidad.

Los indicadores “relaciona el tema con la realidad” y “utiliza estrategias metodológicas” tienen una valoración significativa tanto por parte del docente como para el investigador, en comparación con los demás indicadores. El relacionar el tema con la realidad contribuye a formar estudiantes analíticos, reflexivos y críticos capaces de elaborar sus propios conocimientos, mientras que el uso de estrategias metodológicas potencia una actitud positiva en el estudiante, despierta su curiosidad por el tema a tratarse, comparte conocimientos, fomenta la iniciativa y la toma de decisiones e incentiva el trabajo en equipo.

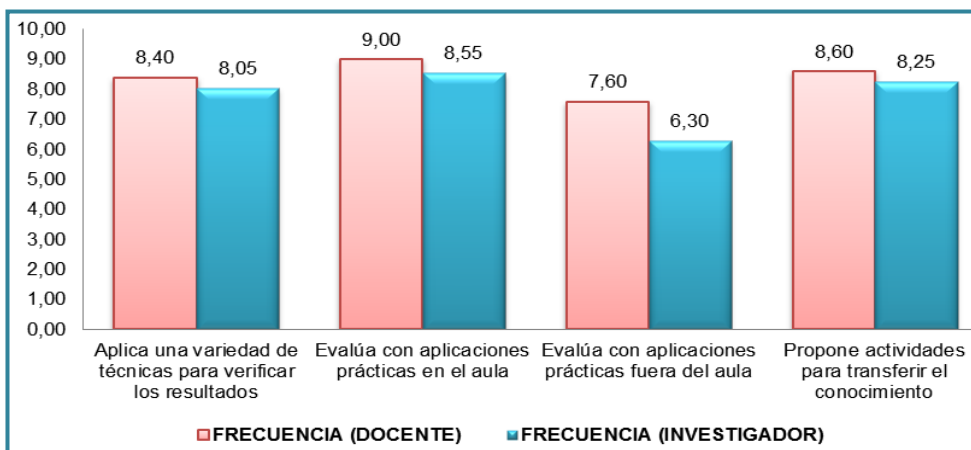
Es necesario precisar que el indicador “utiliza los recursos del medio para generar los aprendizajes” tiene una apreciación baja para el docente y el investigador, el uso de recursos y materiales concretos contribuyen de manera eficaz al desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje; Jiménez (2009) manifiesta que el empleo de estos recursos del medio proporcionan experiencias muy buenas en los alumnos, que les ayudan a apreciar su procedencia y poder aprender mejor.

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

**Tabla 12:** Evaluación.

Nº ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGAD)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,40	8,05	84%	81%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	8,55	90%	86%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,60	6,30	76%	63%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	8,25	86%	83%
<b>TOTAL</b>		<b>33,60</b>	<b>31,15</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,40</b>	<b>7,79</b>	84%	78%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño y Registro de observación de las actividades docentes



**Figura 12:** Evaluación

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño y Registro de observación de las actividades docentes

Analizando los datos precedentes que corresponden a la evaluación de proceso de enseñanza aprendizaje, se evidencia una diferencia sustancial entre la percepción del docente y la observación del investigador, ya que la valoración que asigna el docente es muy buena pues obtiene un promedio de 8,40; mientras que la valoración del investigador es buena, con un promedio de 7,79; pudiéndose observar además que son promedios más bajos si relacionamos con los asignados al inicio y desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

El indicador “evalúa con aplicaciones prácticas en el aula” tiene una valoración más significativa tanto por el docente, como por el investigador, en comparación con los demás indicadores; la razón de ser de la evaluación es servir a la acción, en este sentido es fundamental la evaluación que se realiza en el aula ya que es muy significativo comprender el proceso educativo y hacer una crítica valiosa a la actividad desarrollada por el profesor y los estudiantes, y con mayor razón la evaluación se la realiza con aplicaciones prácticas, pues el éxito de un proceso de aprendizaje no está en que el estudiante pueda repetir mecánicamente lo aprendido sino que pueda usar los conocimientos en la práctica, además la evaluación debe realizarse permanentemente durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje ya que según Landeros (2009) “la evaluación no es ni puede ser apéndice del proceso de enseñanza aprendizaje sino parte integral del mismo”.

Es necesario precisar que el indicador “evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula” obtiene una apreciación baja tanto por el docente cuanto por el investigador en relación con el resto de ítems; el evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula posibilita a los estudiantes el incremento de su confianza y se tornan más perseverantes y creativos y mejoran incluso su espíritu investigador porque se encuentran ante un contexto en el que los

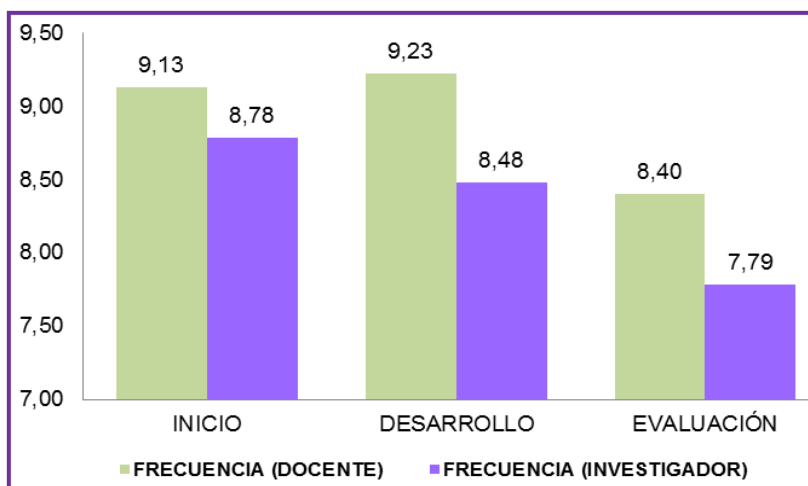
conceptos pueden ser aprehendidos y las capacidades desarrollas, por ello a decir de Toro, (2006) el objetivo de usar esta “estrategia metodológica no debe ser enviar una tarea concreta para que lo cumpla mecánicamente sino hacer que el estudiante piense productivamente, desarrolle su razonamiento, enseñarle a enfrentar situaciones nuevas y desafiantes donde debe poner en práctica los conocimientos adquiridos”.

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

**Tabla 13:** Visión Global

N° ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,13	8,78	91%	88%
3.12	DESARROLLO	9,23	8,48	92%	85%
3.13	EVALUACIÓN	8,40	7,79	84%	78%
<b>TOTAL</b>		<b>26,76</b>	<b>25,05</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,92</b>	<b>8,35</b>	<b>89%</b>	<b>85%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño y Registro de observación de las actividades



**Figura 13:** Visión global

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño y Registro de observación de las actividades docentes

Analizando los datos estadísticos en la visión global del proceso de enseñanza aprendizaje los resultados son muy buenos, aunque se visualiza una diferencia entre la valoración general que hace el docente (8,92) con la asignada por el investigador (8,35), pudiéndose observar además que los promedios más bajos corresponden a la evaluación.



Para la ejecución de un proceso de enseñanza aprendizaje eficaz, lo ideal sería que todas las etapas del proceso alcanzaren un mismo nivel y una valoración satisfactoria; sin embargo como se ha observado la evaluación requiere ser analizado y mejorado, ya que a decir de Landeros, (2009) “es una de las áreas más complejas en el campo de la acción docente, ya que sustenta que el propósito fundamental de la educación es corroborar los alcances de los objetivos previamente trazados con respecto al aprendizaje”. A partir de la evaluación, es posible analizar el proceso enseñanza-aprendizaje; por ello, abordar la problemática de la evaluación, es encarar las fallas fundamentales de un sistema educativo.

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

**Tabla N° 14:** Inicio

N° ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>28,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,40</b>	94%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



**Figura 14:** Inicio

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

De la información obtenida acerca del nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sobre el inicio del proceso de enseñanza aprendizaje se aprecia que los resultados son satisfactorios puesto

que alcanza un promedio de 9,40; sin embargo el ítem “desarrolla estrategias didácticas” con 8,80; obtiene un nivel de importancia más bajo en relación con los demás ítems; los docentes deben conocer que en la práctica pedagógica cotidiana es indispensable el diseño de estrategias didácticas por medio de las cuales se planea y desarrolla las actividades de aprendizaje y la solución de problemas académicos y/o aquellos aspectos vinculados a ellos; Moreno (2012) manifiesta que “en diseño de estrategias didácticas deber ser un acto creativo y reflexivos a través del cual los docentes logren desarrollar las interacciones que enlazan la construcción del conocimiento de los estudiantes con el contenido que aprenden”.

Los datos estadísticos nos precisan que el docente da mayor relevancia a la recuperación de las experiencias previas de los estudiantes (9,80), actitud muy significativa ya que según López (2009) “las experiencias o los conocimientos previos del estudiante constituyen el primer elemento que dinamiza el proceso de aprendizaje”, de ahí que es fundamental que el docente implante estrategias que permitan encajar el conocimiento nuevo con el previo, los resultados: aprendizajes significativos y funcionales.

Es necesario que se dé la misma importancia a todos los aspectos referentes al inicio del proceso de enseñanza aprendizaje, debe ponderarse siempre la motivación mucho mejor si para ello utiliza situaciones reales o conocidas por los niños, tampoco puede descuidarse el desarrollo de estrategias para que los estudiantes aprendan satisfactoriamente.

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

**Tabla 15:** Desarrollo

<b>N° ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>66,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,43</b>	94%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



**Figura 15:** Desarrollo

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Refiriéndonos a los niveles de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sobre el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje se aprecia que los resultados son satisfactorios pues obtiene un promedio de 9,43; sin embargo de este alto nivel de apreciación se prevé que no hay paridad en los resultados. El indicador “utiliza estrategias metodológicas” (9,80) tienen una valoración más significativa en relación con los demás indicadores.

El uso de estrategias metodológicas desarrolla en los estudiantes capacidades para la adquisición, interpretación y procesamiento de la información; y la utilización de estas en la generación de nuevos aprendizajes significativos; para ello a decir de Inostroza (2013) “las estrategias deben ser diseñadas de modo que estimulen a los estudiantes a observar, analizar, opinar, formular hipótesis, buscar soluciones y descubrir el conocimiento por sí mismos, además de incidir en aspectos tales como: potenciar una actitud positiva, despertar la curiosidad por el contenido a trabajar, compartir conocimientos, fomentar la iniciativa y la toma de decisiones y fortalecer e incentivar el trabajo en equipo.

El ítem “realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento” (9,00) aunque su valoración es satisfactoria, se erige como la menos apreciada; situación que nos conmina a entender que los docentes de alguna manera descuidan el complemento esencial del proceso de enseñanza aprendizaje, que es la fijación del nuevo conocimiento que procura fundamentalmente la retención de datos, informaciones, actitudes y habilidades. No

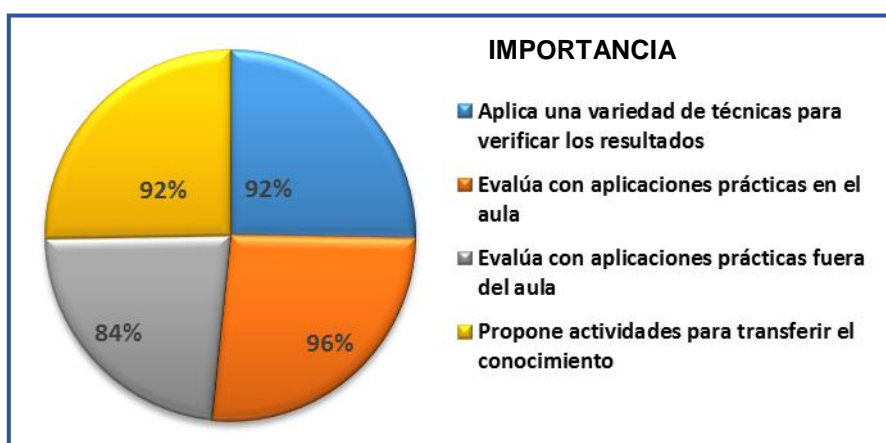
basta aprender, es preciso elaborar lo aprendido de manera que gane mayor consistencia y pueda aplicarse en situaciones de la vida cotidiana.

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

**Tabla 16:** Evaluación

N° ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>36,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,10</b>	91%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



**Figura 16:** Evaluación

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

De la información obtenida acerca del nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sobre la evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje se aprecia que los resultados son satisfactorios puesto que alcanza un promedio de 9,10; sin embargo el ítem “evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula” con 8,40; obtiene un nivel de importancia más bajo en relación con los demás ítems; mientras que el ítem “evalúa con aplicaciones prácticas en el aula” con 9,60 es el que tiene el mayor nivel de importancia.

Los docentes evaluados ponderan el evaluar con aplicaciones precisas en el aula ya que es una estrategia precisa que permite regular el trabajo en el aula, Landeros (2009) la considera como “una herramienta para promover el aprendizaje efectivo, la pertinencia de la enseñanza, la comprensión de las metas del aprendizaje y la motivación del estudiante”, es decir que el docente no se conforma con que el niño repita mecánicamente lo que va aprendiendo sino que aplique esos conocimientos en situaciones prácticas situación que a su vez le permitirá la autoevaluación del estudiante, la retroalimentación asertiva del docente y la confianza en el mejoramiento.

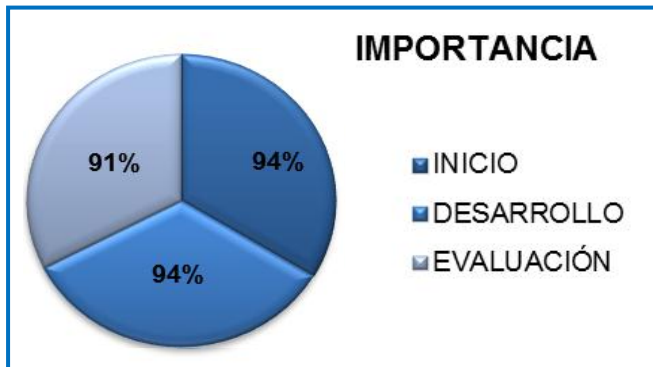
A pesar de que los procesos de enseñanza aprendizaje se desarrollan en el aula, no está garantizado que los estudiantes hayan internalizado todo lo que deben saber para dominar cada lección, por lo que es preciso que realicen aplicaciones prácticas de lo aprendido fuera del salón de clases, son muchos los beneficios de esta estrategia que lamentablemente muchos docentes la ignoran; Toro (2006) sostiene que “posibilita que los escolares se tengan más confianza en sí mismos volviéndose perseverantes, creativos e investigadores y sobre todo aprenden a trabajar autónomamente. Los resultados le permiten al docente evaluar los procesos desarrollados en el aula, conocer las diferencias individuales y tomar los correctivos necesarios a fin de mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje.

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

**Tabla 17:** Visión Global

N° ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,40	94%
3.12	DESARROLLO	9,43	94%
3.13	EVALUACIÓN	9,10	91%
<b>TOTAL</b>		<b>27,93</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,31</b>	93%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



**Figura 17:** Visión global  
**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño

Analizando los datos estadísticos precedentes que se refieren a la visión global de los niveles de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje encontramos que los resultados son satisfactorios ya que obtienen una valoración promedio de 9,31; sin embargo a pesar de esta valoración positiva encontramos que el indicador “desarrollo” tiene una valoración más alta (9,43) y la “evaluación” tiene una apreciación más baja (9,10) en relación a las anteriores.

Aunque existe cierta diferencia en la valoración del nivel de importancia que el docente asigna a cada una de las etapas del proceso de enseñanza aprendizaje considero que las tres son muy importantes y complementarias y sería fundamental que las tres sean valoradas por igual ya que el proceso de enseñanza aprendizaje es una serie de procedimientos que el docente debe diseñar para desarrollar de manera sistemática competencias, conocimientos, actitudes, aptitudes y valores en sus estudiantes.

Considero que las tres etapas son igual de importantes, necesarias y complementarias puesto que un buen inicio del proceso de enseñanza aprendizaje marca la pauta para un excelente desarrollo del proceso, la evaluación valorara los resultados y esta fase radica su importancia en que permite al docente tomar decisiones en pro de la mejora de los futuros procesos. En síntesis el docente da valora la importancia del todas las etapas del proceso de enseñanza aprendizaje hecho demostrado en la valoración asignada a los tres ítems.

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

**Tabla 18:** Inicio

N° ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>28,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,33</b>	93%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



**Figura 18:** Inicio

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

De la información obtenida acerca del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección inicio de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje desde su propia percepción, podemos apreciar de manera general que los resultados son satisfactorios pues obtiene una valoración promedio de 9,33; sin embargo los datos denotan que el nivel de conocimiento que tiene el docente en lo que respecta al ítem “desarrolla estrategias didácticas” obtiene una valoración más baja en relación con los demás ítems.

El desarrollo de estrategias didácticas, el uso de los conocimientos previos de los estudiantes, así como la motivación son aspectos esenciales que deben ser de conocimiento y dominio de los docentes; las estrategias didácticas son imprescindibles en el proceso de enseñanza aprendizaje ya que con ellas es más viable hacer que el mismo sea significativo para el alumno.

El docente conoce la valía de recuperación de las experiencias previas de los estudiantes como primer elemento que dinamiza el proceso de aprendizaje y se constituye en un aspecto trascendental del proceso porque quien aprende necesita trazar los pasos que van desde lo familiar a lo nuevo, desde el hecho o la idea que posee a aquello que va a adquirir, los conocimientos previos que posee el estudiante dan consistencia a los nuevos conocimientos, ya que a juicio de López (2009) "la adquisición de nuevos aprendizajes depende grandemente de las ideas y conocimientos que posee el aprendiente", la interrelación de las experiencias previas con los nuevos conocimientos permite que ocurran los aprendizajes significativos.

Al inicio del proceso de enseñanza como en todo el proceso debe ponderarse la motivación realizando situaciones conocidas por los niños, el docente conoce que su rol va más allá del simple hecho de preparar una clase y exponerla en el aula, su papel no es solo orientar la enseñanza sino también ser la fuente de estímulos que motiva de la forma más adecuada generando una actitud positiva y predisposición para participar activamente en el desarrollo de los aprendizajes.

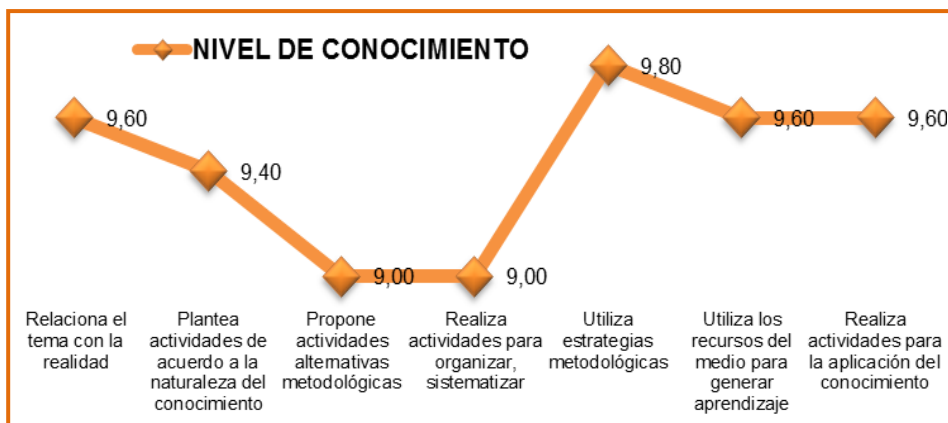
**3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.**

**Tabla 19:** Desarrollo

<b>N° ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
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	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizajes	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>66,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,43</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente





**Figura 19:** Desarrollo

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño

Refiriéndonos al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sobre el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje desde su percepción vemos que los resultados son excelentes, pues obtienen una valoración promedio de 9,43; pese a la valoración positiva se resalta que el ítem “propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula” y el ítem “realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento” con una valoración de 9,00 cada uno constituyen los ítems más bajos en relación al resto de indicadores.

Puesto que ninguna aula es única es evidente que los docentes deben conocer y aplicar una variedad de estrategias para la atención a la diversidad estudiantil, pues “si tenemos dificultad de tratar a las personas por igual mayormente podremos enseñar por igual”, sostiene Murias, (1999). De ahí que es importante que los maestros apliquen una diversidad de estrategias a fin de ofrecer los recursos necesarios para que todos los estudiantes independientemente de sus circunstancias logre el desarrollo integral de sus potencialidades.

Pese a su gran importancia en la práctica escolar muchos docentes no realizan actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento, que es el complemento esencial del proceso de enseñanza aprendizaje, pues contribuye a la profundización de lo aprendido para que pueda usarse en hechos prácticos.

Es loable que el docente conozca la importancia de relacionar el tema con la realidad porque centra mayor atención de los estudiantes; que utilice recursos del medio como intermediarios curriculares que estimulan los sentidos y contribuyen a la adquisición de conceptos, habilidades, actitudes o destrezas; o que ejecute actividades de aplicación del conocimiento en el aula que le permitirá valorar los logros y enmendar errores en la marcha, pero también debe diversificar las acciones en el desarrollo del proceso de enseñanza

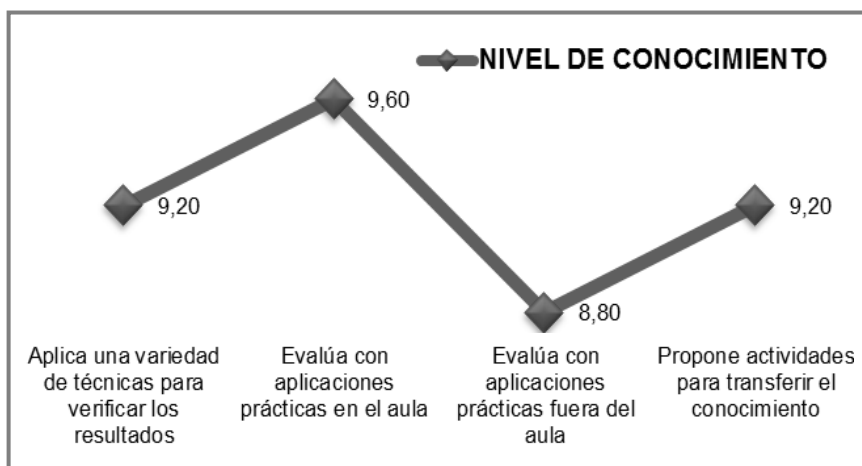
aprendizaje que conlleva a que los estudiantes comprendan e internalizar los conocimientos hasta posicionarse y dominarlos, de lo contrario, se generaría un proceso monótono caracterizado por la memorización y la ausencia de la creatividad, los aprendizajes no serían significativos y es esto es lo que necesita descartarse hoy en día.

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

**Tabla 20:** Evaluación

Nº ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>36,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,20</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



**Figura 20:** Evaluación

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Analizando los resultados que arroja la investigación referente al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje se aprecia que los resultados son satisfactorios, pues obtienen una valoración promedio de 9,20; al realizar un análisis jerárquico de los resultados encontramos que el ítem “evalúa con aplicaciones prácticas en el aula” con 9,60 es el mejor valorado en relación con los demás ítems; mientras que el ítem “evalúa con aplicaciones prácticas fuera de aula” con 8,80; tiene una valoración baja en relación con los demás ítems.

Los docentes investigados conocen la importancia de evaluar continuamente los procesos didácticos para estar al tanto del estado de aprendizaje de cada alumno, por ello es que al evaluar los procesos de aprendizaje aplican una variedad de técnicas dando notoriedad a hechos prácticos a fin de que no repitan mecánicamente los conocimientos adquiridos sino que los lleven a la práctica; esta acción según Landeros (2009) “es importante porque facilita que los propios estudiantes identifiquen sus errores y con la orientación del docente se tomen decisiones para mejorar el proceso y se incremente los logros de los estudiantes.

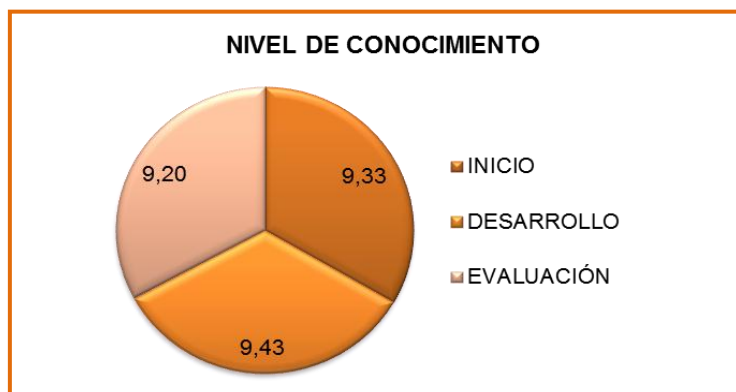
Refiriendo a la evaluación con aplicaciones prácticas fuera de aula se aprecia un descuido por parte de los docentes, situación desacertada porque la evaluación fuera del aula sea esta autónoma o dirigida afianza los conocimientos que los estudiantes adquieren en el aula, es decir que los lleven a la práctica, que se tengan más confianza en sí mismos, se vuelvan más perseverantes, creativos e investigadores porque fuera del aula los estudiantes afrontan situaciones cotidianas donde deben vivenciar los conocimientos adquiridos.

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

**Tabla 21:** Visión Global

N° ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,33	93%
3.12	DESARROLLO	9,43	94%
3.13	EVALUACIÓN	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,96</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,32</b>	93%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



**Figura 21:** Visión Global

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

La información obtenida en el proceso investigativo relacionado con el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sobre la visión global del proceso de enseñanza aprendizaje, se aprecia que los resultados son excelentes, pues obtiene un promedio global de 9,32, aunque el ítem evaluación obtiene una valoración global que se encuentra un poco más baja en relación al resto de indicadores, sin embargo los tres se encuentran dentro del rango satisfactorio.

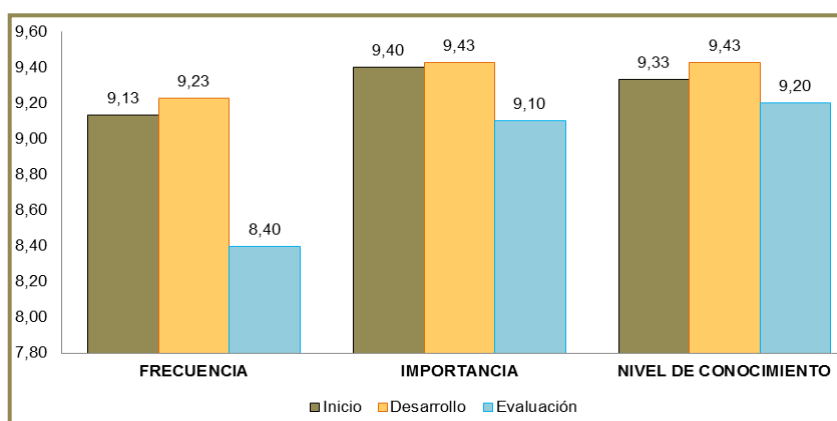
Aunque existe una mínima diferencia en la valoración del nivel de conocimiento que tiene el docente sobre cada etapa del proceso de enseñanza aprendizaje, las tres son importantes y complementarias, porque este proceso es integral y aunque por motivos de análisis se tome por separado jamás puede desarrollarse si una de ellas no ha tenido la consideración y planificación necesarias; por ello el proceso de enseñanza aprendizaje será siempre coherente y secuencial dado que un buen inicio del proceso marca la ruta para un excelente desarrollo de proceso, la evaluación verifica el buen camino seguido.

### 3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

**Tabla 22:** Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.

<b>Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</b>			
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b> Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	<b>FRECUENCIA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>
Inicio	9,13	9,40	9,33
Desarrollo	9,23	9,43	9,43
Evaluación	8,40	9,10	9,20

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



**Figura 22:** Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Analizando los resultados desglosados en la gestión del aprendizaje que nos proporciona la investigación sobre el inicio de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, encontramos que alcanza un valor promedio de 9,13, en la frecuencia; 9,40, en importancia y 9,33 en nivel de conocimiento, equivalente a excelentes; en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje los resultados son también son excelentes ya que alcanza un valor promedio de 9,23, en frecuencia, 9,43 en importancia y nivel de conocimiento. En cambio en lo que respecta a la evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje los resultados son variados ya que alcanza un promedio global de 8,40 en frecuencia, que equivale a muy bueno y un promedio global de 9,10 y 9,20 en importancia y nivel de conocimientos respectivamente equivalentes a excelente.

Hay que considerar que si tomamos en cuenta las etapas de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje encontramos que el proceso de evaluación obtiene puntuaciones más bajas en relación con los demás procesos y si consideramos los niveles del desempeño profesional por cada proceso encontramos que el nivel de frecuencia obtiene puntuaciones inferiores al nivel de importancia y conocimiento, sin dejar de ser satisfactorios.

La evaluación como los otros procesos de aprendizaje debe tener la misma ponderación ya que es uno de los procesos más complejos de la acción docente, puesto que sustenta que el propósito fundamental de la educación es corroborar los alcances de los objetivos previamente trazados con respecto al aprendizaje, a partir de la evaluación, es posible analizar el proceso enseñanza-aprendizaje; por ello, los docentes deben abordar el proceso de la evaluación, con el misma o quizá mayor interés ya que sus resultados nos denotan las fallas fundamentales durante el proceso de enseñanza aprendizaje y nos permite tomar decisiones y optar por la mejora que beneficia a todos.

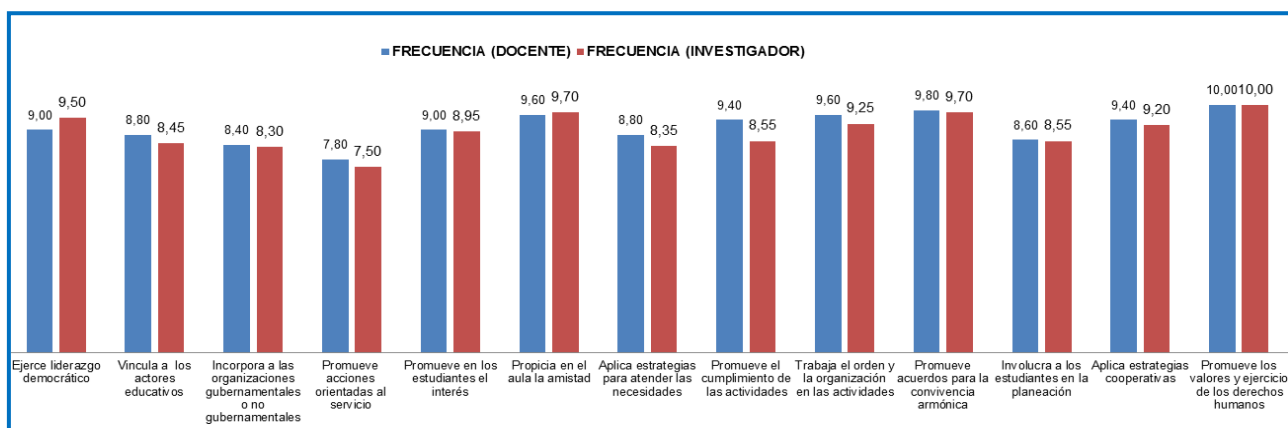
### 3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación.

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

**Tabla 23:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

N° ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	9,50	90%	95%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	8,45	88%	85%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	8,30	84%	83%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario	7,80	7,50	78%	75%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	8,95	90%	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda	9,60	9,70	96%	97%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes	8,80	8,35	88%	84%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	8,55	94%	86%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se propone en el aula	9,60	9,25	96%	93%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula	9,80	9,70	98%	97%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	8,55	86%	86%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	9,20	94%	92%
4.13	Promueve los valores y el ejercicio los derechos humanos en su aula.	10,00	10,00	100%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>118,20</b>	<b>116,00</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,09</b>	<b>8,92</b>	<b>91%</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes



**Figura N° 23:** Niveles de frecuencia

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades

Analizando los datos correspondientes a la frecuencia desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador se aprecia cierta diferencia pues la valoración del docente, con un promedio de 9,09 es satisfactoria; mientras que la valoración del investigador, con un promedio de 8,92 es muy buena; no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 4,13 “promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula” con una puntuación de 10, valorada el docente y el investigador, se constituye en el ítem más alto; mientras que el indicador 4.4. “promueve acciones orientadas al servicio social comunitario” con una puntuación de 7,80 asignada por el docente y 7,50 asignada por el investigador es el ítem que tiene una apreciación baja en relación con el resto de numerales.

Es muy interesante que se promuevan valores y el ejercicio de los derechos humanos en el aula, que no significa incrementar contenidos sino desarrollar estudiantes con una personalidad íntegra, portadores de virtudes y respetuosas de las normas; de hecho la escuela como institución clave de socialización tiene un rol social que no se puede eludir, al respecto Villaseca, (2012) manifiesta que “la formación integral de las personas es un aspecto que motiva y moviliza a todas las comunidades escolares”; situación que es bien entendida y asimilada por los docentes investigados que en el desarrollo de los procesos pedagógicos forjan la práctica de valores y los derechos fundamentales de las personas.

El propiciar la amistad en el aula fortalece las relaciones interpersonales que juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona; trabajar en orden y bien organizadas las actividades en el aula es muy importante para mantener un ambiente de aprendizaje tranquilo, tanto para los estudiantes como para el maestro; mantener el orden y las actividades bien organizadas no sólo que facilita el trabajo, sino que también hace más efectivo el aprendizaje de los estudiantes.

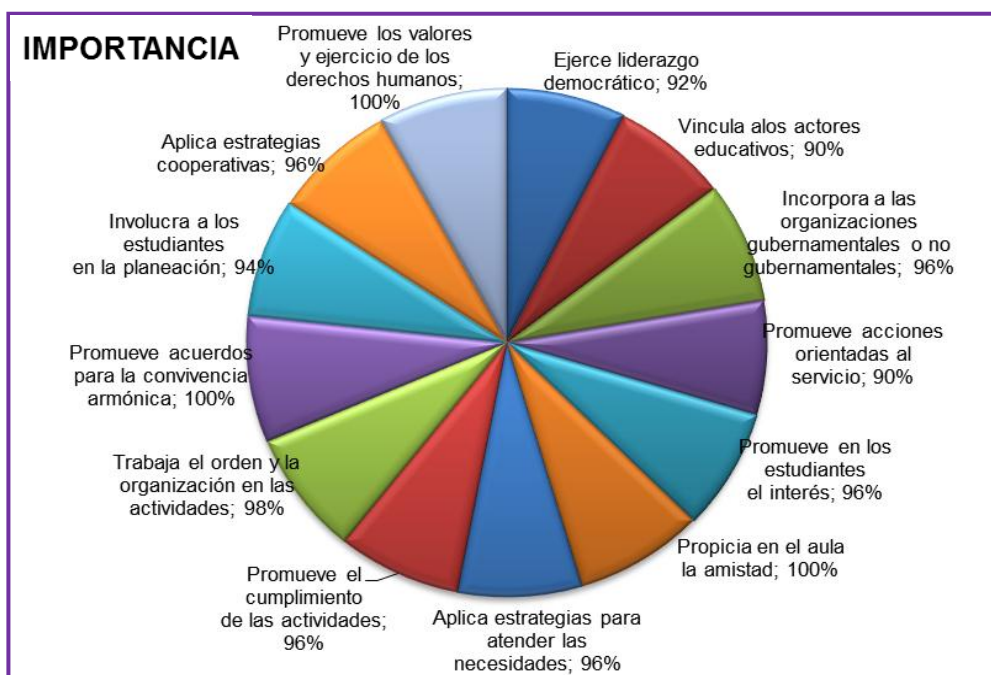
Ante la baja apreciación al ítem “promueve acciones orientadas al servicio social comunitario”, se deduce que el trabajo del docente tiene una mínima trascendencia hacia la comunidad o las acciones orientadas al desarrollo comunitario desde la escuela son ínfimas, nadie pone en duda la importancia y necesidad de la estrecha vinculación entre la escuela y la comunidad pero los docentes deben asumir como una tarea más el emprender acciones orientadas al servicio comunitario como campañas de socialización de valores, brigadas de reciclaje para el cuidado del medio ambiente, etc.; es decir, según lo sostiene Prieto (2008), “generar acciones que permitan concretar el saber, el hacer y el convivir para formar seres sociales, creadores, productivos y solidarios”, en este sentido la figura del profesor adquiere nuevos matices y actuaciones, cuyo trabajo trasciende las fronteras del aula.

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

**Tabla 24:** Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,60	96%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario	9,00	90%
4.5	Promueve el interés en los estudiantes	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad y la ayuda entre estudiantes	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	10%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
<b>TOTAL</b>		<b>124,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,57</b>	<b>95,7%</b>

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes



**Figura 24:** Nivel de importancia del ámbito de liderazgo y comunicación

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes



Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado correspondientes al nivel de importancia del ámbito del liderazgo y la comunicación en el desempeño docente se muestran excelentes en cada uno de los indicadores y obtienen un promedio de 9,57; al realizar el comparativo jerárquico se encuentra que los indicadores: “propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes”, “promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas” y “promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en el aula”; obtienen un promedio de 10,00 que son puntuaciones muy importantes que se resaltan sobre los otros indicadores.

Es muy importante el propiciar la amistad en el aula, porque la amistad es uno de los valores más importantes a desarrollar en la educación de los niños. Se trata según Christín, (2012) “del afecto personal, puro y desinteresado, compartido con otra persona, que nace y se fortalece mediante las constantes interrelaciones”, los amigos son vitales en la edad escolar, a más de diversión y juego les ayudan a desarrollarse emocional y moralmente, además en toda experiencia de la vida los amigos ocupan un lugar central; el docente debe generar estrategias y acciones orientadas a desarrollar la capacidad para entablar relaciones de amistad que les ayuda a convivir exitosamente en la escuela y en cualquier contexto.

Es loable la promoción de acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de reglas y normas, porque posibilitan una interrelación sana, además la convivencia es un elemento muy necesario para educar en valores y vivir en valores y porque el aula es un espacio ideal para aprender y fortalecer prácticas de vida que luego se replicarán en la familia y en la comunidad, al respecto Alcázar, (2000) manifiesta “cualquier centro docente que se precie de calidad, cuida con especial esmero que los procesos didácticos se desarrollen en las mejores condiciones de orden y eficacia, pues una clase no solo es un lugar donde se imparten enseñanzas sino principalmente es en momento ideal para promover y desarrollar acuerdos para la convivencia armónica en el aula”

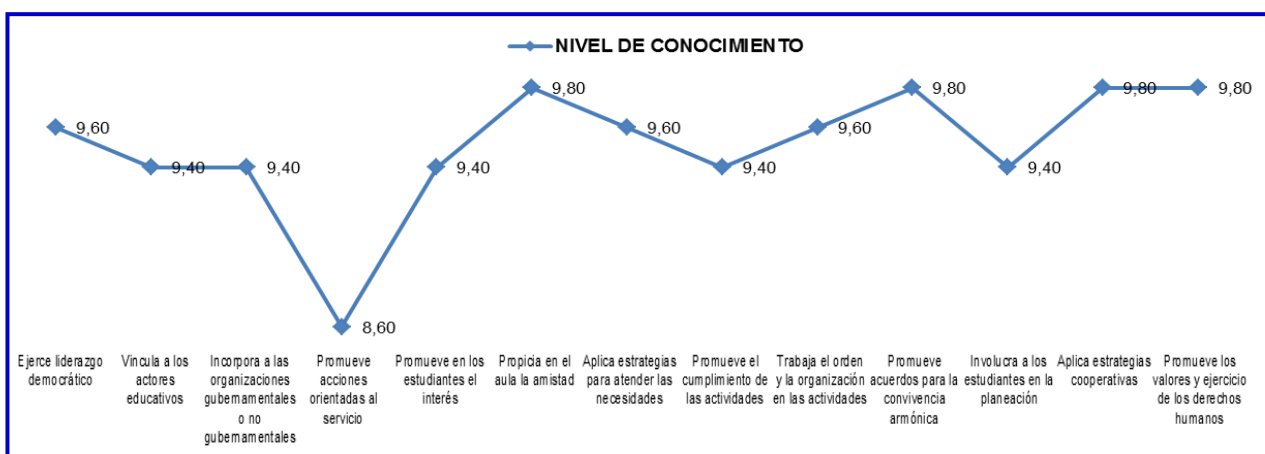
Se da importancia a la promoción de valores y ejercicio de los derechos humanos, porque la educación en valores y la práctica permanente de los derechos humanos está determinada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, se trabaja el orden y la organización de las actividades, porque el trabajo planificado y ordenado conlleva resultados eficaces y se torna más importante aún porque los niños aprenden con el ejemplo, por lo tanto enseñar a los niños y niñas los valores y la práctica de los derechos humanos implica un compromiso personal del docente.

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

**Tabla 25.** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático y genera altas expectativas	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	94%
4.3	Incorpora organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales	9,40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario	8,60	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre estudiantes	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
<b>TOTAL</b>		<b>123,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,51</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes



**Figura 25:** Nivel de conocimiento

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes.

Analizando los resultados de la investigación referente al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, se aprecia que los resultados son excelentes, pues obtienen una valoración promedio de 9,51; pese a esta valoración positiva es necesario resaltar que el ítem “promueve acciones orientadas al

servicio social comunitario” con una valoración de 8,60 es el ítem menos valorado en relación al resto de indicadores; frente a lo expuesto se deduce que el trabajo del docente no tiene una trascendencia significativa hacia la comunidad o las acciones emprendidas en pro del desarrollo comunitario desde la escuela no tienen el impacto esperado producto de la falta de consistencia de dichas acciones o la ausencia de una estrecha relación escuela - comunidad; por lo tanto Prieto, (2008) considera que “es muy importante que la escuela sea el escenario donde a más de forjar una educación de calidad, se generen acciones en pro del desarrollo comunitario y social”.

El ítem “propicia en el aula la amistad y ayuda entre estudiantes” (9,80) es uno de los ítems mejor valorados, ante ello se deduce que el docente líder propicia la amistad en el aula, porque a través de ella los chicos desarrollan habilidades para resolver conflictos, la amistad provee diversión, emoción, compañía, les prepara para vivir en armonía y respeto y posibilita la ayuda mutua; los docentes investigados valoran la importancia de promueve acuerdos para la convivencia armónica (9,80), porque saben que los niños como todos los seres humanos viven procesos de interacción que son esenciales para el bienestar y el desarrollo de hábitos indispensables para la coexistencia pacífica y armoniosa.

Los docentes investigados promueven la vivencia de valores y el ejercicio de los derechos humanos (9,80), como principios que orientan las actitudes y el comportamiento, convirtiéndose en poderosas herramientas que moldean la vida de los niños convirtiéndoles en los individuos que la sociedad requiere para su transformación y desarrollo; además son concedores de cuán importante es trabajar en orden y organizar las actividades en el aula, porque cuando se trabaja planificadamente los resultados son exitosos; además el ser ordenados en el trabajo trasciende hacia los niños porque está demostrado que ellos aprenden con el ejemplo.

Los docentes conocen la importancia de atender las necesidades de los estudiantes, como también conocen cuán trascendental es el trabajo cooperativo por ello aplican estrategias orientadas a ese fin, es necesaria la atención personalizada para un adecuado tratamiento a las necesidades particularidades que suelen presentar en el proceso de aprendizaje, es muy necesario enseñar a los alumnos a desarrollar estrategias que contribuya a la autorregulación del aprendizaje, y por ende, al desarrollo de la independencia cognoscitiva.

La aplicación de estrategias cooperativas tiene repercusiones positivas en desarrollo social y emocional de los estudiantes, los docentes conocen que en el trabajo cooperativo los estudiantes aprenden a contribuir, desarrollan actitudes y destrezas que implican la

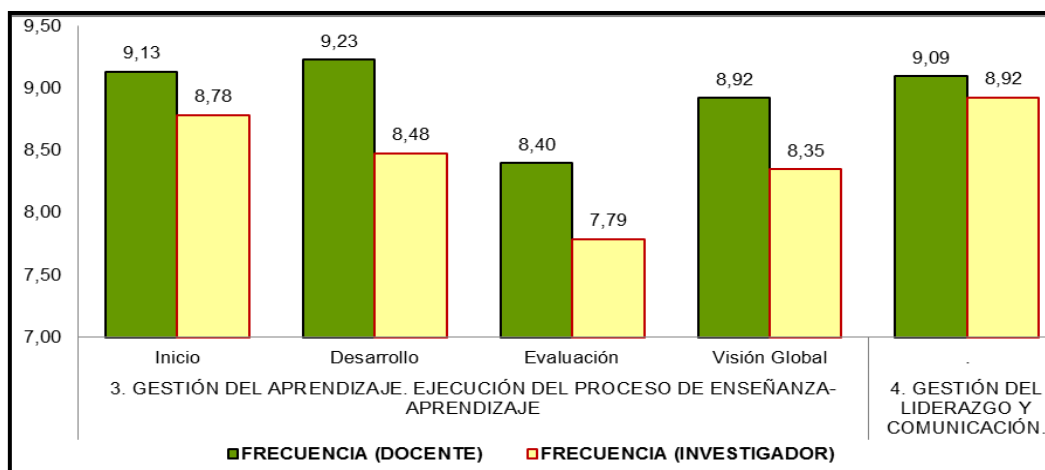
colaboración, el respeto, la regulación de las relaciones interpersonales así como la capacidad de asumir responsabilidades de manera personal, autónoma y crítica.

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

**Tabla 26:** Comparación del Cuestionario de Autoevaluación con el Registro de Observación de las actividades docentes.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,13	8,78
	Desarrollo	9,23	8,48
	Evaluación	8,40	7,79
	Visión Global	8,92	8,35
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN		9,09	8,92

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



**Figura 26:** Comparación de la autoevaluación con el registro de observación.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Al comparar los resultados del nivel de frecuencia entre el Cuestionario de Autoevaluación con el Registro de Observación de las actividades docentes vemos que son diversos, sin embargo hay que resaltar que la apreciación del investigador es más baja que la del docente investigado y con seguridad es más real, ya que por lo general los docentes cuando van a ser evaluados se preparan un poco más, procuran mejorar la planificación misma y la ejecución de cada una de las etapas del proceso y si le dan oportunidad de autocalificarse siempre habrá una alta valoración porque según ellos van por buen camino, mientras que el investigador registra la valoración apegado mucho más a la realidad de lo que observa.

Refiriéndonos a la comparación entre la gestión del aprendizaje y la gestión del liderazgo y la comunicación encontramos también que los resultados son satisfactorios sin embargo la gestión del aprendizaje: ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje tiene puntuaciones más bajas tanto en la apreciación del docente cuanto en la del investigador.

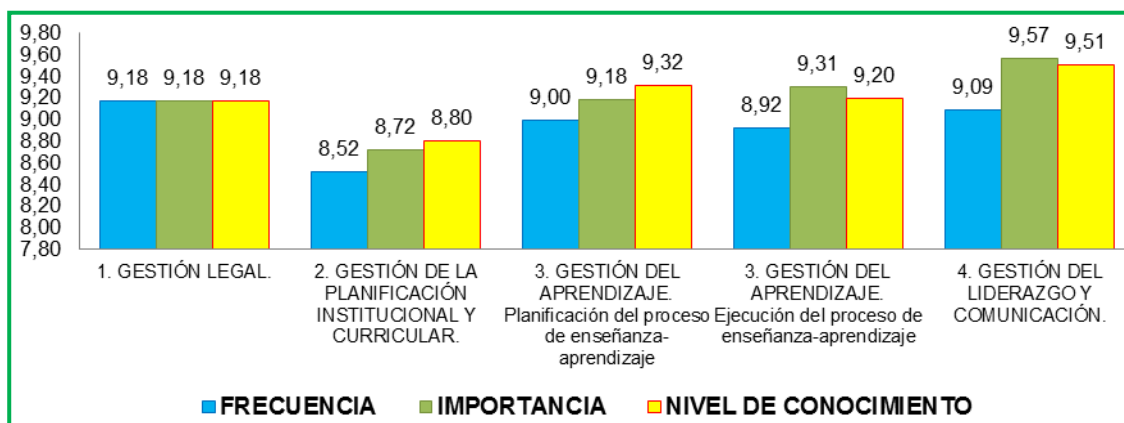
Llevar adelante un proceso integral que conduzca hacia el logro de la calidad educativa es el objetivo central de todo educador, para ello es indispensable el imperio de una comunicación asertiva y el liderazgo positivo que posibilite la implementación de estrategias en el manejo de los recursos materiales y muy especialmente de los humanos, el docente líder sabe trabajar efectivamente, sabe cómo intermediar para solucionar un problema, como desarrollar una buena reputación con los colegas y cómo manejar un equipo de trabajo, el éxito organizacional, en consecuencia, es imposible sin excelencia individual, y la excelencia individual hoy requerida, especialmente en puestos docentes, demanda mucho más que competencia técnica; demanda un sofisticado tipo de liderazgo, que lo conduzca a lograr objetivos significativos y formar personas (educandos) libres de la mediocridad y portadores de conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y valores que les permitan responder con solvencia las exigencias de la sociedad y el mundo del desarrollo.

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

**Tabla 28:** Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
<b>1. GESTIÓN LEGAL.</b>	9,18	9,18	9,18
<b>2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.</b>	8,52	8,72	8,80
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE:</b> planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,00	9,18	9,32
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE:</b> ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,92	9,31	9,20
<b>4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>	9,09	9,57	9,51

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



**Figura 27:** Desempeño profesional del docente (análisis global)

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Refiriéndonos a los resultados globales de la investigación sobre el desempeño profesional del docente, se aprecia que la gestión legal alcanza una valoración excelente pues alcanza una puntuación paritaria de 9,18 en los niveles de frecuencia, importancia y conocimiento; lo cual significa que el docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional como también enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.

La gestión de la planificación institucional y curricular obtiene una valoración muy buena siendo el nivel de frecuencia con 8,52 el menos valorado respecto del nivel de importancia que obtiene 8,72 y del nivel de conocimiento que alcanza el 8,80 de valoración, frente a lo expuesto se deduce que el docente evaluado debe considerar que su tarea es conocer, comprender, implementar y gestionar el currículo en su proceso educativo y ante la puntuación obtenida en este proceso que no es satisfactoria requiere mejorar o elevar los procesos de previsión, realización y control de los diversos componentes que intervienen en el proceso de implementación y desarrollo curricular en el ámbito educativo, que según Barriga, Barriga, (2011) “es un proceso determinante para el tipo de estudiante que queremos formar y de esta manera convertir el escenario educativo en un proceso eficaz y eficiente, logrando aprendizaje significativos en todos los estudiantes”.

La gestión de la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje obtiene una valoración excelente, pues su nivel de frecuencia con 9,00, importancia: 9,18 y conocimiento 9,32, son puntuaciones que se ubican dentro de ese rango; denotando que el docente evaluado demuestra interés y preocupación por la planificación del procesos de enseñanza aprendizaje, estableciendo metas acordes a los requerimientos de los estudiantes, seleccionando y diseñando los recursos didácticos apropiados, previendo procesos de evaluación con aplicaciones prácticas, pero sobre todo proporcionando situaciones en las cuales los estudiantes puedan desarrollar su potencial; Moreno M. I., (2009) sostiene que

“quienes ponderan la planificación saben que la base del progreso de la enseñanza y el aprendizaje radica en los planteamientos de una correcta y adecuada planificación”.

La gestión de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje obtiene una valoración variada entre muy buena y excelente, siendo el nivel de frecuencia con 8,92; equivalente a muy buena, el menos valorado respecto del nivel de importancia que obtiene 9,31 y el nivel de conocimiento que alcanza el 9,20 de valoración, equivalentes a excelente, frente a lo expuesto se deduce que el docente evaluado crea un clima adecuado para la enseñanza aprendizaje, sin el cual fracasaría la ejecución, informa los objetivos de aprendizaje y los resultados esperados, actúa de forma interactiva con sus alumnos a lo largo del proceso; utiliza una variedad de estrategias para ofrecer múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual, toma como punto de partida situaciones de la vida cotidiana, es respetuoso del ritmo de aprendizaje de los suyos, valora los conocimientos previos, emplea recursos y materiales adecuados a la temática y finalmente realiza aplicaciones prácticas de los conocimientos adquiridos.

La gestión del liderazgo y la comunicación obtiene una valoración excelente, pues su nivel de frecuencia con 9,09, importancia: 9,57 y conocimiento 9,51, son puntuaciones que se ubican dentro de ese rango; ante ello se deduce que el docente evaluado se erige como un líder, que se actualiza respecto a los avances de su área, participa en procesos de formación y aplica experiencias y conocimientos en su práctica diaria, participa de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje, comparte experiencias y conocimientos con otros miembros de la comunidad educativa, involucra a los padres de familia en las actividades del aula y de la institución; promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos y es comprometido con el desarrollo de la comunidad.

Tras un análisis de los datos que demuestra la visión global final se observa que la gestión de la planificación institucional y curricular obtiene las puntuaciones más bajas, mientras que la gestión del liderazgo y la comunicación obtiene los más altos, por ello es el ámbito de la planificación institucional y curricular la que debe mejorar sustancialmente ya que la educación es un proceso en el que para generar aprendizajes significativos, se consolida en una acertada planificación curricular; Barriga, (2011) sostiene que “la base del progreso de la enseñanza y el aprendizaje radica en los planteamientos de una correcta y adecuada planificación”.

## CONCLUSIONES

- El desempeño docente en el ámbito legal es satisfactorio, su trabajo está orientado sobre el Código de Convivencia, sus niveles de frecuencia, importancia y conocimiento son excelentes, es decir sus actividades se orientan hacia la armonía para toda la comunidad educativa. Aunque también, se encuentran deficiencias menores sobre la identificación de los niveles del sistema educativo y de los objetivos del Plan Decenal, que se no presentan como incumplimientos sumamente graves, pero que necesitan una intervención.
- La planificación institucional y curricular es muy buena en el desempeño docente de los profesionales, en ella se destaca la participación activa en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional PEI, esta se valora positivamente en los tres niveles de frecuencia, importancia y conocimiento. Sin embargo, se suscitan problemas en la elaboración del Plan de gestión de riesgos y en el Diseño de proyectos, y en menor grado en el Plan anual de asignaturas, actividades que son necesarias y que cada una conserva un propósito en la educación.
- El desempeño docente en el ámbito de la gestión de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje es excelente, se encuentran trabajando en mejorar cada día sobre esta temática que facilita la organización de sus actividades como maestro y en el aprendizaje. Se necesita buscar alternativas para el uso frecuente del material didáctico, para que contribuya a transmitir el conocimiento, ya que se encuentran como un indicador menor.
- El desempeño profesional del docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador sobre el proceso de enseñanza aprendizaje es valorado como bueno en los tres momentos pedagógicos, esta aseveración se fundamenta en el hecho de que los docentes valoran la motivación y las experiencias previas de sus niños, relacionan los temas con la realidad, lo que les anima al trabajo y evalúan con aplicaciones prácticas en el aula; pero se denota cierto descuido en los indicadores: desarrollar estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos, realizar actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento y evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula, estrategias que al ser bien aprovechadas contribuirán provechosamente al proceso.



- El desempeño profesional del docente en el ámbito del liderazgo y la comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador es satisfactorio, apreciación que obedece a la promoción de valores y ejercicio de los derechos humanos, la amistad y ayuda mutuas, al orden con que se trabaja y la generación de acuerdos de convivencia armónica; pero se estima una debilidad mínima en el caso de promover acciones orientadas al servicio social comunitario.
- Tomando como base los resultados desde una visión global del desempeño profesional del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje se encuentran resultados satisfactorio; aunque la evaluación denota una debilidad mínima en comparación con los otros momentos pedagógicos, por cuanto los docentes no aplican una variedad de técnicas e instrumentos de evaluación que contribuirían a mejorar, a fin de que todos los aspectos inherentes al procedo educativo obtengan una valoración óptima.

## RECOMENDACIONES

- En el ámbito legal es necesario la autoformación por parte de los profesionales sobre temas del Plan Decenal sus ocho políticas planteadas y sus objetivos y en los niveles del sistema educativo ecuatoriano, esta información se la puede encontrar en la página web del Ministerio de Educación en el bloque de documentos legales. Adicional a esta sugerencia, se planifique un curso de capacitación que se puede dar en la institución, antes de que se inaugure el próximo año lectivo, organizado por el Director o instructor que se designe y como participantes toda la planta docente.
- La recomendación va orientada hacia dos temas: el diseño de proyectos es una planificación necesaria para generar el conocimiento a través de la investigación, es por eso que los docentes necesitan realizar un curso de formación en el tema en la institución o fuera de ella, también es útil el uso de información que se encuentra en el internet, en la que se indica las fases de un diseño de proyectos y ejemplos concretos; pero se requiere que el maestro sea quien busque alternativas para conocer el tema y aplicarlo en el aula con sus alumnos, mejorando así su desempeño.
- En caso del Plan de Gestión de Riesgos dentro de la planificación curricular al no ser miembro del comité técnico para su elaboración, se sugiere revisar este documento y analizar los riesgos existentes en la institución: también es responsabilidad de los Directivos hacer conocer este tema a la comunidad educativa, actividad que debe realizarse al inicio de clases, con una reunión planificada para docentes y luego para el resto de la comunidad educativa.
- Todos los aspectos inherentes al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje son esenciales para el ámbito educativo por lo tanto deben valorarse paritariamente, pero la autoridad debe revisar la planificación diaria y ejercer supervisión institucional y visitar las aulas constatando que los docentes desarrollan estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos, realizar actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento y evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula.
- Usar a diario material didáctico que el docente elabore o que realice con sus alumnos, y que consten en sus planificaciones de clase. También se puede leer los documentos que están a disposición en la página web del Ministerio sobre este tema, para mejorar el nivel de frecuencia.

- Es necesario que los docentes fortalezcan y valoren paritariamente a todos los aspectos del ámbito del liderazgo y la comunicación y además formen brigadas con representantes de cada uno de los actores educativos de la institución con la finalidad de promover acciones orientadas al servicio social comunitario.
- Los momentos pedagógicos inicio, desarrollo y evaluación son esenciales y complementarios y deben vivenciarse en el aula en un mismo nivel de valía, sin embargo a ser la evaluación el aspecto que denota debilidad, es indispensable la aplicación de una variedad de técnicas e instrumentos que hasta ahora se ha descuidado, para ello es necesaria un proceso de capacitación, en la institución, también por medio de cursos que disponga el Ministerio de Educación o en institutos particulares.

## BIBLIOGRAFÍA

### Textos:

- Arana, M. (2008). *“Principios y procesos de la gestión educativa”*, Colección Pedagógica, Editorial San Marcos, Lima – Perú.
- Barriga, C. (2011). *“Planificación Curricular I”*. Publicaciones UTE, 1º Edición, Quito.
- Caballero, A. (2003). *“Factores que influyen como motivantes para el buen desempeño laboral de los docentes”*. Universidad Autónoma Nuevo León, México.
- Caballero, J. (1999). *“Obras Pedagógicas-Compilación”*. Ediciones Imagen Contemporánea. La Habana - Cuba.
- Camere, E. (2009). *“Educación: más allá de las aulas”*. Editorial Mar Adentro, Surco - Lima – Perú.
- Carranza, G. (2005). *“El desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje”*. Umbral, Revista de Educación, Cultura y Sociedad. Año V, Nº 8 Universidad Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque - Perú.
- Contreras, J. (1997). *“La autonomía del profesorado”*. Editorial Morata, España,
- Corredor, J. (2001). *“La planificación estratégica”*. 4ª Edición, Editores Vadell Hnos. Caracas - Venezuela.
- Díaz, B y Martínez, A. (2002). *“Estrategias de aprendizaje”*. 3º Edición en español. San José – Costa Rica: Libros y Materiales Educativos del IICA.
- Díaz, H y Saavedra, J. (2000). *“La carrera del maestro: factores institucionales, incentivos económicos y desempeño”*. Departamento de Investigación del BID.
- Fábara, G. (2004). *“Situación de la Formación Docente Inicial y en servicio” en Colombia, Ecuador y Venezuela*. Estudio ejecutado por la UNESCO-PROEDUCA-GTZ.
- Fernández, J. (2008). *“Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y auto eficiencia”*, Instituto de Investigación de Psicología. Universidad de San Martín de Porres, Lima Perú. Volumen 7, Nº 2.
- Fred, D. (2003). *“Conceptos de Administración Estratégica”*. Editorial Pearson Educación, Novena Edición, México.
- Gimeno, S y Pérez, G. (2008). *“La enseñanza: su teoría y su práctica”*. 6ª Edición-2008; Editorial Akal S. A. Madrid --España.
- Huamani, R y Vázquez, T. (2010). *“Influencia del clima organizacional en el desempeño docente”*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Trujillo - Perú.
- James, B; Mintzberg, H y Voyer, J. (1997). *“El Proceso estratégico: conceptos, contexto y casos”*. Pearson Education.
- Jiménez, R. (2009). *“Importancia del material didáctico en el proceso de enseñanza aprendizaje”*. U. A de Baja California, Tijuana - México.

- Johnson, G y Scholes, K. (2006). "Dirección Estratégica". Editorial Pearson Education. Ottawa- Canadá.
- Litwin, E. (2008). "El oficio de enseñar: condiciones y contextos" Editorial Paidós, Buenos Aires – Argentina.
- López, J. (2009). "Importancia de los conocimientos previos para el aprendizaje de nuevos contenidos". Revista "Innovación y experiencias" N° 16, Andalucía - España.
- Medina, Rivilla A. (1998). "Formación Inicial del profesorado de educación infantil y primaria. Editorial Narcea, Madrid – España.
- MINEDUC, (2013). "Guía para la gestión de riesgos". Quito Ecuador.
- MINEDUC, (2012). "Marco Legal Educativo". 1° Edición, Quito - Ecuador, Editogran S. A.
- Moreno, Y. (2012). "Teoría y práctica de la didáctica", Tesis: "Estrategias Didácticas" Universidad de Panamá, Ciudad de Panamá.
- Moya, A. (2010). "La relación profesor – alumno", artículo publicado en la revista Digital "Innovación y experiencias educativas", N° 27.
- Ortiz, J. (2007). "Competitividad y estrategias". Artículo publicado en la Revista "Emprendedores globales" N° 7.
- Ortiz, E. (2011). "Comunidad Educativa: ámbitos de colaboración entre la familia y la escuela". Universidad de Murcia – España.
- Rivas, et al. (2008). "Estrategias Didácticas". UNEFA, 07/3/2008, Caracas – Venezuela.
- Salazar, A y Cossio, A. (2004). "Estrategias de Aprendizaje", Especialidad Primaria, Arequipa – Perú.
- Schmelkes, S. (2000). "La calidad de la educación y gestión escolar". Primer curso nacional para directivos de educación primaria: Lecturas. 1ª Edición, 2000, México D. F.
- Schmidt, M. S. (2006). "Planificación de una asignatura". Publicado por INACAP el 01 de Agosto del 2007, Santiago – Chile.
- Valdés, H. (2000). "La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema educativo de calidad". Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Cuba.
- Villaseca, M. (2012). "Ideas para introducir los derechos humanos en el aula". 1° Edición, Santiago – Chile. INDH.
- Virginia, R. (2010). "Comunicación, relación docente – alumno en el aula". Universidad Modular Abierta, Centro Universitario de Sonsonate. Tesis de Maestría.

## Páginas de internet:

- Acuña, C. (2008). “*Características del desempeño docente*”. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/6063534/caracteristicas-del-desempeno-docente>.
- Alcázar, J. (2000). “*Convivencia y disciplina escolar*”. Recuperado de: <http://www.fomento.edu/alcazar/disciplina.html>. 11/05/2000.
- Alves, M. (2007). “*El Plan de clase*”, compendio de didáctica general (adaptación). Editorial Kapelusz, Buenos Aires-Argentina. Recuperado de: <http://apli.ordpress.com/2007/09/12/el-plan-de-la-clase/>
- Arias, J. (2008). “*La dimensión administrativa de la gestión: notas para una gestión del trabajo participativo*”. Recuperado de: <http://www.latarea.com.mx/articulo18/ljarias.18.html>.
- Arito, S. y Cerini, L. (2010). *Malestar, Conflicto y Crisis en las Organizaciones*. Recuperado de [http://www.fts.uner.edu.ar/academica/cc/archivos/catedras/2010/Analisis\\_Institucional\\_Org/CUADERNILLO\\_2010\\_2.pdf](http://www.fts.uner.edu.ar/academica/cc/archivos/catedras/2010/Analisis_Institucional_Org/CUADERNILLO_2010_2.pdf)
- Barriga, C. (2011). *Módulo de Planificación Curricular I*. Recuperado de [http://app.ute.edu.ec/content/3516-579-1-1-18-17/MODULO\\_DE\\_PLANIFICACION\\_CURRICULAR](http://app.ute.edu.ec/content/3516-579-1-1-18-17/MODULO_DE_PLANIFICACION_CURRICULAR)
- Bidegain, L. (2009). “*La gestión educativa*”, Revista On-Line “Educando”. Recuperado de: [www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestion-educativa/](http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestion-educativa/).
- Bolívar, A. (2006). “*Familia y escuela: dos mundos llamados a trabajar en común*”, Revista de Educación N° 339 de la Universidad de Granada, pág. 119-146. Recuperado de [www.revistaeducacion.mec.es%2Fre339%2Fre339\\_08.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es%2Fre339%2Fre339_08.pdf).
- Camcarranza, G. (2005). *El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje*. Recuperado de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v05\\_n08/a21.pd](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v05_n08/a21.pd)
- Cámere, E. (2009). *La relación profesor - alumno en el aula*. Recuperado de <http://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>
- Crespo, C. et al. (2013). *Ministerio de Educación del Ecuador. Guía metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional*. Recuperado de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Guia\\_PEI\\_0103\\_13.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Guia_PEI_0103_13.pdf)
- Consejo Nacional de Educación y Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015*. Recuperado de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/K1\\_Plan\\_Estrategico1.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/K1_Plan_Estrategico1.pdf)
- Cuadrado, J. (2010). *La escuela y la familia*. Recuperado de [http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_34/JOSE%20FELIX\\_CUADRADO\\_2.pdf](http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_34/JOSE%20FELIX_CUADRADO_2.pdf)

- Christin, A. (2012). "Educar en Valores: la Amistad". Recuperado de: <http://familia.edusanluis.com.ar/2012/05/educar-en-valores.21/05/2012>.
- De León, S. (2011). *La relación familia – escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/as*. Recuperado de [https://extension.uned.es/archivos\\_publicos/webex\\_actividades/5385/repercusiones8.pdf](https://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/5385/repercusiones8.pdf)
- Díaz, N. (2011) "Entre la teoría y la práctica docente". Revista PROEX, Nº 3, del Instituto de Formación de Docentes de Melo, Cerro Largo - Uruguay, Diciembre del 2011. Recuperado de: [www.dfpd.educ.uy/ifd/melo/publicacion/teoria.pdf](http://www.dfpd.educ.uy/ifd/melo/publicacion/teoria.pdf)
- Drucker, P. (2009). "La administración en el siglo XXI". Recuperado de: <http://bligoo.com/721939/Peter-Drucker/La-administración-del-siglo-XXI>
- Duta, V. (2010). "Desarrollo profesional del docente universitario y las dificultades de su práctica docente". Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación - Universidad de Bucarest. Recuperado de: [www.eduonline.ua.es/jornadas2010/comunicaciones/370.pdf](http://www.eduonline.ua.es/jornadas2010/comunicaciones/370.pdf)
- Enriquez, P. (s.f). *Formación inicial de los docentes investigadores en metodología de investigación*. Recuperado de [http://lae.unsl.edu.ar/Ediciones/Libros\\_Electronicos/CAP-4.pdf](http://lae.unsl.edu.ar/Ediciones/Libros_Electronicos/CAP-4.pdf)
- Espinel, G. (2011). "La gestión comunitaria en las instituciones educativas públicas del sector rural". Recuperado de: <http://www.cumed.net/libros/2011/1066/indice.htm>
- Flores, T. (2008). "La importancia de planificar". Recuperado de: <http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=78296>.
- García, L. (2000). "Gestión Educativa", publicado el 31 de enero del 2000. Recuperado de: <http://www.prismaseducativos.com.ar/gestion.html>.
- Galtés, R. (2013). *La motivación. Factor clave para continuar la labor docente*. Recuperado de <http://bloqs.fub.edu/fisioterapiafub/2013/04/03/la-motivacion-factor-clave-para-continuar-la-labor-docente/>
- Heinsen, M. (s.f). *Siete formas de aniquilar la motivación del estudiante*. Recuperado de [http://docentes.unibe.edu.do/resources/documents/articulo\\_portal\\_docente.pdf](http://docentes.unibe.edu.do/resources/documents/articulo_portal_docente.pdf)
- Hernández, A. (2011). "Ensayo sobre política educativa". Recuperado de [www.agn-lica.blogspot.com/2011/07/ensayo-sobre-politica-educativa-educativa.html](http://www.agn-lica.blogspot.com/2011/07/ensayo-sobre-politica-educativa-educativa.html).
- Hernández, M. y Hernández, Y. (2009). *La importancia de la formación docente ante los retos de la sociedad del conocimiento*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/economia/reto-de-la-docencia-en-la-sociedad-del-conocimiento.htm>
- Imbernon, F. (2007). "La formación docente del profesor universitario: entre el deseo y la utopía". Publicación On-Line de la Universidad de Barcelona. Recuperado de: [www.publicacions.ub.edu/liberweb/eeesep/contenido.masinf.asp](http://www.publicacions.ub.edu/liberweb/eeesep/contenido.masinf.asp). Página única, publicado el 09/07/2007.

- König, T. (2007). *Características de un buen educador*. Recuperado de <http://profesoraenaccion.blogspot.com/2007/11/caracteristicas-de-un-buen-educador.html>
- Landeros, L. (2009). "Importancia de la evaluación en el proceso académico dentro del aula". Recuperado de: <http://innovacioneducativaunefa.blogspot.com/2009/12/la-importancia-de-la-evaluación-en-el-aula.html>.
- Ministerio de Educación del Ecuador (s.f). *Estándares de Desempeño Profesional*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/generalidades/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Marco Legal Educativo*. Recuperado de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Marco\\_Legal\\_Educativo\\_2012.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf)
- Ministerio de Educación del Ecuador y Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos. (2012). *Plan Institucional de Emergencias para Centros Educativos*. Recuperado de [http://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/10/Plan\\_Emergencias\\_CE-FINAL.pdf](http://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/10/Plan_Emergencias_CE-FINAL.pdf).
- Ministerio de Educación del Ecuador. (s.f). *Recurso didácticos*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/tips-de-uso/>
- Mora, C. (2007). "La motivación, aprendizaje y logros". Gestiópolis, publicado el 27 de agosto del 2007 en: <http://www.gestio polis.com/organizacion-talento/motivacion-aprendizaje-y-logros.htm>.
- Moreno, M. (2009). "Importancia de la planificación en el plan educativo". Recuperado de: [www.elportalvenezolano.net/foros/importancia-de-la-planificación-en-el-plan-educativo](http://www.elportalvenezolano.net/foros/importancia-de-la-planificación-en-el-plan-educativo). 8/02/2009.
- Murias, T. (1999). "La atención a la diversidad en el aula". Recuperado de: <http://uned.es/andrésbello/documentos/diversidad-tiberio.pdf>. Abril del 1999.
- Parra, M. (2004). "Dimensiones de una Institución Educativa y ámbitos de gestión escolar". Recuperado de: <http://archivos-abc.com.py/pdf.=2004-05-28>, pág. 3.
- Peralta, L. (2013). *Los beneficios de la relación padres y escuela*. Recuperado de <http://www.abc.es/familia-educacion/20140303/abci-padres-escuela-juntos-01402101632.html>
- Peralta, L. Jarrín, E. Gortaire, M. y Reinoso, R. (2013). *Ministerio de Educación del Ecuador. Acuerdo Ministerial 332- 13. Guía metodológica para la construcción participativa del Código de Convivencia Institucional*. Recuperado de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/09/ACUERDO\\_332-13.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/09/ACUERDO_332-13.pdf)
- Prieto, E. (2008). "El papel del profesorado en la actualidad: su función docente y social". Universidad Pablo de Olavide, Sevilla - España, Recuperado de: <http://www.foroeducacionj.com/número10/020.pdf>.



- Prieto, M, ((2012). “*Proyecto de acción docente*”. Recuperado de: <http://www.prezi.com/estrategias-para-involucrar-a-los-padres-de-familia-en-las-actividades-escolares.pdf>.
- Pujol, R. (2013). *Claves en la motivación actual del profesorado de primaria*. (Tesis inédita, Universidad Internacional de La Rioja. Facultad de Educación, Barcelona). Recuperado de [http://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/1602/2013\\_02\\_04\\_TFM\\_ESTUDIO\\_DEL\\_TRABAJO.pdf?sequence=1](http://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/1602/2013_02_04_TFM_ESTUDIO_DEL_TRABAJO.pdf?sequence=1)
- Ruiz, J. (2011). *Capítulo 1. La organización Institucional*. Recuperado de [http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo1LA\\_ORGANIZACIONINS\\_TITUCIONAL\\_2012\\_-\\_copia.pdf](http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo1LA_ORGANIZACIONINS_TITUCIONAL_2012_-_copia.pdf)
- Sánchez, J., (2002). “*El desarrollo profesional del docente*”. Instituto de Ciencias de la Educación, Universidad Politécnica de Madrid. Recuperado de: <http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>
- Sosa, J. A. (2009). “*Evolución de la relación familia - escuela. Tendencias Pedagógicas*” 14, 251-265. Recuperado de: [http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2009\\_14\\_18.pdf](http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2009_14_18.pdf).
- Tituaña, A.M. (2013). *Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del Centro de Educación Básica Dr. Luís Eguiguren de la Parroquia de Amaguaña Cantón Quito Provincia de Pichincha* (Tesis de maestría inédita, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador). Recuperada de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/5359/Mg.DCEv.Ed.1894.pdf?sequence=3>
- Toro, V. (2006). “*Lo que debes saber sobre la tarea escolar de tus hijos*”. Recuperado de: <http://www.educando.edu.do/articulos/docente/importancia-de-asignar-tareas-a-los-estudiantes>.
- Vázquez, J. (2009). “*Modelo de Gestión Educativa Estratégica*”. Recuperado de: [www.edomex.gob.mx/eca/doc/pdf/modelo-de-gestion/.pdf](http://www.edomex.gob.mx/eca/doc/pdf/modelo-de-gestion/.pdf).
- VeLarde, L. (2010). *Cualidades que debe tener un buen docente*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/naruto261195/cualidades-que-debe-tener-un-buen-docente>
- Vicente, Il. (2008). “*Importancia de la reflexión crítica de la práctica docente como herramienta necesaria para el cambio*”. Recuperado de: [www.aplopress.com/Art-I-2798.htm](http://www.aplopress.com/Art-I-2798.htm).
- Vidal, M. (2008). “*Gestión Educativa*”. Recuperado de: <http://bvs.sld.eu/revistas/ems/vol22-2-08.html>.
- Zárate, J. (2002). *El arte de la relación maestro alumno en el proceso enseñanza aprendizaje*. Recuperado de <http://www.libros.publicaciones.ipn.mx/PDF/2039.pdf>

## PROPUESTA

**ESTRATEGIA:** ¿Cómo mejorar la aplicación de técnica e instrumentos de evaluación de los aprendizajes?

### AMBITO:

- LEGAL
- PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR
- APRENDIZAJE
- LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN

### PROBLEMA IDENTIFICADO:

La calidad educativa es una de las principales preocupaciones del sistema educativo, ésta engloba factores como relevancia, eficacia, equidad y eficiencia; para medirla se necesita de las evaluaciones cuyos resultados ayudan a crear estrategias o programas de mejoramiento; sin embargo sería interesante que el sistema educativo se autoevaluara para saber que tan bien hace su trabajo, esto debería hacerse midiendo los cambios logrados con la implementación de acciones para mejorar la calidad.

Las evaluaciones aplicadas a nivel general aportan cifras, que ayudan a entender la situación de la calidad educativa a nivel nacional; la evaluación en el aula en cambio ayuda a valorar el proceso de enseñanza aprendizaje, por lo que es importante valorar todos los factores que intervienen en este proceso, hay que resaltar que la evaluación no es un factor que garantice que haya mayor calidad, pero sin ésta no se podría saber si la calidad va en aumento o retroceso.

Uno de los obstáculos que con mayor frecuencia tienen las instituciones educativas para realizar su trabajo es la ausencia o la falta de aplicación de las diferentes formas de evaluación de los aprendizajes, es decir muchos docentes muy a pesar de sus años de labor como tal adolecen de una cultura de aplicar una buena evaluación (se conforman con tomar un examen), lo que conduce a prácticas evaluativas que no son congruentes con los contenidos y propósitos del modelo que lleva adelante la institución educativa o disponen las autoridades del ramo.

Se ha realizado la investigación titulada “desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje” y dentro de él, el subtema “ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje”, al efectuar la investigación y elaborar el respectivo informe se encuentra que la evaluación obtiene una valoración que obliga a emprender acciones inmediatas orientadas a su mejora, ya que estos resultados denotan que es indispensable que los docentes mejoren la aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación por lo que se ha propuesto ejecutar un taller de capacitación sobre técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes en el Centro Educativo “Ciudad de Paquisha” con la finalidad de socializar a los docentes del plantel investigado diferentes técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes y de esta manera contribuir a mejorar los proceso de enseñanza aprendizaje.

**NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:**

***TALLER CAPACITACIÓN A LOS DOCENTES DE LA ESCUELA “CIUDAD DE PAQUISHA” EN TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA EL APREDIZAJE EN EL AÑO LECTIVO 2014 – 2015.***

**OBJETIVO:**

Capacitar a los docentes de la Escuela de Educación Básica Intercultural Bilingüe “Ciudad de Paquisha” en técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes en el año lectivo 2014 - 2015.

Objetivos Específicos:

- Concienciar a los docentes sobre la importancia de mejorar la aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.
- Fortalecer los procesos de actualización del personal docente del Centro Educativo que implique cambios en la aplicación de nuevas técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.
- Proporcionar a los docentes modelos de técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes elaborados desde sus propias experiencias y conocimientos para que sean aplicados en sus aulas.
- Fortalecer los procesos de aplicación de los conocimientos adquiridos en la capacitación y motivar a los docentes para que evidencien las diferentes técnicas e instrumentos de evaluación en sus aulas.

**MATRIZ DE ACTIVIDADES:**

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	Recursos	Evaluación	Indicadores de cumplimiento
<p><b>ACTIVIDAD 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Círculo de reflexión pedagógica con los docentes del plantel para realizar La exposición de los resultados de la investigación y concienciar sobre la importancia de mejorar la aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar una invitación formal al círculo de reflexión mediante una convocatoria.</li> <li>• Exposición de los resultados del proceso de investigación de campo a través de una diapositiva.</li> <li>• Propiciar un espacio de interacción pedagógica para compartir colectivamente experiencias, inquietudes y opiniones sobre las técnicas e instrumentos de evaluación que se han venido aplicado en el aula.</li> <li>• Socializar la realización del taller y estimular (invitar) a los docentes a que se incorporen a este proceso de capacitación.</li> </ul>	<p>Convocatorias, diapositiva, apuntes varios.</p>	<p>Todos los docentes participan activamente en el proceso de reflexión.</p>	<p>Círculo de reflexión pedagógica ejecutado. Docentes concienciados e interesados en participar activamente en el taller de capacitación.</p>
<p><b>ACTIVIDAD 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución del taller de capacitación sobre técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes en el Centro Educativo “Ciudad de Paquisha”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración y presentación de la propuesta y solicitud de autorización de la autoridad competente.</li> <li>• Gestionar la logística: local, tutor, recursos y materiales a utilizarse.</li> <li>• Convocatoria formal a los maestros.</li> <li>• Realización del seminario taller sobre técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes con la participación activa de los maestros.               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesión 1: Técnicas del interrogatorio: cuestionario, entrevista, autoevaluación.</li> <li>• Sesión 2: Técnicas de resolución de problemas: pruebas objetivas, de ensayo.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Papel bon, computador, copias, oficios, y otros</p>	<p>Propuesta presentada y aprobada. Taller ejecutado</p>	<p>Autorización para la ejecución del taller Ejecución del seminario taller. Certificados de participación entregados</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesión 3: Técnicas de solicitud de productos: ensayos, reportes, informes.</li> <li>• Sesión 4: Técnicas de observación: lista de cotejos, registros anecdóticos, escalas de valoración.</li> <li>• Sesión 5: Evaluación del taller: evaluación de la participación por parte del facilitador.</li> <li>• Entrega de certificados de a los participantes.</li> </ul>			
<p><b>ACTIVIDAD 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de una ayuda memoria (anillado) sobre las principales técnicas e instrumentos de evaluación socializados en el taller para aplicarlos en el aula en el mejoramiento de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recopilar los modelos (ejemplares) más relevantes de las técnicas e instrumentos de evaluación elaborados por los maestros en el taller.</li> <li>• Entrega del documento a los docentes para que aporten ideas y comentarios conforme a sus experiencias.</li> <li>• Anillado de la memoria y entrega de un ejemplar a cada uno de los docentes para la su aplicación en el aula.</li> </ul>	Convocatorias, papel bon, esferos, papelotes, marcadores, computadores	Docentes capacitados reciben un anillados con diferentes modelos de técnicas e instrumentos de evaluación para aplicarlos en el aula	Docentes aplican nuevas técnicas de evaluación procesos de enseñanza aprendizaje Se mejoran los procesos de aprendizaje con esta aplicación.
<p><b>ACTIVIDAD 4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoreo del impacto de la capacitación en el aula. (Transferencia de los conocimientos adquiridos en la capacitación en los diferentes procesos de evaluación que se realizan en el aula).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar una sesión con los docentes para realizar un intercambio de experiencias sucedidas en la aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes en el aula al finalizar el primer quimestre.</li> <li>• Intercambiar entre docentes diferentes modelos de técnicas e instrumentos elaborados (cuestionarios, pruebas, listas de cotejos, registros anecdóticos, etc., que fueron aplicados en los procesos de aprendizaje en sus aulas.</li> </ul>	Convocatorias, copias, modelos de técnicas	Se evidencia intercambio de ideas y experiencias entre docentes sobre las técnicas e instrumentos de evaluación.	Todos los docentes aportan con diferentes modelos de técnicas e instrumentos que aplicaron en sus aulas.

## CRONOGRAMA PARA DESARROLLAR LA PROPUESTA.

Nº	ACTIVIDADES	MESES					
		S	O	N	D	E	F
01	<b>ACTIVIDAD 1</b> Círculo de reflexión pedagógica con los docentes del plantel para realizar La exposición de los resultados de la investigación y concienciar sobre la importancia de mejorar la aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.	x					
02	<b>ACTIVIDAD 2</b> Ejecución del taller de capacitación sobre técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes en el Centro Educativo "Ciudad de Paquisha".		x	x			
03	<b>ACTIVIDAD 3</b> Elaboración de una ayuda memoria (anillado) sobre las principales técnicas e instrumentos de evaluación socializados en el taller para aplicarlos en el aula en el mejoramiento de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.						
04	<b>ACTIVIDAD 4</b> Monitoreo del impacto de la capacitación en el aula. (Transferencia de los conocimientos adquiridos en la capacitación en los diferentes procesos de evaluación que se realizan en el aula).						x

## BIBLIOGRAFIA DE LA PROPUESTA:

- Delval, J. (2001) ¿Qué pretendemos en la educación? En investigación en la escuela
- Medina, R. (2000). La calidad de los procesos educativos.
- Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura de las Naciones Unidas (2005). Educación para todos. El Imperativo de la Calidad. París.

## ANEXOS

### Anexo 1: Carta de autorización del 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 en centros educativos del Ecuador.**

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Autorizado  
02-07-2014

**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,..... del 2014

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 a realizarse en los centros educativos del Ecuador.**

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

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

En espera de que el presente documento se constituya en una aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente,  
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

**DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA  
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



### Anexo 3: Modelo de 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.	

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

1

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

AMBITOS		Nº DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
<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	Institución	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

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

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

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.		
		1.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
		1.1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.		
	1.2	DESARROLLO	1.2.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			1.2.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
			1.2.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4			Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.		
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1		Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.		
	2.2		Víncula 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.**



Fuente: Entrevista a directivo de la escuela “Ciudad de Paquisha”



Fuente: Aplicación del cuestionario al Docente Investigado N° 1



Fuente: aplicación del cuestionario al Docente Investigado N° 2



Fuente: Aplicación del cuestionario al Docente Investigado N° 3



Fuente: Aplicación del registro de observación Docente 1



Fuente: Aplicación del registro de observación Docente 2



Fuente: Aplicación del registro de observación Docente 3



Fuente: Aplicación del registro de observación Docente 4