



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

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en educación básica del centro educativo “General Numacuro” en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014.

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTORA:** Lara Zurieta, Sofía Marítza

**DIRECTOR:** Beltrán Guevara, Patricia Maricela Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

2014

## APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister

Patricia Maricela Beltrán Guevara

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación del Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “General Numacuro” en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, año lectivo 2013-2014 por Lara Zurietta Sofía Marítza, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, julio de 2014

f).....

Mgs. Patricia Maricela Beltrán Guevara

## DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Lara Zurieta Sofía Marítza declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación del Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “General Numacuro” en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, año lectivo 2013-2014 de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Mgs. Patricia Maricela Beltrán Guevara directora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Lara Zurieta Sofía Marítza

Cédula: 1716060478

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar este trabajo a mi madre quien ha sido un apoyo incondicional durante toda mi vida, a mi padre ejemplo de perseverancia, a mis hijos y esposo fuente de mi inspiración, son quienes me motivan diariamente a superar todos los obstáculos y a esforzarme para ser mejor, y mis hermanos que siempre estuvieron alentándome a seguir adelante, a todos aquellos que siempre creyeron en mí, en especial a mis queridos estudiantes, quienes a diario saben enseñarme y con sus dulces sonrisas me demuestran lo linda que es la vida y la responsabilidad de ser maestra.

Sofía Marítza Lara Zurieta

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a Dios porque es con su voluntad que las cosas se realizan, a la Universidad Técnica Particular de Loja por permitirme cursar mis estudios y brindarme la oportunidad de superarme, con el trabajo de cada uno de los docentes en el transcurso de mis estudios, pero de manera especial a mi tutora la Mgs. Patricia Maricela Beltrán Guevara porque ha sabido guiarme en la elaboración de mi tesis, ha realizado un verdadero acompañamiento y a la escuela “General Numacuro” a su autoridad, docentes y estudiantes que colaboraron en la realización de este proyecto.

Sofía Marítza Lara Zurieta

## INDICE

<b>CARÁTULA</b> .....	i
<b>APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN</b> .....	ii
<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS</b> .....	iii
<b>DEDICATORIA</b> .....	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	v
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	1
<b>ABSTRACT</b> .....	2
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>CAPITULO I. MARCO TEÓRICO</b> .....	6
<b>1.1 Desempeño docente</b> .....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	10
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	11
1.1.2.5. Organización institucional.....	12
1.1.2.6. Políticas educativas.....	12
1.1.3. Características del desempeño docente.....	14
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	16
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	17
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	19
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	20
<b>1.2. Gestión educativa</b> .....	21
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	21
1.2.2. Características de la gestión.....	22
1.2.3. Tipos de gestión.....	23
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	25
1.2.4.1. Ámbitos de la gestión legal.....	25
1.2.4.2. Ámbitos de la gestión del aprendizaje.....	27

1.2.4.3. Ámbitos de la gestión de planificación.....	28
1.2.4.4. Ámbitos de la gestión del liderazgo y la comunicación.....	29
<b>1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....</b>	<b>30</b>
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	30
1.3.2. Tipos de estrategias.....	30
1.3.2.1. En la gestión legal.....	30
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	32
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	33
1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	35
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>38</b>
2.1. Diseño de investigación.....	39
2.2. Contexto.....	39
2.3. Participantes.....	39
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	40
2.4.1. Métodos.....	40
2.4.2. Técnicas.....	41
2.4.3. Instrumentos.....	42
2.5. Recursos.....	44
2.5.1. Talento Humano.....	44
2.5.2. Institucionales.....	44
2.5.3. Materiales.....	44
2.5.4. Económicos.....	44
2.6. Procedimiento.....	44
<b>CAPITULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>46</b>
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....</b>	<b>47</b>
3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	47
3.1.2 Nivel de importancia en el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	48
3.1.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	49
<b>3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....</b>	<b>52</b>
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	52

3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	53
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	55
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....</b>	<b>57</b>
3.3.1. Planificación del proceso enseñanza aprendizaje.....	57
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	57
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso...	59
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso..	60
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	62
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.....	62
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.....	64
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.....	66
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.....	67
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.....	69
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....	70
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.....	72
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL..	73
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	75
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.....	76
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	78
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	79
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	81
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....</b>	<b>82</b>
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 .....	82
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	84
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	86
<b>3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....</b>	<b>87</b>
<b>3.6. Desempeño profesional del docente.....</b>	<b>89</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>91</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>93</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>95</b>
<b>PROPUESTA.....</b>	<b>99</b>
<b>ANEXOS</b>	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega – recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

## RESUMEN

En Ecuador luego de analizar el sistema educativo y descubrir falencias, se ha planteado algunos cambios, a través de políticas o proyectos con la intención de elevar su calidad mediante la eficiencia en el desempeño docente.

La siguiente investigación corresponde al estudio del “Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje en la escuela General Numacuro durante el año 2013-2014” que tiene como objetivo determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación para caracterizarlos y analizarlos.

Esta investigación fue viable mediante la aplicación de métodos como el descriptivo, analítico sintético, inductivo-deductivo, y estadístico, que posibilitaron el análisis y síntesis de fundamentos teóricos y el procesamiento de información obtenida en la observación y las encuestas a través de técnicas, a una población de cinco docentes.

Con los resultados obtenidos al finalizar la investigación se aportará con una propuesta en el ámbito del liderazgo y comunicación para que los docentes puedan potenciar su labor y mejorar la calidad de la educación.

**Palabras claves:** calidad, docente, educación, aprendizaje

## **ABSTRACT**

In Ecuador after analyzing the education system and find flaws, has raised some changes, through policies and projects intended to improve their quality through efficiency in teacher performance.

The following research is a study of the "Teachers' Performance in the teaching-learning process in school Numacuro General during 2013-2014" that aims to determine teacher performance of professionals in Science Education, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication to characterize and analyze.

This research was feasible by applying methods such as descriptive, analytic synthetic, inductive-deductive and statistical, that enabled the analysis and synthesis of theoretical foundations and processing of information obtained from observation and through technical surveys, a population of five teachers.

With the results obtained at the end of the investigation shall be provided with a proposal in the area of leadership and communication for teachers to enhance their work and improve the quality of education.

**Keywords:** quality, teacher, education, learning

## INTRODUCCIÓN

La educación es el pilar fundamental en el desarrollo de una sociedad, en un mundo tan competitivo que nos exige estar preparados de forma integral para enfrentar sus retos, por tanto el Ecuador está inmerso en este proceso y pretende implementar políticas y reformas educativas que posibiliten formar a los futuros ciudadanos críticos, con liderazgo, orgullosos de su identidad, en una sociedad equitativa e incluyente, para el futuro de nuestra patria, ya que esa es la mejor inversión que puede realizar el estado

Pero para llevar a cabo estos cambios se requiere un estudio exhaustivo de los factores que inciden en la calidad de la educación de los cuales se mencionará el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje específicamente la frecuencia con que los docentes de Ciencias de la educación aplican los conocimientos en su práctica educativa, la importancia que otorgan los docentes a los diferentes ámbitos de la gestión educativa y el nivel de conocimiento que tienen los docentes para su desempeño.

El hablar de educación es sinónimo de formación, lo cual en la actualidad es un reto para los docentes porque la profesión se ha visto desvalorizada desde el sector político y a través de los medios de comunicación, los padres de familia se dedican a buscar el sustento económico y existe un abandono de los niños, quienes con la influencias de la televisión, el internet, la falta de control en casa, tienen como consecuencia malos hábitos de estudio, si a esto le sumamos deficiencias en la práctica docente veremos reflejado una pésima calidad educativa

Por tanto para la Universidad Técnica Particular de Loja, institución de educación superior, formadora de docentes e interesada en aportar al sector educativo del país ha emprendido la investigación en centros educativos a nivel nacional acerca del desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje, para identificar las posibles deficiencias que afectan a la calidad educativa.

Para lo cual esta investigación se centró en la escuela General Numacuro, lugar en donde se realizó este trabajo, fueron a cinco de sus maestros que se los considero ya que su participación es importante en este tipo de proyectos, será muy útil los resultados obtenidos ya que a través de estos se generara la propuesta, la que servirá para potenciar su diaria labor y entregar un servicio de calidad a la comunidad.

La realización de este trabajo está motivada en el crecimiento profesional así como en todos los conocimientos y aprendizajes que se pueda obtener en este proceso, lo que permitirá empezar a ejercer una práctica más consciente y lograr ser los actores de una educación de calidad.

Por lo tanto se hace necesario en toda investigación tener objetivos que nos lleven o guíen a un desarrollo eficiente, en esta investigación se plantea un objetivo general que se refiere a determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis; y a este objetivo general lo apoyan los objetivos específicos que son:

- ✓ Fundamentar teóricamente el desempeño docente de cada uno de los ámbitos en los que se realiza la gestión.
- ✓ Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su práctica diaria, describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión.
- ✓ 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 gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación mediante el contraste de resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de clases.
- ✓ Plantear una estrategia pedagógica como propuesta de un ámbito problemático identificado.

Se ha dado cumplimiento a cada uno de los objetivos planteados a través de la programación y ejecución de un cronograma de actividades en los que de manera secuenciada se investigó la fundamentación teórica para cada ámbito de la gestión, se aplicó el cuestionario y el registro de observación para determinar la frecuencia e importancia que los docentes asignan a las actividades diarias de su labor, al igual que el nivel de conocimiento para su desempeño.

Para que se complete este proceso de investigación se establece tiempo y un índice de contenidos lo que permite el correcto desarrollo de este trabajo que se da por capítulos estructurándolo de manera conjunta y homogénea; en primera instancia constan las hojas preliminares, resumen, abstrac, e introducción; en esta primera parte se hace una presentación general del tema investigado; luego está el marco teórico debidamente organizado en temas como el desempeño docente, la gestión educativa y las estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente, lo que le permitió conocer la importancia de cada uno de estos, y su aporte significativo que sustenta este, cabe mencionar en esta parte cuenta con el aporte personal de la investigadora lo que permitió contrastar ideas y nuevos aportes desde otro punto de vista.

Luego el siguiente capítulo se refiere a la metodología que se desarrolló pues se trabajó con metodología de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo donde consta a que población se hizo la investigación así como los métodos, técnicas e instrumentos utilizados y su forma de aplicación, a continuación está el análisis y discusión de los resultados de los datos obtenidos en el proceso de observación y la encuesta aplicada con los cuales podemos construir las conclusiones y recomendaciones que nos permiten englobar todos los aspectos desarrollados en la investigación y adicional a estos se incluye uno muy esencial que presenta la investigadora refiriéndose puntualmente a la elaboración de la propuesta, que es el planteamiento estructurado y secuenciado, encaminado a resolver las debilidades detectadas, para completar este trabajo de vital importancia aporte que lo hará la investigadora; también en el trabajo consta la referencia bibliográfica que es el listado de libros, revistas y otros documentos que sirvieron de apoyo en la investigación y finalmente los anexos en los que se puede visualizar instrumentos y evidencias que hicieron posible llevar a cabo el presente trabajo, constituyéndose en un aporte para la institución educativa investigada lo que les permitirá superar los nudos críticos hallados en sus procesos educativos.

El planteamiento de la propuesta tiene la finalidad de superar las deficiencias existentes, todo este proceso tuvo la guía y acompañamiento de una tutora, por lo que no hubo ningún inconveniente en su realización.

**CAPITULO 1**  
**MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Desempeño docente.**

### ***1.1.1. Definiciones de desempeño docente.***

Actualmente se busca mejorar la educación en nuestro país y uno de los ejes fundamentales es el desempeño docente, factor preponderante en una educación de calidad.

Se entiende que desempeño docente es “El perfil que demanda la sociedad del conocimiento de un profesor, el cual debe ser un sujeto formado en una serie de competencias que le permitan básicamente flexibilizar su quehacer para adaptarlo a las necesidades del entorno y de los otros.” (Medrano y Molina 2010 p. 5).

También se afirma que desempeño docente es “El grado en el que la conducta y las actitudes reportadas por el docente se corresponden con los rasgos que la literatura sobre escuelas efectivas y otras líneas de investigación educativa le atribuyen al docente efectivo” (Navarro, 2002, pág. 17).

El trabajo efectivo de los estudiantes será siempre un parámetro para evaluar el desempeño docente al que se “Define como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociado al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y el propio docente, mediante una acción reflexiva” (Montenegro, 2007, pág. 18).

Después de analizar el desempeño docente se puede decir que es la ejecución de una serie de acciones programadas, aplicando métodos y estrategias innovadoras y adecuadas para el grupo de estudiantes que se está dirigiendo, de tal manera que el proceso enseñanza aprendizaje sea de calidad, con eficacia y eficiencia, en el que se ponga de manifiesto las actitudes, la creatividad, el profesionalismo y la ética de cada maestro.

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

La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos.

Pero existen factores importantes como la “Satisfacción laboral docente que es la suma de maneras de percibir y actuar hacia la tarea de la escuela” (El Sahili & Gonzáles, 2010, pág. 95). En la que existen los siguientes factores:

- La satisfacción en cuanto a las funciones en donde los maestros conocen cual es la expectativa que la institución tiene de ellos, al igual que forman parte de un grupo de maestros que comparten sus experiencias y a la vez se retroalimentan.
- Satisfacción con el salario y desarrollo laboral si los pagos se realizan puntualmente y su sueldo es de acuerdo con su antigüedad, preparación académica, desempeño, actualización.
- Satisfacción con el liderazgo es decir que los directivos cumplan su tarea de tal manera que el logren un ambiente agradable en el que exista el compañerismo y trabajo en equipo por el bien de la institución.
- Adaptación del docente al trabajo es necesario que tenga afinidad con las políticas institucionales, que se identifique con ellas para que pueda sentirse bien en su diaria labor, clasificados de esta manera por El Sahili & Gonzáles (2010).

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

El mundo enfrenta cambios constantes al igual que la sociedad, por que es parte de la evolución, sin embargo la educación se encuentra involucrada en este proceso y exige a los docentes solucionar las situaciones que surgen como consecuencias de estos acontecimientos, es allí donde surge la necesidad de replantear la formación docente ya que el maestro debe poseer no solo conocimientos científicos , sino estar preparado para analizar la realidad sociocultural, anticipar sus necesidades y presentar propuestas de cambios y transformación.

En el Ecuador la formación docente inicial, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promover la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos (Ministerio de Educación M.E.C., 2012).

La sociedad en su conjunto tienen grandes expectativas sobre los docentes en relación a su calidad como profesionales, su rol de modelos, su experiencia en diversas áreas, su papel como padres sustitutos y finalmente su función como líderes en la comunidad por lo que Art. 311 del reglamento general a la ley de educación orgánica dice que:

El nivel central de la autoridad educativa nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicios, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgen en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer (MEC, 2012, pág. 238).

El desarrollo profesional es primordial, la renovación del conocimiento, muy pocos recursos del presupuesto del estado han estado destinados para estos aspectos por lo cual el artículo 349 de la constitución sostiene que “El estado garantizará al personal docente de todos los niveles y modalidades estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos” (M.E.C., 2012, pág. 34)

La formación inicial docente guarda una estrecha relación con la calidad de la educación ya que es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor que exige el desarrollo de la capacidad investigativa mediante estrategias que le permitan aprender a aprender.

#### *1.1.2.2. Motivación.*

Se define como motivación al “Conjunto de elementos o factores que activan y orientan el comportamiento de una persona hacia la consecución de un objetivo” (Martí, 2003, pág. 308)

La motivación puede ser intrínseca cuando surge del propio individuo de sus características personales y extrínsecas cuando es causada por factores externos por recompensas.

La motivación en el docente es un elemento significativo en su quehacer del que se benefician todos los actores educativos porque está con una buena predisposición para enseñar, para fomentar buenas relaciones con sus compañeros, para aceptar recomendaciones.

Los intereses personales y organizacionales deben coincidir para que “Se pueda considerar a la motivación como uno de los ejes principales que promueven e impulsan, las labores eficaces y efectivas, de un docente frente a sus alumnos ,para lograr todos los objetivos que se requieran dentro de una institución educativa” (Aldapae, 2008, pág. 56)

Es muy importante señalar que cada persona es un ser individual con sus particularidades, intereses, necesidades por tanto quien administra debe tomar en cuenta estos aspectos para comprender que no todo el personal docente se motiva bajo las mismas acciones pero si

procede de una manera equitativa, reconociendo su labor en hechos destacados, con una remuneración justa y estimulando a un buen ambiente de trabajo, encamina a una escuela de calidad (Aldapae, 2008).

Estrategias para desarrollar la motivación en el docente

- Permitir el uso de distintos métodos en el Proceso Enseñanza Aprendizaje
- Establecer retos desafiantes pero alcanzables relacionados con el desarrollo y aprendizaje de sus alumnos
- Otorgar reconocimiento por lo que hace o implementa en sus ámbitos de acción con el propósito de fomentar un buen ambiente de trabajo
- Brindar la oportunidad de colaborar en otros desafíos de la institución independientes a los de su cátedra.
- Buscar su crecimiento profesional a través de cursos de perfeccionamiento o formación continua (Aldapae, 2008).

Los maestros deben también aprender a auto motivarse encontrar esa fuerza interior que día a día le direcciona hacer las cosas con afecto, con empeño en especial con los estudiantes que son quienes se reflejan en nuestras actitudes.

### *1.1.2.3. Relación profesor estudiante.*

El arte de enseñar es dirigir la interacción social del alumno de manera que facilite el proceso educativo y permita el desarrollo del mismo por lo que:

El docente debe situarse en el lugar del alumno para aceptarlo tal cual es, para poder proporcionarle la ayuda que necesita, ya que el joven debe sentirse identificado con el profesor y esto solo se logra cuando los dos se sienten iguales así se puede desarrollar la confianza que el estudiante necesita para manifestar sus temores e inquietudes (Arévalo, 2007, pág. 78).

“Las relaciones interpersonales, especialmente, entre profesores/as y alumnos/as están atravesadas por diversos vínculos afectivos como empatía, temor, camaradería, filiación, lealtad” (Santillán, 2007, pág. 13). Y es tarea del maestro fomentar un clima adecuado para favorecer el desarrollo de este tipo de sentimientos que tendrán como consecuencia una mejor calidad en los aprendizajes.

En la acción educativa se ponen frente a frente profesor-alumno surge la empatía que es la compenetración efectiva y emotiva entre dos personas o el rechazo que tiene su origen en la confrontación de dos caracteres distintos es así que “El afecto del profesor debe hacerse manifiesto en sus obras, es indispensable no solo querer al alumno sino que este pueda percibirlo, puesto que las verdaderas manifestaciones de la estima del profesor le darán seguridad y confianza que precisa” (Espot, 2006, págs. 183,184)

Pero también es conveniente aclarar que si el afecto es la base para una adecuada interrelación con los estudiantes y para fomentar un buen clima en el aula no hay que dejar de lado la autoridad, que en ningún momento se puede perder este componente es el que define el respeto necesario en todas las relaciones.

#### *1.1.2.4 Relación familia escuela.*

La familia ha sido y es, el eje central en torno al cual surgen y se desarrollan las relaciones más significativas de los seres humanos. Es en esta donde nuestros alumnos se forman, crecen y aprenden las conductas que les acompañarán a lo largo de la vida. Ahora bien, en este proceso de crecimiento, van apareciendo otros agentes que complementan lo adquirido en el grupo familiar.

El sistema educacional es uno de ellos. Allí se adquieren, también diversas destrezas en el plano intelectual, afectivo y social, aunque probablemente, muchas de las disposiciones y actitudes que los estudiantes presentan en la sala de clases, son productos de vivencias que han tenido y tienen en sus relaciones familiares. Puede afirmarse, entonces, que hay una relación de interacción permanente y dinámica entre ambos sistemas (Goycoolea, Lillo, Sagües, Hurtado, & Aragón, 1991).

En relación a las actitudes familiares con relación a la educación, algunas variables importantes son: el grado de apoyo y ayuda a las labores escolares, el otorgar recursos educacionales, la intencionalidad pedagógica y expectativas de logro educacional de sus hijos. Asimismo, el propiciar la motivación intrínseca y el locus de control interno en los niños, como mediadores para un mejor rendimiento (Arancibia, Herrera, & Strasser, 2010, pág. 270)

La familia necesita reconocerse parte del sistema en el que se requiere fortalecer su rol, valorarlo y devolverle su responsabilidad.

Establecer buenas relaciones con la familia es primordial para crear un clima de respeto donde se valore su cultura, saberes, experiencias y recursos. Reconociendo su capacidad de ejercer un rol activo y consciente del desarrollo de los estudiantes.

Muchas ocasiones se ha generado inconformidad cuando

La escuela demanda a la familia el cumplimiento de tareas y obligaciones que extienden lo escolar al hogar, lo cual conlleva la mayoría de las veces, conflictos en la distribución del tiempo compartido en el grupo familiar y tensiones entre padres e hijos ante la presión de tener que cumplir con las tareas exigidas (Rivera & Milicic, 2006, pág. 35).

“Si queremos apostar por un trabajo conjunto entre padres – madres y profesores, solamente se precisa tener una actitud abierta, cercana, colaborativa, cooperativa y muy respetuosa entre ambos agentes”. (Sanz Gómez, 2013, pág. 62) Para de esta manera ser un apoyo en las

familias, quienes deben colaborar en la búsqueda de soluciones, pensando siempre en el bienestar del niño o la niña ya que ellos son más vulnerables de estar en situaciones de riesgo.

#### *1.1.2.5. Organización institucional.*

Se define a “La organización escolar como una ciencia tecnológica, aplicativa y facilitadora del proceso educativo” (Carda Ros & Larrosa Martínez, 2007, pág. 12)

La escuela es una organización encargada de llevar a cabo procesos de enseñanza aprendizaje, en donde los docentes realizan sus funciones dentro de un marco organizativo y no por separado por ello se dice que “La organización escolar tiene como finalidad propia la organización del centro educativo para que consiga una educación de calidad y cumpla con sus objetivos, se proyecta sobre la tecnología y utiliza el método científico” (Carda Ros & Larrosa Martínez, 2007, pág. 8).

Se debe estudiar la interrelación de los elementos de la realidad escolar con la intención de conseguir la mejor realización de un proyecto educativo, su ámbito específico son las instituciones educativas su objetivo se extiende a todos los elementos de la comunidad

Todo organización institucional afirma su calidad en una búsqueda permanente del significado de sus acciones, analizando la estructura de los hechos, proveyendo perspectivas de significado a sus actores, localizando los puntos de contraste de los acontecimientos y vínculos causales de los hechos (Azzerboni, 2006)

Para que las acciones que se ejecuten sean productivas es importante identificar las necesidades de la institución y organizar los recursos humanos y materiales utilizados, considerando que la escuela es un sistema débilmente articulado por que está compuesto por partes cuya conexión no es tan fuerte como un sistema formal en donde cada elemento tiene autonomía.

#### *1.1.2.6. Políticas Educativas.*

Para iniciar el análisis se empezará por conceptualizar que “Las políticas educativas son un conjunto de acciones adoptadas por una autoridad política competente y legítima orientadas a resolver problemas específicos y/o alcanzar metas consideradas políticamente o moralmente deseables para una sociedad o un estado” (Arcos Cabrera & Espinosa, 2008, pág. 29)

Al querer implementar nuevas políticas educativas en un país o región se necesitan instrumentos que las viabilicen en este caso tenemos las reformas educativas que “Implican un conjunto de decisiones con orientación estratégica estructuradas por una jerarquía de valores,

que pueden contener uno o varios programas de acción que tienen metas específicas que deben alcanzarse” (Arcos Cabrera & Espinosa, 2008, págs. 29,30)

En nuestro país en noviembre del año 2006 se realizó una consulta popular realizada por el gobierno nacional en la que se preguntaba si las personas están de acuerdo con implementar las ocho propuestas a nivel educativo y con el 66% de aceptación se aprobó este cambio en la educación, que luego se vio plasmado en el Plan Decenal de Educación que actualmente está en ejecución y del cual se dice lo siguiente:

Se ha aplicado varias políticas públicas destinadas a cambiar la situación de la educación en el país, desde el año 2006 hasta la presente fecha se han implementado varios programas de desarrollo educativo destinados a superar los altos déficits existentes. Se elaboró y se puso en vigencia el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 destinado a fortalecer la calidad de la educación y la institucionalización educativa (Fabara Garzón, 2013, págs. 15,16)

A continuación se enlista las propuestas del Plan Decenal de Educación del Ecuador

- Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años
- Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente
- Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa.
- Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas
- Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.
- Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.
- Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6% ( M.E.C., 2007)

Para fortalecer el proceso de cambios en la educación del país también “En el año 2011 se expidió La Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe la que conlleva modificaciones en la organización docente de los establecimientos educativos”. (Fabara Garzón, 2013, págs. 15,16)

En la que se norman los siguientes aspectos:

- Se concibe a la educación como un servicio público en el marco del buen vivir.
- Se prohíbe la paralización de las actividades del servicio educativo
- Se garantiza la gratuidad, universalidad y laicidad de la educación pública
- Se vela por los derechos de los estudiantes en establecimientos particulares y fisco-misionales.
- Se promueve una participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos.
- Se garantizan los recursos económicos destinados al sector educativo.
- Se asegura la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.

- Se restablece la rectoría del estado sobre el sistema educativo nacional.
- Se organiza un nuevo modelo de gestión educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito educativo.
- Se estimula la participación ciudadana en los procesos de toma de decisión de la gestión educativa, así como en los de seguimiento y rendición de cuentas.
- Se fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.
- Se invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.
- Se busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión, mediante la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo.
- Se introduce importantes cambios en algunas prácticas escolares tradicionales.
- Se permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el Bachillerato General Unificado.
- Se fortalece el sistema nacional de evaluación educativa con la creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- Se replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación.
- Se apunta a la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático que asegura una remuneración justa y digna.
- Se garantiza la selección de los mejores docentes con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.
- Se crea la Universidad Nacional de Educación, para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales de la educación. (M.E.C., 2012, pág. 4)

Se espera que con esta serie de cambios e implementaciones en la política del sistema educativo ecuatoriano, se cumpla con sus objetivos, y que la principal beneficiada sea nuestra sociedad al estar conformada por ciudadanos íntegros en conocimientos y valores que sean capaces de enfrentar los desafíos de este mundo globalizado y docentes preparados a los que siempre se les capacite y se les motive a seguir superándose a través de un salario justo, parte importante de la comunidad educativa son los padres de familia que se los debe seguir incentivando para que tengan un verdadero compromiso con la política educativa.

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

El docente es el actor principal, porque es él quien ejecuta las nuevas disposiciones para la educación, en donde se exige que su desempeño sea el mejor y esté caracterizado relacionando los siguientes factores “La articulación de (...) características en términos de conocimientos tanto disciplinares, como pedagógicos, destrezas metodológicas y técnicas, así

como actitudes respeto a la enseñanza, la cultura y la educación en general” (Universidad Pedagógica Nacional, 2004, pág. 87).

Las características que podemos encontrar en un estudio realizado por la UNESO en 1995 según (Arancibia & otros, 2012, pp. 208,209) es que existen factores directos e indirectos para ejercer una docencia de calidad.

Factores Indirectos: en el que se destaca la vocación, los rasgos personales y el dominio de los contenidos.

- La vocación: es el entusiasmo que se demuestra para enseñar, la capacidad de transmitir y tener muy buenas expectativas de los estudiantes.
- Los rasgos personales: son características propias de las personas y que hacen efectiva su labor, en donde entra en juego la creatividad del maestro para poder llegar a sus estudiantes con la información pertinente.
- El dominio del contenido: La seguridad con la que enseña, relacionar los contenidos con la vida diaria.

Factores Directos: el clima grupal, el liderazgo académico, lograr adecuadas instancias evaluativas, el buen uso del tiempo

- El clima grupal: ambientes ordenados, con reglas definidas en donde el alumno tiene su independencia porque sabe como dirigirse y el maestro no pierda de vista las situaciones que acontecen en su aula, como la etapa evolutiva en la que se encuentran los niños, tener un trato cordial donde exprese cariño, confianza y primordialmente una comunicación fluida.
- El liderazgo académico: usar estrategias adecuadas, organizar el tiempo y orientar hacia la consecución de metas.
- Lograr adecuadas instancias evaluativas: aplicar criterios de evaluación acordados y retroalimentación permanente.
- El Buen Uso del Tiempo: Tiene que dedicar la mayor parte del tiempo a actividades instruccionales para obtener mejores resultados ya que con esto consiguen que la mayoría de niños se involucren en las tareas propuestas en el aula según Arancibia y & (2012).

Para concluir el tema se puede decir que los docentes están obligados a superarse diariamente ya que ejercen su influencia sobre un grupo de personas que reflejan no solo los conocimientos adquiridos, sino también las actitudes, la forma de asumir la vida, ahí radica la tarea de ser docente por vocación y cumplir con la misión de formar mejores ciudadanos que aporten en la sociedad.

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

Para un cumplimiento eficaz de la docencia se requiere ser un profesional con una sólida formación por lo cual se vuelve indispensable establecer cuales son las competencias que se desean alcanzar en su formación.

- Mediador de aprendizajes significativos y funcionales, potenciando las habilidades del pensamiento en forma reflexiva, crítica y creativa.
- Investigador técnico, crítico de la realidad educativa aplicando procesos cuantitativos- cualitativos con rigor científico, ético.
- Diseñador del currículo en su nivel de desempeño, en función del modelo educativo y pedagógico, las exigencias del entorno, con criterio innovador y participativo.
- Gestor de la institución educativa de calidad, en función de los procesos administrativos con liderazgo y visión de futuro.
- Evaluador de logros de procesos enseñanza – aprendizaje en el ámbito institucional y de forma criterial y holística.
- Promotor de la participación comunitaria, liderando procesos de integración y consensos, con respeto, solidaridad y equidad.
- Generador de su desempeño profesional ético, con valores y principios de convivencia pacífica y práctica de los derechos humanos. (Fabara Garzón, 2013, pág. 25)

A continuación se presentan otros aspectos determinantes al momento de ejecutar la docencia ya que son estos lineamientos los que nos llevarán a una mejor práctica educativa.

- La competencia laboral percibida por el docente: Se refiere a las capacidades que posee para enfrentar su labor y la satisfacción que esto le ocasiona.
- Preparación profesional y ejecución práctica: Los conocimientos adquiridos en la formación docente en su mayoría son teóricos y muy pocos prácticos relacionados con la realidad educativa por lo que es recomendable estar prestos al cambio en todos los ámbitos de educación.
- La falta de autonomía: Es recomendable actuar con tolerancia en todo momento, mucho más en el espacio laboral en el que estamos sometidos a las disposiciones de las autoridades y a veces se siente la falta de libertad para lo que debemos sentirnos complacidos con el trabajo que realizamos, con la interacción con nuestros estudiantes y las oportunidades que nos brindan día a día de seguir aprendiendo, confiando en sus capacidades e incrementar su autoeficacia.
- Intervención en la autoeficacia: La autoeficacia se manifiesta de las siguientes formas cognoscitiva, motivacional y volitiva.

La Cognoscitiva es la fe en sus propias capacidades

La motivacional es el entusiasmo para realizar las actividades y cumplir las metas.

La volitiva son las iniciativas para realizar las actividades y enfrentar los inconvenientes.

- Sentido y motivación del trabajo: Dar un sentido al diario quehacer, tener definida la misión y ayudarnos con la visión para poder concretarla, no desanimarse ante las situaciones adversas.
- Mejoramiento de las actitudes: Fomentar las mejores interrelaciones en el medio escolar, porque somos un modelo transmisor por lo cual debemos ser más cuidadosos en nuestras actuaciones, que son las que verdaderamente enseñan, los hechos valen más que mil palabras.
- Condiciones de la buena docencia: Tener el conocimiento científico, una buena comunicación, fomentar la participación en clases, atender las diferencias individuales, actuar de manera entusiasta para despertar el interés en los estudiantes. (El Sahili & Gonzáles, 2010)

Estos son los desafíos que se nos presentan, sabemos que no es fácil que se requiere de una planificación para una acertada ejecución, pero también estamos seguros de que somos capaces de enfrentar nuevos retos que involucren un mayor compromiso de nuestra parte, una auto exigencia de seguirmos perfeccionando, investigando de tal manera que seamos parte de la solución; de engrandecer a nuestro país incrementando su calidad educativa para niños y jóvenes con una formación encaminada a crear ciudadanos reflexivos, críticos y participativos que comprendan nuestra multiculturalidad, que respeten la diversidad de etnias pero ante todo que en su actuación siempre prevalezcan los valores.

#### *1.1.4.1. Desarrollo profesional.*

Se considera que desarrollo profesional es “La capacidad de un profesor para mantener la curiosidad acerca de la clase; identificar intereses significativos en el proceso enseñanza aprendizaje; valorar y buscar el dialogo con colegas expertos como apoyo en el análisis de datos” Rudduck 1991, p.129, citado en (García & Vaillante, 2009, pág. 75)

Otro concepto importante en el estudio del tema es que “El desarrollo del profesorado va más allá de una etapa informativa; implica la adaptación a los cambios con el propósito de modificar las actividades instruccionales, el cambio de actitudes de los profesores y mejorar el rendimientos de los estudiantes. El desarrollo del profesorado se preocupa por las necesidades personales, profesionales y organizativas” (Heideman, 1990, p.4 citado en García & Vaillante, 2009, pág. 76).

Para contrastar los pensamientos anteriores se presenta otra perspectiva del desarrollo profesional.

El desarrollo profesional incluye todas las experiencias de aprendizajes naturales y aquellas planificadas y conscientes que intentan directa o indirectamente beneficiar a los individuos, grupos o escuela y que contribuyen, a través de ellas a la mejora de la calidad de la educación en las aulas. Es el proceso mediante el cual los profesores, solos o con otros, revisan, renuevan y desarrollan su compromiso como agentes de cambio con los propósitos morales de la enseñanza y mediante los cuales adquieren y desarrollan conocimiento, habilidades e inteligencia emocional, esenciales para un buen pensamiento profesional, la planificación y la práctica con los niños, los jóvenes y sus compañeros, a lo largo de cada una de las etapas de su vida como docente”(Day, 1999, p.4 citado en García & Vaillante, 2009, pág. 76).

El desarrollo profesional docente involucra a todos los conocimientos y destrezas adquiridos a lo largo de la vida profesional de los maestros, es muy cierto que todos cuentan con una formación inicial que sirvió de base para empezar la práctica docente, pero también muchos de estos conocimientos han tenido que ser modificados de acuerdo a las necesidades del grupo, personales o institucionales, por lo que se requiere maestros abiertos al cambio, entusiastas motivados a brindar una educación de calidad.

Actualmente se está reestructurando la educación en nuestro país, empezando con nuevas políticas, la actualización curricular, modelo de liderazgo descentralizado, etc. Con lo cual se pretende desarrollar la capacidad de investigación y trabajo, de tal manera que se logre la formación de actitudes críticas e innovadoras, propugnando la solidaridad humana y la acción comunitaria.

Para esto se implementará la creación y puesta en funcionamiento de la Universidad Nacional de Educación (UNAE) que se espera que permita priorizar la calidad como componente básico en la formación de docentes ecuatorianos. Pero si todos estos cambios no han sido socializados, como se pretende una aplicación adecuada, además quienes somos maestros fiscales contamos con la ayuda del Sistema Integral de Desarrollo Profesional (SIPROFE) para capacitarnos, pero el acceso al mismo es casi imposible, el nuevo escalafón tiene como parámetros los años de servicio, títulos y resultados en la evaluación para poder ascender a la siguiente categoría, todo esto es letra muerta mientras existan vacíos legales y no se de una verdadera aplicación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (LOEI).

Los maestros siempre buscan la excelencia de los alumnos, de un aprendizaje de calidad con calidez, día a día se forman, investigando, demostrando una buena actitud frente a las adversidades, enseñando la práctica de valores desde las vivencias en el aula.

#### *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 (Dirección de la escuela Héroe de Yaguajay).

Anteriormente quien se encargaba de los cuidados de los niños en casa era la madre y el padre era el proveedor, se vivía en comunidad entre vecinos se ayudaban en el cuidado de los niños en el parque o en situaciones de dificultad y la escuela era el centro que se encargaba de la instrucción.

Actualmente las mujeres han incursado en el mundo laboral al igual que los hombres, los niños quedan solos en casa o al cuidado de terceras personas, los vecinos parte de su comunidad también se encargan de sus actividades personales y no se ocupan de situaciones que no sean suyas, entonces la escuela se vuelve en el centro de recepción de estos niños carentes de afecto, cuidado de los que nadie se quiere responsabilizar olvidando lo siguiente.

El primer y más importante agente socializador de los niños y niñas, es la familia. Esta institución, con el paso del tiempo ha ido sufriendo una serie de modificaciones, tanto en su estructura como en sus funciones. Estos cambios que se han ido generando, ocasionados por una serie de factores producidos a lo largo de la historia, y que analizamos en la presente aportación, han repercutido decisivamente, no sólo a sus funciones, sino también sobre otros agentes la escuela entre ellos encargados del proceso educativo de los pequeños.

Por consiguiente, se hace necesario analizar la relación Familia-Escuela, en cuanto que son los dos grandes agentes socializadores responsables de la educación de los niños/as, prestando atención a las realidades en las que están inmersos, e intentando dar respuesta a las demandas que cada uno de ellos pueda presentar.

En última instancia, lo que no podemos olvidar es que ambos agentes repercuten directamente en la capacidad autónoma y de responsabilidad de los niños y, para que éstas se produzcan, se hace necesario que familia y escuela trabajen conjunta y cooperativamente. (Sánchez de León, 2011, pág. 1)

El rol del docente es determinante en este proceso ya que son los encargados de involucrar a los padres de familia en el proceso educativo, generar un ambiente participativo de reflexión en donde se establezcan los campos de acción de cada uno y se cree un ambiente de respeto en el que todos estén comprometidos con la formación de sus niños y se logre hablar de comunidad educativa.

La escuela por si sola no puede satisfacer las necesidades de formación de los ciudadanos, sino que la organización del sistema educativo, debe contar con la colaboración de los padres y las madres, como agentes primordiales en la educación que son, de los alumnos/as, que ellos deben formar (Ortiz, 2011, citado en Sánchez de León,2011,pág. 3)

Es notable el desarrollo de los niños que cuentan con padres de familia inmersos en la escuela, se refleja en los resultados académicos y en su seguridad al actuar.

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

“La práctica docente incluye los saberes de la disciplina, los saberes curriculares, los saberes profesionales y los saberes de la experiencia en tanto que las docentes tienen diferentes tipos de relación con estos saberes” (Parga Romero, 2004, pág. 56)

Se comprende a la práctica docente como “Una praxis social, objetiva e intencional en la que intervienen los significados, las percepciones y las acciones de los agentes implicados en el proceso -maestras, alumnado, autoridades educativas y padres de familia- así como los aspectos políticos, institucionales, administrativos y normativos, que según el proyecto educativo de cada país, delimita la función del maestro citado en Fierro 1999,pág. 21 (Parga Romero, 2004, pág. 54)

Las prácticas pre profesionales son necesarias para una formación integral, de igual manera la práctica docente que es una simulación lo más cercana posible a la realidad en donde se pone a prueba las capacidades, conocimientos, habilidades y creatividad que requiere el ejercicio de nuestra profesión docente.

El procedimiento ha sido el de actuar junto a un profesor experimentado, primero en una fase de observación, otra de coparticipación o intervención compartida con el profesor titular, y una tercera exclusiva y total responsabilidad del profesor en formación, bajo la mirada vigilante, orientadora y evaluadora del profesor titular, del director o supervisor.

También hay procesos de auto observación a través de una grabación de un video, que ofrece la posibilidad de contemplarse así mismo, analizar las reacciones del alumnado, recibir las sugerencias de los demás a través de una hoja de valoración de acuerdo con unos indicadores establecidos.

Otra técnica es la de la micro enseñanza, en la que cada uno de los momentos y procesos de aprendizaje, los roles, situaciones y factores se estudian separadamente para lograr un dominio progresivo es una nueva manera de ejecutar la práctica docente en la formación de profesores.

## **1.2. Gestión educativa.**

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

Gestión Educativa se define como el “Proceso de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a organizar, planificar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural” (Manes, 2005, pág. 17)

La gestión institucional implica procesos formales, es decir aquellos que se orientan a la concreción de acciones formuladas y planificadas, y también acciones que, en el ejercicio de la autoridad, aluden a procesos no tan racionales, ni fácilmente cuantificables, sino que se refieren a actitudes y formas de comportamiento que inciden en los procesos afectivos de los integrantes de la organización. (Azzarboni & Harf, 2008, pág. 35)

En nuestro país la gestión educativa en las instituciones educativas está a cargo del Consejo Académico que “Es el órgano encargado de proponer las acciones educativas que serán implementadas en los establecimientos educativos para alcanzar la prestación de un servicio de calidad, de acuerdo a la problemática social del entorno y a las necesidades locales” (M.E.C., 2012, pág. 139)

Por lo tanto se puede decir que gestión educativa es la serie de procesos relacionados entre sí, que busca la consecución de los objetivos de una institución educativa, ya sea a nivel directivo, administrativo y pedagógico, para unificar los criterios de los integrantes de la comunidad educativa a través de un liderazgo efectivo y que tenga como resultado una educación de calidad.

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

Los cambios, producto de la evolución y también de la crisis, demandan transformaciones en el accionar de todas las organizaciones, que para estar preparadas ante estas eventualidades tienen que replantear sus metas, sus propósitos y su funcionamiento.

Uno de los pilares de la sociedad son las instituciones educativas que también forman parte de estos sucesos, pero mucho depende de quien lidere los procesos de gestión, que tenga una visión clara, que incentive a quienes están a su cargo a mejorar los niveles de desempeño, les enseñe a enfrentar las situaciones difíciles que se presentan a diario, que involucre y precise las características de una gestión de calidad que mejoren nuestra práctica educativa a continuación citamos algunas.

- Presentar un perfil integral ,coherente y unificado de decisiones
- Definir los objetivos institucionales las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se considera tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece. (Azzerboni & Harf, 2008, pág. 34)
  
- Gerencia Sistémica: se espera que la gerencia permita la toma de decisiones y promueva cambios a partir de todos los componentes y procesos del sistema curricular en específico y de la institución en sentido general.
  
- Gerencia proactiva: La proactividad es una característica esencial de la gerencia contemporánea. Para que los currículos funcionen con un cierto nivel de calidad deseable es conveniente que la gerencia y administración de los mismos se mantenga en alerta permanente para anticipar y visualizar problemas y necesidades a objetos de prevenir efectos o consecuencias en el corto, mediano o largo plazo. Esto se relaciona perfectamente con los presupuestos derivados de la evaluación curricular e institucional como disciplina netamente curriculares.
  
- Flexible y estratégica: La gerencia curricular debe atender a la flexibilidad a fin de atender a las necesidades de formación de los estudiantes ante todo, así como permitir la adaptación y mejoramiento permanentes en los diferentes niveles de cambio en el sistema seguimiento del impacto de los mismos. La gerencia estratégica es anticipatoria de las posibilidades de éxito, lo cual es muy importante en el marco de la misión y visión.
  
- Audaz: Las decisiones de educación en general y en currículo suelen ser lentas porque básicamente implican cambios en las actitudes y prácticas cotidianas de la gente. Es muy deseable una dosis de audacia y disposición al riesgo dado que ninguna decisión curricular prevé un éxito total de antemano.
  
- Abierta al aprendizaje permanente: La sociedad contemporánea reconoce la importancia del aprendizaje en los distintos contextos tanto académicos como laborales, el autoaprendizaje y las comunidades virtuales de aprendizaje. Trabajar en la gestión curricular implica inventar, aprender

y errar de modo que los cambios y experiencias ofrezcan datos y estrategias para el mejoramiento futuro.

- **Asertiva:** Las negociaciones en el marco de la gerencia curricular apuntan a la necesidad de valorar los pro y los contra para tomar decisiones con asertividad en el marco de potenciar las fortalezas y reducir las debilidades. La asertividad en este contexto alude a la actitud y disposición de las diversas comunidades académicas implicadas en el currículo centrado en la tarea, para generar decisiones discutidas y negociadas hacia el cumplimiento de metas de orden académico y orientado hacia el bien común.
- **Integradora:** En el marco de la gestión curricular nacional, hoy se habla con mucha fuerza del principio de integralidad para arribar a una suerte de equilibrio armónico entre la formación, la preparación de competencias profesionales y la integración de experiencias éticas. Personales y sociales. En este marco se concibe a la persona como ser trascendente, con capacidad para dar respuestas creadoras hacia la búsqueda permanente del desarrollo humano sustentable y de identificación con su contexto social.
- **Descentralizadora:** La tendencia universal es no hacer que solo las instituciones, sino también las diferentes entidades de las instituciones de educación superior como las escuelas, facultades y unidades diversas, gestionen sus funciones con un grado de autonomía tal que les permita actuar según sus peculiaridades y necesidades curriculares haciendo uso de prácticas y estrategias autogestionarias (Fernández, 2004, págs. 218,219,220)

### **1.2.3 Tipos de gestión.**

La gestión es la serie de actividades que se realizan para lograr un objetivo, a nivel educativo también estamos inmiscuidos en la gestión, porque al iniciar las labores hacemos un diagnóstico de la institución, de los estudiantes, la comunidad en general y los resultados se plasman en proyectos direccionados a superar estos inconvenientes y elevar la calidad educativa, todo esto se hace posible porque hay un líder que se encarga de organizar estos procesos de interrelacionar a los actores para las propuestas de mejora y el compromiso en el cumplimiento de las mismas, de tal manera que no solo estemos involucrados sino que también seamos conscientes de nuestra realidad educativa y nos esforcemos por alcanzar la misión institucional.

A continuación más detalladamente se presenta los tipos de gestión que se realizan para lograr una educación de calidad.

a) **Gestión Institucional:** Es la forma de organización de administrar una institución de acuerdo a su contexto, identificando sus necesidades, tomando en cuenta la política educativa vigente y planteando los lineamientos a seguir en lo administrativo.

Es importante detectar las necesidades a través de la evaluación del sistema y ponerlas en conocimiento de las diversas organizaciones para elaborar programas, proyectos que ayuden a solventar las dificultades, en donde intervengan los actores de la comunidad educativa, para lograr los objetivos planteados con tendencia a una educación de calidad. El líder tiene que aplicar las mejores estrategias de tal manera que todos se sientan responsables de alcanzar las metas propuestas.

b) **Gestión Escolar:** Está conformada por directivos, docentes, personal de apoyo, padres de familia, estudiantes en donde su eje esencial es la formación de los estudiantes, a través de la elaboración de un plan integral que busque desarrollar conocimientos, capacidades, habilidades y valores en el que se manifieste un trabajo coordinado, colaborativo, participativo en equipo producto de una organización cohesionada que trabaja con proyectos de innovación en una planificación estratégica donde están interrelacionados todos sus actores con el propósito de cumplir la misión y alcanzar la visión.

c) **Gestión Pedagógica:** En este nivel se concreta la gestión educativa, es la forma en la que el docente aplica los procesos encaminados a cumplir con el currículo a través de la planificación didáctica, con una evaluación paulatina, también interactúa con estudiantes y padres de familia para lograr un aprendizaje de calidad. Está en un proceso de construcción en América Latina por lo que se espera que siga evolucionando para el cumplimiento de los propósitos educativos. Trata de relacionar de manera efectiva la teoría y la práctica educativa está apoyada en teorías de la educación y la gestión, el trabajo del docente es determinante en esta gestión ya que el es quien con su mejor criterio se encargará de ejecutar los procesos de enseñanza aprendizaje, de utilizar los recursos novedosos e interesantes y sobre todo mantener un buen clima en el aula donde el estudiante se sienta bien y pueda desarrollar todas sus potencialidades.

d) **Gestión Educativa Estratégica:** Para que una gestión educativa sea estratégica ha de comprender, organizar y conducir al sistema educativo y a la organización escolar, se concreta cuando hay ciclos de mejoramiento constante de procesos y de resultados que se desarrollan con la implementación de ejercicios de planeación y evaluación (Vasquez Herrera, 2010)

Para hablar de eficiencia en una institución educativa se tiene que evidenciar una buena gestión, pero como ya se ha expuesto se encuentra clasificada y cada tipo de gestión tiene su

finalidad y sus parámetros de acción, por lo que la interrelación entre todas permite una organización administrativa adecuada que esté regida por la política educativa vigente en este caso el marco legal educativo, en la que todo el contingente humano tenga claro los objetivos para que caminen en busca del mismo ideal, con un trabajo en equipo, un trabajo cooperativo donde todos se sientan incluidos, pero esencialmente la tarea es del maestro, debe estar preparado dominar los conocimientos y utilizar técnicas de aprendizaje activas e innovadoras que despierte el interés en los estudiantes y consiga un aprendizaje significativo, para lo cual es necesario una planificación de las actividades y la evaluación al final de los procesos para detectar las debilidades y trabajar en la superación de las mismas y enfatizar los aspectos positivos.

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

El docente es quien tiene la mayor responsabilidad en educación, porque es quien está en contacto directo con los niños y jóvenes que se están en proceso de formación, por tanto es una persona que requiere una sólida formación en todos los ámbitos, debe conocer las políticas educativas de su país para ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones e informar a la comunidad educativa de las situaciones legales que les contemplan, en el ámbitos del aprendizaje debe conocer y ante todo aplicar las didácticas a través de métodos y recursos para un eficiente aprendizaje donde se motive e incluya a los estudiantes en todo momento, pero para realizar esto debe planificar, secuenciar, organizar todas las acciones según el requerimiento del grupo, esto se logra a través de un liderazgo eficiente buscando la empatía con los demás, con democracia, con una buena comunicación y ejerciendo el respeto.

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

Los docentes del Ecuador podemos estar informados de las disposiciones legales emitidas para el gremio, mediante el Marco Legal Educativo que es el libro donde constan todos los artículos concernientes a la educación. Como primer punto de referencia se citará a la Constitución de la República que en su artículo 3 sostiene que el Estado debe “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes” (MEC, 2012, pág. 27)

Se sostiene en el Art. 26 “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política

pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo” (MEC, 2012, pág. 27)

También se manifiesta en el Art. 345 “La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares.

En los establecimientos educativos se proporcionarán sin costos de servicio de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social” (M.E.C., 2012, pág. 33)

Es común que en todos los artículos citados se exprese que la educación es un derecho de las personas y que el Estado es el principal responsable de mantenerla como prioridad desde la asignación de recursos y velando por el cumplimiento de la Ley y todos los programas y proyectos planteados para que se cumpla.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (LOEI) Art.1 se afirma que:

La presente Ley garantiza el derecho a la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación (M.E.C., 2012, pág. 49)

En este documento legal se establece un conjunto de leyes orientadas a una convivencia armónica entre los actores educativos, desde sus distintos niveles, en donde cada uno conozca sus deberes y atribuciones y se sienta parte del sistema educativo comprometido a prestar su contingente en donde sea requerido.

En el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe trata de manera más específica a Ley de Educación en sus 11 capítulos y sus 375 artículos, para una mejor comprensión y aplicación de la misma. En ella se detallan los deberes y funciones de la nueva administración escolar organizada por circuitos y distritos, la conformación de grupos que los preceden, para cooperar con el cumplimiento de sus funciones en todos sus ámbitos, su campo de trabajo, el sistema de evaluación ejecutado a través del Instituto Nacional de

Evaluación Educativa (INEVAL) ya sea interna o externa, los procesos de inclusión de todos los actores en la elaboración del PEI y el Código de Convivencia.

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

La acción educativa es un proceso que se construye a diario que está centrado en la persona y desea producir un cambio en la misma pero está condicionado al ambiente escolar a sus elementos y características que pueden facilitar o dificultar el proceso de enseñanza aprendizaje.

“Enseñanza –Aprendizaje se refiere no solo a una socialización prolija de dos funciones diferentes que por diversas razones convino presentarlas de forma distinta y más atractiva, sino a una asociación dinámica y dialéctica de actividades que permiten el desarrollo humano y que de, que concretarse en la realidad, puede cuestionarse severamente las formas estereotipadas que todavía caracterizan a la mayoría de entidades educativas (Freire, 1971 citando en Manual: Elementos para programar, 1996 , pág. 31)

En el proceso enseñanza- aprendizaje se puede distinguir tres momentos que son:

“Fase inicial: en la cual educandos y educandas deben ponerse es situación de aprender.

Fase de Desarrollo: En la que se realizan los aprendizajes

Fase de Cierre: En la que se estructuran y se consolidan los aprendizajes” (Giné & Parcerisa, 2006, pág. 35)

Al iniciar una clase se empieza con una motivación para crear un ambiente agradable en el aula en el que todos los niños se predispongan a realizar una actividad, luego de esto seguimos con la activación de conocimientos en donde el maestro busca activar los conocimientos previos a través de técnicas, terminada esta actividad se realiza actividades en donde el niño manifieste los conocimientos que tiene acerca del nuevo tema suposiciones, hipótesis, para la construcción del conocimientos el maestro debe buscar un método apropiado al área de conocimiento, al año de básica y a la dinámica del grupo es en donde se guiará las actividades que el estudiante va a ejecutar para adquirir el conocimiento, al finalizar esta etapa seguimos con la transferencia del conocimiento que son pequeñas aplicaciones de lo aprendido y finalmente tenemos la evaluación que permite comprobar el aprendizaje.

Hay otros elementos que se vuelven determinantes en esta gestión como es la Actualización y Fortalecimiento Curricular que es el texto oficial donde se emita las destrezas con criterios de desempeño a ser trabajadas de acuerdo al área y al año de básica de donde se desprende los

objetivos, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación a ser desarrollados de cuatro a seis semanas en el bloque curricular.

Todo este proceso se hace factible por la acción docente quien debe estar preparado académicamente para poseer los conocimientos y ejecutarlos a través de la aplicación de métodos con sus respectivas técnicas para que el aprendizaje sea significativo y de calidad, este conglomerado solo lo puede cumplir un maestro comprometido con su práctica, quien esté investigando y en permanente capacitación, para que su trabajo sea efectivo

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

Se comprende a la planificación como “Un conjunto de procesos psicológicos básicos por medio de los cuales una persona se representa el futuro, pasa revista a medios y fines y construye un marco o estructura que le sirva de guía en su actividad futura”

(Clarck y Peterson, 1986, pág. 454 citado en Ángulo, Barquín Ruiz, & Pérez Gómez, 1999, Pág. 275)

Entonces al hablar de gestión de planificación se refiere a la elaboración de documentos, la programación y búsqueda de las estrategias más apropiadas para que de una forma organizada y secuenciada de un conjunto de actividades, se pueda cumplir con los estándares de una buena educación.

Entre sus componentes tenemos los siguientes: El Proyecto Educativo Institucional (PEI) Proyecto Operativo Anual (POA) Plan Anual de Asignatura (PAA) son documentos representativos de la programación de las instituciones educativas.

El Proyecto Educativo Institucional es “El documento que define la identidad de la institución, educativa formula los fines y objetivos del centro escolar, expresa el modelo educativo que ofrece a la sociedad, que es asumido por la comunidad educativa (Alonso, 2005, pág. 21)

El Proyecto Operativo Anual es “El documento que presenta las decisiones en materia de objetivos y acciones para el período de un año a nivel institucional, con los recursos humanos, financieros y materiales formalmente asignados” (Programación Operativa Anual, 1986, pág. 21)

Plan Anual de Asignatura es el punto de partida para la planeación más específica de las diferentes asignaturas encada nivel. La Planeación de asignaturas también es labor de todo el equipo y no solo de

quien vaya a responsabilizarse de la asignatura durante un año lectivo determinado. Se añaden como documentos de referencia los “Estándares curriculares” en las áreas donde ya existen. El Plan Anual de Asignatura contiene los siguientes elementos básicos: objetivo general, objetivos específicos, misión del área, visión del área, perfil del estudiante, estándares del área, proyectos del área, y bibliografía. (Contreras & José, 2014, pág. 49)

Para concluir se puede decir que los docentes se encargan de elaborar todos estos elementos PEI, POA, PAA, con la finalidad de encaminar su labor, ya que son instrumentos de una planeación didáctica, que se encargan de programar de forma estructurada los métodos, técnicas, recursos, destrezas, conocimiento y evaluación que se pretende lograr en un año lectivo para que su aprendizaje sea significativo y eficiente.

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

Liderazgo: “Se entiende por liderazgo el comportamiento y la actuación del equipo directivo y del resto de los responsables guiando al centro educativo hacia la mejora continua” (Ciencia, 2005, pág. 56)

El liderazgo en las instituciones educativas esta a cargo del director quien es la persona encargada de promover acciones orientadas a que se cumpla con una educación de calidad, fomentando actitudes de implicación para que todos los actores educativos se sientan involucrando a participar en el diseño de propuestas educativas institucionales y responsabilizarlos de su ejecución, quien debe tener una buena comunicación eficiente para poder transmitir sus ideas, sus mensajes de una forma clara y a tiempo de tal manera que nadie se sienta excluido en este proceso, es más todos estén comprometidos con la formación de personas críticas exigentes de un liderazgo democrático, que se refleja en la realidad del centro educativo del que a continuación se presenta la siguiente panorámica.

El centro educativo se entiende como una realidad social abierta al entorno y que sintetiza influencias: el marco legal y jurídico que le ampara, la estructura administrativa en que se encuadra, las posibilidades que le proporciona el entorno, los valores y actitudes que la sociedad demanda o las características personales, sociales, culturales y económicas que definen a sus componentes; también como una comunidad, si consideramos que hablamos de sistemas participativos (Álvarez Fernández, Antúnez Marcos, & Gago Rodríguez, 2012, pág. 19)

Es evidente que el centro educativo es el resultado de todo el accionar, pero también debemos resaltar otros líderes que apoyan todos estos resultados que son los maestros quienes diariamente ejercen un liderazgo sobre sus estudiantes motivándolos, orientándolos no solo en conocimientos, sino también en valores, con su buen ejemplo, ayudando a resolver problemas

que incluso a veces trascienden del contexto educativo, propiciando a las buenas relaciones entre compañeros con respeto, enseñándoles el significado de la solidaridad, inculcando hábitos de orden y aseo. Y fortaleciendo el liderazgo de los niños a través de proyectos, por ejemplo “Liderando mi Escuela” en donde los niños tienen su espacio para desarrollar sus capacidades de líder en todos los ámbitos y reconocer esa capacidad en sus compañeros, a través del Consejo Estudiantil y Gobierno Escolar que son agrupaciones que brindan la oportunidad de conocer los intereses de los niños, en la que ellos desarrollan propuestas para el bienestar de sus compañeros.

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

#### **1.3.1. Concepto de estrategia.**

Entre los significados de Estrategia se encuentra “Su origen es griego y la palabra de origen significa jefe” (Cedeño Gómez, 2005, pág. 162).

“Es un conjunto de elementos que hacen a una empresa ser como es, estar en donde está, ir a donde va. Es la decisión compuesta de varios elementos, que traza el rumbo que va a seguir la empresa” (Cedeño Gómez, 2005, pág. 162).

Se puede decir que estrategia es el conjunto de acciones previamente planificadas, con una fundamentación científica, para lograr el cumplimiento de metas u objetivos trazados.

En el campo educativo específicamente se habla de estrategias de enseñanza aprendizaje al mencionar las técnicas que posibilitan el proceso educativo.

También se dice que “Es el entramado de objetivos o metas y de las principales políticas o planes de acción, conducentes al logro de esas metas, formulado de manera que quede definido el negocio en el cual va estar la compañía que es en el presente y que va a ser en el futuro” (Cedeño Gómez, 2005, pág. 162)

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

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

La gestión legal se refiere a los procesos y recursos que se interrelacionen entre sí con la finalidad de el cumplimiento de la normativa legal vigente expuesta en el marco legal educativo, una de las estrategias a nivel nacional para mejorar la calidad educativa es el planteamiento del Plan Decenal de Educación compuesto por ocho políticas que tiene plazo de implementarse hasta el año 2015, el plazo ya está por culminar sin embargo se hace urgente una socialización

masiva porque hay un gran número de maestros que desconocen el documento , y no contribuyen a su ejecución, si bien es cierto que no son los responsables directos, sin embargo su rol es fundamental en el momento de la aplicación, porque desde sus lugares de trabajo pueden buscar alternativas que posibiliten el cumplimiento del mismo. El nuevo modelo de gestión es descentralizado por tanto considera que cada integrante de la comunidad educativa desde su instancia debe aportar con soluciones al sistema educativo conscientes de los cambios que se quieren efectuar y con un trabajo comprometido con niños, padres de familia y comunidad podemos ayudar a consolidar este planteamiento.

El Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Busca ser un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar las autoridades ministeriales que se encuentren ejerciendo sus cargos, las políticas sean profundizadas (...)

Las políticas que propone el Plan Decenal de Educación son las siguientes:

- Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%
- Universalización de la Educación Infantil de cero a cinco años de edad
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años
- Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente
- Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa.
- Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas
- Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.
- Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.
- Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6% (Ecuador N. y., n.d.)

Además del Plan Decenal de Educación se considera muy importante la socialización de la Ley de Educación, El Reglamento de la Ley de Educación, porque son documentos oficiales con normativas legales que atañen exclusivamente al profesorado y han sido revisados de forma breve, de tal manera que se puede decir que no hay un conocimiento y sin embargo nadie puede eximirse del cumplimiento de las leyes, por lo cual debe hacerse un análisis del contenido y considero que una estrategia para ello es el taller reflexivo por sus características.

- El Taller Reflexivo: Es una herramienta de trabajo y de aprendizaje que fomenta la acción reflexión se vale del análisis, los conocimientos se construyen en conjunto, quien es responsable de este proceso se denomina facilitador, la información llega a quienes lo reciben, no como algo existente, sino más bien por descubrimiento luego de la investigación y socialización de la misma.

Se genera una actitud crítica, en la que se desarrolla la tolerancia al escuchar el punto de la vista de los demás desde su realidad, se aprende haciendo porque todos participan lo cual permite una postura integradora, donde el aporte de cada uno ayude a construir un trabajo cooperativo, se orienta la comunicación constante que es el motor de un aprendizaje significativo y constructivo. (Farró, 2012)

Este taller se hace muy útil al socializar el marco legal educativo del Ecuador y las políticas educativas actuales, porque es necesario que los profesores lo investiguen, lo socialicen, lo discutan con la finalidad que puedan opinar de su aplicación desde las diferentes realidades educativas y se comprometan con la ejecución del mismo, para elevar el nivel educativo del país.

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

Para el correcto desarrollo de la labor docente se hace imprescindible la planificación que es el instrumento que interrelaciona objetivos, métodos, técnicas, recursos y evaluación tendientes a construir los procesos educativos adecuadamente de una forma organizada, que prevea las posibles dificultades y esté preparada para enfrentarlas.

Tenemos tres tipos de niveles de planificación macro, meso y micro, por ser un instrumento primordial en su elaboración es imprescindible y constante, pero siempre hay la opción de mejorarla de experimentar, innovar, con una participación activa en el intercambio de información acerca de la planificación, con un enriquecimiento de experiencias, que fortalezca nuestros conocimientos.

Entre los documentos que posibilitan una buena práctica docente a través de su construcción y aplicación tenemos El Proyecto educativo institucional que es “un documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013, pág. 10), se solicita que sea elaborado por docentes, estudiantes y padres de familia para que también aporten con sus criterios y expongan sus puntos de vista, además se sientan involucrados y comprometidos con la comunidad educativa.

También se hará mención al Plan operativo anual que es “el elemento de unión entre el nivel estratégico y el nivel operativo. Pretende conseguir nuestros deseos como organización a través de la acción diaria” (París Roche, 2005, pág. 116) es un instrumento que posibilita una gestión de calidad, la ejecución de una planificación y la verificación de su cumplimiento a través de los logros que se espera alcanzar, es una administración adecuada de los recursos económicos y humanos.

El plan anual de asignatura es otro instrumento de importancia para un buen desempeño docente ya que “consiste en determinar los aprendizajes que se pueden lograr en un año, es decir, en seleccionar y organizar los objetivos y contenidos que se pretenden alcanzar durante un determinado curso lectivo” (Bolaños Bolaños & Molina Bogantes, 1990, pág. 116) permite descender lo estipulado por el currículo nacional a la aplicación en el aula tomando en cuenta el tiempo real y las previsiones para su cumplimiento, además una de sus características es ser flexible porque nos permite hacer adaptaciones de acuerdo al medio en el que se vaya a trabajar y a las necesidades de los niños por ello se dice que el aprendizaje debe ser funcional y significativo.

El hecho de conocer los instrumentos de planificación en cada uno de sus niveles, saberlos elaborar y principalmente llevarlos a la práctica conduce a una educación de calidad, a tener maestros que prevean las situaciones que se puedan presentar en la cotidianidad y tengan herramientas, que en esta caso son sus planificaciones elaboradas para poderlas enfrentar, aprovechar el tiempo al máximo con sus estudiantes y demostrar su profesionalismo, su ética a través de la organización que demuestre al laborar, todos estos procesos para estar en constante mejoramiento requieren el acompañamiento de las autoridades institucionales, a través de la revisión y sugerencias en las planificaciones, para un mejor desarrollo a nivel educativo.

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

Al aprendizaje se lo concibe como un cambio permanente en el conocimiento y la conducta de un individuo, como resultado de las experiencias o interacción con su entorno.

Se considera vital la aplicación de métodos y técnicas en el proceso enseñanza- aprendizaje para que sigan una secuencia, pero la estrategia va más allá permite

Favorecer el análisis de las ventajas de un procedimiento sobre otro en función de las características de la actividad concreta que hay que realizar, o la reflexión sobre cuándo y por qué es útil aquella técnica o

método en cuestión (y para ello enseñamos a los alumnos a planificar su actuación, a controlar el proceso mientras resuelven la tarea y a valorar la manera en que esta tarea se ha llevado a cabo) el proceso se complica y entra en juego las llamadas estrategias de aprendizaje (Monereo, Castelló, Clariana, Palma, & Pérez Cabani, 2007, pág. 24)

Entonces se puede interpretar que “El deseo de que las estrategias de aprendizaje formen parte inseparable del proceso de enseñar y aprender requiere un profesor que sepa conjugar, adaptativamente, la enseñanza de los contenidos básicos y de las técnicas en función de las situaciones concretas en las que se encuentre” (Torre Fuente, 2002, pág. 23).

Por tal motivo es el docente quien orienta la ejecución efectiva de las estrategias para lo cual es indispensable crear en el aula un ambiente propicio para que los estudiantes se sientan interesados y encuentren que aprender es grato y útil, que nos hace mejores personas y nos permite ayudar a otros, a continuación se expone lo que se considera las buenas prácticas docentes.

- Responsabilidades profesionales: El profesor reflexiona sobre su práctica y mantiene buenas relaciones con sus compañeros, se identifica como orientador de sus estudiantes.
- Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje: El docente debe establecer relaciones basadas en la aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto, además trabajar reafirmando las normas de convivencia mantiene altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes, en un ambiente organizado de trabajo donde se disponen los espacios y recursos en función de los aprendizajes.
- Enseñanza para el aprendizaje de todos sus estudiantes: El profesor comunica los objetivos del aprendizaje y promueve el desarrollo del pensamiento.
- Preparación de la enseñanza: El docente conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes. Domina las didácticas de las disciplinas que enseñan, organiza los objetivos y contenidos de una manera coherente en el marco curricular y las particularidades de sus alumnos.

A parte de dominar las didácticas de las disciplinas que enseña conoce variadas estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos con distintos recursos de aprendizajes congruentes con la complejidad de los contenidos y características de los alumnos, utiliza estrategias de evaluación relacionadas con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.

- Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes: El docente evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes (Aylwin, Muñoz, Flanagan, Ermter, Corthorn, & Pérez, 2005).

Los docentes requieren de una continua preparación y actualización para ofertar una buena educación con planificaciones que se apliquen y estén relacionadas con la realidad de los niños utilizando estrategias que fomenten la creatividad, la capacidad investigativa, usando recursos didácticos, reforzando en los temas que así lo requieran, dando cumplimiento al currículo nacional, sin olvidar que otro de los factores importantes es el clima que se genere en el aula teniendo una buena comunicación con los estudiantes, brindándoles afecto, ya que están en una etapa de formación y los elogios y sugerencias para mejorar serán un aporte invaluable en sus vidas a futuro, pudiendo desarrollar su autoestima y con él la seguridad, que le permita la búsqueda de sus ideales.

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

En toda organización se requiere de un líder que represente al grupo en sus pensamientos, intereses, necesidades, acciones, al igual que en las instituciones educativas en donde es imprescindible “Un liderazgo que impulse la planificación y la estrategia del centro educativo, la gestión de su personal, sus recursos y sus procesos hacia la consecución de la mejora permanente de sus resultados” (MEC, 1997 citado en Castillo Arredondo, 2002, pág. 135)

Pero no basta con que su líder maneje bien los procesos administrativos, también es necesario que logre una comunicación efectiva y constante con quienes lo rodean, los integre a través de la construcción de proyectos educativos, considere sus opiniones y sugerencias, por tanto tiene que saber trabajar en equipo, porque paulatinamente tendrá que enfrentarse a desafíos, por lo cual también necesita estar dispuesto a los cambios, a ser un ejemplo para sus subordinados.

Por lo tanto “El trabajo en equipo es la mejor garantía de articulación entre niveles e integración interdisciplinaria, pero tiene el beneficio adicional de la sinergia, es decir, que el resultado del trabajo conjunto es mayor que la suma de los esfuerzos individuales” (Manes, 2005, pág. 23)

Cuando se habla de liderazgo en educación se refiere al conjunto de acciones y planteamientos en busca de cambios, mejoramiento de un grupo de personas, donde cada una responsablemente asuma su rol y se sienta motivada por su líder en conseguirlos.

A continuación se presentan estrategias para un liderazgo que conduzca a una educación de calidad:

- Definir la enseñanza eficaz: Se necesita definir los estándares docentes, para que la profesión y la sociedad sepan cuáles son los conocimientos.
- Atraer mejores candidatos docentes: Se busca que la docencia adquiere un status de una profesión de alto nivel, el primer paso a dar es mejorar la calidad de los candidatos en las instituciones, de formación inicial docente y las pruebas de admisión.
- Fortalecer la formación inicial docente: Se debe establecer un sistema riguroso de estándares, para acreditar a las instituciones de formación inicial.
- Ocupar las vacantes del magisterio fiscal a través de concursos de oposición y méritos: actualmente en nuestro país los maestros que desean ocupar estas vacantes deben someterse a las evaluaciones, presentar su currículum, dar una clase demostrativa, entrevistarse con autoridades, padres de familia y estudiantes, luego de lo cual se elige a los mejores puntuados.
- Mejorar el desarrollo profesional: Actualmente las opciones son dispersas y no cumplen muchas de las veces las expectativas de los maestros, por tanto para las capacitaciones debería ser tomado en cuenta las necesidades de la escuela.
- Evaluar para ayudar a mejorar: Se necesita una base de estándares que posteriormente sean socializados, para que el sistema pueda recompensar a quienes hayan obtenido un excelente resultado y haga un acompañamiento a quienes no hayan alcanzado un buen puntaje.
- Definir un liderazgo escolar eficiente: Definir estándares claros de liderazgo y gestión para señalar a la profesión y a la sociedad en general.
- Profesionalizar la profesión y el nombramiento de directores: Las habilidades que requiere un director son distintas a las habilidades que posee un maestro, por lo que el sistema necesita preparar líderes usando estándares
- Incrementar la autonomía escolar: Profesionalizar a los líderes y pedirles que rindan cuentas.
- Garantizar el financiamiento para todas las escuelas: Las escuelas no tienen casi ninguna autonomía o fondos que puedan asignar a sus prioridades.
- Fortalecer la participación social: Los consejos escolares pueden ser un recurso importante para mejorar la calidad escolar, necesitan poder expresar sus opiniones sobre aspectos importantes, así como suficiente información, formación y transparencia

- Crear un comité de trabajo para la implementación: Para reflejar y proponer estrategias de implementación el comité debería estar compuesto por los responsables de generar políticas educativas, por docentes, como personalidades del sector público y de la sociedad civil, una de sus principales tareas es desarrollar un plan específico de implementación, considerando las prioridades e iniciativas existentes. (Miembros del Consejo asesor de la OCDE sobre gestión escolar y política docente en México, 2010).

Se ha enlistado algunas estrategias importantes para conseguir una gestión de calidad en las instituciones educativas pero todo esto se puede realizar llevando a cabo procesos de comunicación adecuados en donde el líder integre a la comunidad en la toma de decisiones, los involucre en los proyectos educativos y puedan ser escuchadas sus opiniones, sugerencias, necesidades e intereses, se sumen esfuerzos con un fin colectivo de tal manera que se logre un trabajo mancomunado, fundamentado en las prácticas del buen vivir, acciones que sirvan para fortalecer las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad, desarrollar la tolerancia, la crítica constructiva y así encaminar a su institución hacia la calidad.

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGÍA**

## **2.1. Diseño de investigación.**

Esta investigación trata acerca del desempeño docente de profesionales en educación básica del Ecuador, analizado desde los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación.

Para lo cual se propone una investigación de tipo cuantitativo porque trabaja con una muestra que persigue una representatividad aceptable, permitiendo generar conclusiones obtenidas con un análisis estadístico, es exploratorio o también conocido como estudio piloto ya que se investigan por primera vez o son muy pocos investigados, también se emplean para identificar una problemática y es descriptivo porque busca describir una situación o acontecimiento.

## **2.2. Contexto.**

La institución en donde se recolectó la información de la investigación realizada fue en la Escuela de Educación Básica “General Numacuro”; es pública y mixta está ubicada en el sector rural, Barrio San Miguel de Chachas, Parroquia Conocoto, Cantón Quito fundada en octubre de 1970, porque hasta ese entonces en la comunidad se hace necesaria una escuela, el sector no dispone de un buen servicio de transporte por lo que los niños tiene que trasladarse caminando grandes distancias sorteando las dificultades diarias.

La escuela cuenta con una buena infraestructura tiene nueve aulas, oferta sus servicios desde inicial dos hasta séptimo grado, una aula es utilizada como laboratorio de computación y audiovisuales, baterías sanitarias para niñas y para niños; también cuentan un espacio destinado al comedor escolar y otro para el bar, tienen tres canchas deportivas , dos áreas asignadas a juegos infantiles y dos áreas verdes ornamentadas con plantas en artículos reciclados como botellas, llantas y tubos plásticos.

La planta de docentes está conformada de ocho personas incluido el director quien tiene el cargo de director profesor, no existen maestros de áreas especiales, tienen 142 estudiantes: 69 varones y 73 mujeres, pertenecientes a una situación económica difícil.

## **2.3. Participantes.**

En el desarrollo de esta investigación participaron cinco docentes de la Escuela Básica “General Numacuro”, institución pública ubicada en el sector rural, las profesoras participantes son de sexo femenino, su edad oscila entre los 35 y 49 años de edad, con una experiencia de 10 a 15 años, todas poseen un título de tercer nivel relacionado con la profesión, laboran en educación

básica, en la modalidad presencial, de las cuales una docente trabaja a contrato mientras las otras cuatro tienen nombramiento.

Su aporte fue muy significativo ya que posibilitaron la observación directa de cuatro períodos de clases para recolectar la información en el registro de observación y además se autoevaluaron en el cuestionario de desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión.

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

Los métodos de investigación que se aplican en el trabajo presente son:

### **2.4.1. Métodos.**

**Método descriptivo:** Describe una situación, fenómeno, proceso o hecho social para formular, en base a esto hipótesis precisas.

Se lo utilizó al recolectar la información del desempeño docente porque se realizó una observación programada que permitió captar minuciosamente las actividades del proceso enseñanza aprendizaje.

**Método analítico – sintético:** Método filosófico dualista por medio del cual se llega a la verdad de las cosas, primero se separan los elementos que intervienen en la realización de un fenómeno determinado, después se reúnen los elementos que tienen relación lógica entre sí hasta completar y demostrar la verdad del conocimiento.

Fue muy útil en la elaboración del marco teórico ya que es preciso analizar diversas fuentes de información acerca de cada uno de los temas, relacionarlas entre sí para establecer nuevos aprendizajes.

**Método inductivo – deductivo:** Es un proceso que, a partir del estudio de casos particulares o a partir de una proposición general se obtienen conclusiones o leyes universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados.

Sirvió de ayuda en la investigación para la comprensión de conceptos y teorías, apoyándose en esta metodología se facilitó el trabajo, ya sea buscando las palabras claves que den un sentido

lógico a la redacción o tomando como referencia los temas generales para llegar a los específicos.

**Método estadístico:** Es un proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de las características variables o valores numéricos de un estudio o de un proyecto de investigación para una mejor comprensión de la realidad y una optimización en la toma de decisiones.

Se lo utilizó en el presente trabajo en la elaboración de los gráficos estadísticos, que conllevarán al análisis y discusión de resultados de la investigación.

**Método hermenéutico:** Pretende explicar las relaciones existentes entre un hecho y el contexto en el cual acontece.

Fue utilizado al elaborar el marco teórico en donde se interpreta la información, se la compara con el contexto, con la realidad y se emite los criterios u opiniones que el investigador considere acertadas.

#### **2.4.2. Técnicas.**

Las técnicas utilizadas en este proceso investigativo son: la lectura, el resumen, la observación y la encuesta.

#### **Técnicas de investigación bibliográfica**

**La lectura:** Es el proceso mediante el cual el ser humano capta una sucesión de símbolos visuales y los decodifica en una secuencia de contenido lógico.

Es muy buena para adquirir conocimientos relacionados con el tema, relacionarlos entre sí y emitir conceptos personales con fundamentos científicos, utilizado en la recolección de información para estructurar el marco teórico y resolver inquietudes en la elaboración del proyecto investigativo.

**El resumen:** Es una exposición breve y específica del contenido de un material escrito o audiovisual, es una síntesis que se limita a citar los aspectos más importantes, no brinda espacio a interpretaciones subjetivas.

En la construcción del marco teórico, es necesario ya que permite puntualizar las ideas, ordenarlas y expresarlas de manera clara y concisa de acuerdo a la forma de redacción de la autora.

### **Técnicas de investigación de campo**

**La observación:** Es la técnica de recolección de información que consiste básicamente en observar, acumular e interpretar las actuaciones, comportamientos y hechos de las personas u objetos, tal y como la realizan habitualmente.

La observación fue realizada en la sala de clases donde se ejecutó el proceso de enseñanza aprendizaje, dando la factibilidad de recolectar y registrar la información en las fichas de observación, considerando cada uno de los momentos didácticos.

**La encuesta:** Es un conjunto de preguntas especialmente diseñadas y pensadas para ser dirigidas a una muestra de población que se considera por determinadas circunstancias funcionales al trabajo, representativa de esa población con el objetivo de conocer la opinión o actitudes de las personas sobre algún hecho específico.

Se aplicó la encuesta al solicitar a las docentes contestar los cuestionarios de autoevaluación acerca de la práctica pedagógica y el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

#### ***2.4.3. Instrumentos.***

En el proyecto de investigación se aplicaron los instrumentos expuestos a continuación

- ✓ Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El instrumento fue elaborado por el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, fundamentados en los estándares de desempeño docente establecidos para los maestros por el Ministerio de Educación y de las competencias profesionales adquiridas por los estudiantes de Ciencias de la Educación. que busca identificar las características profesionales y el desempeño de los maestros en cuatro ámbitos de gestión, cada uno analizado desde los siguientes parámetros: la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, con el propósito de reflexionar dicho aspecto y mejorar la práctica docente.

Este instrumento consta de dos partes:

La primera parte de datos informativos en donde se identifica la institución (nombre, tipo y ubicación), los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral)

La segunda parte está dirigida a la autoevaluación del desempeño docente y conformada por los siguientes ámbitos.

- En el ámbito legal: Está orientado a la parte legal y su aplicación en la educación
- En el ámbito de gestión de planificación institucional y curricular: Se refiere al diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.
- En el ámbito de gestión del aprendizaje: Estudia la aplicación del proceso enseñanza – aprendizaje
- En el ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación: Investiga las acciones con las que el docente fomenta la interacción e interrelación en la institución y su entorno.

✓ Registro de observación:

Del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula, este instrumento fue elaborado por el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, basados en los estándares de gestión del aprendizaje establecidos para los maestros por el Ministerio de Educación y de las competencias profesionales adquiridas por los estudiantes de Ciencias de la Educación, su finalidad es analizar el proceso enseñanza – aprendizaje superando las debilidades y fortaleciendo las buenas prácticas.

Está conformado por dos ámbitos: gestión del aprendizaje y liderazgo y comunicación con su indicador de frecuencia que se refiere al cumplimiento de la actividad y nivel de desarrollo (Andrade Vargas, Iriarte Solano, Herrera Solórzano, Unda Costa, Guamán Coronel, & Quezada Loaiza, 2013)

## **2.5. Recursos: Humanos, materiales, institucionales, económicos.**

Los recursos utilizados para llevar a cabo el siguiente proyecto son los recursos humanos en el que se incluye a todas las personas que hicieron posible este trabajo, los recursos materiales

institucionales son aquellas entidades que viabilizaron la realización de este proyecto y los recursos económicos todos los gastos en los que se ha incurrido para la ejecución de la tesis.

#### **2.5.1. Talento humano:**

1. Investigadora
2. Docentes de la UTPL
3. Director y docentes de la Escuela Básica “General Numacuro”

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

Universidad Técnica Particular de Loja  
Centro educativo “General Numacuro”

#### **2.5.3. Materiales.**

Computadora  
Impresora  
Hojas de papel Bonn  
Copias de documentos  
Guía Didáctica  
Videos tutoriales

#### **2.5.4. Económicos.**

ACTIVIDAD	VALOR EN DÓLARES
Copias de encuestas	10
Impresiones	40
Consultas	35
Anillados	20
Transporte	20
Empastado	20
Total	140

#### **2.6. Procedimiento.**

Para conocer acerca de la investigación a realizarse fue necesario asistir al seminario de fin de carrera en la ciudad de Loja en donde se indicó que el tema seleccionado, era el Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje, para iniciar el trabajo se descargó la solicitud

para la autoridad del centro educativo, seleccionado que en este caso se trata de la Escuela de Educación Básica “General Numacuro”, porque cumple con los parámetros necesarios para aplicar el proceso investigativo.

Una vez presentada la carta al señor director y aceptada la petición se designó a las maestras participantes donde se explicó el tema de investigación, la institución que la auspicia, y se indicó que al final se entregará un informe con los datos obtenidos y una propuesta para mejorar los servicios educativos. También se mantuvo una conversación con cada docente para establecer el día y la hora para observar los cuatro períodos de hora clase.

Se procedió a observar cada una de las clases y a registrar la información en el instrumento correspondiente al igual, que se entregó el cuestionario de autoevaluación a cada maestra para que registrara la información.

Al mismo tiempo se construyó el marco teórico para lo que fue necesario visitar algunas bibliotecas e internet para revisar información que pueda aportar en cada tema.

De esta manera se procedió a la aplicación del cuestionario y del registro de observación, luego de contar con toda la información se registró en las tablas de excel para su tabulación, análisis y discusión de resultados, que servirán de insumo para la estructuración de conclusiones, recomendaciones y finalmente elaborar la propuesta con las debilidades detectadas del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, que sirva para dar solución al problema encontrado y por lo tanto al fortalecimiento de una educación de calidad.

**CAPITULO III**  
**INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,60	86%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,20	82%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,00	80%
<b>TOTAL</b>		<b>69,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,68</b>	<b>87%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro

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

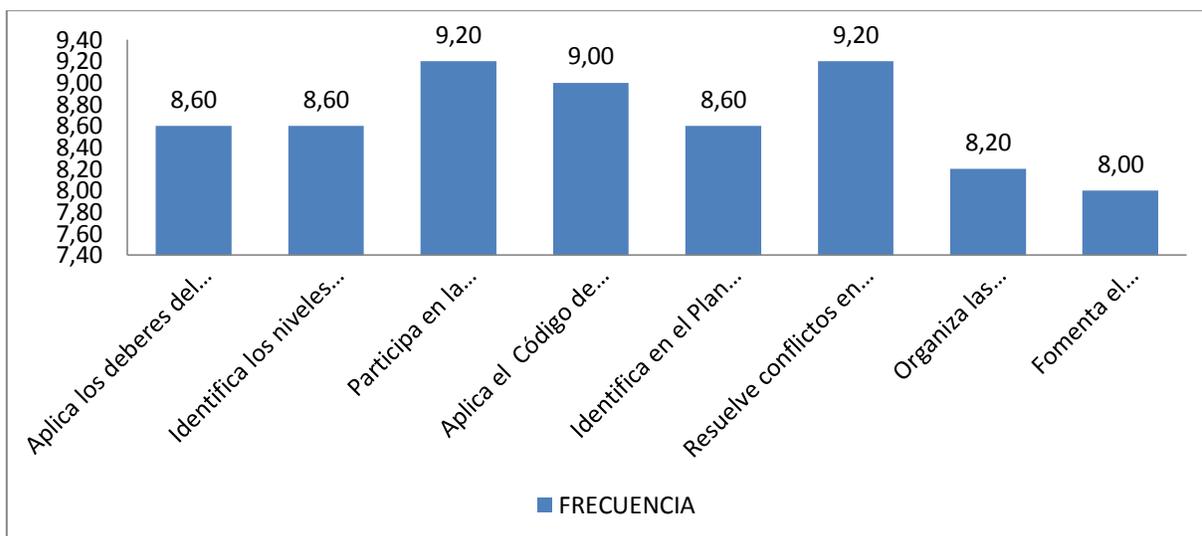


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro

En la presente tabla los resultados obtenidos en el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal en cuanto a la frecuencia, evidencian un muy buen desempeño a nivel general con

una puntuación de 8 a 9,20, sin embargo en el indicador 1.7 (organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el reglamento de la ley orgánica de educación) tienen una puntuación de 8,20; al igual que en el indicador 1.8 (Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional) con 8,00 de puntuación; para lo cual en el marco Legal educativo se expresa en su artículo 1

La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles, y modalidades, modelos de gestión, el financiamiento y participación de los actores del Sistema Nacional de educación (MEC, 2012, pág. 49)

Por tanto es importante mencionar que pese a un buen desempeño en el ámbito legal específicamente en la frecuencia del cumplimiento de cada uno de sus indicadores hay que aplicar con más frecuencia la Ley de Educación y el Reglamento de Educación que se constituyen en la normativa legal que guía la acción de los docentes ecuatorianos, para cumplir a cabalidad sus funciones de docentes.

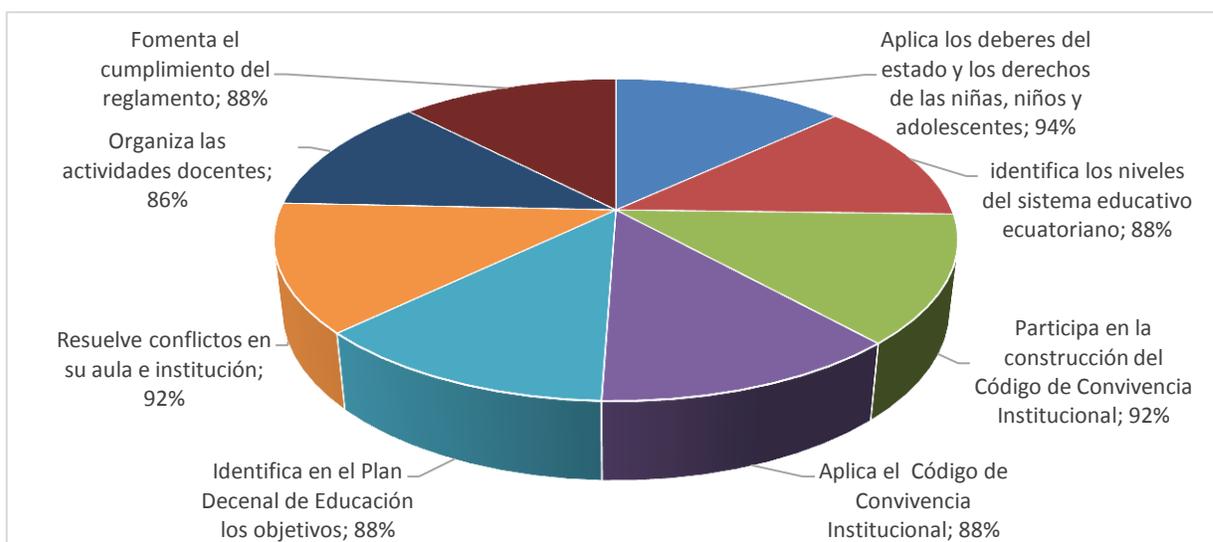
### **3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.**

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
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	8,60	86%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>71,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,95</b>	<b>90%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro

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



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro.

En la presente tabla se puede evidenciar que el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal en cuanto a la importancia es muy bueno de acuerdo a las puntuaciones obtenidas, de 8,60 en el 1.7 (organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el reglamento de la ley orgánica de educación); al igual que en el indicador 1.8 (Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional) con 8,80 de puntuación; para lo cual en el marco Legal educativo se expresa en el capítulo cuarto de los derechos y obligaciones de las y los docentes art. 11.- Obligaciones:

- a) “Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a educación; (MEC, 2012, pág. 63)”

Para participar en una educación de calidad como docentes se debe conocer todos los documentos legales relacionados con la educación del país, para brindarle una verdadera importancia en el momento de aplicarlos y hacerlo de una manera efectiva en el diario accionar.

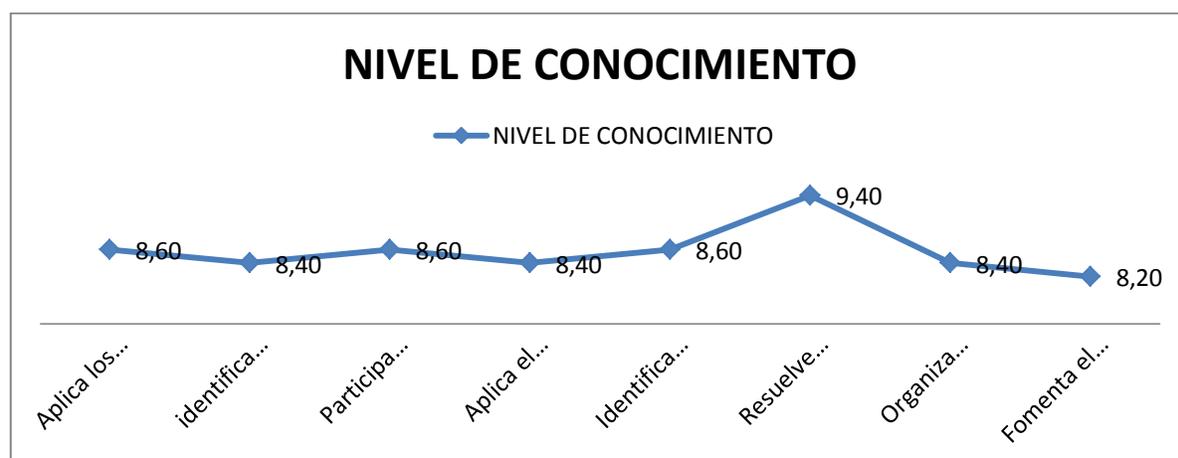
**3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.**

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
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	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,20	82%
<b>TOTAL</b>		<b>68,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,58</b>	<b>86%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro

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



**Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.**  
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro

En la tabla presentada se puede interpretar que el nivel de conocimiento en el desempeño docente es muy bueno aunque en los siguientes indicadores se obtuvo una puntuación de 8,40 en el 1.2 (identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano), 1.4 (Aplica el código de convivencia institucional) y 1.7 (organiza las actividades docentes)

“Art. 27 El sistema nacional de educación tiene (3) niveles: Inicial, Básica y Bachillerato” (M.E.C., 2012, pág. 146).

El código de convivencia es el resultado de la construcción participativa de toda la comunidad educativa mediante un proceso dinámico de reflexión, basado en los fundamentos de la convivencia escolar y permitirán que las instituciones educativas se conviertan en espacios de ejercicios de derecho promotores de una cultura de paz (Álvarez Peralta, Jarrín, Gortaire, & Reinoso, 2013)

“Art. 344 El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior” (M.E.C., 2012, pág. 33)

Es muy importante en una buena práctica docente que los maestros conozcan el marco legal educativo vigente en el país, para aplicarlo de forma adecuada en las actividades diarias y fortalecer las políticas educativas a nivel de toda la comunidad educativa ya que en los cambios de la educación está hacer partícipes a todos los actores ya sea desde cada uno de los niveles educativos o en la elaboración de documentos como el código de convivencia que en su parte central consta de acuerdos y compromisos de los estudiantes, padres de familia y profesores para lograr una convivencia armónica.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,20	82%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
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	8,60	86%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>132,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,85</b>	<b>89%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro.

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

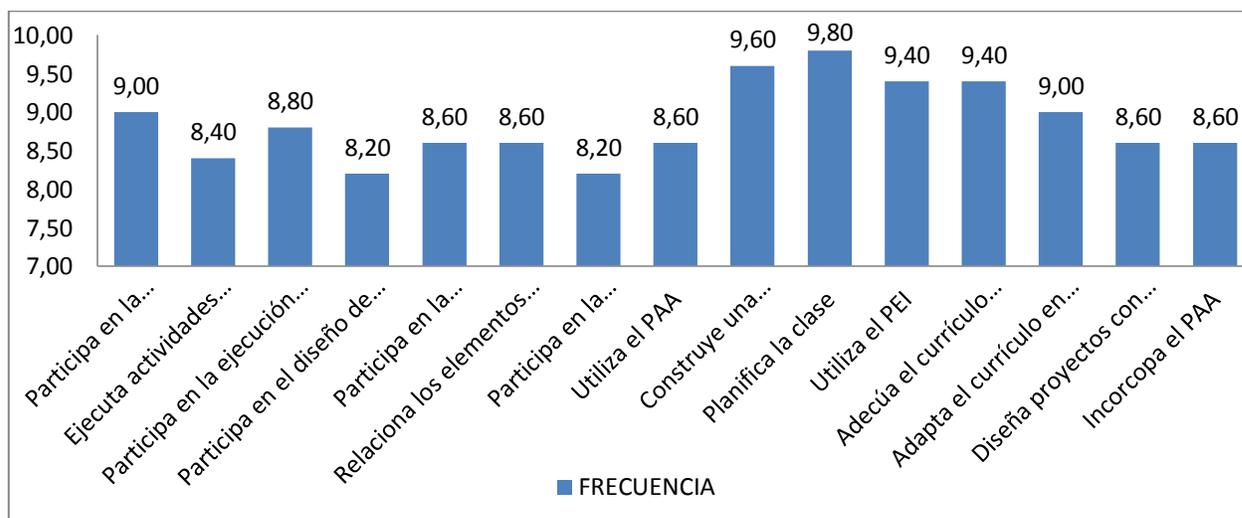


Figura 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro

En la presente tabla se puede analizar que la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación obtiene un nivel entre muy bueno y excelente, pero los indicadores 2.5 (Participa en el plan de gestión de riesgos), 2.6 (Relaciona los elementos del currículo nacional), 2.14 (Diseña proyectos con fines educativos) obtienen un puntuación de 8,60 encontrándose en un nivel intermedio en relación a los otros indicadores, en este aspecto se afirma que

La planificación didáctica es una instancia fundamental de la producción de conocimiento del docente, la herramienta eficaz que da cuenta de su intencionalidad pedagógica en oposición a la improvisación. Siempre que sea lo suficientemente flexible como para ir adecuándose en retroalimentación con la práctica ampliándose a partir de ella (Encabo, Simon, & Sorbara, 2001, pág. 89)

Es muy importante que los maestros sepan elaborar una planificación interrelacionar sus componentes y principalmente llevarlos a la práctica con la finalidad de mejorar la calidad educativa, optimizar el tiempo y poder direccionar su trabajo de manera que se prevean todas las situaciones posibles.

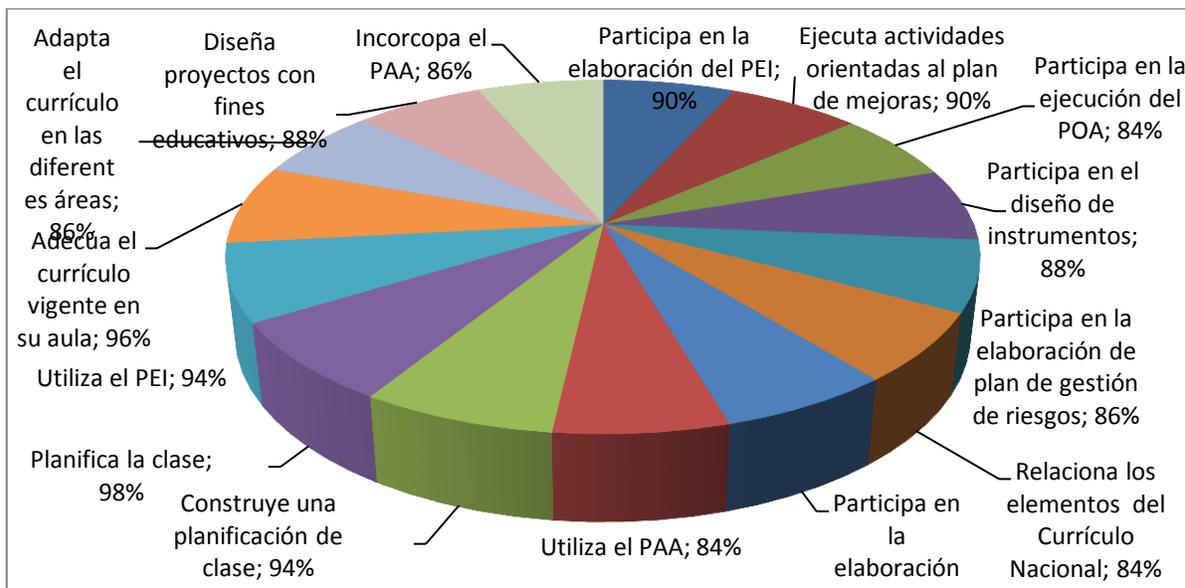
### **3.2.2. Importancia en el ámbito de la planificación en el desempeño docente.**

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,40	84%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,40	84%
2.8	Utiliza el PAA	8,40	84%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>133,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,88</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro

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



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro

En la tabla presentada se puede destacar que las maestras le dan importancia al ámbito de la planificación ya que obtienen un muy puntaje en los distintos indicadores de los cuales se destacan los siguientes 2.9 (Construye una planificación de clase) 9,40; 2.10 (Planifica la clase) con un puntaje de 9,80; 2.12( Adecúa el currículo vigente en su aula) con un puntaje de 9,60.

Se comprende a la planificación como “Un conjunto de procesos psicológicos básicos por medio de los cuales una persona se representa el futuro, pasa revista a medios y fines y construye un marco o estructura que le sirva de guía en su actividad futura” (Clarck y Peterson, 1986, pág. 454 citado en Ángulo, Barquín Ruiz, & Pérez Gómez, 1999, Pág. 275 ).

Por lo que se puede resaltar que la actividad educativa debe estar programada previamente con las estrategias más adecuadas para la ejecución de actividades y que se pueda cumplir con los estándares de la calidad de educación.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,20	82%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	84%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,40	84%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,40	84%
2.8	Utiliza el PAA	8,60	86%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
<b>TOTAL</b>		<b>131,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,75</b>	<b>87%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro.

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

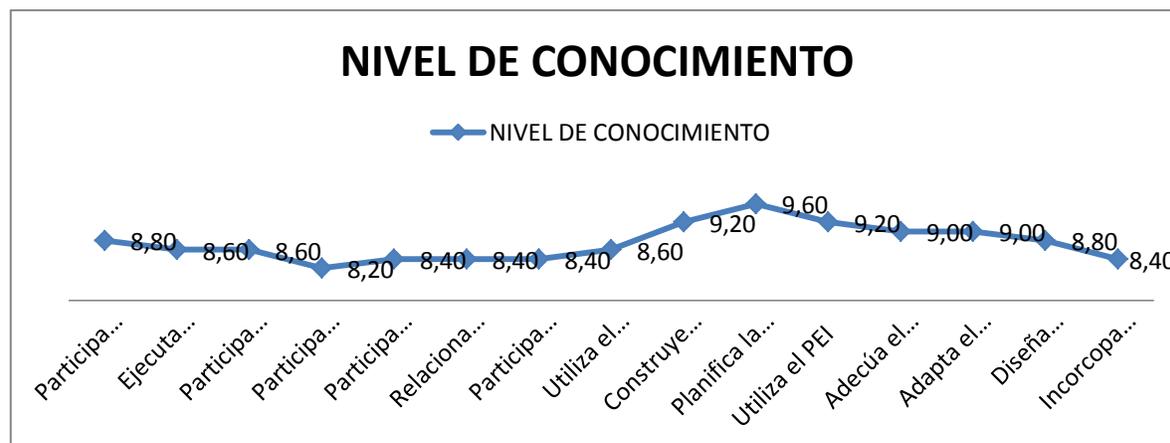


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente. Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro

En la tabla presentada se puede apreciar un buen nivel de conocimiento en lo que concierne a la planificación por parte de las profesoras pero entre los indicadores con menor puntuación tenemos 2.4 (Participa en el diseño de instrumentos) con 8,20 de puntuación; 2.5 (Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos) con una puntuación de 8,40 y finalmente 2.7 (Participa en la elaboración del Plan de Asignatura Anual) con 8,40 de puntuación ante lo cual se entiende a la planificación como “un proceso de previsión y reflexión sobre la práctica, que reporta calidad a la enseñanza, que facilita la autonomía pedagógica del profesorado, al aumentar su capacidad de decisión e investigación de lo que acontece en el aula” (Del Carmen, Carvajal, Codina, Flaquer, & Nuria, 2004, pág. 84).

Ante lo expuesto es evidente la necesidad de conocer acerca de la planificación y ejecutarla de una manera eficaz para lograr llevar a cabo procesos de calidad, pero sin embargo pese a que exista una buena planificación de clase no es suficiente porque hay que considerar otros factores como los riesgos a los que se expone la comunidad educativa y deben ser abordados con profesionalismo a través del plan de riesgos, como el plan de asignatura que corresponde a un equipo docente buscando las mejores estrategias para cumplir con el currículo.

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

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

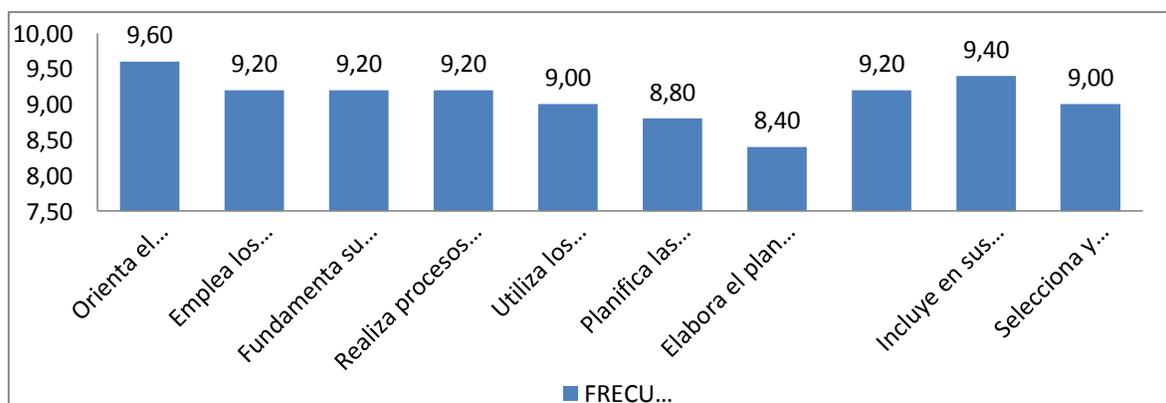
##### 3.3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	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	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,40	84%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
<b>TOTAL</b>		<b>91,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,10</b>	<b>91%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro.

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



**Figura 7.** Nivel de frecuencia que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.  
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro

En la tabla presentada se puede observar un muy buen nivel de frecuencia en la planificación del proceso enseñanza aprendizaje no obstante se encuentra puntajes inferiores en los indicadores en el 3.6 (Planifica las actividades de acuerdo al currículo nacional) con 8,80, y en el indicador 3.7 (Elabora el plan de clase según el Plan de Asignatura Anual) 8,40 para lo cual se dice que el

Plan Anual de Asignatura es el punto de partida para la planeación más específica de las diferentes asignaturas encada nivel. La Planeación de asignaturas también es labor de todo el equipo y no solo de quien vaya a responsabilizarse de la asignatura durante un año lectivo determinado. Se añaden como documentos de referencia los “Estándares curriculares” en las áreas donde ya existen. El Plan Anual de Asignatura contiene los siguientes elementos básicos: objetivo general, objetivos específicos, misión del área, visión del área, perfil del estudiante, estándares del área, proyectos del área, y bibliografía. (Contreras & José, 2014, pág. 49)

Por ello es muy importante que los docentes para realizar un proceso de enseñanza aprendizaje tomen en cuenta los lineamientos establecidos en el currículo nacional para respetar la política educativa vigente y además considerar como punto de partida el Plan de Asignatura Anual que es el resultado del trabajo en equipo para el año lectivo, en donde se trabaja con los estándares y todo lo referente a objetivos, visión, misión, perfil del estudiante, elementos muy importantes de tomar en cuenta al elaborar el plan de clase, que no es más que descender el currículo al aula.

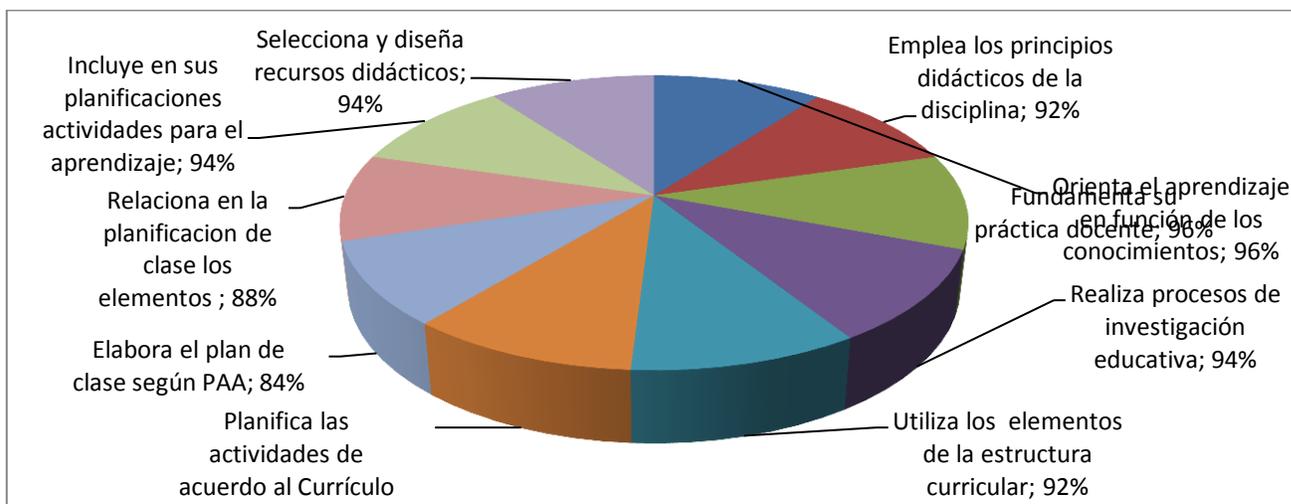
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
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	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,40	84%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,80	88%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>92,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,22</b>	<b>92%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro.

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



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro

En la tabla estudiada podemos observar un excelente resultado en la importancia que las docentes le dan a la planificación del proceso enseñanza aprendizaje, así en los indicadores 3.1 (Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos) se obtiene un puntaje de 9,6 al igual que en el indicador 3.3 (Fundamenta su práctica docente) siendo los puntajes más altos

El papel de la teoría es fundamental para orientar la búsqueda de explicaciones que nos permitan comprender esta realidad. “La verdad” conceptual está fuera de discusión, lo importante es dar cuenta de la lógica con que se expresan los actuares de los maestros dentro de la organización escolar. (Becerril Calderón, 2005, pág. 35)

Un buen proceso de enseñanza aprendizaje debe estar fundamentado, valerse de hechos científicos y comprobados para ser compartidos, socializados y analizados con los estudiantes. Además si los maestros apoyan su práctica en principios pedagógicos y didácticos con la finalidad de cumplir con un proceso eficiente, endonde los alumnos logren un verdadero aprendizaje.

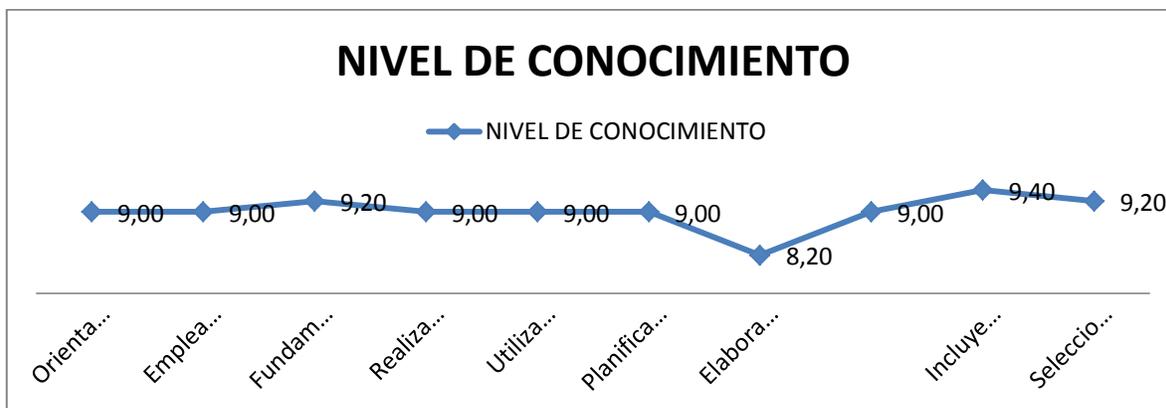
*3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.*

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,20	82%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>90,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,00</b>	<b>90%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro

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



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro

En la presente tabla se puede evidenciar un desempeño óptimo en el nivel de conocimiento de la planificación al obtener una puntuación entre 9,00 y 9,40 no así en el indicador 3.7 (Elabora el plan de clase según el Plan Anual de Asignatura) que está puntuado con 8,20 siendo el resultado inferior que indica la poca (utilización del P.A.A.) en el proceso enseñanza aprendizaje como se describe a continuación.

Con el plan anual el docente garantiza una selección y organización de objetivos y contenidos pertinentes con las condiciones reales del grupo, de la institución y con la estructura misma de la asignatura. Así mismo está distribución adecuada en el tiempo garantiza el logro de objetivos generales del curso. (Bolaños Bolaños & Molina Bogantes, 2007, pág. 118)

Por ello se puede deducir que el P.A.A. es un documento que debe ser aplicado debidamente por los docentes, en la elaboración de la planificación ya que de aquí se desprenden los conocimientos, objetivos, estrategias, todos estos elementos interrelacionados, con el propósito de mejorar la acción docente.

### 3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

**Tabla 10. 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.**

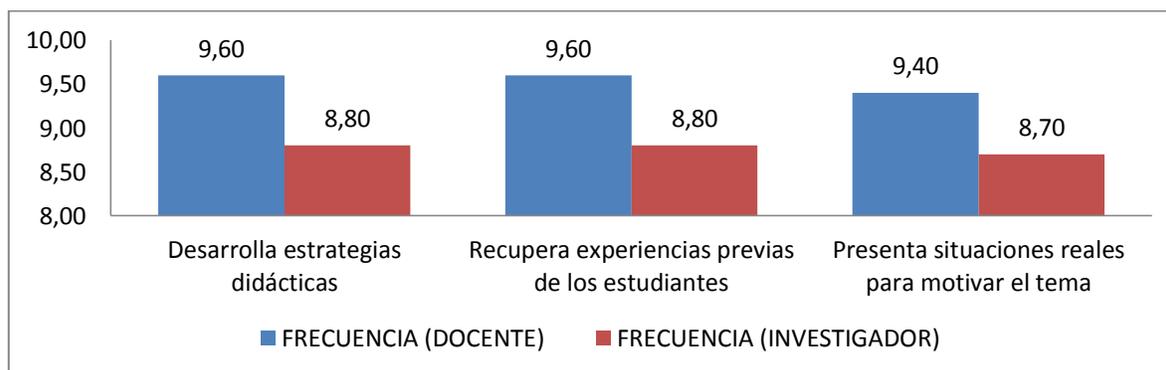
#### 3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	8,80	96%	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	8,80	96%	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	8,70	94%	87%
<b>TOTAL</b>		<b>28,60</b>	<b>26,30</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,53</b>	<b>8,77</b>	<b>95%</b>	<b>88%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

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



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes

En la presente tabla se puede visualizar en la frecuencia ejecución del inicio del proceso de enseñanza aprendizaje. Según la percepción del docente e investigador que el nivel obtenido es muy bueno ya que en sus indicadores más altos se obtiene una puntuación de 9,60 del docente y 9,05 del investigador en los siguientes indicadores 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) y en el 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes), en lo cual se afirma que las “Diversas teorías constructivistas guían el desarrollo y diseño de entornos para el aprendizaje activo, debido a que promueve la idea de que los estudiantes pueden aprender empleando sus experiencias previas, percepciones y representaciones internas de conocimiento”. (Morales Mogardo, 2010, pág. 55). Para un buen inicio del proceso enseñanza aprendizaje es importante determinar los conocimientos previos ya que este el punto de partida y se contiuye en la base sobre la cual se construirá el nuevo conocimiento para lograr un aprendizaje significativo.

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.

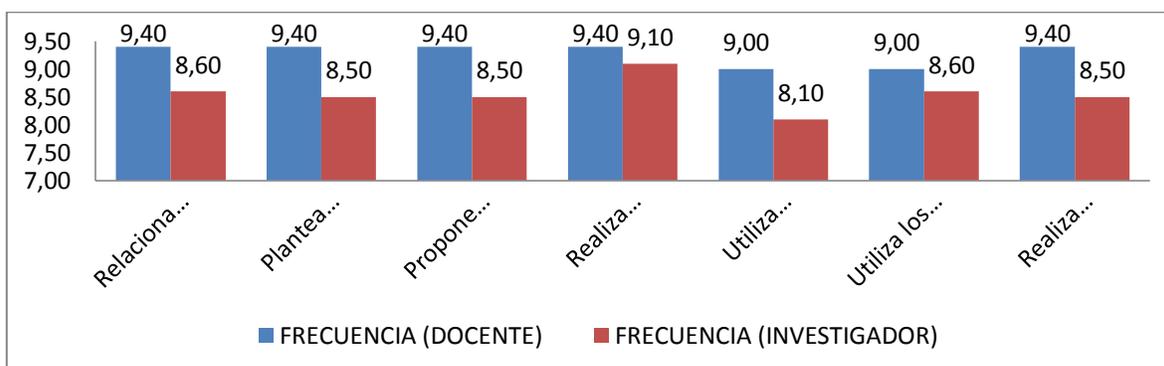
**Tabla 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUE NCIA (DOCENTE)	FRECUE NCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJ E (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	8,60	94%	86%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	8,50	94%	85%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	8,50	94%	85%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	9,10	94%	91%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	8,10	90%	81%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	8,60	90%	86%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	8,50	94%	85%
	<b>TOTAL</b>	<b>65,00</b>	<b>59,90</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,29</b>	<b>8,56</b>	<b>93%</b>	<b>86%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

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



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes

En la tabla presentada se puede evidenciar que existe una frecuencia excelente en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje porque sus indicadores obtienen un puntaje alto, siendo el menos destacado el indicador 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas) con una puntuación de 9,0 por el docente y 8,47 por el investigador; se considera que las estrategias metodológicas “Son un medio que dispone el profesorado para ayudar a que el alumnado de forma individual y de modo grupal realice su propio itinerario de la manera más provechosa posible para su crecimiento y para el desarrollo de sus capacidades” (Blanchard & Muzás, 2007, pág. 93).

En el desarrollo de la clase es muy importante aplicar las estrategias más adecuadas bajo los intereses y necesidades del grupo para lograr que este proceso sea exitoso y llegue a todos los estudiantes.

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.

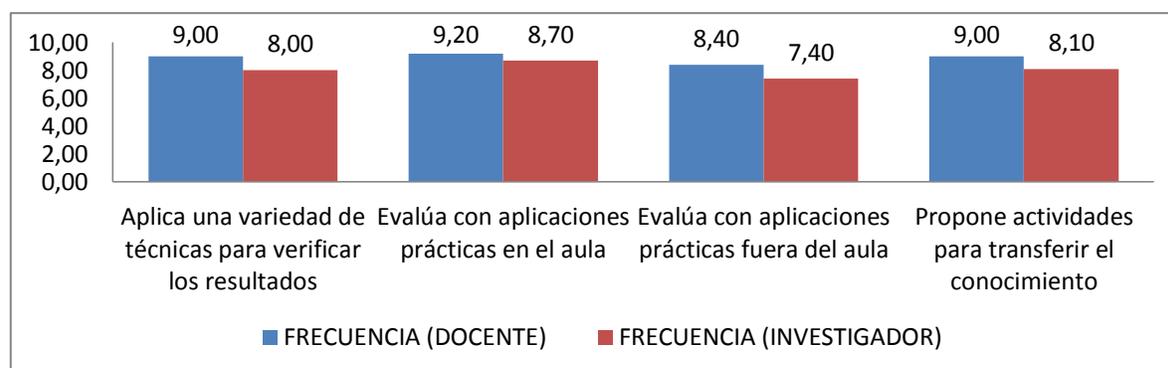
**Tabla 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje**

EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	8,00	90%	80%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	8,70	92%	87%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	7,40	84%	74%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	8,10	90%	81%
<b>TOTAL</b>		<b>35,60</b>	<b>32,20</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,90</b>	<b>8,05</b>	<b>89%</b>	<b>81%</b>

Fuente:. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

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



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

En la tabla presentada se puede observar un óptimo desempeño en la frecuencia de la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje con un puntaje menor el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) con un puntaje de 8,40 por el docente y 7,63 del investigador lo que indica “Evaluar el proceso de aprendizaje permitirá reconducirlo, en el caso que se presenten dificultades, introduciendo medidas correctoras desde los ámbitos curricular, metodológico, organizativo, etc.” (Castillo Arredondo, 2002, p. 241).

El proceso evaluativo sin duda es muy importante en el proceso enseñanza aprendizaje porque nos permite detectar falencias y retroalimentar, para evitar que los estudiantes tengan dudas acerca del nuevo tema, se la puede aplicar en el aula o fuera de ella buscando espacios y actividades innovadoras que desarrollen la seguridad del niño en expresar sus destrezas.

*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.*

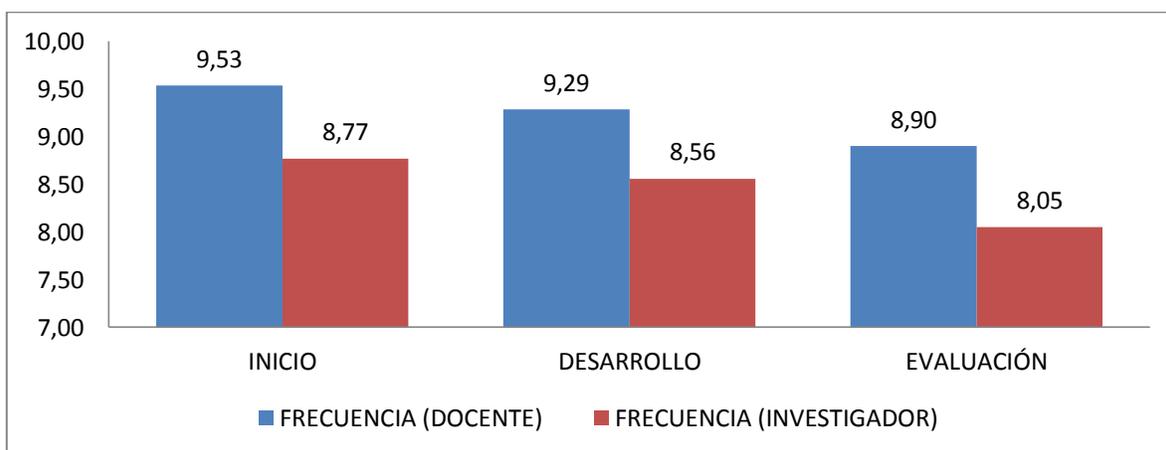
**Tabla 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje**

VISIÓN GLOBAL

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,53	8,77	95%	88%
3.12	DESARROLLO	9,29	8,56	93%	86%
3.13	EVALUACIÓN	8,90	8,05	89%	81%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,72</b>	<b>25,37</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,24</b>	<b>8,46</b>	<b>92%</b>	<b>85%</b>

**Fuente:.** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

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



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

En la tabla analizada se muestra un cumplimiento eficiente en la frecuencia del proceso enseñanza aprendizaje, en el nivel medio se encuentre el indicador 3.12 (Desarrollo) con un puntaje del docente de 9,29 y 8,92 del investigador se lo considera al aspecto fundamental por que “Es la fase más larga que ayuda a la construcción del aprendizaje, en esta fase hay que preveer estrategias que faciliten un aprendizaje con sentido que fomente el desarrollo de la capacidad de autonomía, la interrelación social y la inserción social crítica” (Giné & Parcerisa, 2006, p. 38). Por ende es la parte medular del proceso enseñanza aprendizaje porque aquí se fomenta la construcción del conocimiento a través de actividades individuales o grupales que despierten el interés y posibiliten el análisis.

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.

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

INICIO

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>28,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,40</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

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.



**Figura 14.** Niveles de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

En la tabla expuesta se puede observar que en el inicio del proceso enseñanza aprendizaje se le da la importancia debida ya que se obtiene una puntuación excelente de 9,40 en cada uno de sus indicadores; el inicio del proceso enseñanza aprendizaje es muy importante ya que “La fase

inicial sienta las bases del proceso formativo que se irá desarrollando. Dedicar tiempo suficiente y dar relevancia a esta fase se convierte en una condición necesaria, para que a lo largo de las fases siguientes, el trabajo educativo se sustente en un punto de partida adecuado“ (Giné & Parcerisa, 2006, p. 36).

Para una buena práctica docente es indispensable, en el momento inicial motivar a los estudiantes, presentar el tema de estudio y el objetivo del mismo, para despertar su interés e involucrarlos en esta fase.

*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.*

**Tabla 15. Niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

DESARROLLO

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	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	8,80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>64,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,17</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

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.



**Figura 15.** Niveles de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

En la presente tabla se observa que en el proceso enseñanza aprendizaje las docentes tienen un excelente desenvolvimiento en lo concerniente a la importancia que se le da al desarrollo de este proceso, sin embargo en el indicador 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas) se obtiene la puntuación de 8,80 siendo el puntaje más bajo.

Las estrategias metodológicas “Se caracterizan por presentar una variedad de técnicas, recursos didácticos, videos, escenarios, estudios de casos” (Doménech Betoret, 1999, pág. 78).

Es por lo que se debe dar la importancia que amerita el uso de estrategias metodológicas en el desarrollo de la clase porque son las herramientas que tiene el maestro para aplicar el conocimiento, solucionar problemas y generar un pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

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.

**Tabla 16. Niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>35,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,90</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

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.



**Figura 16.** Niveles de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

En la tabla estudiada se puede analizar que en el proceso de enseñanza aprendizaje la importancia que se da a la evaluación está en un nivel muy bueno, pero el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) obtiene el menor puntaje siendo 8,60, esto quiere decir que no es una práctica común de las docentes.

La propuesta de la evaluación es para poder atender a la diversidad y para poder mejorar consecuentemente, la calidad de formación del alumnado. Y es que no hay un único modelo evaluativo, por suerte. Y debemos contribuir al cambio imprescindible, que necesita la educación, apoyándonos en el cambio evaluativo que aproveche todas las virtualidades potenciales que éste posee. (Castillo Arredondo, 2002, pág. 78).

El proceso evaluativo tiene la función de comprobar lo aprendido y de ser necesario emprender acciones para mejorar en los puntos débiles o falencias encontradas y orientarlas para que contribuyan a un aprendizaje funcional y significativo.

*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.*

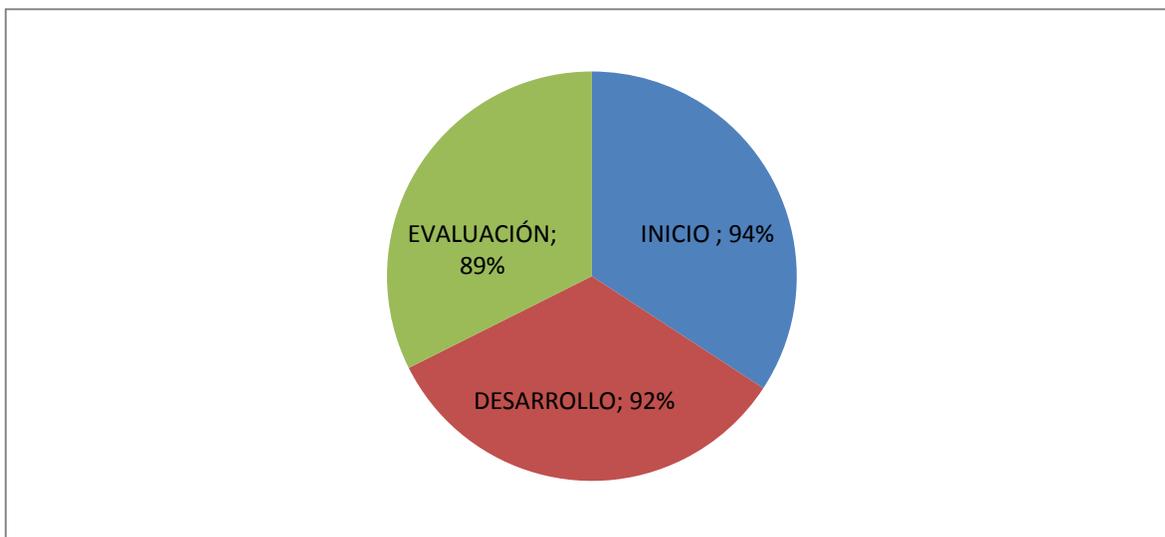
**Tabla 17. Niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje**

VISIÓN GLOBAL

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,40	94%
3.12	DESARROLLO	9,17	92%
3.13	EVALUACIÓN	8,90	89%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,47</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,16</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

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.



**Figura 17.** Niveles de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

En la tabla presentada se puede analizar que todas las fases del aprendizaje son importantes para las profesoras porque tienen puntajes altos, pero de entre estos el menor es el indicador 3.13 (Evaluación) con un puntaje de 8,90 “La evaluación no debe ser algo ajeno del proceso enseñanza aprendizaje, sino que se integra en él para darle sentido y efectividad dadas sus características: ser planificada, sistemática, orientadora, reguladora, continua y eficaz” (Ávila Cadañas & Calatayud Salom, 2007).

Todo proceso que se considere de calidad tiene evaluación, que por supuesto sea producto de una planificación en donde se busque continuamente orientar y potenciar las habilidades descubiertas, a través de actividades creativas que motiven su realización.

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

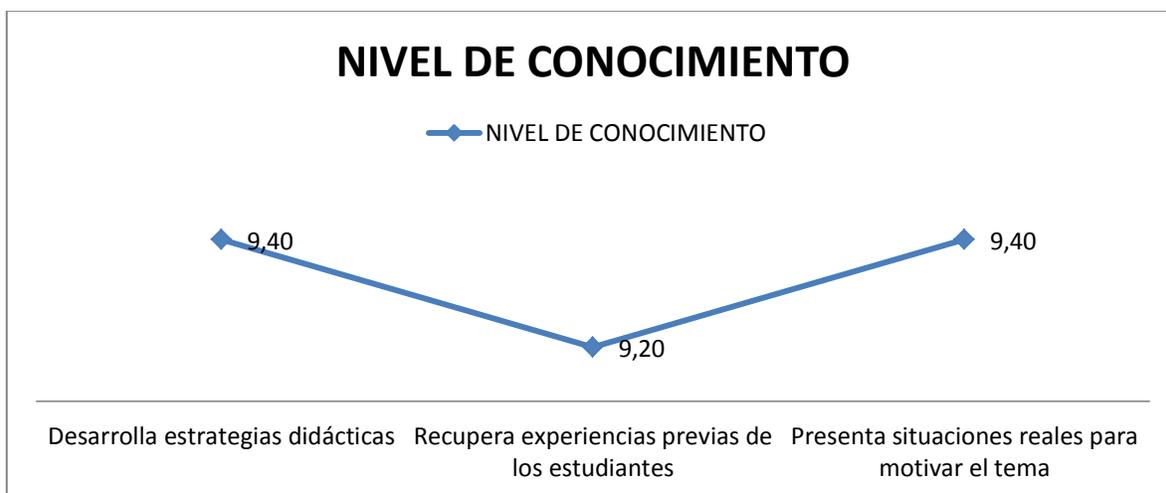
**Tabla 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,33</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

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



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

En la tabla presentada se puede observar que el nivel del conocimiento en la etapa inicial del proceso enseñanza aprendizaje es excelente, siendo el indicador con menor puntaje el 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes) con 9,20 por lo que en la fase inicial es necesario “Dedicar tiempo suficiente y dar relevancia a esta fase se convierte en una condición necesaria para que, a lo largo de las fases siguientes, el trabajo educativo se sustente en un punto de partida adecuado” (Giné & Parcerisa, 2006, pág. 36).

La fase inicial es el punto de partida en donde se buscan los conocimientos previos que posee el estudiante acerca del tema a trabajar o sus vivencias personales para que de esta manera su aprendizaje sea significativo, tenga un orden y secuencia lógica.

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

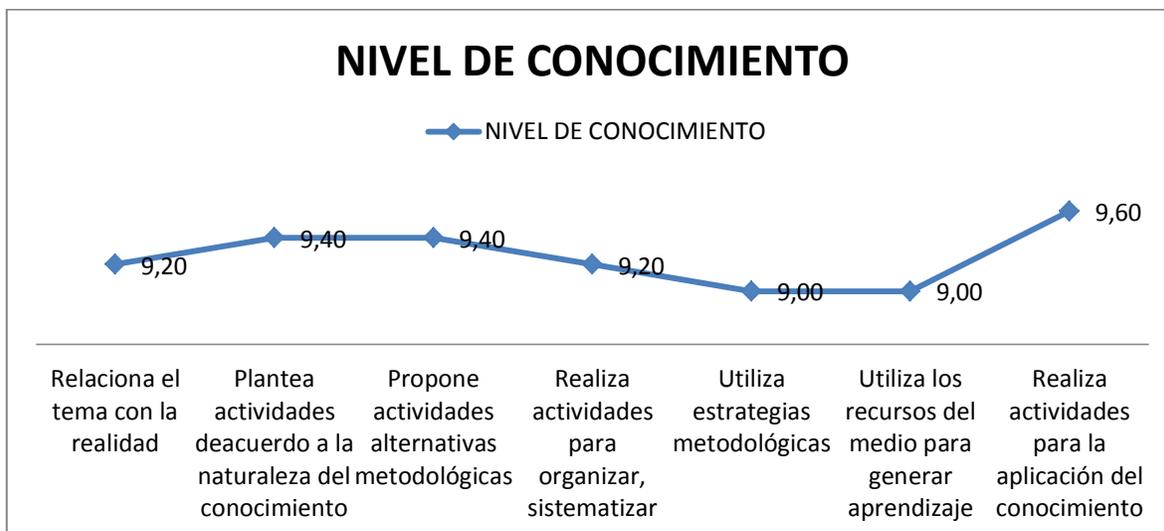
**Tabla 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>64,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,26</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

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



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

En la tabla expuesta se puede analizar que el nivel de conocimiento en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje es excelente, en el nivel inferior encontramos los indicadores 3.12.5(Utiliza estrategias metodológicas) y en el 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) con un puntaje de 9,00. En el proceso de construcción del conocimiento es necesaria la utilización de “Un recurso didáctico que es todo medio instrumental que ayuda o facilita la enseñanza y posibilita la consecución de los objetivos de aprendizaje que se pretenden” (Calvo Verdú, 2005, pág. 97).

Esta fase es en donde el profesor guía al estudiante para la adquisición del nuevo conocimiento y destreza, a través del uso de recursos didácticos que son las herramientas indispensables de todo proceso educativo para un aprendizaje eficiente, deben ser aplicadas de acuerdo a lo planificado, la asignatura y el tiempo.

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

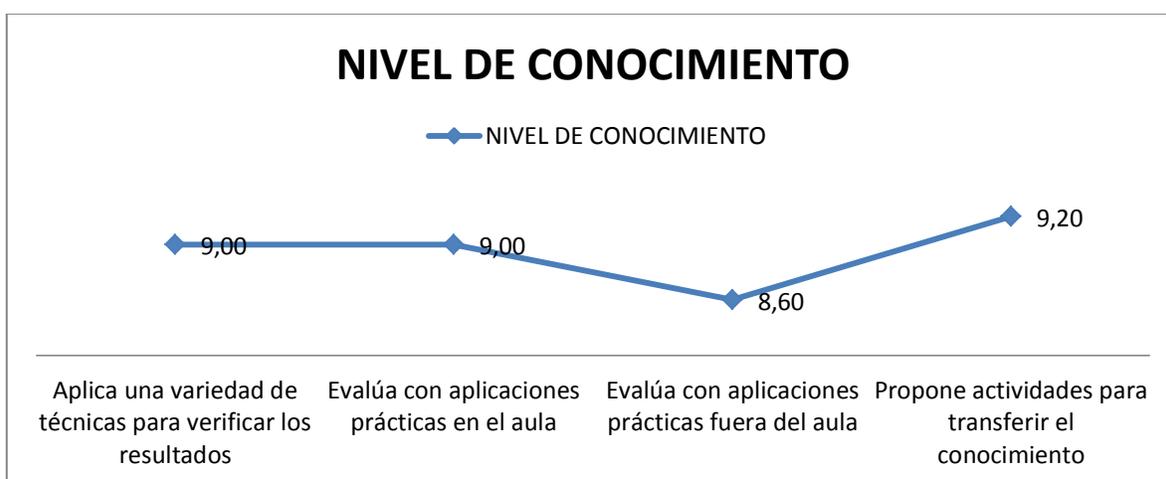
**Tabla 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

EVALUACIÓN

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
TOTAL		35,80	
PROMEDIO		8,95	90%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

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



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

En la tabla estudiada se puede determinar que existe un buen nivel de conocimiento en lo referente a la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje, sin embargo en el nivel inferior se encuentra el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) con una puntuación del 8,60 se dice que “Para evaluar el proceso de enseñanza se requiere, además de una adecuada preparación en el ámbito pedagógico, la elaboración y análisis de una serie de documentos que fundamentan su actuación docente y que sean idóneos para proporcionar la respuesta educativa que necesitan sus alumnos” (Castillo Arredondo & Cabrerizo Diago, 2009, pág. 161).

Por lo tanto para lograr un proceso evaluativo eficaz hay que tomar en cuenta el entorno del centro educativo, su realidad sociocultural y documentos como el Proyecto Educativo Institucional y Plan Anual de Asignatura.

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

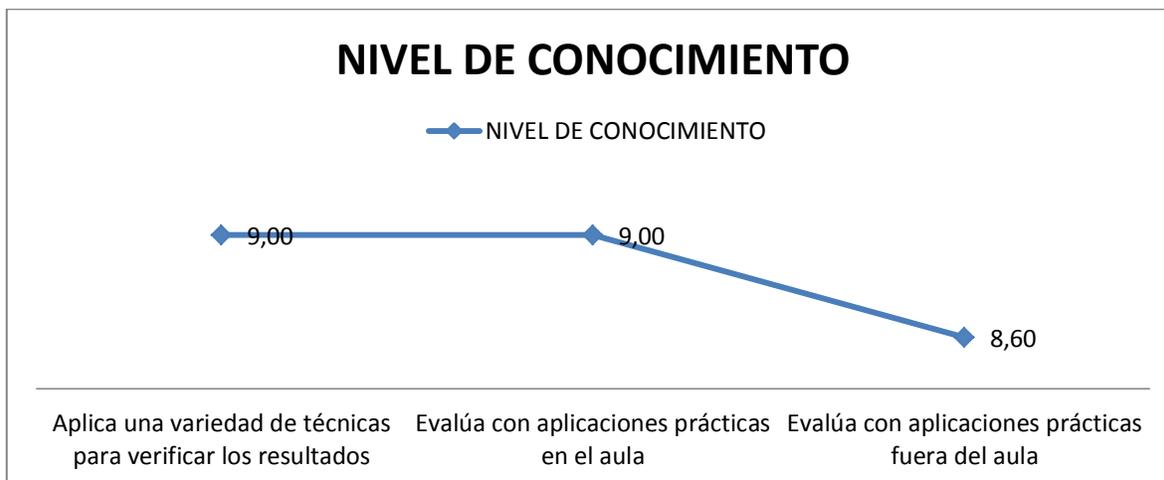
**Tabla 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

#### VISIÓN GLOBAL

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>26,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,87</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

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



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

En la tabla presentada se puede analizar un dominio del conocimiento de la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje en donde se destacan los siguientes indicadores 3.11 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados); 3.12 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) con una puntuación de 9,00 los indicadores expuestos, para lo cual se dice que la evaluación es “Uno de los aspectos más importantes en la evaluación de los procesos de aprendizaje y de enseñanza, es la evaluación de la práctica docente del profesorado” (Castillo Arredondo & Cabrerizo Diago, 2009, pág. 173).

Por tanto se considera que es determinante el rol del docente en todo el proceso de enseñanza aprendizaje porque es quien debe promover que los estudiantes desarrollen sus capacidades ofreciéndole todas las posibilidades para su buen desempeño en la fase de la evaluación.

3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje.

Tabla 22. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,53	9,29	8,90
IMPORTANCIA	9,40	9,17	8,90
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,33	9,26	8,95

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

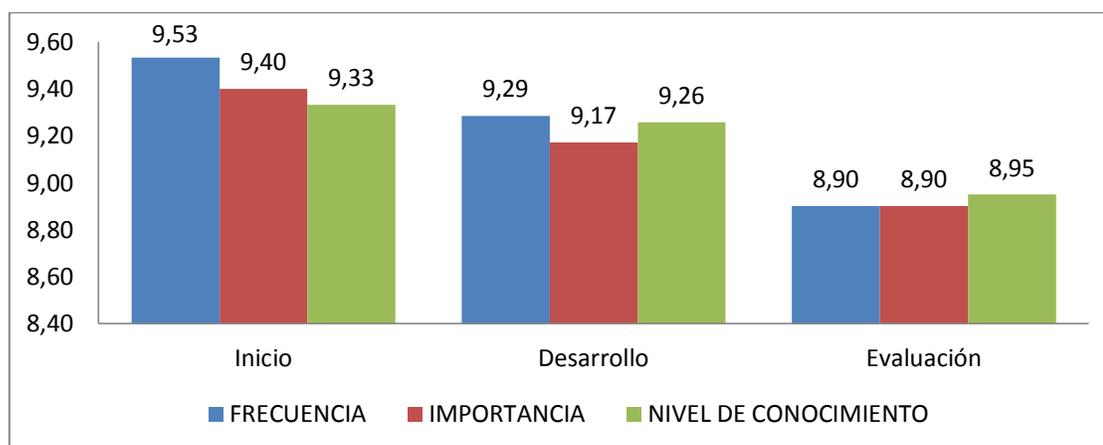


Figura 22. Transpuesto gestión del aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

En la tabla presentada se puede observar un excelente desempeño en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje en las fases de inicio y desarrollo, pero en la fase de evaluación se obtiene una puntuación de 8,90 que es menor, lo que implica que el proceso evaluativo debe ser fortalecido ya que en el art. 85 de la LOEI se dice que:

La evaluación debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje; como propósito subsidiario, la evaluación debe inducir al docente a un proceso de análisis y reflexión valorativa de su gestión como facilitador de los procesos de aprendizaje, con el objeto de mejorar la efectividad de su gestión (Higgins Bejarano, 2013, pág. 121).

El proceso evaluativo debe ser organizado, sistematizado y programado, para detectar las potencialidades de los niños y retroalimentar las destrezas que sean necesarias, para mejorar los resultados de aprendizaje, También es necesario porque pone en evidencia las falencias del

proceso de enseñanza aprendizaje y permite hacer ajustes a la metodología y ofertar un servicio educativo de calidad.

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

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

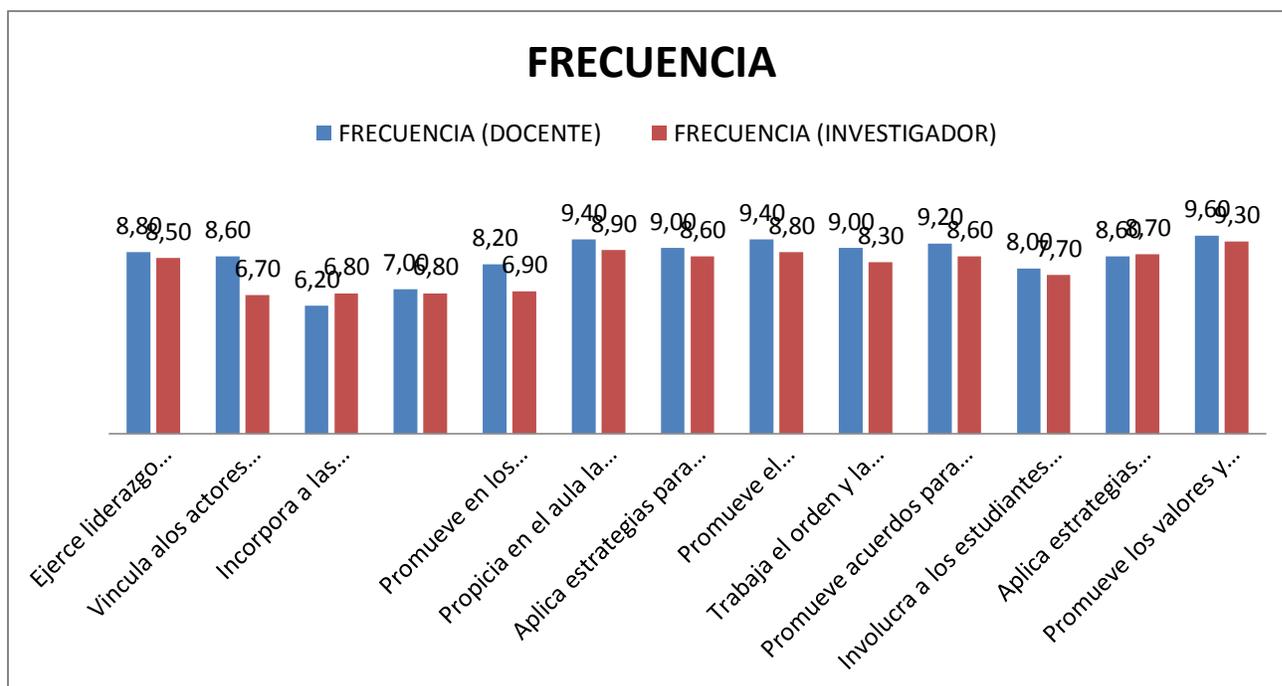
Tabla 23. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	8,50	88%	85%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	6,70	86%	67%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,20	6,80	62%	68%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,00	6,80	70%	68%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,20	6,90	82%	69%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	8,90	94%	89%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	8,60	90%	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	8,80	94%	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	8,30	90%	83%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	8,60	92%	86%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,00	7,70	80%	77%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	8,70	86%	87%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	9,30	96%	93%
<b>TOTAL</b>		<b>111,00</b>	<b>104,60</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,54</b>	<b>8,05</b>	<b>85%</b>	<b>80%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

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

**Figura 23:** Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

De acuerdo a lo observado en la presente tabla se puede decir que los procesos de liderazgo y comunicación son adecuados, sin embargo se encuentran en nivel medio los indicadores 4.2 (Vincula los actores educativos); 4.12 (Aplica estrategias cooperativas) con una puntuación de 8,60. Al hablar de estrategias cooperativas se manifiesta que “Los objetivos de cada individuo tienen cabida en los objetivos del conjunto y son interdependientes en vistas al logro de los objetivos del grupo” (Campa Bonet, Vega Timoneda, San Martín Puig, & Agelet Profitos, 2005, pág. 45).

Por ello en el liderazgo y comunicación es imprescindible involucrar a los actores educativos para que aporten con sus ideas y se tome en cuenta sus necesidades para formar una verdadera comunidad educativa, que promueva la participación activa de cada uno de sus miembros y se integren en un trabajo de equipo.

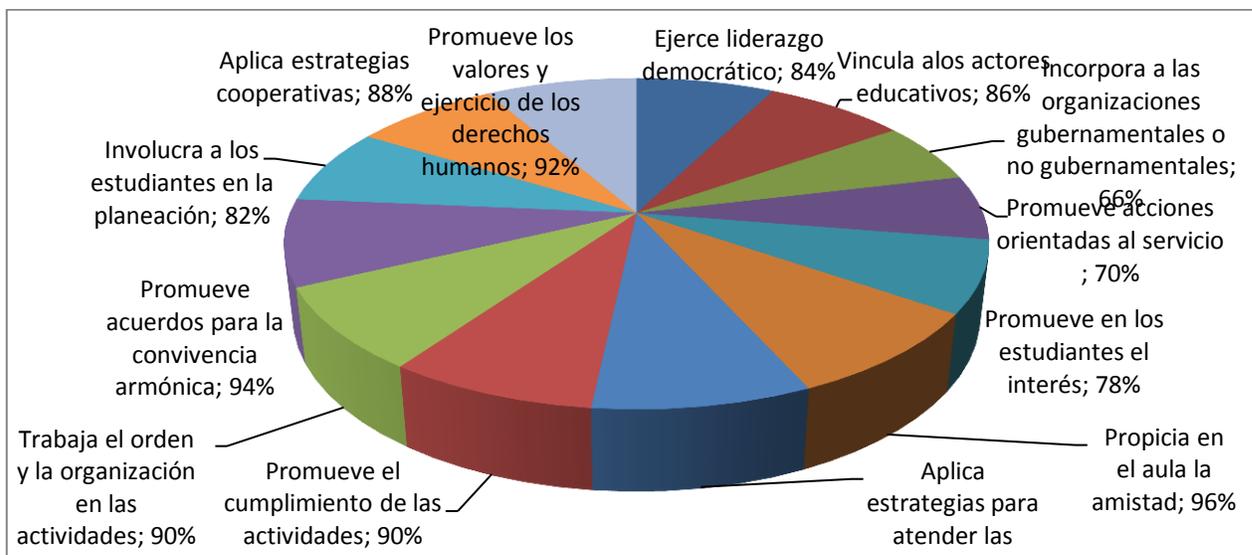
**3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.**

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,40	84%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,60	66%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,00	70%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	7,80	78%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,20	82%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>111,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,54</b>	<b>85%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

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



**Figura 24.** Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño Docente

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

En la siguiente tabla se puede observar que hay un nivel muy bueno en la importancia que se da al liderazgo y comunicación, sin embargo se obtiene un puntaje bajo en los siguientes indicadores 4.2 (Vincula a los actores educativos) con un puntaje de 6,60; 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales) con un puntaje de 7,00 es muy importante la participación de la comunidad educativa para que se hable de un liderazgo positivo del que se dice que “El liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una visión y misión compartidas, orientando el desempeño y guiando con el ejemplo” (Aguilera & Gálvez, 2004, pág. 44). Por lo cual se puede deducir que el líder motiva a las personas y permite que trabajen en conjunto, las integra en un proyecto en común, es ejemplo para quienes lo rodean se basa en la comunicación y responsabilidad.

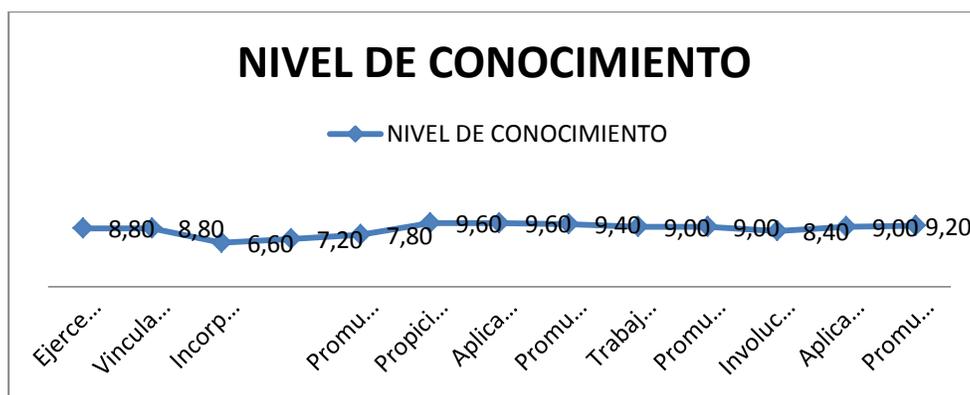
**3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.**

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,60	66%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,20	72%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	7,80	78%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,40	84%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>112,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,65</b>	<b>86%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

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



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

En la tabla observada se puede establecer que el nivel de conocimiento relacionado al liderazgo y comunicación en la tarea docente es muy bueno de los cuales se resalta los indicadores 4.6 (Propicia en el aula la amistad) con una puntuación de 9,60 ;y el 4.10 (Promueve acuerdos para la convivencia armónica) con una puntuación de 9,00 que se encuentran entre las mejores puntuaciones, ya que en todo lugar de trabajo es un factor imprescindible un ambiente agradable por lo que se afirma que “Estas formas de relación deben estar orientadas de acuerdo a valores, que son nuestras aspiraciones, como individuos y sociedad, y regidas por normas y límites que nos permitan la posibilidad de que la convivencia sea justa, pacífica y respetuosa” (Cantón Arjona, Castro Moreno, & Aguirre Beltrán, 2000, pág. 170).

No es suficiente con que el líder maneje bien los procesos administrativos, también es necesario que logre una comunicación efectiva y constante con quienes lo rodean, de manera que se fomente un ambiente favorable para las interrelaciones, en donde se establezca acuerdo y compromisos de los actores para lograr una convivencia armónica.

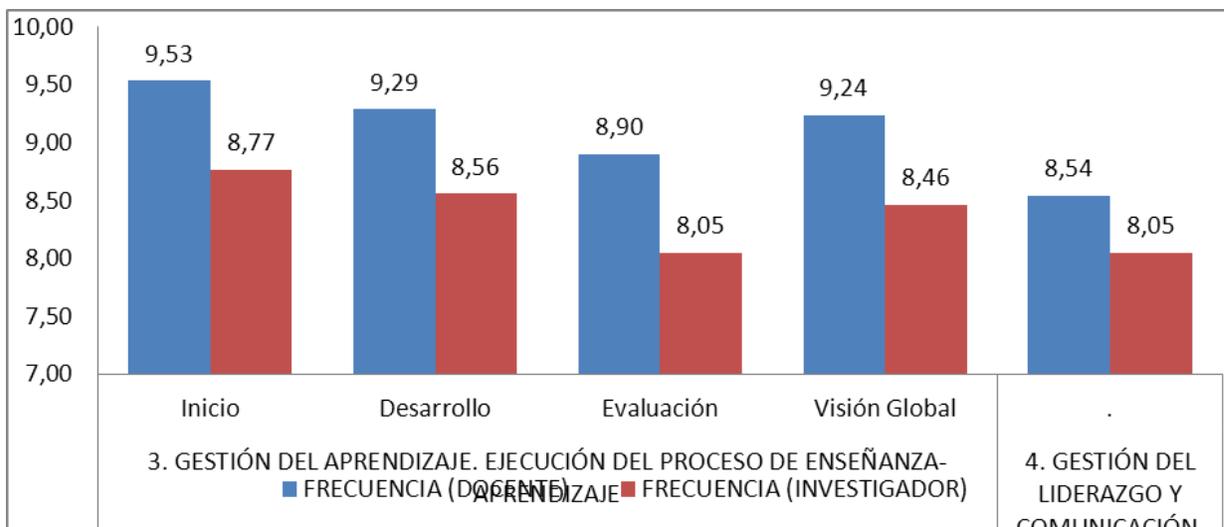
### 3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación.

Tabla 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,53	8,77
	Desarrollo	9,29	8,56
	Evaluación	8,90	8,05
	Visión Global	9,24	8,46
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,54	8,05

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

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



**Figura 26.** Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes

En la tabla presentada se puede evidenciar que en el cuestionario y registro de observación el desempeño docente en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje y la gestión de liderazgo y comunicación es muy bueno, sin embargo en la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje y la gestión de liderazgo y comunicación es en donde se presentan los puntajes menores desde el punto de vista del docente y del investigador con una puntuación de 8,34 a 8,90; la evaluación está inmersa en todo el proceso educativo porque es diagnóstica, formativa y sumativa, para aplicarla adecuadamente debe ser planificada y sus resultados son los que orientan a mejorar el accionar de los docentes y educandos, respecto al liderazgo es primordial cumplir con las siguientes características.

Un activo liderazgo pedagógico, ejercido por un director con una visión comprensiva y prospectiva de la educación, es el componente más importante para una escuela de calidad, puesto que tiene una elevada expectativa sobre el rendimiento, apoya la forma de enseñar de los profesores, es capaz de reflexionar individual y colectivamente sobre la práctica educativa y controla y evalúa el rendimiento de los educandos (Portalupi & Marcela, 2010, pág. 37)

El proceso enseñanza aprendizaje es la mayor evidencia de la calidad de educación, porque se obtiene resultados que se ponen de manifiesto a través de la evaluación, ahí radica la

importancia de ejecutarla de manera consciente para que sus resultados sean fiables y se puedan realizar los correctivos, también no es menos importante la conducción del liderazgo en las instituciones educativas, ya que tiene que involucrar a todos los actores y permitirles una participación activa.

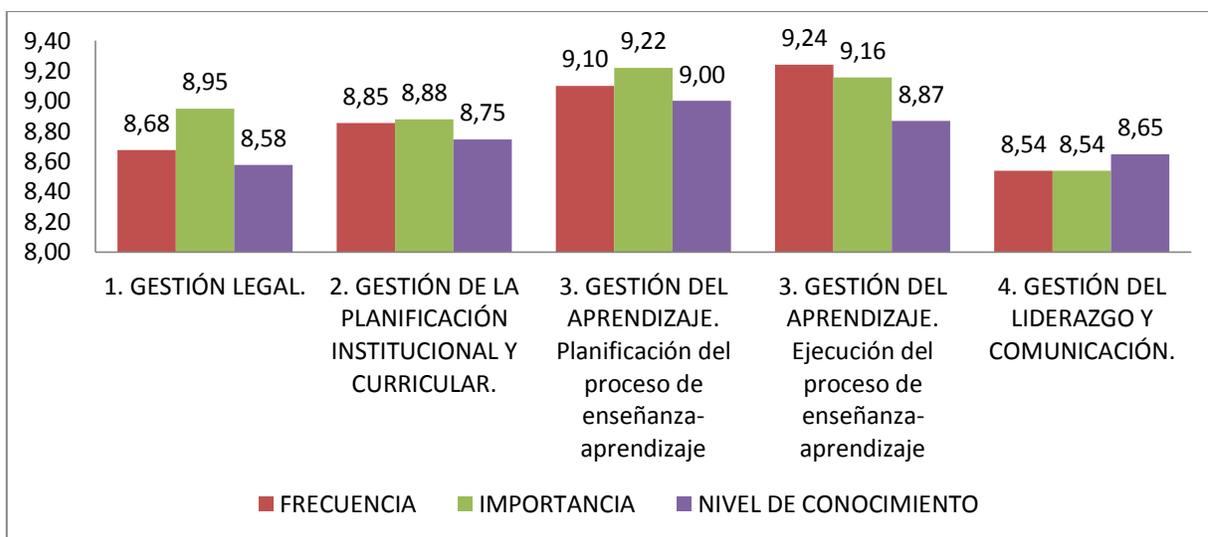
### 3.6. Desempeño profesional del docente.

Tabla 27. Desempeño profesional del docente.

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,68	8,95	8,58
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,85	8,88	8,75
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,10	9,22	9,00
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,24	9,16	8,87
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,54	8,54	8,65

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

### 3.6. Desempeño profesional del docente.



**Figura 27.** Desempeño profesional del docente.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela General Numacuro y registro de observación de actividades docentes.

En la tabla presentada se puede apreciar un nivel muy bueno en el desempeño docente en cada uno de los ámbitos investigados, sin embargo en la planificación y ejecución de la gestión del aprendizaje es donde el puntaje se destaca con un puntaje sobre 8,87 hasta 9,24.

Las actividades de enseñanza aprendizaje están básicamente asociadas a las interacciones entre profesores y alumnos y entre los mismos alumnos y a lo que hacen y dicen unos y otros. Estas ayudas se manifiestan básicamente en actuaciones y patrones de actuaciones, como preguntas y respuestas, interpelaciones, directrices, explicaciones, demostraciones, valoraciones, invitaciones a la acción, etc (Bustos, y otros, 2010, pág. 44).

Por tanto la acción docente en el proceso enseñanza aprendizaje es la parte medular ya que es aquí donde se aplica las políticas educativas y busca cumplir con los estándares de calidad educativa, a través de un buen desempeño docente, por que es el maestro quien desde el momento de la planificación busca las mejores estrategias, plantea los objetivos con precisión, para luego ejecutarlos en el aula de clase y conducir al estudiante a un aprendizaje significativo.

## CONCLUSIONES

El desempeño docente en cada uno de sus ámbitos ha obtenido una puntuación muy buena lo que indica que las maestras están realizando una labor muy buena encaminando a su institución hacia la calidad.

- Las docentes aplican frecuentemente el marco legal educativo en su práctica entre los aspectos más destacados se encuentran la participación en la construcción del Código de Convivencia que está relacionado con la resolución de conflictos en su aula e institución a través de la aplicación del documento mencionado, siempre respetando los deberes y derechos de los niños y adolescentes.
- Si se considera la importancia en la práctica docente la aplicación de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes como también la participación en la construcción del Código de Convivencia institucional al igual que la resolución de los conflictos en el aula y en la institución.
- En el nivel de conocimiento es muy bueno en la construcción y aplicación del Código de Convivencia, los objetivos del Plan Decenal de Educación y los niveles del sistema educativo ecuatoriano.
- La planificación del plan de clase, utilización del PEI, adecuación del currículo a las necesidades del aula y su adaptación en las diferentes asignaturas obtiene un puntaje muy bueno, lo que indica que los docentes tienen un amplio conocimiento de los instrumentos para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, además lo consideran muy importante en su accionar la porque es el instrumento que les permite organizar las actividades, establecer objetivos, seleccionar los materiales, optimizar el tiempo, prever dificultades, tomando como fundamentación el currículo vigente.
- Los docentes consideran muy importante en su accionar la planificación de la clase, porque es el instrumento que les permite organizar las actividades, establecer objetivos, seleccionar los materiales, optimizar el tiempo, prever dificultades; tomando como fundamentación el currículo vigente.
- Es importante para las profesoras orientar el aprendizaje en función a los conocimientos, con una práctica fundamentada basada en procesos de investigación, empleando principios didácticos que propicien actividades lúdicas para el aprendizaje, en donde se seleccionen y diseñen recursos didácticos para un aprendizaje significativo.
- La ejecución del inicio del proceso enseñanza aprendizaje es muy bueno, situación en la que coinciden las entrevistadas y la investigadora, porque se cuenta anécdotas personales

relacionadas con el tema, historias, preguntas, se presenta material para observar, se fomenta un clima agradable y se establecen las expectativas para la clase.

- En el desarrollo del conocimiento las docentes obtienen una puntuación excelente en todos los indicadores, pero la investigadora considera que se destacan en realizar actividades para organizar, sistematizar y plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento.
- El proceso evaluativo aplicado por las docentes es muy bueno, porque les permite reconocer progresos, replanificar y establecer las necesidades del grupo de estudiantes.
- El liderazgo que se practica en la institución entre los miembros de la comunidad educativa promueve una interrelación fundamentada en valores y en el cumplimiento de los derechos, acuerdos y compromisos.
- El conocimiento e importancia del liderazgo es muy bueno, las docentes lo ejercen de una manera democrática vinculando a los actores, estimulando un clima agradable a través de las buenas relaciones de amistad, atendiendo las necesidades de los estudiantes y cumpliendo las actividades propuestas en el aula de una manera organizada, con estrategias cooperativas pero hace falta vincular a los padres de familia.

## RECOMENDACIONES

- Para que las políticas educativas tengan éxito es un deber de los docentes aplicarlas continuamente y en todos los procesos que realicen.
- El accionar de las docentes está enmarcado en el cumplimiento de la normativa legal vigente sin embargo es fundamental mejorar en la incorporación del reglamento de la ley de educación en las actividades docentes y en la gestión institucional.
- Es necesario que exista una práctica docente basada en la normativa legal, tomando en cuenta que no solo está conformada por la Ley de Educación, sino también consta de otros documentos como el Reglamento de la Ley, El Plan Decenal, todos los documentos que sean parte de la política educativa del país, de los que los maestros deben tener un pleno conocimiento para cumplir a cabalidad con sus funciones.
- Para realizar una gestión efectiva en el ámbito de la planificación no solo debe ser a nivel del aula sino también se hace necesario un involucramiento en todos los proyectos que la institución requiera realizar y sirva para mejorar la calidad de educación y por ende la labor de los docentes.
- El Plan de Asignatura Anual es un elemento indispensable para un trabajo docente organizado, sistematizado y planificado, pero se sugiere que para su elaboración se lo haga en equipo, de tal manera que sea el resultado de los consensos de los profesores de cada una de las asignaturas en la aplicación de los elementos del currículo nacional.
- La educación está en una etapa de cambio y surgen nuevos proyectos o planes como el plan de mejoras, el plan de gestión de riesgos, proyectos con fines educativos que exigen del maestro mayor preparación e incentivan a la investigación para afianzar sus conocimientos y poder participar activamente en la ejecución y elaboración de estos proyectos.
- Las docentes tienen una basta experiencia en la planificación de clase sin embargo en base a los resultados obtenidos se recomienda tomar en cuenta en la planificación de clase, los ejes transversales que son parte del currículo nacional.

- Se sugiere que para un aprendizaje programado el PAA debe ser un referente para lograr un plan de clase que interrelacione a todos sus elementos y cumpla con el currículo nacional.
- Hay un muy buen conocimiento en la planificación de la clase sin embargo se hace necesario profundizar en el PAA que es el elemento imprescindible para llevar a cabo un buen proceso de enseñanza aprendizaje.
- Para que el aprendizaje sea significativo se recomienda utilizar con más frecuencia situaciones reales que sean motivantes para el aprendizaje.
- En el desarrollo de la clase se recomienda investigar en las estrategias metodológicas ya que siempre es necesario innovar, experimentar, buscar nuevas alternativas de motivar a los niños al aprendizaje.
- Dentro del proceso enseñanza aprendizaje es necesario buscar espacios que brinden mayor confianza, seguridad al niño, por lo tanto se debería tomar en cuenta otros espacios para llevar a cabo una práctica evaluativa sin tensiones.
- Se debe realizar con más frecuencia un liderazgo que incorpore a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en sus proyectos, que promueva acciones orientadas al servicio social y comunitario.
- Es necesario aplicar la propuesta factible para mejorar el desempeño docente en el ámbito del liderazgo ya que ofrece estrategias para ejercerlo de una manera efectiva involucrando a todos los actores educativos para que se sientan motivados y cooperen en la ejecución de proyectos de servicio social y comunitario para que puedan ofertar un mejor servicio.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aldapae, T. (2008). *Desarrollo de las Competencias del Docente Demanda de Aldea Global siglo XXI*. Libros en Red.
- Alonso, J. M. (2005). *Manual para elaborar el Proyecto Educativo de la Institución Escolar*. México, D.F.: Plasa y Valdés.
- Álvarez Fernández, M., Antúnez Marcos, S., & Gago Rodríguez, F. M. (2012). *El liderazgo Educativo Los equipos de directivos en centros desecundaria, elementos básicos del éxito escolar*. Madrid: Ministerio de Educación y Cultura.
- Arancibia, V., Herrera, P., & Strasser, K. (2010). *Psicología de la Educación*. México: Alfa y Omega.
- Arcos Cabrera, C., & Espinosa, B. (2008). *Desafíos para la educación en el Ecuador: Calidad y equidad*. Quito: FLACSO.
- Arévalo, J. J. (2007). Ensayo sobre la adolescencia como evasión y retorno. 78.
- Azzerboni, D. R. (2006). *La educación en los primeros años*. Córdoba: Ediciones Novedades educativas.
- Azzerboni, D., & Harf, R. (2008). *Conduciendo la Escuela: Manual de Gestión Directiva y Evaluación Institucional*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Bolaños Bolaños, G., & Molina Bogantes, Z. (1990). *Introducción al currículo*. San José: Universidad estatal a distancia.
- Carda Ros, R. M., & Larrosa Martínez, F. (2007). *La organización del centro educativo: Manual para maestros*. Club universitario.
- Cedeño Gómez, A. (2005). *Administración de la Empresa*. San José: Universidad Estatal a Distancia.
- Ciencia, M. d. (2005). *Gestión de calidad en la organización y dirección de los centros escolares*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Contreras, F., & José, G. (2014). *Manual para la elaboración e implementación de un modelo de evaluación por competencias*. Bloomintog: Palibrio CCA.
- Dirección de la escuela Héroe de Yaguajay. (s.f.). *ecuared.cu*. Recuperado el 26 de diciembre de 2013, de [http://www.ecured.cu/index.php/Triada\\_escuela\\_familia\\_comunidad](http://www.ecured.cu/index.php/Triada_escuela_familia_comunidad)
- Ecuador, N. y. (n.d.). *unicef.org*. Recuperado el 02 de 27 de 2014, de [http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades\\_y\\_pueblos\\_indigenas\\_web\\_Parte3.pdf](http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pdf)
- El Sahili, L. F., & Gonzáles. (2010). *Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. Guanajuato: Universidad de Guanajuato.

- Esplot, M. R. (2006). *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere*. Madrid: Grupo Wolters Kluwer.
- Fabara Garzón, E. (abril de 2013). Contrato Social por la Educación Cuaderno N° 8. *Estado del Arte de la Formación Docente en el Ecuador*. Quito, Ecuador.
- Fernández, A. (2004). *Universidad y Currículo en Venezuela: Hacia el tercer milenio*. Caracas: Comisión de Estudios de Postgrado, Facultad de Humanidades y educación, Universidad Central de Venezuela.
- García, C. M., & Vaillante, D. (2009). *Desarrollo profesional docente ¿Cómo se aprende a enseñar?* Madrid: NARCEA, S.A.
- García Lizano, L. Rojas Porras, M., Campos Saborío, N. (2002) *La administración escolar para El cambio y el mejoramiento de las instituciones educativas* San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Giné, N., & Parcerisa, A. (2006). *Planificación y análisis de la práctica educativa*. Barcelona: GRAÓ.
- Goycoolea, T., Lillo, V., Sagües, J., Hurtado, E., & Aragón, F. (1991). *DOCE DESAFIOS PARA EL PROFESOR JEFE*. Chile: Editorial universitaria S.A.
- López Hernández, A. (2007) *14 Ideas clave en el trabajo en equipo del profesorado* Barcelona: Grào
- Marques, R. (2008) *Profesores muy motivados un liderazgo positivo: promueve el bienestar docente* Madrid: Narcea.
- M.E.C. (2012). *Marco legal educativo*. Quito: Editogran S.A.
- Manes, J. M. (2005). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Buenos Aires: Granica, S.A.
- Martí, I. (2003). *Diccionario Enciclopédico de Educación*. Barcelona: Grupo editorial ceac S.A.
- MEC. (2012). *Marco legal educativo*. Quito: Editogran S.A.
- M.E.C. (2007). Plan Decenal de Educación. Quito: M.E.C.
- Miembros del Consejo asesor de la OCDE sobre gestión escolar y política docente en México. (2010). *Mejorar las escuelas estrategias para la acción en México*. México: OCDE.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Guía metodológica para la construcción participativa del PEI*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación M.E.C. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito: Editogran S.A.

- Monereo, C., Castelló, M., Clariana, M., Palma, M., & Pérez Cabani, M. L. (2007). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje: Formación del profesorado y aplicación en la escuela*. Barcelona: Graó.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e Instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Navarro, J. C. (2002). *Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docente en América Latina*. New York: Red de Centros de Investigación.
- Parga Romero, L. (2004). *Una mirada al aula: La práctica docente de las maestras de escuela primaria*. México, D.F.: Plaza y Valdez S.A.
- París Roche, F. (2005). *La planificación deportiva estratégica en las organizaciones deportivas*. Barcelona: Paidotribo.
- Programación Operativa Anual, C. P. (1986). *Programación Operativa Anual, Conceptos, Procedimientos e Instrumentos*. Bogotá: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura.
- Rivera, M., & Milicic, N. (2006). *Alianza familia- escuela*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Santillán, A. (2007). Normar la convivencia en el sistema escolar. *Ciudad Segura*, 13.
- Sanz Gómez, J. (2013). *Relación familia escuela*. Valladolid.
- Torre Fuente, J. C. (2002). *Aprender a pensar y pensar para aprender: Estrategias de aprendizaje*. Madrid: NARCEA ,S.A.
- Universidad Pedagógica Nacional. (2004). *Documento estratégico para La innovación en la educación superior*. México D.F.: Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior.
- Vasquéz Herrera, E. (2010). La gestión educativa. *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*, 55-65.
- Vieira, H. (2007). *La comunicación en el aula: Relación profesor-alumno según el análisis transaccional* Madrid: Narcea.

## **Documentos de la WEB**

- Aylwin, M., Muñoz, A. L., Flanagan, A., Ermter, K., Corthorn, C., & Pérez, L. M. (septiembre de 2005). *Guía de apoyo para profesores - Unicef*. Recuperado el 11 de abril de 2014, de [http://www.unicef.cl/archivos\\_documento/152/profesores.pdf](http://www.unicef.cl/archivos_documento/152/profesores.pdf)
- Escorcía Saldarriaga, G. (2012) *Competencias directivas y liderazgo escolar*. Extraído el 30 de junio del 2014 de: [www.youtube.com/watch?v=tE4GFqRAFEg](http://www.youtube.com/watch?v=tE4GFqRAFEg)

Farró, L. (06 de mayo de 2012). *Práctica reflexiva*. Recuperado el 01 de marzo de 2014, de <http://www.practicareflexiva.pro/2012/05/metodologias-activas-y-reflexivas-para-la-dinamizacion-de-equipos-docentes/>

Pliego de Robles C. *La vinculación entre la escuela y la familia para fortalecer el desempeño escolar*. Extraído el 30 de junio del 2014 de: [www.youtube.com/watch?v=0lbMChN8RVQ](http://www.youtube.com/watch?v=0lbMChN8RVQ)

Sánchez de León, B. (2011). *extension.uned.es*. Recuperado el 26 de diciembre de 2013, de [http://extension.uned.es/archivos\\_publicos/webex\\_actividades/5385/repercusiones8.pdf](http://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/5385/repercusiones8.pdf)

## ESTRATEGIA

<b>AMBITO:</b>	<b>LEGAL</b> <b>PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR</b> <b>APRENDIZAJE</b> <b>LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN</b>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	
<b>PROBLEMA IDENTIFICADO:</b>			
<p>Luego de realizar la investigación acerca del Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la escuela General Numacuro se ha detectado una debilidad en la gestión de liderazgo y comunicación, en la incorporación de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.</p>			
<b>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:</b>			
<p>Liderazgo educativo potenciador de la vinculación entre la escuela y la comunidad que fomente una educación de calidad.</p>			
<b>OBJETIVOS:</b>			
<p>Ejercer un liderazgo efectivo mediante la participación activa en el taller de liderazgo educativo potenciador de la vinculación entre la escuela y la comunidad que fomente una educación de calidad en la escuela General Numacuro durante el año lectivo 2014 – 2015.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar las debilidades y sus causas en el liderazgo educativo actual, para superar el nudo crítico</li> <li>• Promover activamente en el taller de liderazgo educativo potenciador de la vinculación entre la escuela y la comunidad que fomente una educación de calidad.</li> <li>• Plantear estrategias para involucrar a la comunidad educativa en acciones que fomenten el servicio social y comunitario a través del liderazgo de los docentes y la autoridad educativa.</li> </ul>			
<b>ACTIVIDADES:</b>	<b>PROCEDIMIENTO:</b>	<b>RECURSOS:</b>	<b>EVALUACIÓN:</b>
<p><b>TALLER DE LIDERAZGO EDUCATIVO POTENCIADOR DE LA VINCULACIÓN ENTRE LA ESCUELA Y LA COMUNIDAD QUE FOMENTE UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD.</b></p> <p><b>1ª Sesión</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica: Cuerpos expresivos.</li> </ul> <p><b>EL CLIMA EN EL AULA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar grupos de trabajo con tarjetas</li> <li>• Dialogar acerca del proceso comunicativo en el aula.</li> <li>• Contestar las siguientes preguntas cómo intervienen el autoconocimiento, el</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarjetas con el gráfico de animales por parejas.</li> <li>• Tarjetas con figuras geométricas para formar grupos.</li> <li>• Papelote</li> <li>• Marcadores</li> </ul>	<p>Concientiza acerca de la importancia de un adecuado y fluido proceso comunicativo con la comunidad educativa.</p>

<p><b>Destacar la importancia del proceso de comunicación en el Aula</b></p> <p><b>03 – 10 – 2014</b> <b>De 13H00 – 15H00</b></p>	<p>conocimiento de los otros y la escucha en las interrelaciones del aula.</p> <p><b>LA COMUNICACIÓN ASERTIVA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qué es la asertividad</li> <li>• Identificar los elementos de una comunicación asertiva</li> <li>• Participar en la plenaria.</li> <li>• Establecer conclusiones.</li> </ul>		
<p><b><u>2ª Sesión</u></b></p> <p><b>Reconocer el liderazgo educativo de la institución para fortalecerlo.</b></p> <p><b>10 – 10 – 2014</b> <b>De 13H00 – 15H00</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica del fósforo.</li> <li>• Compartir experiencias de la sesión anterior</li> </ul> <p><b>COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y LIDERAZGO ESCOLAR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observar el video: Competencias directivas y liderazgo escolar</li> </ul> <p><b>DEFINICIÓN DE LIDERAZGO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• .-Contestar las siguientes preguntas: Qué es para usted el liderazgo?</li> </ul> <p><b>CARACTERÍSTICAS DEL LIDER</b></p> <p>Cuáles son las características de un líder?</p> <p><b>CLASIFICACIÓN DE LOS LÍDERES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar grupos de trabajo y de acuerdo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Video</li> <li>• Centro de cómputo</li> <li>• Papel y lápices</li> <li>• Papelotes</li> <li>• Tarjetas</li> <li>• Marcadores.</li> </ul>	<p>Caracteriza a los líderes y establece su modelo institucional de liderazgo.</p>

	<p>a su criterio clasifique a los líderes que conoce.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plenaria</li> <li>• Concluir con las características que necesita un docente para ser un buen líder</li> </ul>		
<p><b><u>3ª Sesión</u></b></p> <p><b>Analizar las ventajas del trabajo en equipo.</b></p> <p><b>17 – 10 – 2014</b> <b>De 13H00 – 15H00</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica de el torero</li> <li>• Formar grupos de trabajo.</li> </ul> <p><b>EL TRABAJO COOPERATIVO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leer un documento acerca del trabajo cooperativo.</li> </ul> <p><b>FUNDAMENTOS DEL TRABAJO COOPERATIVO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contestar: Qué es el trabajo colaborativo?</li> <li>• Para qué sirven las metas comunes?</li> </ul> <p><b>LAS VENTAJAS AL TRABAJAR EN EQUIPO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuáles son las ventajas del trabajo en equipo?</li> <li>• Cómo se puede mejorar el trabajo en equipo entre docentes?</li> <li>• Presentar a través</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pañuelo</li> <li>• Copias</li> <li>• Hojas y lápices</li> </ul>	<p>Determinar las ventajas que ofrece el trabajo en equipo a la comunidad educativa en general.</p>

	<p>de dramatizaciones como debería ser un trabajo en equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar conclusiones y compromisos acerca de lo aprendido.</li> </ul>		
<p><b>4ª Sesión</b></p> <p><b>Establecer Mecanismos de vinculación de la escuela con la comunidad.</b></p> <p><b>24 – 10 – 2014</b> <b>De 13H00 – 15H00</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica Quién soy yo</li> </ul> <p><b>LA VINCULACIÓN ENTRE LA ESCUELA Y LA FAMILIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observar el video: La vinculación entre la escuela y la familia para fortalecer el desempeño escolar.</li> <li>• Formar grupos de trabajo</li> <li>• Contestar las siguientes preguntas:</li> </ul> <p>Considera qué es importante motivar al trabajo en conjunto?</p> <p><b>ESTRATEGIAS QUE INTEGREN A LAS FAMILIAS A LA ESCUELA</b></p> <p>Qué estrategias sugiere para la integración de las familias a la escuela?</p> <p>Qué se necesita para lograr una participación activa y</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyector</li> <li>• Computadora</li> <li>• Centro de cómputo</li> <li>• Papelotes</li> <li>• Marcadores</li> <li>• masquin</li> </ul>	<p>Participación de los padres de familia en las actividades escolares.</p> <p>Establecer y cumplir acuerdos y compromisos para solucionar conflictos.</p> <p>Planificar y ejecutar proyectos con fines sociales y comunitarios</p>

	<p>eficaz de los padres de familia y docentes en los asuntos escolares.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plenaria</li> </ul>		
<b>BIBLIOGRAFIA:</b>			
<p>García Lizano, L. Rojas Porras, M., Campos Saborío, N. (2002) <i>La administración escolar para El cambio y el mejoramiento de las instituciones educativas</i> San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica.</p> <p>López Hernández, A. (2007) <i>14 Ideas clave en el trabajo en equipo del profesorado</i> Barcelona: Grào</p> <p>Marques, R. (2008) <i>Profesores muy motivados un liderazgo positivo: promueve el bienestar docente</i> Madrid: Narcea.</p> <p>Vieira, H. (2007). <i>La comunicación en el aula: Relación profesor-alumno según el análisis transaccional</i> Madrid: Narcea.</p> <p>Escorcía Saldarriaga, G. (2012) <i>Competencias directivas y liderazgo escolar</i>. Extraído el 30 de junio del 2014 de: <a href="http://www.youtube.com/watch?v=tE4GFqRAFEg">www.youtube.com/watch?v=tE4GFqRAFEg</a></p> <p>Pliego de Robles C. <i>La vinculación entre la escuela y la familia para fortalecer el desempeño escolar</i>. Extraído el 30 de junio del 2014 de: <a href="http://www.youtube.com/watch?v=0lbMChN8RVQ">www.youtube.com/watch?v=0lbMChN8RVQ</a></p>			

## Anexo 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

ESCUELA FISCAL





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



**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, 18 de agosto 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 ha realizarse en los centros educativos del Ecuador.

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

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

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

Atentamente,  
DIOS, PATRIA Y CULTURA

ESCUELA FISCAL



Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

DIRECTORA

### Anexo 3

## 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 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

**Frecuencia:** es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.

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

**nivel de conocimiento:** es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.

**VALORACIÓN**

10 = Excelente

0 = No apreciable

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
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			

3. G		Planific		3.9		Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.				
3.10		Selección y diseño de recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.								
AMBITOS		N° DEL ÍTEM		INDICADORES				Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	3.11.1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.					
			3.11.2		Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.					
			3.11.3		Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.					
		3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).					
				3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.					
				3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.					
				3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.					
				3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.					
				3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.					
				3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.					
		3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.					
				3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.					
				3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.					
				3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.					
		4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.						
			4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar 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.									

<b>4. GE</b>	4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
	4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	4.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

*¡Gracias por su colaboración!*

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

### DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NÚMERO DE NIÑOS:

PERÍODO/S OBSERVADO/S:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:

DESTREZA TRABAJADA:

FECHA:

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

**INSTRUCCIÓN:** Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en la columna frecuencia el nivel de desarrollo de la actividad, de acuerdo a la siguiente descripción.

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	1.1.1 Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			1.1.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			1.1.3 Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	DESARROLLO	1.2.1 Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2 Planea 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	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.		
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.		
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.		
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.		
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.		
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.		
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.		
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.		
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.		
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.		
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.		
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos, en su aula.		

2.9	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

FOTO Nº 1



FUENTE: Docente Nº 4 de la Escuela "General Numacuro"

FOTO Nº 2



FUENTE: Docente Nº 4 de la Escuela "General Numacuro"

**FOTO Nº 3**



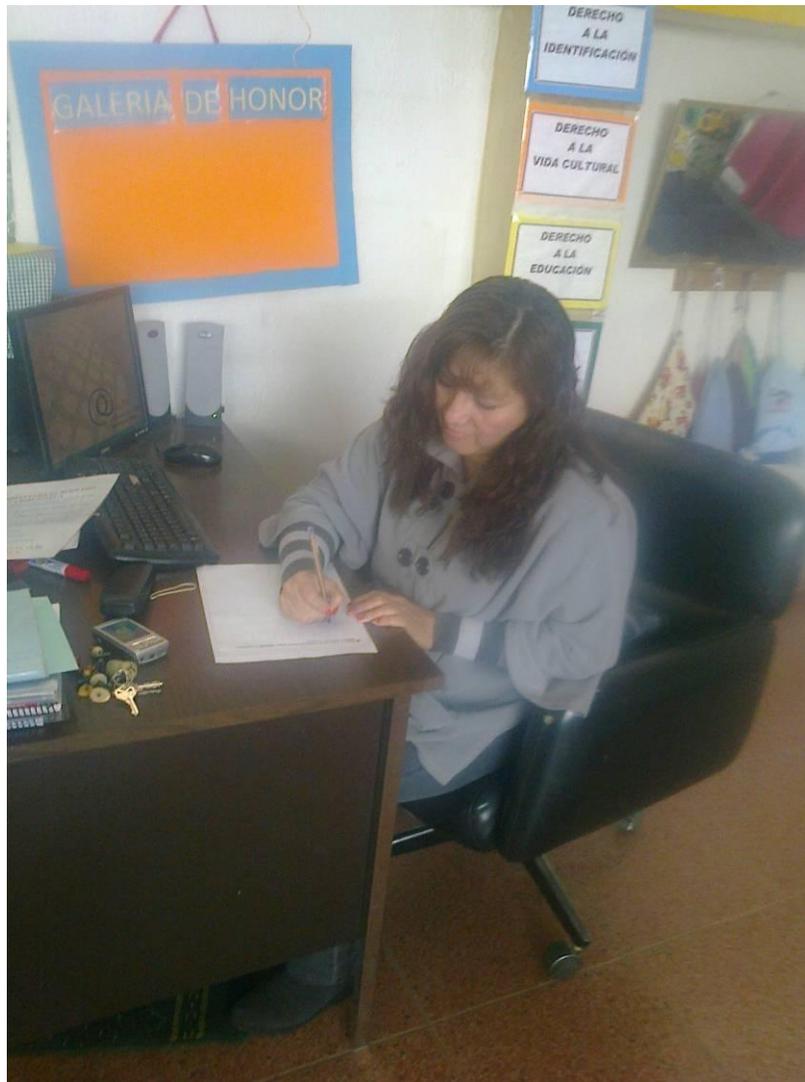
**FUENTE:** Docente Nº 4 de la Escuela “General Numacuro”

**FOTO Nº 4**



**FUENTE:** Docente Nº 4 de la Escuela “General Numacuro”

FOTO Nº 5



FUENTE: Docente Nº 4 de la Escuela "General Numacuro"

FOTO Nº 6



FUENTE: Docente Nº 2 de la Escuela "General Numacuro"

FOTO Nº 7



FUENTE: Docente Nº 2 de la Escuela "General Numacuro"

**FOTO N° 8**



**FUENTE:** Docente N° 2 de la Escuela "General Numacuro"

**FOTO N° 9**



**FUENTE:** Docente N° 2 de la Escuela "General Numacuro"

**FOTO N° 10**



**FUENTE:** Docente N° 2 de la Escuela “General Numacuro”

**FOTO N° 11**



**FUENTE:** Docente N° 2 de la Escuela “General Numacuro”

FOTO N° 12



FUENTE: Docente N° 5 de la Escuela "General Numacuro"

FOTO N° 13



FUENTE: Docente N° 5 de la Escuela "General Numacuro"

**FOTO N° 14**



**FUENTE:** Docente N° 5 de la Escuela “General Numacuro”

**FOTO N° 15**



**FUENTE:** Docente N° 5 de la Escuela “General Numacuro”

FOTO N° 16



FUENTE: Docente N° 3 de la Escuela "General Numacuro"

FOTO N° 17



FUENTE: Docente N° 3 de la Escuela "General Numacuro"

**FOTO N° 18**



**FUENTE:** Docente N° 3 de la Escuela "General Numacuro"

**FOTO N° 19**



**FUENTE:** Docente N° 3 de la Escuela "General Numacuro"

**FOTO N° 20**



**FUENTE:** Docente N° 3 de la Escuela "General Numacuro"

**FOTO N° 21**



**FUENTE:** Docente N° 1 de la Escuela "General Numacuro"

**FOTO N° 22**



**FUENTE:** Docente N° 4 de la Escuela "General Numacuro"

**FOTO N° 23**



**FUENTE:** Docente N° 1 de la Escuela “General Numacuro”

**FOTO N° 24**



**FUENTE:** Docente N° 1 de la Escuela “General Numacuro”

**FOTO N° 25**



**FUENTE:** Docente N° 1 de la Escuela "General Numacuro"

**FOTO N° 26**



**FUENTE:** Escuela "General Numacuro"

