



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

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN  
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA**

**“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio  
realizado en el 2do, 3ro y 4to año de Educación Básica del centro  
educativo “Río Pastaza” del cantón Santo Domingo, provincia Santo  
Domingo de los Tsáchilas, en el año lectivo 2013-2014**

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTOR: Farinango Palacios, Benigna del Rosario**

**DIRECTOR: Iriarte Solano, Margoth Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO: SANTO DOMINGO**

**2014**

**APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

Mg.  
Iriarte Solano Margoth  
**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2do, 3ro y 4to año de Educación Básica del centro educativo “Río Pastaza” del cantón Santo Domingo, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, en el año lectivo 2013-2014; realizado por Farinango Palacios Benigna del Rosario, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 22 de Julio del 2014

.....

Mg. Iriarte Solano Margoth

C.I.

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS

Yo, Farinango Palacios Benigna del Rosario, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2do, 3ro y 4to año de Educación Básica del centro educativo “Río Pastaza” del cantón Santo Domingo, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, en el año lectivo 2013-2014”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Iriarte Solano Margoth director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

.....

Autora: Farinango Palacios Benigna del Rosario

Cédula: 171237347-9

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación lo dedico a DIOS, quien ha sido una fuerza de fe esperanza y fortaleza en mi vida.

A mi esposo Mario y a mis hijos David y Heydi por su amor, apoyo incondicional y sobre todo por su paciencia.

Y a mis queridos padres por su ejemplo de amor, sencillez y humildad.

Rosario

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a todos mis familiares y amigos por su comprensión y sobre todo por sus valiosos consejos.

Al Lic. Norman Jiménez, Director de la Unidad Educativa “Río Pastaza”, quien me abrió las puertas incondicionalmente para poder realizar este trabajo de investigación.

A los docentes de la Unidad Educativa “Río Pastaza”, quienes colaboraron generosamente con sus valiosas experiencias.

A la Magister Iriarte Margoth, Tutora del trabajo de investigación, por su paciencia, por sus valiosas sugerencias y conocimientos.

Y a la Universidad Técnica Particular de Loja, por brindarnos una vez más la oportunidad de superarnos y ser mejores profesionales.

<b>NDICE DE CONTENIDOS</b>	<b>Pág.</b>
CARATULA	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO</b> .....	6
<b>1.1. Desempeño docente</b> .....	7
1.1.1. Definiciones del desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	7
1.1.2.2. Motivación.....	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	9
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	10
1.1.2.5. Organización institucional.....	11
1.1.2.6. Políticas educativas.....	12
1.1.3. Características del desempeño docente.....	13
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	14
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	15
1.1.4.2 Relación familia escuela comunidad.....	17
1.1.4.3 Fundamentación de la práctica docente.....	18
<b>1.2. Gestión educativa</b> .....	19
1.2.1. Definiciones de la gestión educativa.....	19
1.2.2. Características de la gestión.....	20
1.2.3. Tipos de gestión.....	21
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	22
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	22
1.2.4.2. Ámbito de la gestión de aprendizaje.....	25
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	26
1.2.4.4. Ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación.....	28
<b>1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente</b> .....	30
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	30

1.3.2. Tipos de estrategias.....	31
1.3.2.1. En la gestión legal.....	31
1.3.2.2. En la gestión de planificación institucional y curricular.....	33
1.3.2.3. En la gestión de aprendizaje.....	34
1.3.2.4. En la gestión de liderazgo y la comunicación.....	36
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>40</b>
2.1. Diseño de la investigación.....	41
2.2. Contexto.....	41
2.3. Participantes.....	42
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	42
2.4.1. Métodos.....	42
2.4.2. Técnicas.....	43
2.4.3. Instrumentos.....	43
2.5. Recursos.....	44
2.5.1. Talento Humano.....	44
2.5.2. Institucionales.....	44
2.5.3. Materiales.....	44
2.5.4. Económicos.....	45
2.6. Procedimiento.....	45
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>47</b>
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....</b>	<b>48</b>
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	48
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	49
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	51
<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.....	54
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	56
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....</b>	<b>58</b>

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	58
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	58
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 .....	61
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	63
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.....	63
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.....	65
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.....	67
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.....	69
3.3.2.5. Nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	70
3.3.2.6. Nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	72
3.3.2.7. Nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	73
3.3.2.8. Nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la	74

percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	
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.....	76
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.....	77
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.....	79
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.....	80
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	82
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....</b>	<b>83</b>
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	83
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	85
3.4.3. Nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito de liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	87
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	89
3.6. <b>Desempeño profesional del docente (análisis global).....</b>	<b>90</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>92</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>93</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>94</b>
<b>PROPUESTA.....</b>	<b>98</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>102</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

La presente investigación desarrolla un problema de actualidad y trascendencia referente al “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2do, 3ro y 4to año de Educación Básica del centro educativo “Río Pastaza” del cantón Santo Domingo, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, en el año lectivo 2013-2014, cuyo objetivo principal fue determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, de liderazgo y de la comunicación, la muestra corresponde a cinco profesores de Educación Básica; se utilizó la técnica de la encuesta y la observación de clases para obtener los datos. Se llegó a la conclusión general que el desempeño profesional docente está ligado a la formación académica y el compromiso personal y profesional como educador y guía del aprendizaje en base a la planificación, ejecución y evaluación del proceso didáctico; de allí la propuesta “Talleres de capacitación sobre micro planificación curricular (plan de clase) dirigido a docentes de la Unidad educativa “Río Pastaza” para fortalecer el proceso de enseñanza”.

Palabras claves: predisposición, responsabilidad y capacitación.

## **ABSTRACT**

This research develops a problem of topicality and significance relating to the "teaching performance in the teaching-learning process. Study on the 2nd, 3rd and 4th year of basic education the Center educational "Pastaza River" of the canton Santo Domingo province Santo Domingo de los Tsáchilas, in the school year 2013-2014, whose main objective was to determine the teaching performance of professionals in Education Sciences, whereas areas of legal management, planning institutional and curriculum, learning, leadership and communicationsample corresponds to five teachers of basic education; used the technique of the survey and the observation of classes to obtain the data. It came to the general conclusion that the teaching professional performance is linked to education and commitment to personal and professional as an educator and the tutorial based on the planning, implementation and evaluation of the teaching and learning process; from there the proposal "training workshops on micro curriculum planning (class plan) aimed at teachers of the Unidad educativa"Pastaza River"to strengthen the teaching process".

Key words: predisposition, responsibility and qualification.

## INTRODUCCIÓN

Hablar de desempeño docente, sería hablar de los constantes cambios que se han venido dando en la educación, los cuales invitan al docente a impartir sus conocimientos a través de habilidades extraordinarias, que generen en el educando alegría por aprender y calidad educativa. De allí que el educador asume su rol, cuya acción se realiza a través de la interacción con el alumno y el objeto de conocimiento.

Al realizar el estudio sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el centro educativo “Río Pastaza” del cantón Santo Domingo, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas en el año 2013-2014, se determina que en el desarrollo de las estrategias metodológicas los recursos didácticos que utilizan los docentes son muy escasos, lo cual constituye una dificultad para potenciar de mejor manera la enseñanza y el aprendizaje en los educandos.

Cabe resaltar que la institución educativa no cuenta con materiales y recursos didácticos para que los docentes apliquen en sus clases, sin embargo se encuentra en una zona rural donde el medio se presta para explorar y manipular elementos que pueden ser utilizados como recursos en el desarrollo del ciclo del aprendizaje.

Podemos destacar que los docentes difícilmente pueden inscribirse en los cursos de capacitación que brinda actualmente el Ministerio de Educación, debido a que son muy escasos y porque el lugar de su trabajo se encuentra muy distante a la ciudad.

Este problema despertó el interés por realizar el presente estudio a fin de conocer las causas que generan estas dificultades, como se han desarrollado y cuál es su influencia en el rendimiento académico de los niños y niñas.

A nivel nacional el desempeño de los docentes se ha convertido en un gran desafío tanto para el Ministerio de Educación como para los docentes debido a causas de diversa índole, como la escasa utilización de recursos didácticos que generen un aprendizaje significativo; que despierten en los estudiantes el interés por la misma, la utilización de métodos inadecuados, que se enmarcan en el tradicionalismo, en la dirección absoluta del docente hacia los contenidos que debe aprender el estudiante, la escasa capacitación de los docentes y de cierta manera los contenidos curriculares son más teóricos que prácticos; generando en algunos casos el cansancio, el fastidio y el desagrado por aprender.

Es por eso que se debe aprovechar al máximo no solo las posibilidades de los alumnos sino también el ingenio y la creatividad de los docentes al participar activamente en talleres pedagógicos, donde los maestros sean protagonistas de su propio aprendizaje.

Esta investigación sobre el desempeño de los docentes en centros educativos del Ecuador, tiene una valiosa importancia para la UTPL y en esta ocasión los estudiantes de la Modalidad a Distancia son los protagonistas en la recolección de la información. La importancia también se extiende a los centros educativos investigados, los docentes, y a los estudiantes que realizaron la investigación pues al conocer la realidad sobre el problema las autoridades educativas del Ministerio de Educación tomarán cartas en el asunto.

El presente tema fue propuesto por la UTPL y gracias a la orientación de sus docentes, los conocimientos del investigador y la factibilidad brindada por los establecimientos educativos se pudo llevar adelante la investigación.

Los objetivos de la investigación se alcanzaron en el transcurso del proceso investigado, cuando se pudo conocer el grado de desempeño docente de los profesionales de la Unidad Educativa “Río Pastaza” en los diferentes ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, de liderazgo y de la comunicación; a través del contraste de los resultados de autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases, proporcionándole al docente orientaciones que le permitirán tomarlas como alternativas para mejorar su desempeño.

Para proporcionar una visión más clara y precisa de la estructura de la presente investigación, sintetizamos los capítulos:

El Capítulo I, se refiere al Marco Teórico, que ha sido elaborado en función de las variables y las temáticas allí tratadas, se encuentran organizadas sistemáticamente, y en relación con el desempeño de los profesionales en Ciencias de la Educación.

En el Capítulo II, se define la Metodología, mediante la presentación del diseño de la investigación, la población, métodos, técnicas e instrumentos y el procedimiento metodológico de la investigación.

En el Capítulo III, se realiza el análisis y discusión de los resultados de las encuestas y observaciones aplicadas a los docentes mediante cuadros y gráficos circulares que son interpretados cualitativa y cuantitativamente.

El Capítulo IV, se establecen las conclusiones, recomendaciones y propuesta, provenientes del análisis de resultados, como sugerencia para autoridades y docentes de la Unidad Educativa "Río Pastaza" y como producto de la investigación, donde se efectúan las orientaciones que permiten a autoridades y docentes tomar como alternativa para mejorar el desempeño de los docentes.

## **CAPÍTULO I**

### **MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Desempeño docente**

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

Se entiende por desempeño como “el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo”. (Diccionario de la Lengua Española, 2013, p.2)

Por otro lado, el docente o profesor es: “la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa). Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje. (Diccionario de la Lengua española, 2013, p.3).

El Ministerio de Educación del Ecuador (2008) expresa que el desempeño docente, se basa en “la educación de calidad, que prepara para la vida por medio de un proceso de construcción de conocimientos, capacidades, actitudes y valores que toman en cuenta la articulación entre las dimensiones intra y extra escolares”.

En tal virtud, partiendo de lo expuesto, el desempeño docente, comprende el desenvolvimiento del profesional de la educación, pues se reconoce que la enseñanza requiere de habilidades para poder enseñar de la mejor forma posible. De allí que asume su rol de educador cuya actividad se realiza a través de la interacción con los educandos y el objeto de conocimiento.

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

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

¿Qué es la formación inicial? Pregunta que se responde en el siguiente enunciado: A nivel mundial, la formación del profesorado necesita de nuevas orientaciones. Así, en el siglo XXI, se prevén cinco ámbitos en los modelos de profesor de acuerdo a su formación: “modelo técnico-tradicional, modelo burocratizado, modelo educativo al servicio del mercado, modelo de aprendizaje en red y modelo desescolarizado. En donde las funciones del profesor responden a cada modelo (Sancho, 2006). (Sáenz, 2011)

El Ministerio de Educación del Ecuador (2008), “en base a las políticas del Plan Decenal de Educación acoge la importancia de la formación, capacitación y revalorización de la profesión docente, mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida, a través de los programas Si Profe que tiene como objetivo la formación continua de los docentes de todas las regiones del país”.

En todo caso, la formación inicial del profesorado compete a las Universidades, pues en sus aulas se forman los futuros conductores del destino de la educación de niños y jóvenes.

Es por ello que: “Hablar de la formación del profesorado es transitar por conceptos amplios de diferentes autores y corrientes tendientes a explicar la finalidad de esta formación, primero a través de un referente como tal, es decir que se entiende por formación docente y cuáles son sus supuestos, y planteando marcos teóricos que sustentan tal reflexión. (Chagoyán García, 2003)

De allí que el gran reto profesional que aquí se plantea exige tanto la profundización teórica en la comprensión de los procesos de aprendizaje en cualquier contexto formal o no formal. Se requiere además de estudio detallado de los procesos reales que tienen lugar en las condiciones cotidianas escolares.

Concomitantemente con la formación inicial se encuentra la capacitación del docente, en dicho campo, hay que distinguir dos aspectos bien diferenciados: “la formación como titulación y la formación como capacitación”. (ANECA, 2009)

Así, según ANECA (2009) “La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno de estos necesarios para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar”.

En todo caso, la capacitación docente, viene posterior a la titulación, se la realiza con la finalidad de reforzar los conocimientos en determinadas áreas específicas, para que el docente cumpla un buen papel en el desempeño de sus funciones como orientador y guía de los educandos y su aprendizaje.

### **1.1.2.2. Motivación.**

La motivación docente, está relacionada al ejercicio de la carrera, lo que le permite estabilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente. Este tema se ha convertido en los últimos años en una de las prioridades de la política educativa en América Latina para incrementar la calidad de la educación”. (Robalino, 2006 p. 37)

“La motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación”. (Velasco, 2011)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que la motivación laboral surge como una alternativa ante conflictos como: la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés por el trabajo, por mencionar algunos; logrando así la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores, donde el problema no es en sí el trabajo que se desempeña, sino las relaciones humanas y las actitudes personales que influyen en el ámbito de trabajo.

En 1982, el “Centro de Estudios Educativos” encontró que el 83% de los trabajadores, se encontraban entre muy y bastante orgullosos de su trabajo. Estos estudios han concluido que el problema en general no es el trabajo en sí, sino las relaciones humanas y las actitudes personales. (Cortés). (Velasco, 2011)

Visto de este modo, la motivación es un factor primordial en el desempeño docente, pues el ser humano para desempeñarse al 100% en sus actividades requiere sentirse satisfecho y realizado en su trabajo, así un profesor motivado puede guiar y orientar el aprendizaje de sus estudiantes.

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

La relación profesor estudiante, es un factor que media en el proceso de aprendizaje y enseñanza, y “La calidad del proceso enseñanza-aprendizaje fluye en gran medida del encuentro entre el rigor científico y la calidez o afectividad humana que acompañan al maestro y estudiante. La práctica educativa vivida con afectividad y alegría no

prescinde de la formación científico seria y de la claridad política de los educadores y educadoras”. (Arrien J. , 2013, p.4).

Arrien (2013) “La relación es la actividad docente de la que el discente no se separa es por naturaleza una experiencia sensible, alegre, emocionante, de mucha carga afectiva”.

Sobre la relación profesor-estudiante pude hablarse muchas páginas, más el presente trabajo se centra en el desempeño docente y el proceso de enseñanza, pues en la práctica de docencia el trabajo docente para ser exitoso tiene que tener como componente principal una relación afectiva entre profesor estudiante.

El proceso educativo debe generar alegría en cada uno de los aprendices más aún hoy en día que el paradigma en el que se basa la enseñanza es el constructivismo, siendo así, la labor pedagógica debe ser motivante y generar gusto por el trabajo en el aula.

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

Respecto al tema, relación familia escuela, se encuentra amparado en la Constitución de la República (2008) que rige los destinos de nuestra patria. Así en el Art. 26 encontramos que: “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”.

Partiendo del marco Constitucional, se entiende que la educación es prioridad del Estado y responsabilidad compartida con sociedad misma, en donde los padres de familia como núcleo de la sociedad desde tiempos históricos y principios mismos de la humanidad, ha sido la encargada de educar a los hijos.

La relación familia escuela sólo puede entenderse en el marco de la confianza que puede brindar un buen educador.

Así, “La Educación es una tarea compartida entre padres y educadores cuyo objetivo es la formación integral del niño/a. La línea de acción debe llevarse a

cabo de manera conjunta, el tutor tiene la responsabilidad de hacer partícipes a los padres y facilitarles toda la información necesaria para que se sientan unidos a la escuela y por tanto responsables del proceso educativo de sus hijos/as". (Garden, 2009, p. 3)

Visto de este modo los padres son siempre parte importante en la educación de los hijos, toda vez que es en el hogar en donde se forman los valores de los niños y jóvenes.

Pero también "Los padres son protagonistas fundamentales en el proceso educativo de sus hijos. Para ello, estableceremos unos cauces de información y participación que proporcionen un intercambio sobre las actitudes y progresos de los niños/as, y una mutua transmisión de información sobre los acontecimientos cotidianos". (Garden, 2009, p. 4)

Por lo visto, el profesor, en cualquier nivel educativo, debe considerar a la familia como el eje sobre el cual gira la educación de los pueblos.

Y como manifiesta Garden (2009) "Una buena interacción entre la escuela y la familia, ofrece al niño/a una imagen de acercamiento y relación entre las personas que se ocupan de su cuidado y otorga al ámbito escolar un carácter de familiaridad y seguridad. Familia y escuela deben actuar al unísono para satisfacer las necesidades que expresa y manifiesta el pequeño/a y, paulatinamente, introducir y potenciar el desarrollo de la adquisición de hábitos hacia la progresiva autonomía personal".p.5

#### **1.1.2.5. Organización Institucional.**

Para hablar de la organización se consideran las siguientes aseveraciones:

"Una organización es una estructura específica dirigida al cumplimiento de determinados fines. Todas las organizaciones son sociales dado que su origen y sentido tan solo se encuentra en lo social, adquieren con el tiempo adjetivos específicos en función de la tarea social que asumen. Así hablamos de organizaciones políticas, culturales, económicas, educativas, etc. Las

instituciones educativas son una construcción social ya que se ordenan de acuerdo con una estructura que refleja

Una institución educativa es una realidad concreta, integrada por una comunidad educativa, así toda acción debe efectuarse desde la consideración a la intervención interna y externa. Los elementos que componen esos dos ámbitos y sus interacciones son los que conforman la estructura organizativa del centro. (Picazo, 2009)

Partiendo de la concepción científica, se entiende que la organización institucional en el campo educativo, considera una estructura organizacional en donde priman las reglas y principios filosóficos dirigidos a conseguir resultados favorables en la educación.

De allí que Las instituciones educativas pueden ser vistas en un aspecto bidimensional: el superficial, formal que se refiere a lo administrativo – legal y el profundo, dinámico, real, interno que define la esencia misma de la vida de la institución, es decir, nos permite advertir los aspectos estructurales, la historia y desarrollo, el clima escolar, el mundo de las relaciones y comunicaciones a su interior. (Gairín, citado en Picazo 2009, p. 2)

En todo caso, la organización institucional, responde a las características y necesidades sociales y de grupo en el ámbito educativo, sólo de esta manera el desempeño docente logra alcanzar las metas que buscan la excelencia educativa.

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

Las políticas educativas son políticas de Estado, y, como tal se encuentran estipuladas en la Constitución de la República (2008), en donde se garantiza que:

“La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”.

De esta manera, la Constitución del Ecuador (2008) es garante de todo proceso educativo y el profesor como parte ejecutora del cambio de la educación del siglo XXI no puede más que ser fiel a los principios constitucionales en el marco del respeto y cumplimiento de los derechos soberanos de los pueblos y nacionalidades.

A partir del el año 2006 con proyección al 2015, el Ministerio de Educación ha implementado el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador tomando en consideración las ocho políticas a través del diseño y ejecución de diversos programas que promueven la concreción de las mismas.

- Universalización de la Educación Inicial.
- Universalización de la Educación General Básica (1º – 10º).
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación.
- Revalorización de la profesión docente.
- Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB. (Ministerio de Educación, 2008)

Es por esto que las políticas educativas se generan desde el Ministerio de Educación teniendo como fundamento los articulados constitucionales que son garantía de los derechos de todos los ecuatorianos.

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

El desempeño docente comprenden las tareas del trabajo del profesor, en este campo Sánchez (2013) manifiesta que se diferencian siete aspectos que nos dicen cuáles son las características del desempeño docente:

El primero se trata de los aspectos metodológicos en donde el docente tiene muchas tareas que desarrollar, así por ejemplo: preparar la materia, las técnicas y estrategias, los contenidos.; el segundo la autoevaluación de la práctica docente, aspecto que tiene que ver con los procesos de investigación que se llevan a efecto en el aula, etc.; un cuarto es la participación en actividades académicas, en donde se promueve la integración de los padres de

familia y la práctica del Código de convivencia.; como quinto aspecto encontramos la interacción del profesor con la familia, en donde el profesor debe promover la participación de los padres en las diferentes actividades que tengan que ver con la educación de los niños y jóvenes.; en sexto lugar se destaca el trabajo en equipo y, en séptimo puesto se reserva para lo que tiene que ver con la formación del titulado.

El Ministerio de Educación (2010) manifiesta que: El desempeño docente se vincula a los estándares de calidad, que buscan contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana, cuyo propósito es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato General Unificado.

De allí que las características del desempeño docente hacen referencia al trabajo del profesor en la gestión en cumplimiento de los estándares establecidos por el Ministerio de Educación.

De lo expuesto se puede considerar que la profesión de docente se caracteriza por ser un campo que exige del profesional conocimientos teóricos, metodológicos y prácticos en el vasto campo de la ciencia a fin de garantizar un aprendizaje-enseñanza de calidad.

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

En este apartado es necesario señalar que el educador es la persona que educa, dirige, encamina bajo una doctrina y un paradigma con el fin de desarrollar o perfeccionar las facultades intelectuales y morales del niño y joven, por medio de preceptos, ejercicios y ejemplos.

Así, las características del desempeño docente tienen que ver con: “Los problemas de la educación en nuestra sociedad globalizadas aparecen con caracteres comunes, siguiendo grandes tendencias sociales, que van apareciendo con las mismas pautas en los distintos países conforme éstos van alcanzando los mismos escalones en el proceso de desarrollo de sus sistemas sociales. (Tenti, 2006, p. 22)

Considerando lo expuesto, el desempeño docente tiene características propias de su oficio y uno de los principales es valorar lo nuestro y fortalecer los valores de los pueblos y nacionalidades indígenas en el marco del buen vivir.

Hay que añadir que el desempeño docente depende de: “la importancia que los titulados asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación en los aspectos metodológico didácticos, práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas y normativas”. (Sánchez, 2013, p. 35)

Partiendo de lo expuesto se puede decir que el desempeño docente debe responder a las necesidades de la nación, el momento histórico y de los grupos sociales del sector.

Más en el desempeño docente, la educación es un deber del estado y un bien público porque sus beneficios van más allá de los beneficios individuales. Las nuevas tecnologías destruyen unos empleos y crean otros, pero transforman la manera de ejercerlos y las cualificaciones exigibles en numerosos campos. Invertir en educación permite la mayor participación de la fuerza laboral y por supuesto el mejoramiento del nivel de productividad.

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

“Desarrollo profesional es la formación que trata de asegurar una adecuada formación profesional para todos aquellos que quieran incorporarse al mundo laboral o, que encontrándose en él, pretendan reconvertirse o alcanzar una mayor especialización profesional”. (Instituto Nacional de Empleo INEM, 1984, citado en Aznar, 2013, p.40)

Respecto a la tipología del desarrollo profesional, ésta se fundamenta, tal y como indican Alcaide y otros (1996) en Aznar (2013):

- 1.- Los cursos de formación impartidos por el INEM, bien directamente o a través de sus centros colaboradores, centros homologados y por las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en empleo, que se desarrollan en el marco del Plan de Formación e Inserción Profesional.-
2. Las acciones formativas desarrolladas en el seno del Programa Público de Empleo-Formación de Escuelas Taller y Casas de Oficios.-
3. Aquellas acciones formativas realizadas dentro del Programa de Talleres de Empleo.

Los centros que imparten Formación Profesional son organizaciones educativas que se caracterizan por proporcionar un conocimiento específico respecto a una profesión. En este sentido, Lorenzo (1999) leída en Aznar (2013) señala que:

La organización típica de la tercera ola es una organización basada en el conocimiento.

En cuanto a las características del docente en el campo profesional es de señalar que en su trabajo el profesional debe: Tener mente abierta, aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debe ser capaz de adaptarse y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de tu carrera. “Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”, afirma Lynn Columba, coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania.

De ahí que Todo profesor debe mostrarse flexible y paciente pues las interrupciones mientras imparte cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para que tengas estable tu nivel de estrés, sino también para que puedas controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a tu cargo.

así la dedicación es otro de los atributos que en el profesor genera grandes beneficios, esta profesión implica dedicación por lo que es necesario aprender nuevas habilidades en los procesos didácticos aprovechando cursos de capacitación.

“El docente debe mostrar una actitud positiva que ayude a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes, pues un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más”.  
(Universidad de México, 2012)

Es evidente que el perfil y características exigidas al profesor de Educación Básica es amplio y a la vez interesante, pues todo docente a este nivel debe: saber organizar y animar situaciones de aprendizaje, gestionar la progresión de los aprendizajes, elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación, implicar al estudiante en su

aprendizaje y trabajo, fomentar el trabajo en equipo, participar en la gestión de la escuela implicando en la educación de los niños y jóvenes a los padres de familia.

Siendo así, el dominio de las nuevas tecnologías de información y comunicación permitirá al profesor aplicarlas en el aula el maestro y la maestra del siglo XXI deben poseer un dominio extenso e intenso de las TIC, tanto en lo referente al uso de software general (procesadores de textos, bases de datos,...), como específico de las distintas áreas de aprendizaje. Igualmente tienen que saber buscar recursos en la red e implementar la docencia valiéndose de las nuevas tecnologías. Al mismo tiempo deben tener suficientes conocimientos sobre comunicación audiovisual a fin de poder dar una educación de calidad e cuanto a la lectura de la imagen a su alumnado. (Universidad de México, 2012)

Según lo expuesto no cabe duda que las características exigidas al profesor en lo profesional es tener una preparación adecuada y suficiente en contenidos científicos y psicopedagógicos, ser consciente y saber justificar los criterios que rigen la selección de los conocimientos y contenidos a enseñar, saber cómo proceder para que los alumnos aprendan de manera rigurosa, activa, autónoma y compartida, conseguir que los conocimientos sean significativos para los alumnos, promover la participación activa de los estudiantes en la enseñanza de los contenidos y tener cierta capacidad de comunicación o capacidad de empatía, de compasión y cierto sentido del humor.

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

“La modernidad, por el contrario, dio lugar a políticas esencialmente activas, a la obsesión por utilizar desde arriba la educación como el mecanismo privilegiado de construcción de algún tipo de sociedad (la nación, el progreso, la democracia, el socialismo...). Es imposible encontrar una revolución, una reforma política de calado, un cambio de régimen, un movimiento reformista que no presente un plan propio sobre cómo ha de ser la educación y cómo habrá de servir a objetivos sociales más amplios, y que no deje como resultado, al menos, un reforzamiento de un aspecto y otro de la intervención política y administrativa en ella”. (Garreta, 2007, pág. 30)

Lo que resulta más llamativo, es que crecen como setas los grupos, movimientos, asociaciones, líderes de opinión, protagonistas de experiencias profesionales, etc.

que, desde el mundo de la educación, pretenden decir no sólo cómo ha de ser ésta, sino también cómo será, gracias a ella, la sociedad.

Para todos es conocido que la relación familia-escuela, tiene como elementos clave la educación de la niñez y juventud, así pues Garreta, (2007), “Las relaciones entre las familias y la escuela deben situarse en un contexto histórico e institucional. Más concretamente, se inscriben en la articulación entre dos instituciones, la escuela y la familia, con asimetría de poder y en un contexto social y político que las sitúa en el debate entre intereses públicos y privados”. (p. 10)

Por lo dicho, los principales beneficios de trabajar con familias es el poder ayudar a resolver sus problemas en especial los educativos.

“La Familia y la Escuela son los dos contextos principales en los que transcurre la existencia de los más pequeños; ambos ámbitos dejarán una fuerte huella en el devenir del niño y adolescente y en su vida futura.”.(Garreta, 2007)

Es decir, uno de los beneficios del trabajo con las familias es que una alianza efectiva entre familia y escuela implica una conexión entre un clima escolar - la atmósfera social y educacional de la escuela- positivo y el involucramiento de los padres y familiares en el proceso educativo de los niños.

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

La noción de práctica docente no tiene una única definición ni puede explicarse en pocas palabras. El concepto es muy amplio y refiere a la actividad social que ejerce un maestro o un profesor al dar clase.

La práctica docente, por lo tanto, está influenciada por múltiples factores: desde la propia formación académica del docente hasta las singularidades de la escuela en la que trabaja, pasando por la necesidad de respetar un programa obligatorio que es regulado por el Estado y las diversas respuestas y reacciones de sus alumnos.

Puede decirse que la práctica docente está determinada por el contexto social, histórico e institucional. Su desarrollo y su evolución son cotidianos, ya que la

práctica docente se renueva y se reproduce con cada día de clase.(Diccionario de la Real Academia de la Lengua, 2013)

De lo expuesto se desprende que la práctica docente comprende el desempeño mismo del trabajo del profesor dentro y fuera del aula. En la profesión de enseñante hay que dominar muchas áreas entre las más principales podemos citar: la metodología didáctica, investigación científica, relaciones humanas y sobre todo la ética profesional.

## **1.2. Gestión educativa**

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

La gestión es entendida como la diligencia que conduce al logro de una actividad. El concepto de gestión algunos profesionales la consideran sólo como un nombre nuevo; más no como la aplicación de actividades logísticas direccionadas a la excelencia del servicio.

La gestión educativa, es la vía al mejoramiento de la educación. De allí que Los nuevos escenarios globales inciden directamente en todas las organizaciones sociales y las obligan a emprender rápidas transformaciones. La educación no es ajena a este fenómeno y, por esta razón, el sistema educativo enfrenta importantes desafíos para dar respuestas oportunas y pertinentes a las nuevas necesidades de formación de los ciudadanos para el siglo XXI.(Ministerio de Educación del Ecuador, 2007)

Es decir que la gestión educativa busca la calidad de la educación en el sentido más amplio de la palabra y, está en consonancia con los lineamientos de la política de mejoramiento del sistema educativo.

La gestión educativa comprende un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga

sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos. En otras palabras, es fundamental lograr que todos "remen hacia el mismo lado" para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente. De ahí la importancia de tener en cuenta los cuatro ámbitos de la gestión educativa. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2007)

En todo caso la gestión educativa asegura la calidad de educación que se entrega en cada establecimiento educativo y siendo así por cada profesor que gestiona el saber ser y el saber hacer.

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

“La gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, y gestionar es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera”. (Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y Janes Ilustrado, 2010, p. 304)

Sobre el tema Terry (2002) manifiesta: “la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos”.

Con lo expuesto, se considera que la administración es un proceso donde se parte de la planificación, establecimiento de objetivos y por supuesto la gestión que permite el logro de los objetivos.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2007), las características de la gestión están dadas al momento de: saber hacia dónde se va, es decir contar con el PEI, así también usar como referente los lineamientos que el país ha establecido, saber utilizar la información para tomar decisiones, fomentar el liderazgo como estrategias de una buena gestión. Pero también se debe utilizar el talento de los docentes como ejecutores directos de las actividades curriculares.

En todo caso, las características de la gestión educativa es un proceso de diseñar y mantener un entorno en el que el trabajo grupal sea la técnica principal para el logro de los objetivos.

Así pues, la gestión educativa, es un término nuevo en el ámbito pedagógico, pero desde hace mucho tiempo atrás los empresarios la pusieron en práctica considerando

los principios de la administración de Chiavenato quien manifiesta que la gestión comprende: “el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales”. (Chiavenato, 2004, p.4)

Dentro de este contexto, la gestión es considerada como la coordinación de acciones encaminadas a cumplir objetivos y metas de manera ordenada para concretar un proyecto que en el caso específico de investigación el educativo.

Si la gestión es un modelo, entonces se enmarca en un paradigma, el mismo que cuida los intereses del grupo y si se trata de un directivo docente se cuida el bienestar de los docentes y estudiantes, más si la gestión es del profesor su objetivo tiene que ser claro en el logro del aprendizaje de los educandos por lo que las acciones deben ser bien definidas.

### **1.2.3. Tipos de gestión.**

Una vez que se ha estudiado sobre la gestión y sus características, es necesario enfocar los tipos de gestión, pero antes es necesario recalcar que en la gestión educativa las prácticas y acciones comprometen a una comunidad educativa para el alcance de sus propósitos y la misma está constituida por cuatro áreas de gestión tales como:

Según Cely (2010) las cuatro áreas de gestión corresponden al: área de Gestión Directiva, Área de Gestión Pedagógica y Académica, Área de Gestión de la Comunidad, Área de Gestión Administrativa y Financiera.

“La Gestión Directiva se refiere al cómo debe ser orientado el establecimiento educativo. Es decir se encarga de: Direccionamiento estratégico La cultura institucional El clima El gobierno escolar Las relaciones con el entorno” (Cely, 2010).

La gestión directiva es el área de la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente, en donde el Rector o Director y su equipo de gestión organizan desarrollan y evalúan el funcionamiento general de su Institución con la gestión directiva, destacando que es el líder quien orienta a cumplir con la misión y el logro de la visión Institucional.

De acuerdo a Cely (2010), la Gestión Pedagógica y Académica Es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, pues en dicha área es en donde se procesa el diseño curricular, las prácticas pedagógicas, la gestión de clases y el seguimiento académico”.

De lo expuesto se puede concluir que en dicha área enfoca su acción para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional.

La Gestión Administrativa y Financiera de acuerdo al criterio de Cely (2010), “es la que se encarga del uso efectivo de los recursos, tiene a su cargo: todos los procesos de apoyo a la gestión académica la administración de la planta física los recursos los servicios el manejo del talento humano y el apoyo financiero y contable”.

En tanto que la Gestión de la Comunidad, se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad participación convivencia inclusión y prevención de riesgos”.

Partiendo de lo expuesto se puede decir que, las áreas de gestión en el ámbito educativo institucional hacen referencia al nivel directivo, pedagógico, académico, comunitario y administrativo, cada uno con una función específica a cumplir para el logro de los objetivos en su gestión. Así el área directiva orienta sus esfuerzos para mantener una buena relación con el entorno, en tanto que en lo pedagógico está presente el proceso de diseño curricular, en lo administrativo se considera tanto lo físico y el talento humano, lo referente a la gestión comunitaria se encarga de las relaciones institucionales necesarias para una buena gestión administrativa.

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

##### **1.2.4.1. *Ámbito Legal.***

La gestión del docente se puede apreciar considerando los estándares, de allí que en el presente acápite se hará referencia a los mismos:

La parte legal en el ámbito de la gestión docente considera que: Art. 83.- Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley:

12. Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Más, en el ámbito legal los docentes deben tener claro que: “Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor o docente competente, esto es, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes”. (Chininín, 2012)

Así la gestión educativa del docente legalmente se enmarca en los estándares de calidad, pues los mismos permiten evaluar el desempeño docente de acuerdo a los logros alcanzados en su trabajo como guías y orientadores de los educandos.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo.

En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el estudiante debe desarrollar a través de procesos de pensamiento y que requiere reflejar en sus desempeños. (Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano, 2008)

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje que requieren.(Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano, 2008)

Como se puede apreciar, los estándares que evalúa el desempeño docente permiten conocer los logros alcanzados por los profesores en su tarea de enseñantes.

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente, siendo necesario conocer los conocimientos, habilidades y

actitudes de los profesores toda vez que sus prácticas pedagógicas tienen relación con los aprendizajes logrados y deseados por los estudiantes.

En ámbito mismo de la docencia el desempeño se lo mide en relación a las distintas áreas o facetas que contempla su trabajo docente, dentro y fuera del aula; son patrones que permitirán emitir en forma apropiada juicios sobre el desempeño docente; recogen los factores de la enseñanza que contribuyen al aprendizaje e indican lo esperado de un buen profesional, sugieren cómo ha de organizarse la formación docente y cuáles convienen que sean sus contenidos. (Diario el Comercio, 2009)

Los estándares son aplicables a las acciones de enseñanza realizadas por los docentes en distintos niveles y especialidades. Entregan una descripción y ejemplifican los conocimientos y capacidades requeridos en un desempeño de calidad.

Según un informe del Diario el Comercio del día viernes dos de septiembre del 2011, “la educación ecuatoriana tiene falencias en cuanto a la formación de los profesores. Una tarea pendiente en el sector educativo es mejorar el nivel de aprendizaje.

En el Ecuador está vigente el Sistema de Medición de Logros Académicos (Aprendo) impulsado desde 1996. Son pruebas de rendimiento académico y de factores asociados dirigidas a los alumnos de tercero, séptimo y décimo año de educación básica.

El informe del ME señala que no hay mejoras en la calidad de la educación entre 1996 y 2007 si se consideran las calificaciones en matemáticas. (Diario el Comercio, 2011)

En tal virtud, en el Ecuador, la evaluación a los docentes dio como resultado que el sistema de formación debe cambiar su modelo y enmarcarse en nuevos paradigmas, los mismos que tengan como meta elevar al sistema educativo al nivel de excelencia. Todo esto concuerda con los postulados de la Constitución Política de la República del Ecuador, promulgada en el Registro Oficial No. 01 del 11 de agosto de 1998, en su Art. 79, como uno de los postulados para impulsar y desarrollar la calidad académica a través de la excelencia, establece como mandato constitucional lo siguiente: “Para

asegurar los objetivos de calidad, las instituciones de educación superior estarán obligadas a la rendición social de cuentas, para lo cual se establecerá un sistema autónomo de evaluación y acreditación, que funcionará en forma independiente, en cooperación y coordinación con el Consejo Nacional de Educación Superior”.

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

El aprendizaje es parte de la gestión del docente en su diario trabajo de enseñante, siendo así en el ámbito educativo, dicho aspecto tiene que ver con los estándares, pues la gestión educativa involucra acciones y decisiones tendientes a buscar la calidad educativa.

En la gestión de aprendizaje, la gestión docente tiene que ver con los estándares de calidad educativa, señalan que evidencias se consideran aceptables para determinar que hayan cumplido los estándares de calidad educativa y, los indicadores de la calidad de la educación, se derivan de la calidad educativa, detallan lo establecido en ellos y hacen operativo su contenido para los procesos de evaluación. (Ministerio de Educación, 2011)

En este sentido, la gestión de aprendizaje se ligan a los estándares de aprendizaje permiten conocer el logro en el proceso de aprendizaje y enseñanza.

Por otro lado la gestión docente en el ámbito de aprendizaje considera que: los estándares de aprendizaje, permiten conocer cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante. Dichos estándares son descriptores de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde educación inicial hasta bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional; Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales, así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularon estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.(utpl.edu.ec, 2013)

Así, los estándares de evaluación en el Ecuador deben ponerse a la par con los que norman otros países y de esta forma tener descriptores que es lo que los estudiantes deben saber y saber hacer.

Las ventajas de los estándares educativos consiste en establecer aprendizajes básicos comunes que todo el sistema educativo ecuatoriano debe lograr; con respecto a los desempeños y procesos, se vuelven más eficientes y eficaces; las personas alcanzan altos niveles de competencia en su trabajo y estudio. (Mosquera, 2008)

En tanto que los estándares de aprendizaje son: aprendizajes básicos de carácter público, que describen lo que se espera que los estudiantes ecuatorianos logren en los diferentes niveles educativos, como resultado del proceso de enseñanza - aprendizaje.

Los estándares definen lo que el estudiantado ecuatoriano debe saber y debe saber hacer progresivamente a lo largo de la Educación General Básica y el Bachillerato.

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

El trabajo de los profesores en el ámbito de la planificación debe considerar que:

La planeación educativa se encarga de especificar los fines, objetivos y metas de la educación. Gracias a este tipo de planeación, es posible definir qué hacer y con qué recursos y estrategias.

La planeación educativa implica la interacción de diversas dimensiones. Por ejemplo, desde el aspecto social, hay que tener en cuenta que la escuela forma parte de una sociedad y, como tal, los cambios que experimente la trascenderán. De acuerdo a la dimensión técnica, la planeación educativa debe considerar el uso de la tecnología en la pedagogía, mientras que en cuanto a su dimensión política, debe atender a los marcos normativos existentes. (Diccionario de la Real Academia de la Lengua, 2013)

Por otra parte, la planeación educativa se desarrolla en una serie de pasos. La primera etapa es el diagnóstico, donde se vinculan las necesidades educativas, las condiciones de aprendizaje y los factores externos que afectan al proceso educativo.

De ahí que, la planificación es una gestión por mucho tiempo olvidada y por ello el Estado ecuatoriano para gestionar la Educación en el Plan Decenal toma como nudos críticos a los siguientes: Acceso limitado a la educación y falta de equidad, Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto, Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuada y sin identidad cultural y Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

En este sentido se plantea como objetivo general: Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Dicho objetivo tiene como misión ofertar, a través de sus instituciones educativas, una educación de calidad que permita cumplir con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia, que articule los diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad en la construcción e implementación de una propuesta educativa que procure el desarrollo humano y satisfaga los requerimientos socioeducativos de la comunidad”. (Ministerio de Educación, 2009)

De allí que la gestión de planificación educativa nace de la iniciativa del Estado y bajo su responsabilidad se encuentran los lineamientos generales para un gestión administrativa en todos los centros escolares sean estos de carácter fiscal como privados.

En la planeación, la función profesional del docente y su desempeño dependen de las competencias alcanzados por estos de allí que “El desempeño profesional docente es lo que el profesor hace en el trabajo. Es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos.” Es decir que el desempeño profesional docente es todo lo que el maestro realiza para desarrollar el proceso de enseñanza

aprendizaje, así como también las actividades relacionadas con este proceso”.  
(Valenzuela, 2004).

En todo caso el papel del docente como planificador es saber cómo hacer un buen PEI.

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

El liderazgo es el poder que tiene una persona o individuo que ha recibido el favor de que muchas personas crean en su acción realizada dentro de su trabajo, lo malo es que en ciertas ocasiones algunos miembros del grupo se dejan dirigir sin meditar.

Así pues “Se define como líder a la frecuencia con que un individuo dentro de un grupo puede ser identificado como quien influye o dirige las conductas de los otros miembros. Es decir, todos aquellos actos que contribuyan a que el grupo logre metas se refiere a liderazgo” (Salvador, 1994, pág. 574)

Visto de otro modo el líder es considerado tomado en cuenta la función que cumple, así el liderazgo en función de una posición, hace referencia a que se adquiere con base en la posición que el individuo tiene en su grupo. La conducta del individuo resulta influida por su posición y también por la forma en que los demás la perciben.

El líder que tiene autoridad por nombramiento toma decisiones y lleva adelante acciones para alcanzar los objetivos y metas. En determinadas circunstancias se nombra un líder y las condiciones que determinan su eficacia dependen de la situación, las tareas, las destrezas y expectativas de los subordinados, el ambiente, las experiencias del líder y de los subordinados, sin dejar de lado las experiencias del que asume el liderazgo ejerciendo influencia en el grupo por sus características y atributos personales. (Salvador, 1994, pág. 574)

Es decir un líder docente es el profesor que conoce al alumno no sólo como sujeto de aprendizaje, sino en su evolución psicológica y sus capacidades. También domina la didáctica y la tecnología que le permiten obtener resultados de calidad.

Un profesor líder transmite de manera eficaz todos aquellos conocimientos que facilitan a los alumnos, su inserción en la vida laboral.

Líder docente es aquel que sabe cómo enseñar e influir en los alumnos para que se interesen por el estudio, aprendan y se superen diariamente. (Salvador, 1994, pág. 574)

Pero un líder debe saber comunicarse con facilidad para lograr comunicar ciertos aspectos que competen a la comunidad o grupo.

De allí que lo expuesto concuerda con el siguiente enunciado: Líder docente es el profesor que sabe cómo: Tratar a los alumnos con equidad y justicia; Realizar y controlar las dinámicas en el aula; Incentivar los estados de ánimo de los educandos; Conseguir mayor calidad desempeño docente reflejado en los resultados obtenidos por los alumnos; Crear una imagen pública de prestigio para la institución escolar; Comprometer a todos los alumnos en el proceso educativo, para que en lo posterior éstos no cuestionen su autoridad; Servir de ejemplo en la definición de valores y principios que los alumnos le respeten e intenten imitarle por su honestidad y la vivencia en su comportamiento diario. (Anello, 1998)

En tanto que la comunicación es una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en las organizaciones o establecimientos educativos para relacionar las necesidades e intereses institucionales, con los de su personal y con la sociedad.

“La comunicación organizacional también nos permite conocer al recurso humano y evaluar su desempeño y productividad, a través de entrevistas y recorridos por las diversas áreas de trabajo”. (Martínez, 2013)

Así, la comunicación en las organizaciones es fundamental para el cumplimiento eficaz de sus objetivos. Es un medio que, en conjunto, permite el desarrollo de sus integrantes para enfrentar los retos y necesidades de nuestra sociedad.

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

#### 1.3.1. Concepto de estrategias.

En el presente acápite, se partirá del siguiente enunciado: La palabra estrategia procede de la palabra griega *strategos*, formada por *estratos*, que significa ejército y *-ag*, que significa dirigir. La estrategia militar puede producir nuevos enfoques en el campo empresarial, el más básico es la distinción entre estrategia y táctica. Una estrategia es el plan global para establecer una posición favorable mediante el despliegue de los recursos. Una táctica es un plan para una acción específica. Las tácticas estudian cómo ganar la batalla, las estrategias se relaciona con ganar la guerra. (Fernández, 2009)

Es decir, la estrategia se basa en las tácticas que permitan llegar a la meta.

Se entiende por estrategias educativas: “las formas de trabajo que tiene una clara intencionalidad de movilizar recursos de los niños (emocionales, sociales, afectivos, cognitivos) para promover el desarrollo de sus competencias.

El agente educativo tiene el reto de acompañar, guiar y orientar a los niños y las niñas promoviendo, a través de sus acciones, un cambio cultural que abandone modelos tradicionales de educación donde el aprendizaje se entendía como una acumulación de conocimientos y la enseñanza, como la instrucción para memorizar o repetir ciertas cosas que se le debían dar al niño”.(COREDI, 2013)

Según lo expuesto, se entiende que en la práctica docente, las estrategias de enseñanza consisten en la forma en que el docente puede llegar a los educandos para que éstos logren aprendizajes significativos y duraderos.

De allí que las estrategias de aprendizaje son la forma en que enseñamos y la forma en que nuestros estudiantes aprenden a aprender por ellos mismos y la forma de aprovechar al máximo sus posibilidades de una manera constructiva y eficiente.

Como profesores nos interesa conseguir de nuestros alumnos todo lo máximo de ellos, sin embargo existen muchas diferencias de calidad y cantidad de estrategias de aprendizaje para los alumnos.

Todos deseamos que estas técnicas de aprendizaje surjan efectos en todos por igual, pero sabemos que eso es imposible, depende de muchas cosas, desde la motivación del estudiante, inteligencia, conocimientos previos etc... hacen que el resultado pueda diferir bastante del resultado final. Sin embargo está demostrado que las estrategias de aprendizaje juegan un papel muy importante en todo este proceso. (eumed.net, 2008)

Partiendo de lo expuesto puede decirse que como docentes debemos de ingeniarnos la manera de aprovechar al máximo no solo las posibilidades del alumno sino también las nuestras.

En el ámbito de la gestión docente las estrategias, para que no se reduzcan a simples técnicas y recetas deben apoyarse en una rica formación teórica de los maestros, pues en la teoría habita la creatividad requerida para acompañar la complejidad del proceso de enseñanza - aprendizaje.

Sólo cuando se posee una rica formación teórica, el maestro puede orientar con calidad la enseñanza y el aprendizaje de las distintas disciplinas. Cuando lo que media la relación entre el maestro y el alumno es un conjunto de técnicas, la educación se empobrece y la enseñanza, como lo formula AntanasMockus y su grupo de investigación (1984), se convierte en una simple acción instrumental, que sacrifica la singularidad del sujeto, es decir, su historia personal se excluye de la relación enseñanza - aprendizaje y, entonces, deja de ser persona para convertirse en un simple objeto. (UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, 2013)

De allí que entendemos por estrategias pedagógicas aquellas acciones que realiza el maestro con el propósito de facilitar la formación y el aprendizaje de las disciplinas en los estudiantes.

### **1.3.2. Tipos de estrategia.**

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

En nuestro país, la gestión educativa se encuentra claramente expresa en la Constitución de la República. Art. 343.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y

utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Es decir que legalmente la gestión del docente se ampara en la legislación ecuatoriana, puesto que el oficio docente debe responder a los valores de calidad de su gestión y, basado en dicho principio el ME evalúa el accionar de los profesores para garantizar la calidad de enseñanza y aprendizaje.

Por tal motivo la visión del sistema educativo ecuatoriano se encuentra integrado, coordinado, descentralizado y es flexible, que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país. (Ministerio de Educación, 2009)

En todo caso la gestión docente se ampara legalmente en los diferentes componentes legales y constitucionales.

Es necesario también hacer hincapié que los procesos de gestión del trabajo docente, responde a las necesidades y requerimientos del conglomerado social.

De allí que: El Buen Vivir, más que una originalidad de la carta constitucional, forma parte de una larga búsqueda de modos de vida que han impulsado particularmente los actores sociales de América Latina durante las últimas décadas, como parte de sus reivindicaciones frente al modelo económico neoliberal. En el caso ecuatoriano, dichas reivindicaciones fueron reconocidas e incorporadas en la Constitución, convirtiéndose entonces en los principios y orientaciones del nuevo pacto social. . (Romero, 2009)

Por lo tanto, en el plan del buen vivir se incluye la Revolución económica, productiva y agraria, para superar el modelo de exclusión heredado y orientar los recursos del Estado a la educación, salud, vialidad, vivienda, investigación científica y tecnológica, todo ello depende de las estrategias que aplique el docente en cada actividad que realice en su trabajo.

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

En la gestión educativa de planificación, el proyecto educativo institucional, es un instrumento de gestión que presenta una propuesta singular para dirigir y orientar en forma coherente, ordenada y dinámica los procesos pedagógicos, institucionales y administrativos de la institución educativa.

El PEI resulta de un proceso creativo participativo de los miembros de la comunidad educativa.

La gestión de planificación nos lleva a la reflexión con la pregunta ¿Por qué elaborar el PEI? La respuesta es sencilla y es debido a que los nuevos paradigmas educativos demandan cambios sustanciales en la Institución Educativa: proporciona un marco global sistemático y con una visión de futuro, hacia donde se encamina la gestión; Genera un compromiso de la comunidad educativa para trabajar en función de la misión y visión Institucional y constituye una herramienta para incorporar fundamentos pedagógicos actualizados y liderar cambios planificados en la educación contemporánea. (Jaramillo, 2012)

De acuerdo a lo expuesto, el PEI, cumple funciones de transformar y mejorar la calidad educativa; compartir una visión anticipada y satisfactoria de la situación educativa; lograr la autonomía de la institución educativa; □Facilitar y mejorar el proceso de tomas de decisiones; Permitir la planificación estratégica a mediano y largo plazo, así como el operativo a corto plazo; Responder a las necesidades del aprendizaje y promover y sostener el compromiso de los docentes y la colaboración de los padres de familia y la comunidad.

Por lo cual, la gestión del docente en el PEI corresponde a: Temporalidad: establece objetivos para el mejoramiento de la Institución en mediano y largo plazo; Demanda: Responde a las expectativas de la comunidad para rendir cuentas en lo posterior; Participación: Promueve la intervención y el compromiso

de los docentes en su elaboración y desarrollo involucrando a los PPF y alumnos y Evaluación: facilita las medidas correctivas y oportunas y de retroalimentación de las acciones y su evolución conforme a los propósitos de educación. (Jaramillo, 2012)

En este sentido, el docente planificador en su trabajo diario se guía por el Plan Educativo Institucional, de donde se desprende las necesidades de aprendizaje y enseñanza y se constituye en el actor principal del PEI.

Como manifiesta Jaramillo (2012) Un plan operativo es un documento en el cual los responsables de una organización educativa, establecen los objetivos que desean cumplir y estipulan los pasos a seguir.

En este sentido, este tipo de plan está vinculado con el plan de acción, que prioriza las iniciativas más importantes para alcanzar distintos objetivos y metas. Ambos planes son guías que ofrecen un marco para desarrollar un proyecto.

Por lo general, un plan operativo tiene una duración de un año. Por eso, suele ser mencionado como plan operativo anual (POA). El POA pone por escrito las estrategias que han ideado los directivos para cumplir con los objetivos y que suponen las directrices a seguir por los empleados y subordinados en el trabajo cotidiano.

En todo caso, la planificación institucional y curricular al ser un plan operativo permite el seguimiento de las acciones para juzgar su eficacia; en caso que los objetivos estén lejos de ser satisfechos, el directivo tiene la posibilidad de proponer nuevas medidas.

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

El docente dentro del contexto educativo tiene un rol preponderante que cumplir en el mundo laboral, debe sustentarse de toda la teoría científica que se analizará en la presente unidad, porque a partir de estas competencias se optimizará los saberes de la planificación curricular para los docentes y aplicarlos según los niveles de concreción.

Por lo tanto, en la práctica es necesario empoderarse de toda la teoría y diseñar el currículo, cuya función en el campo educativo es servir de núcleo para planificar,

ejecutar y evaluar procesos educativos, de ahí que la teoría organizadora del currículo en sus diversas versiones y tendencias básicamente se integra con los siguientes elementos:

Fundamentos de la Educación y el modelo que se aplica:

Perfil del egresado

Instrumentos curriculares

Objetivos por niveles del plan de estudio

Programas docentes o de estudio

Indicaciones metodológicas y organización del proceso pedagógico.

Según esta cita referente al Currículo, se puede apreciar que en el ámbito del desarrollo de la educación en un País determinado a través de la planificación se habla de tres niveles: macro, meso y micro. (webcindario.com, 2013).

Es decir que: En el primer nivel o Macro se hace referencia a las Políticas de Estado, plasmado en el Currículo Vigente a nivel de País, allí se encuentran los objetivos, por ello nuestro currículo obligatorio que se maneja hasta el día de hoy se llama, REFORMA CURRICULAR CONSENSUADA, que se trabaja desde el año de 1996, y actualizada y fortalecida en el año 2010, sustentada por las destrezas con criterio de desempeño, cumpliendo con la ejecución del PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN. (Jaramillo, 2012)

En el segundo nivel o Meso, hace referencia a la planificación Institucional, allí se encuentran plasmadas las políticas, fundamentos, modelos pedagógicos y curriculares que la Institución, por ello es obligación que se planifique *el PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL*, con todos sus componentes es decir se integra el aspecto administrativo y curricular incorporando el Proyecto Curricular Institucional. Jaramillo, 2012)

En el tercer nivel o Meso, se expresa esencialmente la planificación Micro curricular elaborando los instrumentos curriculares que se trabajará en el aula de clase. Hoy se planifica los bloques con las destrezas con criterio de desempeño y/o las unidades didácticas, proyectos de aula y en algunas instituciones se elaboran los planes de clase. Jaramillo, 2012)

Según la página webcindario.com (2013).en la micro planificación se consideran:

1. **Plan Educativo Institucional**, en el que se plasme lo que la comunidad educativa específica (escuela, colegio, centro infantil, instituto) pretende lograr en un mediano plazo (cuatro o cinco años).
2. **Planificación didáctica por bloques curriculares**, adecuados a las condiciones y realidades de la comunidad, institución y grupo de niños de cada año.
3. **Plan operativo anual de aula**, en el que se establecen las metas que la institución pretende concretar durante un año lectivo.
4. **Planes de clase**, en los que se detallen las actividades organizadas dentro de un proceso de construcción del aprendizaje, en un tiempo determinado, con los recursos que se utilizarán, las actividades de evaluación que se realizarán para verificar los saberes previos de los niños, el desarrollo de su aprendizaje y el logro de las destrezas al finalizar la clase. (webcindario.com, 2013).

Tomando como referente el antecedente conceptual, se concluye que la micro planificación es aquella que realiza en el profesor hasta la puesta en práctica en las aulas de clase.

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

Respecto al tema, es necesario considerar que: Un Plan de Comunicación, “es aquel documento orientado a establecer los pasos necesarios para que una empresa u organización tenga éxito en la web. El consultor de social media Javier Varela dice: “El Social Media Plan podemos entenderlo como la puesta en marcha, por parte de una empresa o una persona, de una estrategia de presencia en la web social o en los medios de participación social, para aprovechar un nuevo canal de comunicación que puede reportarle múltiples ventajas. La presencia hoy en día de las empresas en los social media debe ser una cuestión principal y no acciones aisladas sin un objetivo ni un horizonte claro”. • El Social Media Plan lo crea y pone en marcha el Community Manager (CM)”. (Arela Pochuanca, 2013)

Es decir que en la gestión de liderazgo docente, es un tema que se lo debate a diario puesto que ser líder es una responsabilidad que encierra muchas actividades y exige del líder una formación en diferentes áreas.

Así, si consideramos que es el profesor líder conoce al educando no sólo como sujeto de aprendizaje, sino en su evolución psicológica y sus capacidades. También domina la didáctica y la tecnología que le permiten obtener resultados de calidad.

De allí que un profesor líder transmite de manera eficaz todos aquellos conocimientos que facilitan a los alumnos, su inserción en la vida laboral.

Pero qué entendemos por comunicación, pregunta interesante que responder mediante el siguiente enunciado: “La comunicación interna o corporativa define situaciones en donde dos o más personas intercambian, comulgan o comparten principios, ideas o sentimientos de la empresa con visión global”.(Pizzolante, 2009)

Entonces, los líderes docentes encargados del aprendizaje-enseñanza, requieren que puedan desarrollarse estrategias de comunicación interna para todo el personal, ya que esto permite mejor confianza, empatía y sobre todo conocer los aspectos emocionales y mentales que experimenta sus compañeros de trabajo en sus áreas de trabajo.

Por otro lado Pizzolante (2009) manifiesta que los elementos que un manual de gestión es un instrumento que sintetiza y explicita la estrategia de comunicación de la empresa y que define los parámetros de organización y gestión de su función comunicativa. Veamos algunos aspectos para tomar en consideración:

- Plan estratégico de imagen corporativa: cuyo objetivo es desarrollar un documento que traduce, en términos de imagen y comunicación, el plan estratégico de la organización.
- Organización de la dirección de comunicaciones: Se requiere no improvisar los procesos comunicacionales, para que sea visto como una actividad seria, donde se da soluciones a los aspectos que atañe a la organización.
- Normas generales de comunicación: Se refiera al estilo propio que la organización asume, diseñando formas que nos relacionan con nuestros clientes internos y externos.

- Mapa de públicos: Aquí se focaliza los públicos a la que se quiere dirigir y así no cometer errores, por desconocimiento tanto del público interno como externos.
- Plan Anual de comunicación: Este documento incluye el estado anual de la imagen, los objetivos anuales de comunicación y los programas de comunicación.
- Diseño de plan de Comunicación exitoso: Incluye planes de comunicación que den coherencia al esfuerzo de la empresa por transmitir sus mensajes a las diferentes audiencias que posee. (Pizzolante, 2009)

Así, las estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente, se basan en la comunicación.

De acuerdo al Reglamento de la LOEI-3, en el Art. 90 de las Regulaciones textualmente expresa:

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

6. Integración, sin ningún tipo o forma de discriminación o inequidad, de todos los miembros de la comunidad de la institución educativa como factor clave para el mejoramiento continuo y progresivo de los procesos de enseñanza, aprendizaje e inter aprendizaje;

7. Legitimación de los procedimientos regulatorios internos del plantel a través de procesos participativos, equitativos e incluyentes;

8. Preautela de la integridad de cada una de las personas que hacen parte de la institución y de la comunidad educativa, así como de los bienes, recursos, valores culturales y patrimoniales del plantel; y,

9. Promoción de la resolución alternativa de conflictos.(slideshare, 2012)

## **CAPÍTULO II**

### **METODOLOGÍA**

## 2.1. Diseño de investigación.

El presente trabajo realizado sobre “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio elaborado en la Unidad Educativa “Río Pastaza” del cantón Santo Domingo, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas en el periodo lectivo 2013 - 2014, propone una investigación de tipo cualitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilita explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- **Transversal:** Porque la investigación recopila datos en un momento único.
- **Exploratorio:** Ya que se trata de una exploración inicial en un momento específico
- **Descriptivo:** Debido a que se indagó los niveles de una o más variables en la población.

Se sustenta en un modelo perteneciente al diseño mixto, ya que se recolectó, analizó y vinculó los datos cuantitativos y cualitativos sobre la generación interactiva.

Por su medio fue una investigación cualitativa, ya que su procedimiento permitió identificar la naturaleza profunda de las relaciones y diversos factores que inciden en el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El enfoque metodológico fue integrado con el análisis descriptivo- explicativo de los hallazgos sobre la generación interactiva.

## 2.2. Contexto.

La investigación se realizó en la Unidad Educativa “Río Pastaza”, la misma que se encuentra ubicada en la comunidad “San Vicente del Nila”, en la parroquia “Luz de América”, del Cantón Santo Domingo de la provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, en la zona rural.

La institución educativa fue creada el 10 de octubre de 1969 con la colaboración de los padres de familia del sector y una maestra.

El establecimiento es de tipo fiscal cuenta con los niveles de educación inicial y básica 10 docentes y beneficia a 300 niños-as del sector.

Misión: Su misión es educar a la juventud con los avances de la ciencia y la tecnología haciendo hincapié en la cultura nacional, promoviendo la búsqueda permanente de la excelencia.

Visión: Su visión es promover el desarrollo socioeconómico de la provincia y el país, mediante la capacitación permanente de la Comunidad educativa, la efectividad de la gestión curricular y administrativa, dentro de un marco de mejoramiento continuo, socialmente equitativo y ambientalmente responsable.

Los profesores que guían el aprendizaje de los niño-as son profesionales con títulos en Ciencias de la Educación, son observadores de los mandatos de la Constitución y cumplidores en sus actividades académicas e institucionales

### **2.3. Participantes.**

La población a la que se investigó corresponde a cinco profesores de Educación General Básica en la Unidad Educativa "Río Pastaza" del cantón Santo Domingo, su edad promedio oscila entre 30 y 53 años, su labor de docencia la vienen ejerciendo entre cinco y dieciocho años, todos poseen título relacionado con la docencia en tercer nivel, trabajan en el nivel de Educación General Básica.

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

#### **2.4.1. Métodos.**

Los métodos utilizados fueron:

El método descriptivo, que nos facilitó describir datos y características de los docentes para luego poder analizar su desempeño en el proceso de aprendizaje.

El método inductivo-deductivo, que nos permitió partir del tema de estudio a un grupo pequeño de investigados y poder realizar inferencias basadas en la lógica para luego poder llegar al análisis de los resultados.

El método estadístico, porque a través de él se pudo organizar la información obtenida con la aplicación del cuestionario de autoevaluación y el registro de observación, en tablas, gráficos que respaldan la validez y confiabilidad de los resultados.

### **2.4.2. Técnicas.**

En la investigación realizada sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje se utilizó la técnica de la encuesta dirigida a profesores de Educación Básica.

En el marco teórico se utilizó la técnica de la lectura comprensiva para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, de liderazgo y de la comunicación.

La técnica de la observación fue utilizada para observar e 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.

### **2.4.3. Instrumentos.**

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron:

Cuestionario N° 1 Autoevaluación del desempeño docente que tiene como Objetivo: Identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación, para mejorar la práctica docente en la Unidad Educativa investigada, estuvo dirigido a cinco las profesoras, se evaluaron aspectos referentes a la información general (datos sociodemográficos), ámbitos de la gestión legal, planificación institucional y curricular, gestión de aprendizaje y liderazgo y comunicación.

Cuestionario N° 2. Registro de observación de las actividades docentes, el objetivo fue Identificar la gestión de 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, se aplicó la observación de las clases a cinco profesoras en donde se observó su trabajo respecto a la gestión de aprendizaje (ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje) y Gestión de liderazgo y comunicación y se evaluaron las etapas iniciales, desarrollo y evaluación en la ejecución de los procesos de enseñanza aprendizaje.

## **2.5. Recursos.**

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

- ✓ Las personas que participaron en la presente investigación fueron:
- ✓ La Directora del Programa Nacional de Investigación.
- ✓ El Tutor del proyecto.
- ✓ Investigadora.
- ✓ 2 directivos de la institución investigada.
- ✓ 200 estudiantes del establecimiento educativo.
- ✓ 5 docentes investigados.

### **2.5.2. Institucionales**

Las instituciones colaboradoras para realizar el presente trabajo investigativo fueron: Universidad Técnica Particular de Loja y Centro Universitario de Santo Domingo.

Institución educativa “Río Pastaza” donde se aplicó las encuestas y la observación.

### **2.5.3. Materiales**

Los recursos materiales utilizados en la investigación son como se describe a continuación:

Hojas de papel bond tamaño A4, cartucho de impresora, CDS en blanco y copias del cuestionario de encuestas autoevaluación del desempeño docente.

Además se utilizó medios tecnológicos tales como: un computador, la internet, teléfono convencional y celular.

Otros materiales utilizados en la investigación fueron; guía didáctica, cuestionarios de encuesta de autoevaluación del desempeño docente, ámbito legal para proceder a determinar el desempeño docente, textos y documentos referentes al tema de investigación, cámara fotográfica e internet móvil.

#### 2.5.4. Económicos.

Los recursos económicos utilizados en la presente investigación corresponden a valores de transporte y alimentación para aplicar las encuestas, también la impresión y empastado de los ejemplares de la tesis y traslado a la ciudad de Loja para la sustentación del trajo escrito.

Se detalla en la siguiente tabla los costos aproximados del trabajo de investigación.

<b>RUBROS</b>	<b>Descripción</b>	<b>V/u</b>	<b>VALOR TOTAL</b>
Hotel	3 días	50	\$ 100
Alimentación	3 días	30	\$ 90
Transporte	Viajes de asesoría y sustentación de la tesis		\$ 50
Transcripción y empastada de tesis			\$ 100
Material de escritorio			\$ 50
Imprevistos			\$ 50
Total			\$ 440

Los gastos que demandó todo el trabajo es autofinanciado por la investigadora.

#### 2.6. Procedimiento.

En el trabajo de investigación se procedió de la siguiente manera:

Revisión del material bibliográfico para la elaboración del marco teórico, entrevista con el directivo de la Unidad Educativa, para solicitar la colaboración mediante oficio de la UTPL, entrevista con los profesores, para solicitar su colaboración y determinar el día y hora de la aplicación de los cuestionarios de auto evaluación y observación de las clases.

Preparación del material para la recolección de datos, aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, observación de las clases y a la vez que se registraron por escrito las actividades docentes observadas y sistematización de datos, los mismos que fueron organizados, tabulados y graficados utilizando las herramientas estadísticas y las matrices Excel construidas por el equipo de investigación de la UTPL subidas en el entorno virtual de aprendizaje (EVA).

Una vez que los datos fueron sistematizados, se procedió a analizarlos e interpretarlos a la luz de la teoría consultada desde los aportes experienciales de formación profesional y del análisis de la realidad investigada, aspectos que permitieron llegar a las conclusiones, recomendaciones para finalmente elaborar la propuesta de intervención como alternativa de solución del problema identificado.

**CAPÍTULO III**  
**ANÁLISIS DE RESULTADOS**

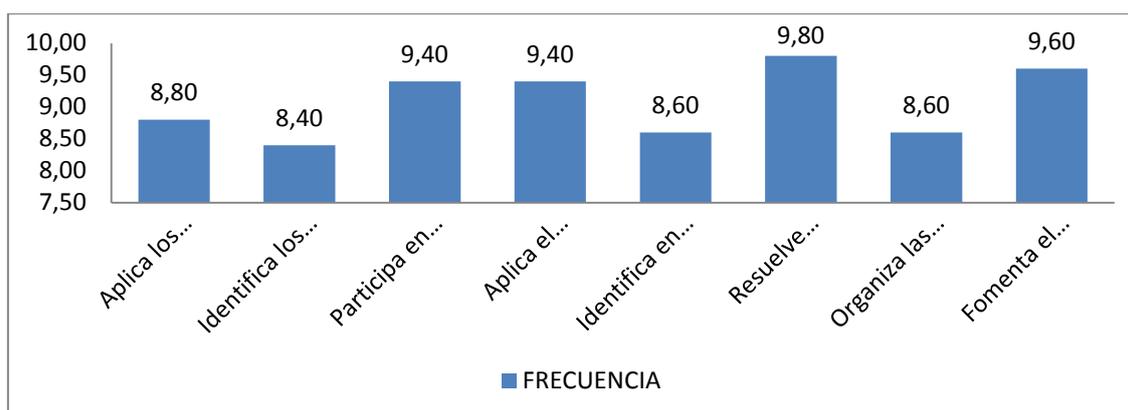
### 3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

**Tabla 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la Gestión legal**

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8.80	88%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8.40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9.40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8.60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	8.60	86%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>72.60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.08</b>	<b>91%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación de desempeño docente se muestran excelentes en cada uno de los indicadores; puesto que resuelven conflictos en su aula e institución 98%, fomentan el cumplimiento del reglamento 96%, participan en la construcción del Código de Convivencia y lo aplican 94%, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.1 (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) 88%, el indicador 1.2 (Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano) obtuvo un porcentaje de 84%, mientras que los indicadores 1.5 (Identifica en el Plan Decenal los objetivos) y 1.7 (Organiza las actividades docentes) obtienen una frecuencia de 86%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores. Frente a lo expuesto se deduce que los docentes evaluados deben

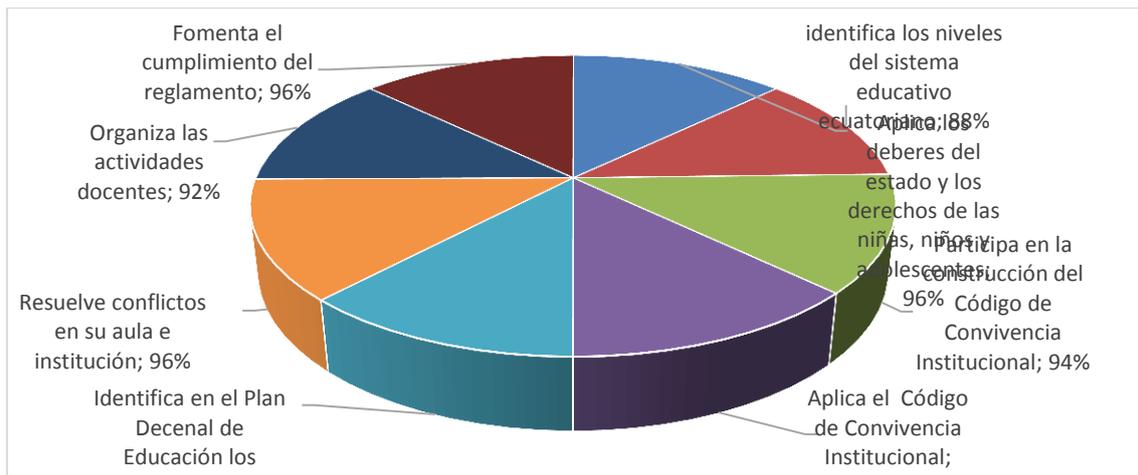
considerar que toda institución educativa debe hacer prevalecer los derechos de los niños-as y adolescentes y fomentar que así como están los derechos también existen deberes que se deben cumplir, que garantizan la buena marcha institucional, así también ante estos resultados se puede decir que toda planificación dentro del proceso educativo debe ir dirigida al ritmo de crecimiento y aprendizaje del educando, con la finalidad de garantizar una educación de calidad y con igualdad de oportunidades, finalmente ante estos resultados añadimos que es fundamental que el docente mantenga unas buenas relaciones humanas dentro de la comunidad educativa y se involucre activamente en cada una de las actividades que se realizan dentro de ella para fortalecer la unión y el trabajo grupal. Mas, en el ámbito legal los docentes deben tener claro que: “Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor o docente competente, esto es, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes”. (Chininín C, 2012), para ello se debe conocer que la gestión educativa del docente legalmente se enmarca en los estándares de calidad, pues los mismos permiten evaluar su desempeño de acuerdo a los logros alcanzados en su trabajo como guías y orientadores de los educandos.

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

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

<b>N° 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	9.60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8.80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9.40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>74.80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.35</b>	<b>94%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Río Pastaza”.



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

Los resultados obtenidos se muestran excelentes en cada uno de los indicadores, toda vez que los docentes dan importancia a la gestión legal con porcentaje del 96% a la aplicación de los deberes del estado y los derechos de los niños, aplicación del Código de Convivencia Institucional, resolver conflictos en el aula e institución y fomentar el cumplimiento del reglamento, sin embargo, al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.2 (Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano) obtuvo una importancia de 88%, puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores; frente a lo expuesto se deduce que los docentes evaluados deben considerar que la labor fundamental de un educador es garantizar y respetar los derechos de los niños-as y adolescentes en todos sus niveles y especialidades. De allí que: El Buen Vivir, más que una originalidad de la Carta Constitucional, forma parte de una larga búsqueda de modos de vida que han impulsado particularmente los actores sociales de América Latina durante las últimas décadas, como parte de sus reivindicaciones frente al modelo económico neoliberal. En el caso ecuatoriano, dichas reivindicaciones fueron reconocidas e incorporadas en la Constitución, convirtiéndose entonces en los principios y orientaciones del nuevo pacto social. (Romero Yáñez, 2009), para ello el estado orienta sus recursos a la educación y es el educador quien contribuye con la formación de los educandos, por lo que es fundamental que los docentes se organicen y realicen sus planificaciones según la realidad en la que vive el educando.

### 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	8.80	88%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8.60	86%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9.00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8.60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>72.60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.08</b>	<b>91%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

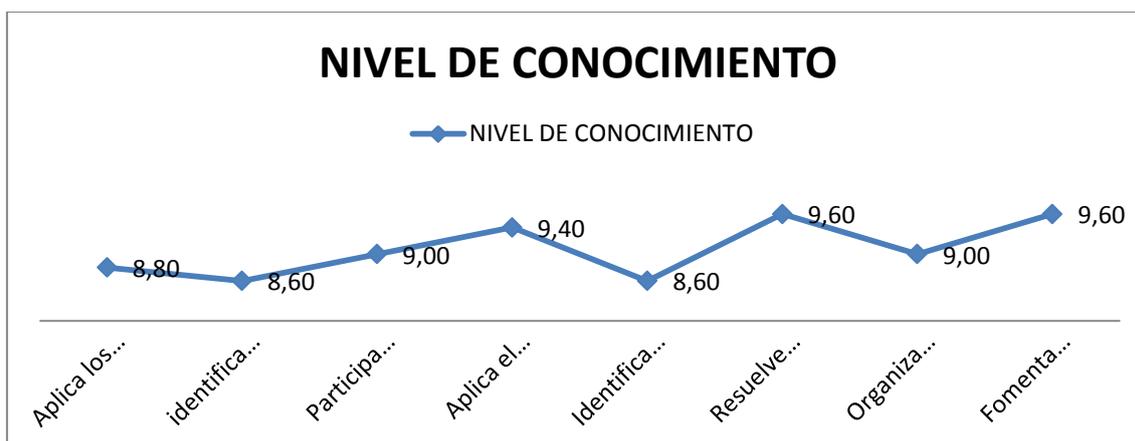


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza"

De acuerdo a los datos obtenidos, los resultados se muestran excelentes en cada uno de los indicadores, es decir los profesores encuestados respecto a la gestión legal dan buena importancia puesto que el 96% resuelven conflictos en el aula y fomenta el cumplimiento del reglamento, el 94% aplican el código de convivencia institucional, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.1 (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) obtuvo un nivel de conocimiento de 88%, mientras que los indicadores 1.2 (Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano) y 1.5 (Identifica en el Plan Decenal los objetivos) obtienen un nivel de conocimiento de 86%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, estos datos nos permiten llegar a la conclusión de que todo educador debe conocer cuáles son sus responsabilidades frente a otras

personas, cuáles son sus principios y qué deberes deben de cumplir para garantizar su propia integridad y la de los demás, así también ante los resultados se puede decir que cada niño-a tiene su propio ritmo de crecimiento y aprendizaje, por lo que las planificaciones del docente deben ir dirigidas a las necesidades propias de cada educando, así mismo ante estos datos concluimos que para lograr una educación de calidad, las instituciones educativas deben actuar bajo los principios de equidad, visión intercultural e inclusiva. Una institución educativa es una realidad concreta, integrada por una comunidad educativa, así toda acción debe efectuarse desde la consideración a la intervención interna y externa. Los elementos que componen esos dos ámbitos y sus interacciones son los que conforman la estructura organizativa del centro. (Picazo Villaseñor, 2009), visto de este modo podríamos decir que una organización institucional, debe responder a las características, necesidades sociales y de grupo en el ámbito educativo, sólo de esta manera el desempeño docente logrará alcanzar las metas que busca la excelencia educativa.

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

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8.80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8.40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7.60	76%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8.40	84%
2.8	Utiliza el PAA	9.00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9.40	94%
2.10	Planifica la clase	9.40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9.00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8.40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8.40	84%
2.15	Incorpora el PAA	8.60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>132.40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8.83</b>	<b>88%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

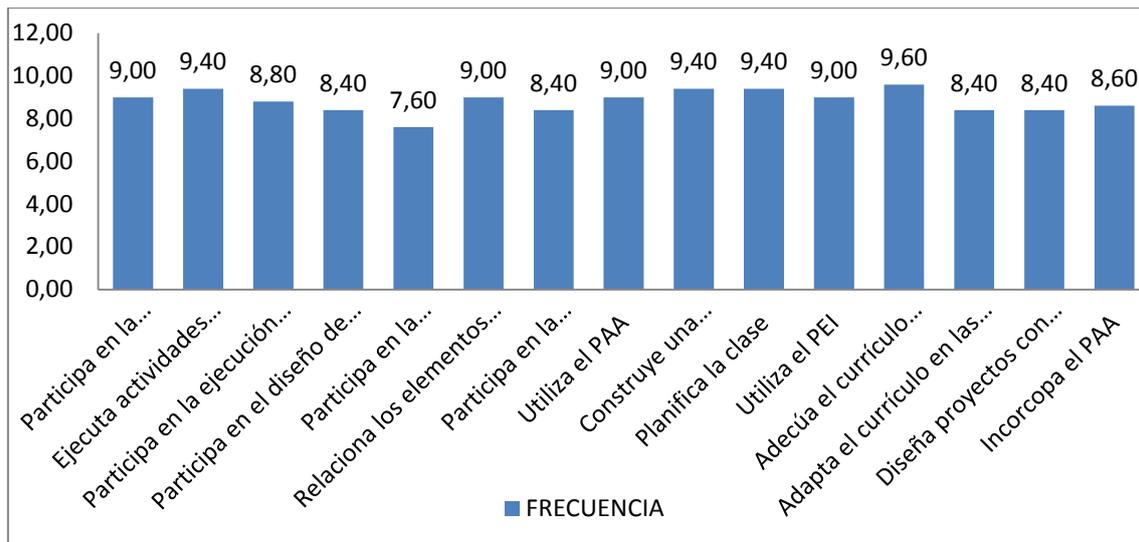


Figura 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

Sobre los indicadores planteados los resultados se muestran muy buenos, toda vez que en el ámbito de la planificación institucional y curricular el 96% adecua el currículo vigente en el aula, el 94% ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras y construye una planificación de clase, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 2.5 (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos) obtuvo una frecuencia de 76%, puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores, por lo que es primordial que los docentes investigados conozcan que todo centro educativo debe contar con el plan de gestión de riesgos, ya que la seguridad escolar es una gran responsabilidad que involucra a todos los miembros de la comunidad educativa. En septiembre de 2010, el Ministerio de Educación (MinEduc) asumió el reto constitucional de diseñar e implementar una política pública orientada a reducir los riesgos de la comunidad educativa frente a amenazas de origen natural, ante lo expuesto podemos decir que las instituciones educativas podrían crear talleres que involucren la participación activa de los miembros de la comunidad, priorizando su participación en simulacros preventivos que les prepare ante posibles desastres.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.40	94%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8.60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8.40	84%
2.8	Utiliza el PAA	8.80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9.60	96%
2.10	Planifica la clase	9.40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9.20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.20	92%
2.15	Incorpora el PAA	8.80	88%
TOTAL		136.60	
PROMEDIO		9.11	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza"

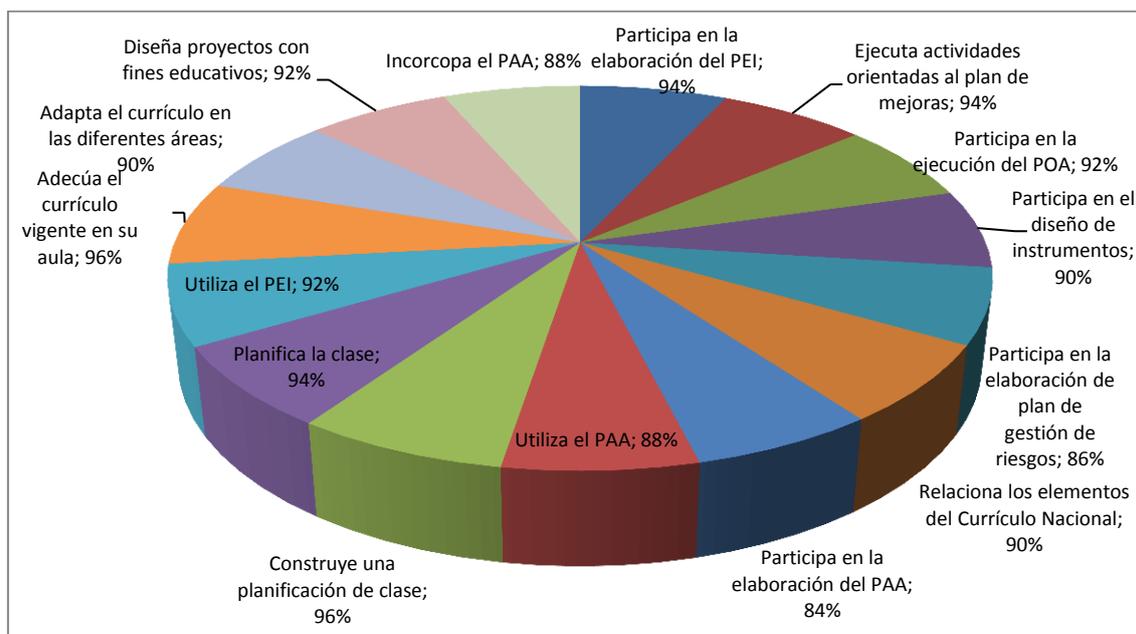


Figura 5. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza"

De acuerdo a la investigación, los resultados se muestran excelentes en cada uno de sus indicadores, toda vez que los docentes investigados asignan buena importancia al ámbito de la planificación en el desempeño docente por cuanto con frecuencia del 96% construye una planificación de clase y adecuan el currículo vigente en el aula, el 94% participa en la elaboración del PEI, ejecutan actividades orientadas al plan de mejoras y planifican la clase, no obstante, al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 2.5 (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos) obtuvo una importancia de 86%, el indicador 2.7 (Participa en la elaboración del PAA) obtiene una importancia de 84%, mientras que los indicadores 2.8 (Utiliza el PAA ) y el indicador 2.15 (Incorpora el PAA) obtienen una importancia de 88%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, lo que nos lleva a la conclusión de que los docentes evaluados deben estar conscientes de que la planificación es primordial dentro del proceso educativo, ya que permite la buena marcha institucional, también ante los resultados obtenidos podemos decir que el mayor desafío del docente está en saber planear, diseñar , ejecutar y evaluar cada proceso educativo, sólo así podríamos estar hablando de calidad en la educación. De acuerdo al ME (2007), las características de la gestión están dadas al momento de: saber hacia dónde se va, es decir contar con el PEI, así también usar como referente los lineamientos que el país ha establecido, saber utilizar la información para tomar decisiones, fomentar el liderazgo como estrategias de una buena gestión. Pero también se debe utilizar el talento de los docentes como ejecutores directos de las actividades curriculares, en todo caso, las características de la gestión educativa son un proceso de diseñar y mantener un entorno en el que el trabajo grupal de los docentes sea la técnica principal para el logro de los objetivos.

### 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	9.00	90%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8.60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8.60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8.00	80%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8.20	82%
2.8	Utiliza el PAA	9.00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9.60	96%
2.10	Planifica la clase	9.40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9.20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8.40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8.60	86%
2.15	Incorpora el PAA	8.40	84%
TOTAL		132.80	
PROMEDIO		8.85	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

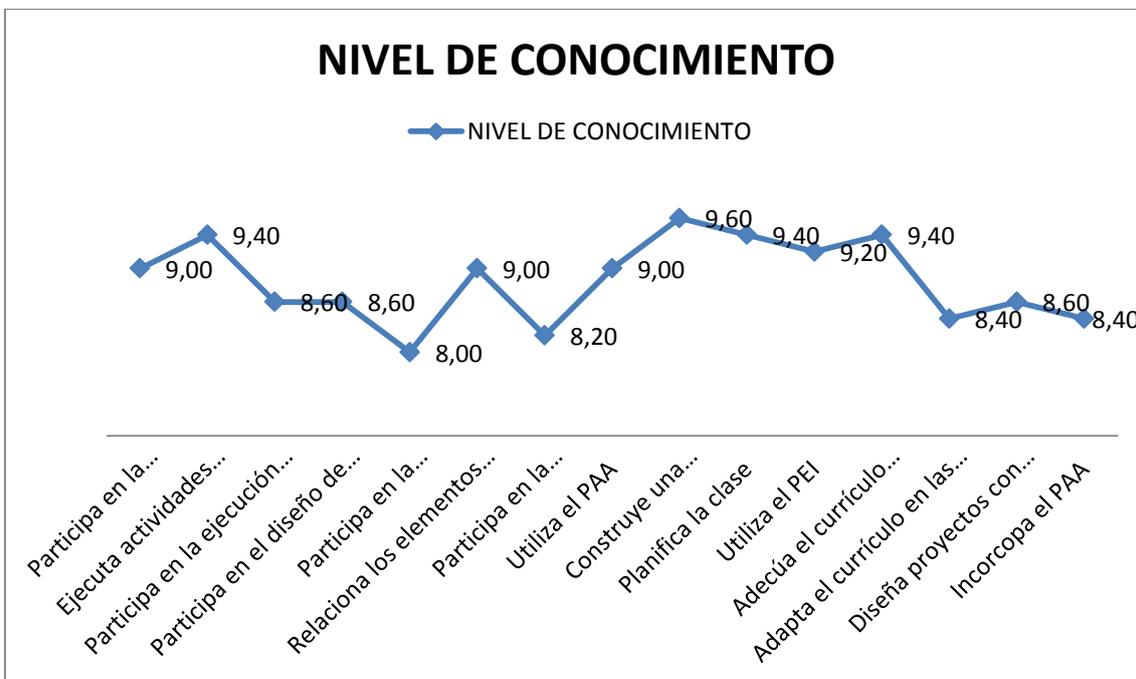


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

Los resultados obtenidos se muestran excelentes en cada uno de los indicadores, puesto que con porcentaje significativo en el indicador 2.9 (los docentes tienen conocimiento sobre la construcción de la planificación de clase 96%) 2.2 (ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras 94%), con el mismo porcentaje adecua el currículo vigente en el aula, 2.3 (Participa en la ejecución del POA 86%), 2.4 (Participa en el diseño de instrumentos 86%), 2.5 (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos 80%, 2.7 (Participa en la elaboración del PAA 82%), 2.13 (Adapta el currículo en las diferentes áreas 84%), 2.14 (Diseña proyectos con fines educativos 86%) y el indicador 2.15 (Incorpora el PAA 84%), obteniendo un nivel de conocimiento promedio de 89%, puntuaciones muy buenas; sin embargo al realizar el comparativo jerárquico se deduce que los indicadores se presentan bajas respecto a los otros indicadores. Ante los datos expuestos se concluye que los docentes investigados deben considerar que toda institución educativa debe contar con una planificación institucional y curricular, ya que es la que le permitirá dar seguimiento a sus acciones y verificar si se cumplen o no sus objetivos, también ante los resultados obtenidos podemos decir que es fundamental que un educador diseñe sus propios instrumentos de trabajo según la realidad en la que vive el educando, ya que estos le permitan conocer las fortalezas y debilidades de cada uno, igualmente deducimos que la planificación debe ir orientada en planes, programas, metodologías y procesos dirigidos a lograr la formación integral de los educandos, además hoy en día los proyectos educativos son una buena opción, ya que con un tema determinado se puede trabajar en todas las áreas y propiciar la participación activa de los miembros de la comunidad educativa. Sobre el tema (Terry George, 2002) manifiesta: “la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos”, para ello los directivos de las instituciones educativas deben integrar en los proceso de planificación institucional a todos los miembros de la comunidad educativa, ya que una buena administración parte de la planificación, establecimiento de objetivos y por su puesto de la gestión que permite el logro de los objetivos.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.20	92%
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	9.20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>92.60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.26</b>	<b>93%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza"

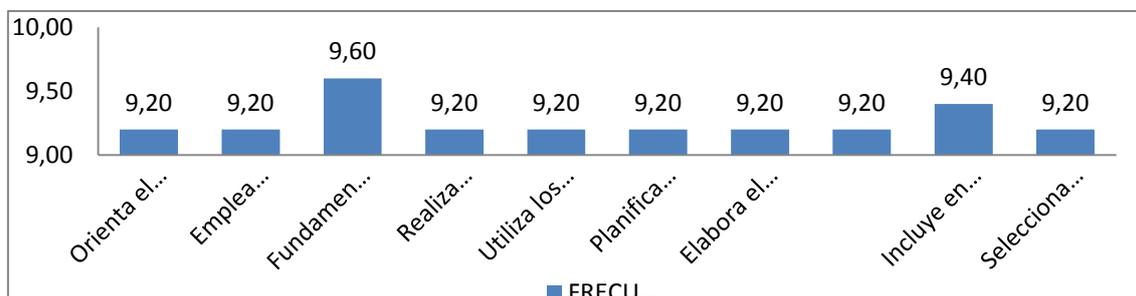


Figura 7. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

En la investigación, según los datos estadísticos, los resultados se muestran excelentes en cada uno de sus indicadores, obtienen un porcentaje promedio de 93% destacando que en el proceso de enseñanza aprendizaje, los docentes investigados con porcentaje de 96% fundamenta su práctica docente, el 94% incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, por lo que vale la pena resaltar que la labor de los docentes investigados es muy buena, ya que involucran acciones y decisiones tendientes a buscar la calidad de la educación y a mejorar su práctica pedagógica, Así pues, la gestión educativa, es un término nuevo en el ámbito pedagógico, pero desde hace mucho tiempo atrás los empresarios la pusieron en práctica considerando los principios de la administración de Chiavenato quien manifiesta que la gestión comprende: "el proceso de planear, organizar, dirigir y

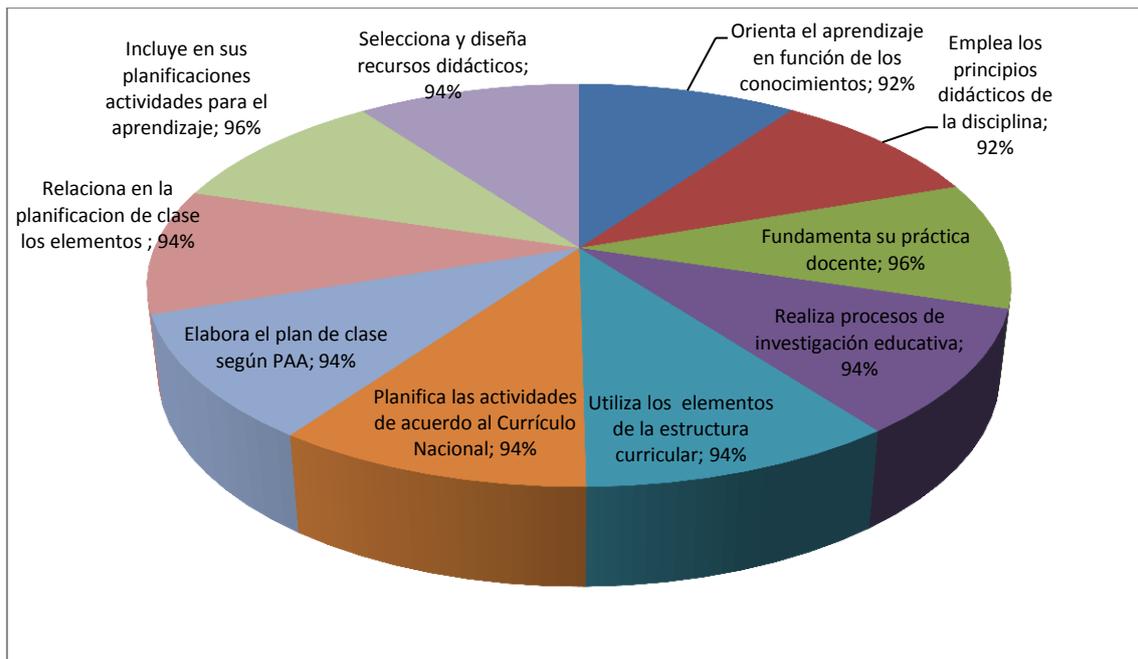
controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales”. (Chiavenato, 2004), insistimos en que la planificación diaria es una herramienta fundamental del docente, en donde sus objetivos y acciones deben ser bien definidas.

**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.**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	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	9.40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>94.00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.40</b>	<b>94%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Río Pastaza”



**Figura 8. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.**  
**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Río Pastaza”.

Los resultados obtenidos se muestran excelentes en cada uno de los indicadores pues los docentes encuestados dan importancia a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje cuando el 96% fundamenta su práctica docente e incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, el 94% realiza procesos de investigación educativa, utiliza elementos de la estructura curricular, planifica actividades de acuerdo al Currículo Nacional, elabora el plan de clase según el PAA, relaciona en el plan de clase los elementos y diseña recursos didácticos, sin embargo con porcentaje del 92% presentan debilidad en orientar el aprendizaje en función de los conocimientos y emplear principios didácticos de la disciplina, por lo que es necesario reforzar el conocimiento a los profesores sobre dicho ámbito, ante lo expuesto se deduce que existe una buena coordinación en las acciones que realizan los docentes investigados ya que están encaminadas a cumplir los objetivos y metas de manera ordenada para concretar el logro de aprendizaje de los educandos. Tomando en consideración que en la planeación, la función profesional del docente y su desempeño dependen de las competencias alcanzados por estos de allí que “El desempeño profesional docente es lo que el profesor hace en el trabajo. Es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos.” Es decir que el desempeño profesional docente es todo lo que el maestro realiza para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje, así como también las actividades relacionadas con este proceso”. (Valenzuela, 2004), en todo caso el papel del docente como planificador es saber planificar

### 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 docente.			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.20	92%
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	9.20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.00	90%
TOTAL		92.40	
PROMEDIO		9.24	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza"

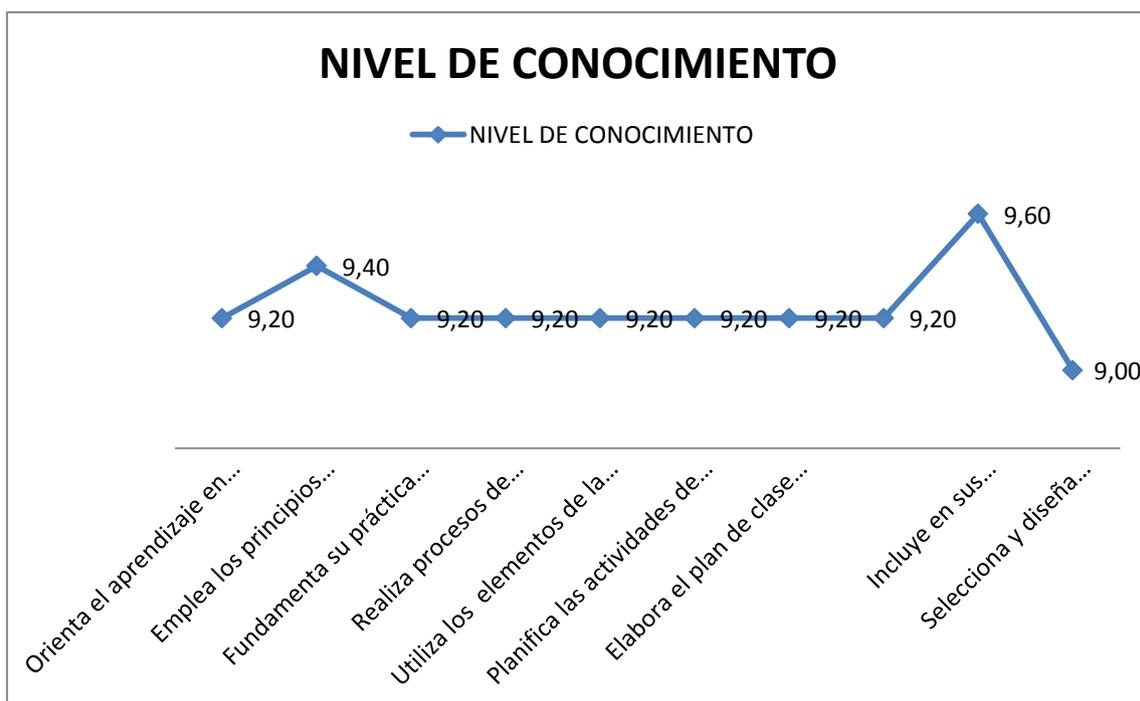


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza"

Los resultados obtenidos se muestran excelentes en cada uno de los indicadores obtienen un nivel de conocimiento por encima del mínimo aceptable, toda vez que los docentes encuestados tienen conocimiento sobre la planificación del proceso de

enseñanza con porcentaje significativo del 96% respecto a; incluir en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, el 94% emplea principios didácticos de la disciplina, el 92% orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, fundamenta su práctica docente, realiza procesos de investigación educativa, utilizan los elementos de la estructura curricular, planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, elabora el plan de clase según PAA, relaciona en la planificación de clase los elementos, , sin embargo con porcentaje del 90% presentan debilidad en seleccionar y diseñar recursos didácticos. Por lo que se resalta que la gestión de los docentes investigados se fundamente en una buena formación teórica, están conscientes de que en la teoría habita la creatividad requerida que acompaña la complejidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que sólo cuando se posee una rica formación teórica, el maestro puede orientar con calidad la enseñanza y el aprendizaje de las distintas disciplinas. Cuando lo que media la relación entre el maestro y el alumno es un conjunto de técnicas, la educación se empobrece y la enseñanza, como lo formula Antanas Mockus y su grupo de investigación (1984), se convierte en una simple acción instrumental, que sacrifica la singularidad del sujeto, es decir, su historia personal se excluye de la relación enseñanza - aprendizaje y, entonces, deja de ser persona para convertirse en un simple objeto. (UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, 2013), por lo que un docente debe ser por naturaleza investigador ya que solo actualizando sus conocimientos constantemente podrá llegar a la práctica con buenas bases y fundamentos.

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

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

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.

INICIO					
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8.60	8.90	86%	89%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.60	9.10	96%	91%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.60	9.00	96%	90%
<b>TOTAL</b>		<b>27.80</b>	<b>27.00</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.27</b>	<b>9.00</b>	<b>93%</b>	<b>90%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

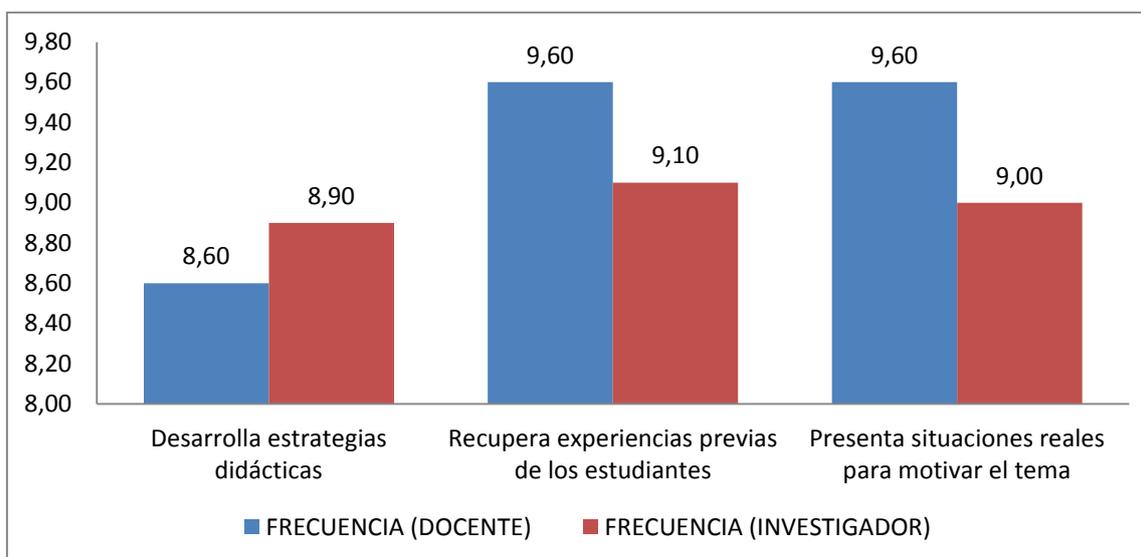


Figura 10. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

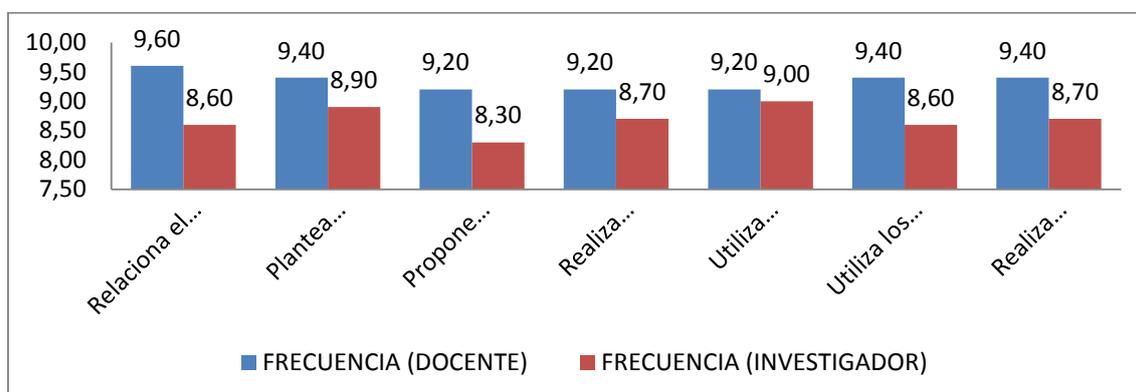
La presente investigación nos permite conocer los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (inicio), donde podemos notar que los resultados se muestran excelentes en cada uno de sus indicadores, puesto que los docentes realizan la fase inicial es significativa por cuanto el desarrollo de las estrategias didácticas se cumplen con el 86% porcentaje docente y 89% porcentaje del investigador, la recuperación de experiencias previas de los estudiantes se logra con 96% porcentaje docente y 91% investigador, en tanto que la motivación del tema se cumple con el 96% porcentaje de la autoevaluación y 90% investigadora, sin embargo al realizar el comparativo jerárquico entre los dos resultados obtenidos, se deduce que el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) presentan debilidad en el desarrollo de estrategias didácticas 86% porcentaje docente y 89% investigador, puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores, por lo que se concluye que los docentes investigados deben considerar que solo una buena utilización de las estrategias de aprendizaje les permitirá conseguir de sus alumnos todo lo máximo de ellos. Todos deseamos que estas técnicas de aprendizaje surjan efectos en todos por igual, pero sabemos que eso es imposible, depende de muchas cosas, desde la motivación del estudiante, inteligencia, conocimientos previos etc... Hacen que el resultado pueda diferir bastante del resultado final. Sin embargo, está demostrado que las estrategias de aprendizaje juegan un papel muy importante en todo este proceso. (eumed.net, 2008), partiendo de lo expuesto se puede decir que un docente debe de ingeniarse la manera de aprovechar al máximo no solo las posibilidades del alumno sino también las suyas propias y la mejor manera de hacerlo es a través de la investigación.

**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	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.60	8.60	96%	86%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.40	8.90	94%	89%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.20	8.30	92%	83%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.20	8.70	92%	87%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.20	9.00	92%	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.40	8.60	94%	86%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.40	8.70	94%	87%
<b>TOTAL</b>		<b>65.40</b>	<b>60.80</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.34</b>	<b>8.69</b>	<b>93%</b>	<b>87%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa "Río Pastaza"



**Figura 11.** 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 y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

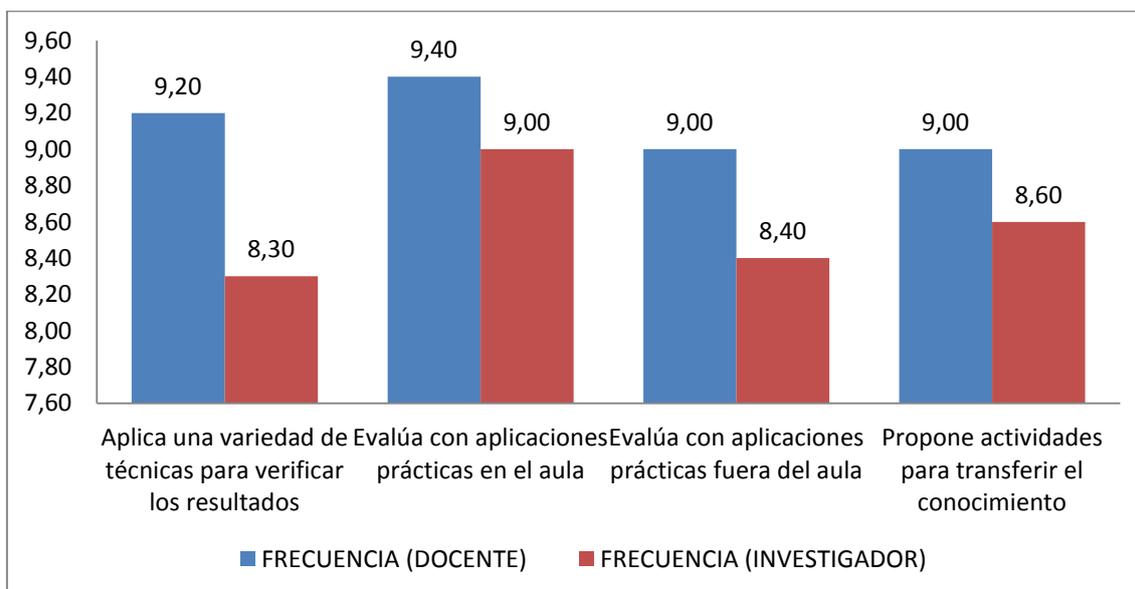
La presente investigación nos permite conocer los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, , sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (desarrollo), podemos notar que los resultados obtenidos desde la percepción de los docentes investigados se muestran excelentes en cada uno de sus indicadores, pues los docentes investigados con muy buen porcentaje, utilizan estrategias metodológicas, el 89% plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, el 87% realiza actividades para organizar y sistematizar así como para la aplicación del conocimiento, no obstante al realizar el comparativo jerárquico entre los dos resultados, se aprecia debilidad con el 83% respecto a proponer actividades alternativas metodológicas porcentaje de la investigadora, puntuación baja respecto a los otros indicadores, ante estos resultados se deduce que los docentes investigados deben considerar su gestión como la coordinación de acciones encaminadas a cumplir sus objetivos y metas. De acuerdo a Cely (2010), la Gestión Pedagógica y Académica es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, pues en dicha área es en donde se procesa el diseño curricular, las prácticas pedagógicas, la gestión de clases y el seguimiento académico”, de lo expuesto se puede concluir que los docentes deben capacitarse constantemente y mejorar su formación académica ya que de esa manera su gestión se enfocará a lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional.

**3.3.2.3. Niveles de conocimiento que tiene el docente 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	9.20	8.30	92%	83%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.40	9.00	94%	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9.00	8.40	90%	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.00	8.60	90%	86%
<b>TOTAL</b>		<b>36.60</b>	<b>34.30</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.15</b>	<b>8.58</b>	<b>92%</b>	<b>86%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa "Río Pastaza".



**Figura 12. 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 y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

Los presentes gráficos nos permite conocer los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (evaluación), podemos notar que los resultados obtenidos revelan que dicha fase es cumplida con frecuencia satisfactoria por cuanto aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados 94% porcentaje docente y 90% investigador, evalúan con aplicaciones prácticas en el aula 90% porcentaje de la autoevaluación y 84% investigador, proponen actividades para transferir el conocimiento 90% porcentaje docente y 86% investigador, no obstante al realizar el comparativo jerárquico entre los dos resultados, apreciamos que desde la observación del investigador los resultados se muestran muy buenos, sin embargo se encuentra debilidad en evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula 84%, puntuación baja respecto a los otros indicadores, por lo que se concluye que los docentes investigados deben reflexionar que todo proceso educativo debe ser necesariamente evaluado ya que le permite conocer los logros alcanzados en el desarrollo de las destrezas de los educandos, para ello existen una variedad de técnicas e instrumentos que facilitan esta labor, sin embargo su aplicación debe ser dinámica, organizada y planificada en función de la realidad en la que vive el estudiante . Mas, en el ámbito legal los docentes deben tener claro que: “Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor o docente competente, esto es, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes”. (Chininín C, 2012), por lo que podríamos que la gestión educativa del docente legalmente se enmarca en los estándares de calidad, pues los mismos permiten evaluar su desempeño de acuerdo a los logros alcanzados en su trabajo como guías y orientadores de los educandos.

### 3.3.2.4. Niveles de 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 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.

VISION GLOBAL					
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9.27	9.00	93%	90%
3.12	DESARROLLO	9.34	8.69	93%	87%
3.13	EVALUACIÓN	9.15	8.58	92%	86%
	TOTAL	27.76	26.26		
	PROMEDIO	9.25	8.75	93%	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

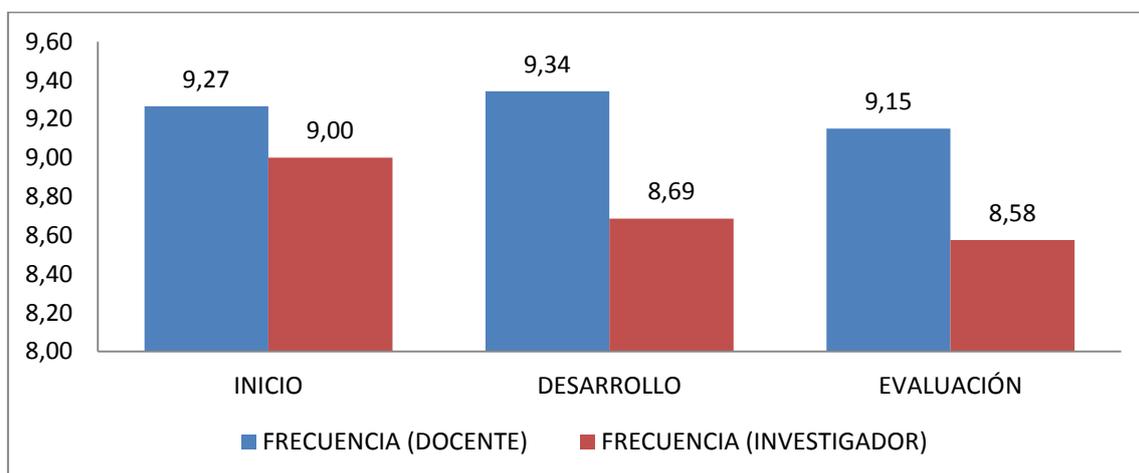


Figura 13. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

Los presentes gráficos nos dan una visión global sobre los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (inicio, desarrollo y evaluación), toda vez que desde un ámbito global según el porcentaje de la autoevaluación se cumple con frecuencia satisfactoria con porcentaje del 93% la fase inicial y de desarrollo y con el 92% la evaluación, de acuerdo a la observación realizada a las clases de los profesores el porcentaje es un tanto menor 90% en el inicio, 87% en el desarrollo y 86% evaluación donde se aprecia debilidad, por lo que se concluye que los docentes investigados deben tener presente que un educador es la persona que educa, dirige, encamina bajo una doctrina y un paradigma con el fin de desarrollar o perfeccionar

las facultades intelectuales y morales del niño y joven por medio de preceptos, ejercicios y sobre todo por medio del ejemplo. En este campo según Sánchez (2013) se diferencian siete aspectos que nos dicen cuáles son las características del desempeño docente: “El primero se trata de los aspectos metodológicos en donde el docente tiene muchas tareas que desarrollar, así por ejemplo: preparar la materia, las técnicas y estrategias, los contenidos.; el segundo la autoevaluación de la práctica docente, aspecto que tiene que ver con los procesos de investigación que se llevan a efecto en el aula, etc.; un cuarto es la participación en actividades académicas, en donde se promueve la integración de los padres de familia y la práctica del Código de convivencia.; como quinto aspecto encontramos la interacción del profesor con la familia, en donde el profesor debe promover la participación de los padres en las diferentes actividades que tengan que ver con la educación de los niños y jóvenes.; en sexto lugar se destaca el trabajo en equipo y, en séptimo puesto se reserva para lo que tiene que ver con la formación del titulado”, de lo expuesto se puede considerar que la profesión de docente se caracteriza por ser un campo que exige del profesionalista conocimientos teóricos, metodológicos y prácticos en el vasto campo de la ciencia a fin de garantizar un aprendizaje-enseñanza de calidad.

**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.**

<b>Tabla 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-Aprendizaje.</b>			
<b>INICIO</b>			
<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8.80	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.80	98%
	<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 Unidad Educativa “Río Pastaza”.



Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de 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 Unidad Educativa "Río Pastaza".

La presente investigación nos permite conocer los niveles de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (inicio), donde los resultados se muestran excelentes en cada uno de los indicadores, puesto que los docentes le dan importancia al proceso de enseñanza aprendizaje cuando con porcentaje del 98% presenta situaciones reales para motivar el tema, 96% recupera experiencias previas, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas), obtienen una importancia de 88%, puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto se deduce que los docentes evaluados deben considerar que la mejor manera de lograr aprendizajes significativos en sus educandos es buscando estrategias donde sus estudiantes aprendan a aprender por ellos mismos. Se entiende por estrategias educativas: "las formas de trabajo que tiene una clara intencionalidad de movilizar recursos de los niños (emocionales, sociales, afectivos, cognitivos) para promover el desarrollo de sus competencias. El agente educativo tiene el reto de acompañar, guiar y orientar a los niños y las niñas promoviendo, a través de sus acciones, un cambio cultural que abandone modelos tradicionales de educación donde el aprendizaje se entendía como una acumulación de conocimientos y la enseñanza, como la instrucción para memorizar o repetir ciertas cosas que se le debían dar al niño". (COREDI, 2013). Ante esto podemos decir que el docente debe de ingeniarse la manera de aprovechar al máximo su tiempo y potencialidades para buscar actividades que realmente le ayuden a desarrollar las posibilidades de sus educandos.

### 3.3.2.6. Niveles de importancia 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 15. Nivel de importancia del ámbito de 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	9.60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>66.80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.54</b>	<b>95%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

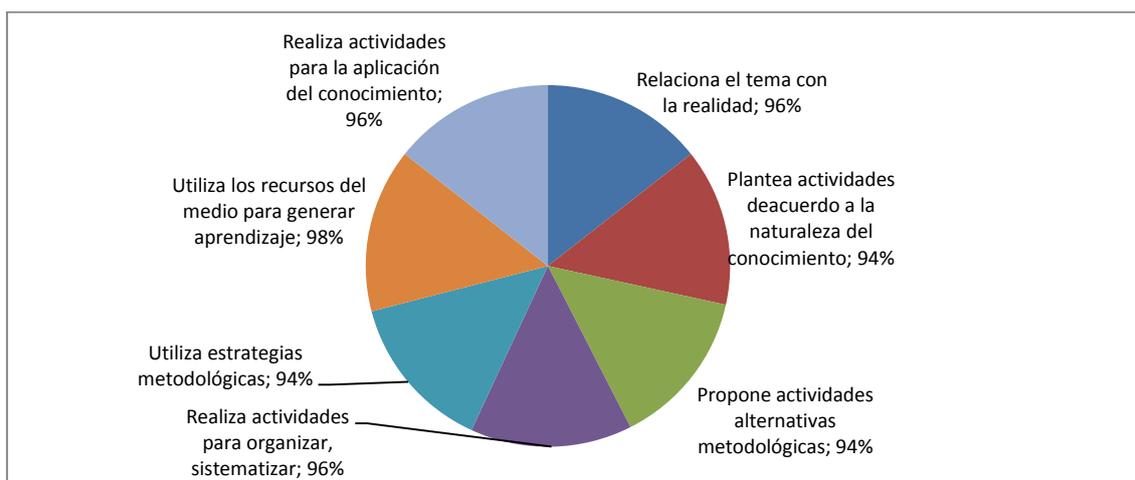


Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

La presente investigación nos permite conocer los niveles de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (desarrollo), cuyos resultados se muestran excelentes toda vez que con promedio del 95% los docentes le dan importancia a la fase del desarrollo por cuanto durante su clase: relacionan el tema con la realidad del medio; plantean actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento; proponen actividades alternativas metodológicas; realizan actividades para organizar, sistematizar y utilizan estrategias metodológicas y recursos del medio que permitan llevar la educación a la excelencia, de lo cual se puede notar que los docentes

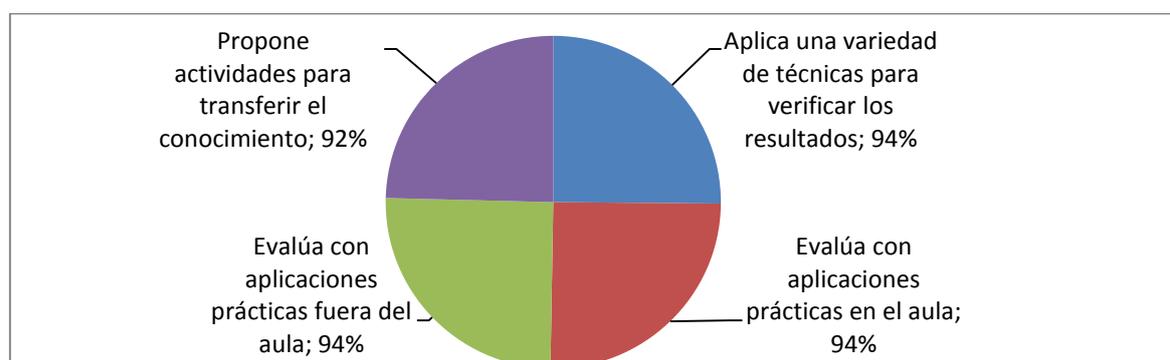
investigados se destacan en su labor, que sus acciones están dirigidas a facilitar la formación y el aprendizaje de las disciplinas en los estudiantes. Sin embargo, es bueno tener presente que la relación profesor estudiante, es un factor que media en el proceso de aprendizaje y enseñanza, y “La calidad del proceso enseñanza-aprendizaje fluye en gran medida del encuentro entre el rigor científico y la calidez o afectividad humana que acompañan al maestro y estudiante. La práctica educativa vivida con afectividad y alegría no prescinde de la formación científico seria y de la claridad política de los educadores y educadoras”.(Arrien, 2013). Ante lo expuesto podemos manifestar que el docente debe mantener una relación afectiva con sus educandos para que su práctica de docencia sea exitosa.

### **3.3.2.7. Niveles de importancia 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 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.**

EVALUACION			
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9.40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>37.40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.35</b>	<b>94%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa “Río Pastaza”.



**Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de 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 Unidad Educativa “Río Pastaza”

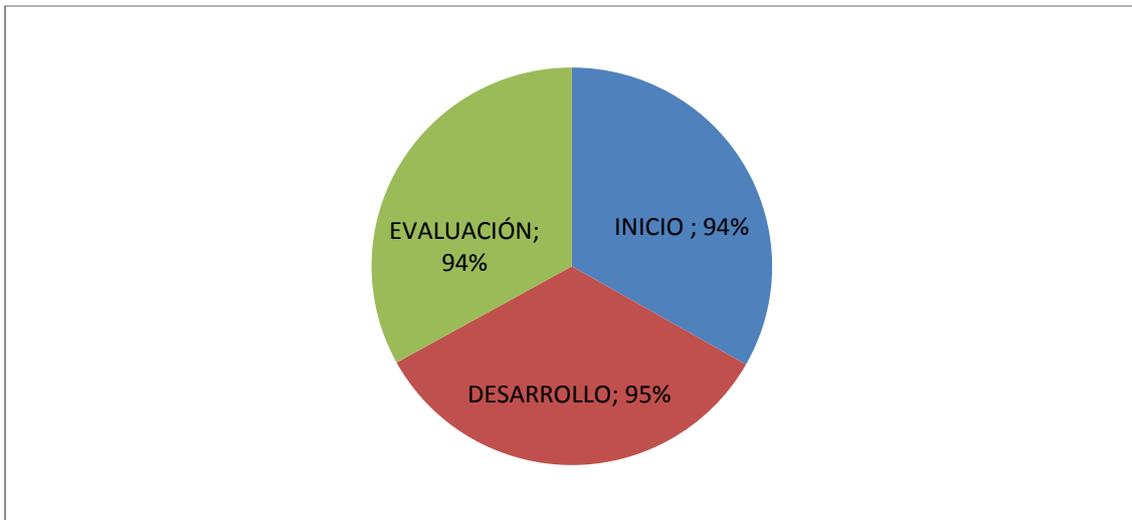
La presente investigación nos permite conocer los niveles de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (evaluación), puesto que según los resultados de la investigación los docentes conceden buena importancia a la aplicación de la variedad de técnicas puesto que evalúan con aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula, así también proponen actividades para transferir el conocimiento con un porcentaje promedio del 94%, lo que significa que los docentes le dan buena importancia a la evaluación y a cada una de las actividades tendientes a evaluar los resultados de su gestión como guía del proceso de aprendizaje enseñanza de los estudiantes, por lo que se nota que los docentes investigados están conscientes de la importancia de la evaluación dentro del proceso educativo, ya que les permite valorar sus logros y fortalecer las dificultades que tienen sus educandos. Por lo que podríamos decir que la gestión educativa del docente legalmente se enmarca en los estándares de calidad, pues los mismos permiten evaluar el desempeño docente de acuerdo a los logros alcanzados en su trabajo como guías y orientadores de los educandos.

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

VISION GLOBAL			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9.40	94%
3.12	DESARROLLO	9.54	95%
3.13	EVALUACIÓN	9.35	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>28.29</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.43</b>	<b>94%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".



**Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de 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 Unidad Educativa "Río Pastaza".

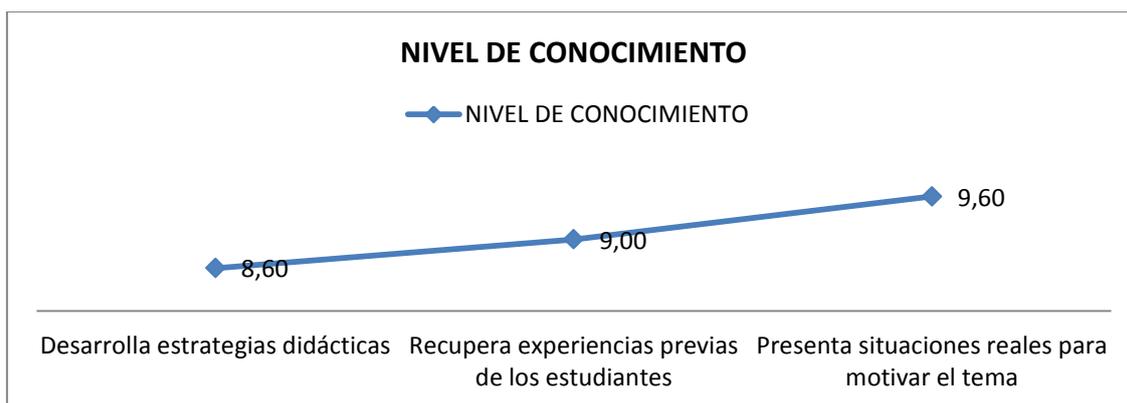
La presente tabla nos da conocer de forma global el nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (inicio, desarrollo y evaluación), donde los resultados se muestran excelentes en cada uno de sus indicadores porcentaje promedio del 94%, por lo que se resalta el desenvolvimiento de los docentes investigados, pues reconocen que la enseñanza requiere de habilidades para poder enseñar de mejor manera posible. Puede decirse que la práctica docente está determinada por el contexto social, histórico e institucional. Su desarrollo y su evolución son cotidianos, ya que la práctica docente se renueva y se reproduce con cada día de clase".(Diccionario de la Real Academia de la Lengua, 2013), ante lo expuesto concluimos que la práctica docente comprende el desempeño mismo del trabajo del profesor dentro y fuera del aula, en su profesión de enseñantes deben aprender a dominar muchas áreas como la metodología didáctica, investigación científica, relaciones humanas y sobre todo la ética profesional.

**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.**

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

INICIO			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8.60	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.00	90%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.60	96%
TOTAL		27.20	
PROMEDIO		9.07	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

La presente investigación nos permite conocer los niveles de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (inicio), donde los resultados se muestran excelentes en cada uno de los indicadores, toda vez que los profesores encuestados tienen conocimiento sobre la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje con alto porcentaje del 96% en presentar situaciones reales para motivar el tema, 90% recuperar experiencias previas de los estudiantes, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) obtuvo un nivel de conocimiento de 86%, puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto se deduce que los docentes evaluados deben conocer que en el ámbito de la gestión docente las estrategias, para

que no se reduzcan a simples técnicas y recetas deben apoyarse en una rica formación teórica de los maestros, pues en la teoría habita la creatividad requerida para acompañar la complejidad del proceso de enseñanza - aprendizaje. Sólo cuando se posee una rica formación teórica, el maestro puede orientar con calidad la enseñanza y el aprendizaje de las distintas disciplinas. Cuando lo que media la relación entre el maestro y el alumno es un conjunto de técnicas, la educación se empobrece y la enseñanza, como lo formula AntanasMockus y su grupo de investigación (1984), se convierte en una simple acción instrumental, que sacrifica la singularidad del sujeto, es decir, su historia personal se excluye de la relación enseñanza - aprendizaje y, entonces, deja de ser persona para convertirse en un simple objeto. (UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, 2013), ante esto podemos concluir diciendo que el maestro debe aprovechar los cursos de capacitación que brinda el Ministerio de Educación u otras entidades para mejorar su formación profesional.

**3.3.2.10. Niveles 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.**

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

DESARROLLO			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTA JE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>65.60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.37</b>	<b>94%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

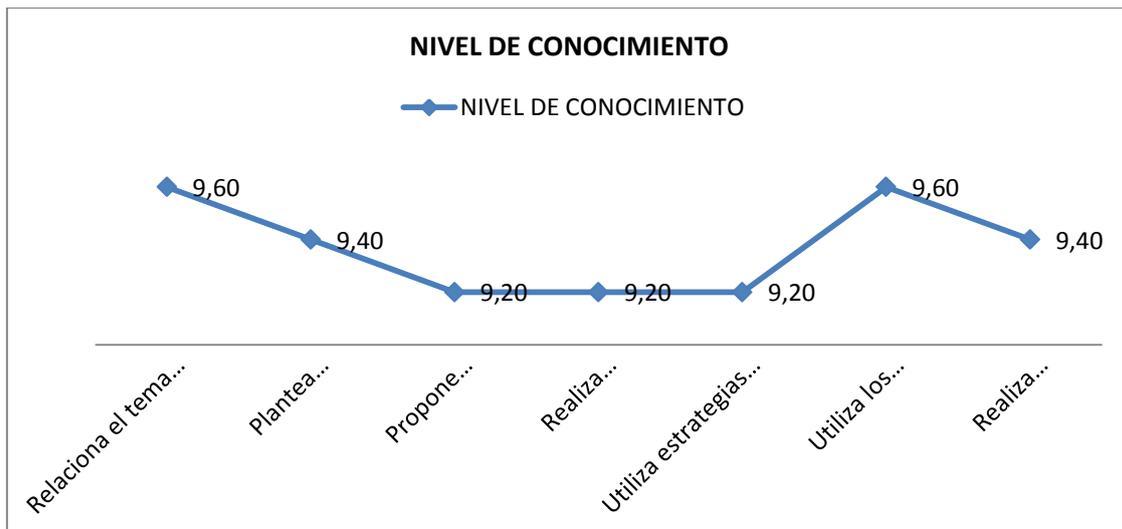


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza"

La presente investigación nos permite conocer los niveles de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (desarrollo), los docentes investigados relacionan el tema con la realidad, utilizan los recursos del medio para generar aprendizaje porcentaje del 96%, el 94% plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, en tanto que con porcentaje menor del 92% proponen actividades alternativas, realizan actividades para organizar y sistematizar y utilizan estrategias metodológicas, por lo que se deduce que los docentes investigados tienen una visión clara sobre su rol como educadores pues reconocen que toda actividad se realiza a través de la interacción con los educandos y el objeto del conocimiento, por otro lado, el docente o profesor es: "la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa). Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje. (Diccionario de la Lengua española, 2013).

### 3.3.2.11. Niveles 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.

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

#### EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.60	86%
TOTAL		35.40	
PROMEDIO		8.85	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

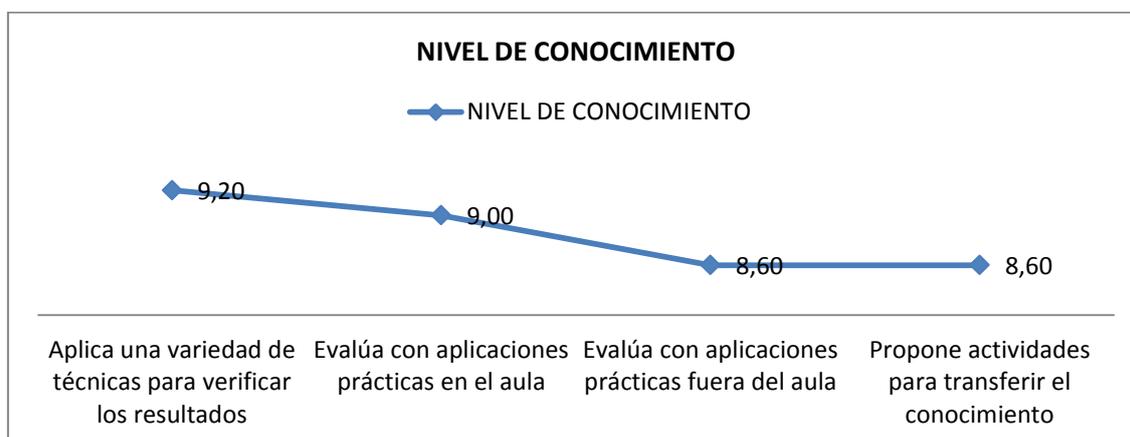


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

La presente investigación nos permite conocer los niveles de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (evaluación), los resultados obtenidos se muestran que los docentes tienen conocimiento con porcentaje del 92% sobre cómo aplicar técnicas para verificar los resultados, en tanto que el 90% conoce como evaluar de manera práctica en el aula, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que los indicadores 3.13.3 (evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) y 3.13.4 (propone actividades para transferir el conocimiento) obtienen un nivel de conocimiento del 85 y 86% respectivamente, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto se deduce que los docentes evaluados deben conocer que una evaluación no solo se la puede llevar a efecto dentro de una aula, debe interactuar con su contexto, aprovechar los recursos que este les ofrece y

explorar las potencialidades alcanzadas en sus educandos, ante estos resultados también podemos mencionar que es fundamental que la planificación del docente este dirigida a lograr que los estudiantes apliquen sus conocimientos en su vida práctica.

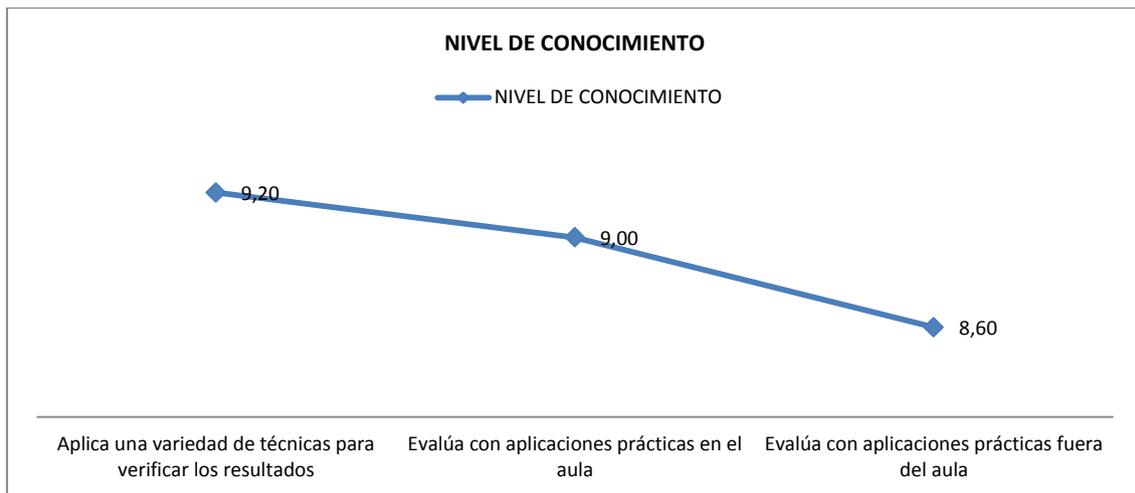
Por otro lado la gestión docente en el ámbito de aprendizaje considera que: los estándares de aprendizaje, permiten conocer cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante. Dichos estándares son descriptores de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde educación inicial hasta bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional; Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales, así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularon estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.(utpl.edu.ec, 2013), por lo que podemos concluir diciendo que los estándares de evaluación en el Ecuador deben ponerse a la par con los que norman otros países y de esta forma tener descriptores que es lo que los estudiantes deben saber y saber hacer.

**3.3.2.12. Niveles 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.**

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

VISION GLOBAL			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.60	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>26.80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8.93</b>	<b>89%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

La presente tabla nos da una visión global sobre el nivel de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, donde los resultados se muestran excelentes en cada uno de sus indicadores, se observa que el 92% de los docentes aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados, el 90% evalúa con aplicaciones prácticas dentro del aula, sin embargo al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.13 (evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) obtiene un nivel de conocimiento del 86%, puntuación que se presenta baja respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto se deduce que los docentes evaluados deben tener una visión clara de que la evaluación es parte fundamental de todo proceso educativo, ya que le permite al educador conocer los logros adquiridos en sus educandos y por qué no decirlo conocer sus propios logros. Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje que requieren. (Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano, 2008), ante esto concluimos diciendo que es necesario que los educadores evalúen el proceso educativo, pero de una forma práctica y dinámica, que interactúen con su contexto y propongan actividades que le permitan al educando actuar sin temores.

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

Tabla 22. (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje.

Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
<b>FRECUENCIA</b>	9.27	9.34	9.15
<b>IMPORTANCIA</b>	9.40	9.54	9.35
<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	9.07	9.37	8.85

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

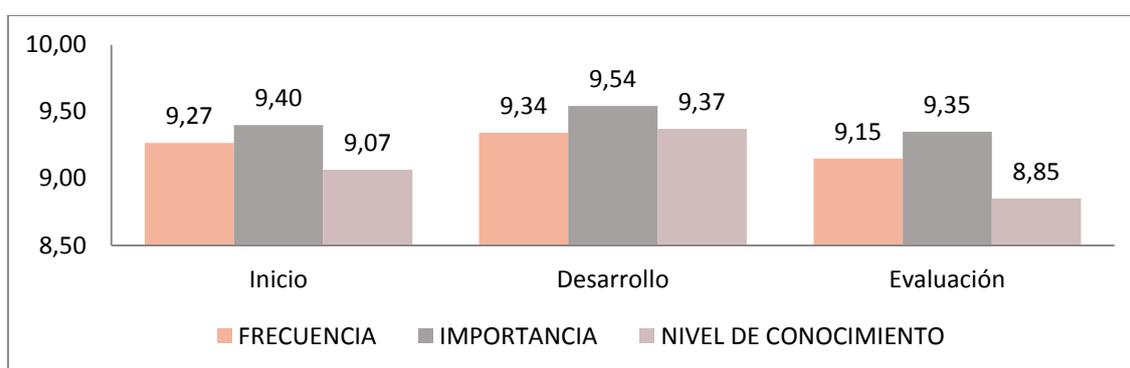


Figura 22. (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

En la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, el desglose de los resultados evidencian que los docentes cumplen dicha gestión en la fase inicial con una frecuencia de 9,27, le asigna importancia promedio de 9,40 y con porcentaje de 9,07 se refleja el nivel de conocimiento, en la fase del desarrollo lo cumplen con una frecuencia de 9,34, le dan importancia promedio de 9,54 y tienen conocimiento promedio de 9,37, en la fase de evaluación; la frecuencia con que realizan dicha actividad es de 9,15, le dan importancia 9,35, en tanto que tienen conocimiento sobre la fase de evaluación en promedio de 8,85, lo que indica que los docentes investigados cumplen una buena gestión en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, lo que significa que los profesores cumplen una buena labor debido a que un docente capacitado tiene "conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades" ANECA (2009), sin embargo a pesar de los profesores encuestados realizan una buena gestión, es necesario fortalecer sus conocimientos para lograr resultados tendientes a la excelencia académica.

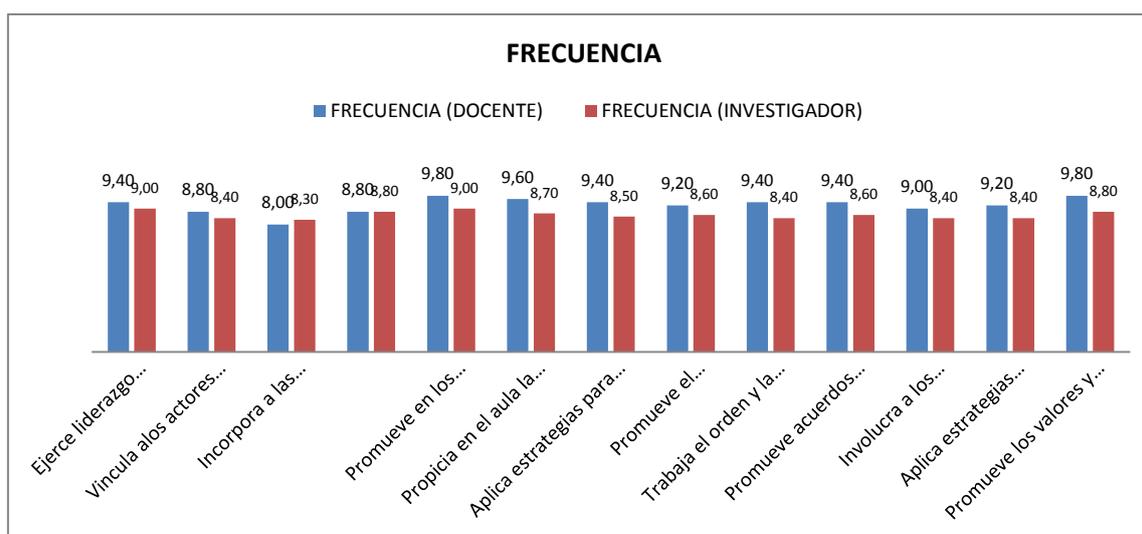
### 3.4. Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación.

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

**Tabla 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo Y comunicación , 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	9.40	9.00	94%	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8.80	8.40	88%	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8.00	8.30	80%	83%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8.80	8.80	88%	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.80	9.00	98%	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.60	8.70	96%	87%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.40	8.50	94%	85%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.20	8.60	92%	86%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.40	8.40	94%	84%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.40	8.60	94%	86%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.00	8.40	90%	84%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.20	8.40	92%	84%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.80	8.80	98%	88%
<b>TOTAL</b>		<b>119.80</b>	<b>111.90</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.22</b>	<b>8.61</b>	<b>92%</b>	<b>86%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa "Río Pastaza".



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

En el ámbito de liderazgo y comunicación los docentes investigados ejercen el liderazgo democrático 94% porcentaje de la autoevaluación y 90% investigador, vinculan a los actores educativos 88% porcentaje docente y 84% investigador, incorporan a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales 80% porcentaje docente y 83% investigador, promueven acciones orientadas al servicio 88% porcentaje docente y 88% investigador, promueven en los estudiantes el interés 98% porcentaje docente y 90% investigador, propician en el aula la amistad 96% porcentaje docente y 87% investigador, aplican estrategias para atender las necesidades 94% porcentaje docente y 85% investigador, promueven el cumplimiento de las actividades 92% docente y 86% investigador, trabajan el orden y la organización de las actividades 94% docente y 84% investigador, promueven acuerdos para la convivencia armónica 94% docente y 86% investigador, involucran a los estudiantes en la planeación 90% docente y 84% investigador, aplican estrategias cooperativas 92% porcentaje docente y 84% investigador, promueven los valores y el ejercicio de los derechos humanos 98% resultados de la autoevaluación y 88% registro de observación, como se puede apreciar el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo docente es bueno, sin embargo existe debilidad en cuanto a incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales porcentaje del 80%, de ahí que como manifiesta Anello (1998) un líder docente “trata a los alumnos con equidad y justicia”, en este sentido se puede inferir que la frecuencia con que el docente se involucre en la gestión de liderazgo favorecerá el crecimiento profesional y la calidad de enseñanza.

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

Tabla 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	8.60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7.80	78%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8.80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>120.00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.23</b>	<b>92%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

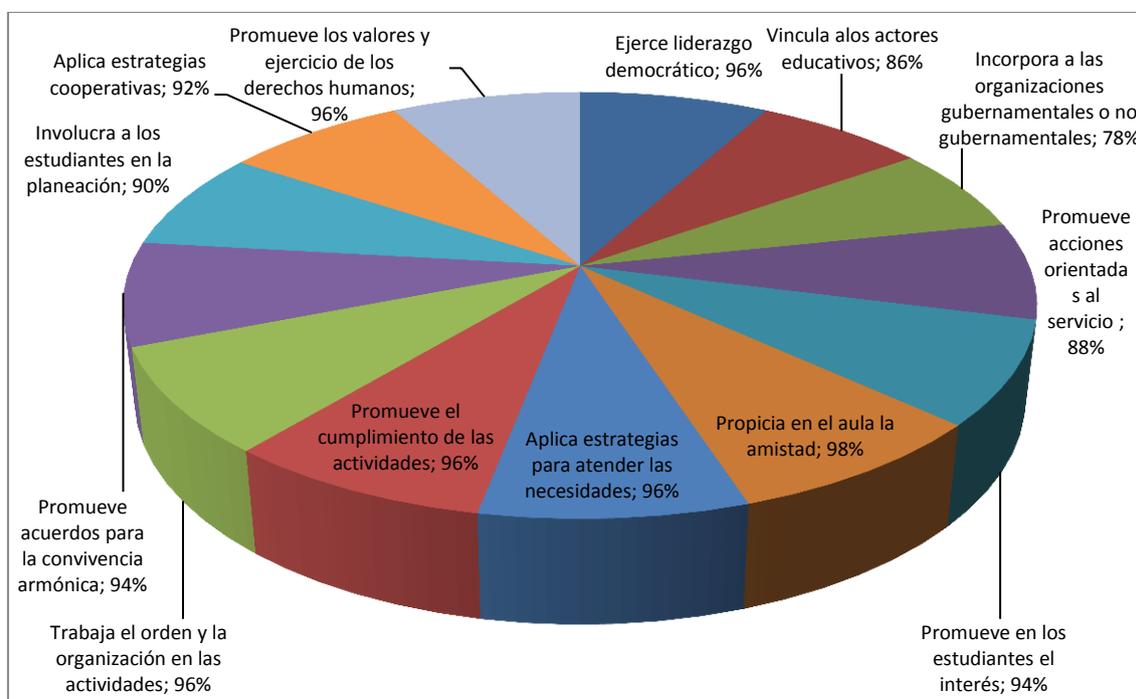


Figura 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente. Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

Los resultados obtenidos se muestran excelentes en cada uno de los indicadores, puesto que el 96% ejerce liderazgo democrático, aplica estrategias para atender las necesidades, promueve el cumplimiento de actividades, trabajan el orden y la organización y promueven los valores y el ejercicio de los derechos humanos, es decir que los docentes consideran que un buen líder hace la diferencia, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 4.2 (Vincula a los actores educativos) obtuvo una importancia de 86%, mientras que el indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obtiene una importancia de 78% y el indicador 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio obtuvo una importancia de 88%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto se deduce que los docentes investigados deben saber que la educación es una tarea compartida entre padres y educadores, cuyo objetivo principal es la formación integral de los educandos , también ante estos resultados podemos decir que existen instituciones públicas o privadas que tienen como finalidad contribuir en la formación de niños-as y adolescentes, pero todo depende de las actividades que realice el docente en bien de la comunidad educativa. Así pues “Se define como líder a la frecuencia con que un individuo dentro de un grupo puede ser identificado como quien influye o dirige las conductas de los otros miembros. Es decir, todos aquellos actos que contribuyan a que el grupo logre metas se refiere a liderazgo” (Salvador, 1994) pág. 574, por lo que se concluye diciendo que un docente siempre debe estar presto a colaborar con los miembros de la comunidad, debe participar activamente en acciones que contribuyan al bienestar social.

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

Tabla 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	8.80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7.80	78%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8.80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.40	94%
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	9.40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8.80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>119.00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.15</b>	<b>92%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

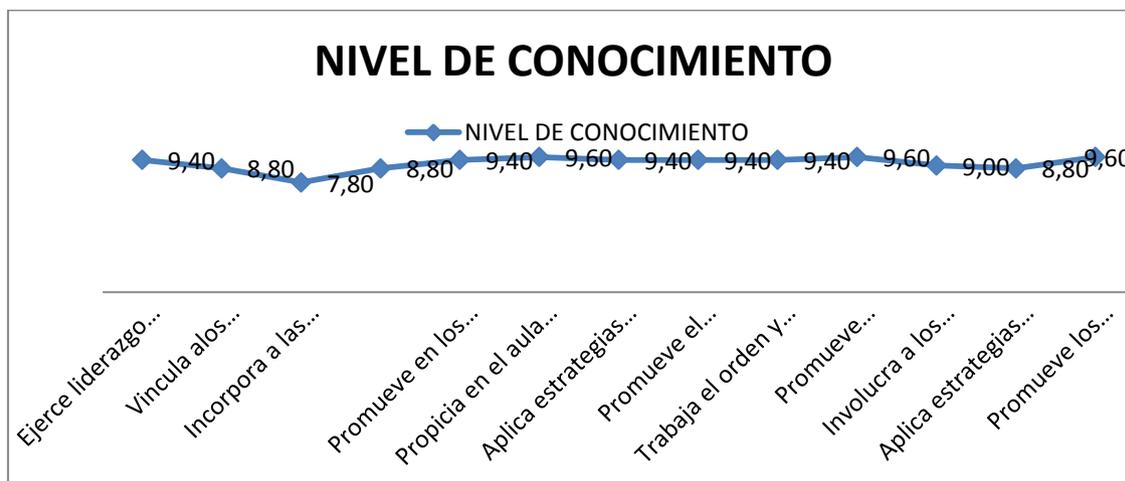


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

Los resultados obtenidos se muestran excelentes en cada uno de los indicadores, toda vez que los docentes tienen conocimiento sobre la gestión de liderazgo por cuanto con un porcentaje del 96% propicia la amistad, promueven acuerdos para la convivencia armónica y promueven los valores y el ejercicio de los derechos humanos,

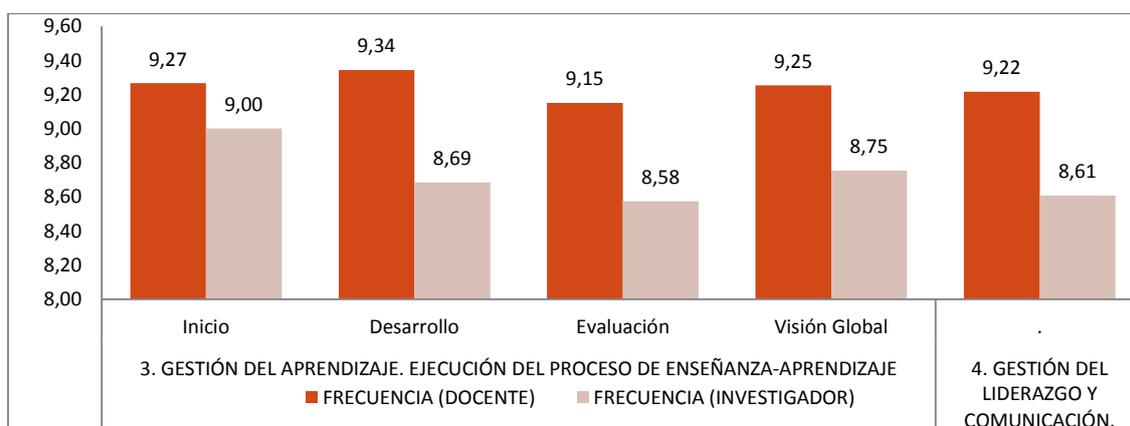
con porcentaje del 94% ejercen el liderazgo democrático, promueven en los estudiantes el interés, aplican estrategias para atender las necesidades, promueven el cumplimiento de las actividades y trabajan el orden y la organización de las actividades, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio obtuvo un nivel de conocimiento de 88% y el indicador 4.12 (Aplica estrategias cooperativas) obtuvo un nivel de conocimiento de 88%, puntuaciones que se presentan bajas respecto a los otros indicadores, el indicador 4.2 (Vincula a los actores educativos) obtuvo un nivel de conocimiento de 88%, mientras que el indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obtiene un nivel de conocimiento de 78% , Frente a lo expuesto se deduce que los docentes investigados deben conocer que la familia y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo, ya que contribuyen con el educador en la formación de los niños-as, también ante estos resultados podemos decir que es fundamental que las instituciones educativas interactúen con otras entidades públicas o privadas que tengan en común la formación de los educandos, también resaltamos que un docente de por sí se convierte en un líder comunitario, por lo que debe saber cómo enseñar e influir en sus alumnos para que se interesen por el estudio, aprendan y se superen diariamente, ante estos datos podemos señalar que un líder docente es aquel que dirige y no exige, por lo que su labor es guiar , orientar y encaminar el proceso educativo. De allí que lo expuesto concuerda con el siguiente enunciado: Líder docente es el profesor que sabe cómo: Tratar a los alumnos con equidad y justicia; Realizar y controlar las dinámicas en el aula; Incentivar los estados de ánimo de los educandos; Conseguir mayor calidad desempeño docente reflejado en los resultados obtenidos por los alumnos; Crear una imagen pública de prestigio para la institución escolar; Comprometer a todos los alumnos en el proceso educativo, para que en lo posterior éstos no cuestionen su autoridad; Servir de ejemplo en la definición de valores y principios que los alumnos le respeten e intenten imitarle por su honestidad y la vivencia en su comportamiento diario. (Anello, E., & Hernández, J., 1998), para ello los docentes deben mantener unas buenas relaciones humanas dentro de la comunidad educativa, deben utilizar la comunicación como herramienta principal para lograr comunicar ciertos aspectos que competen a la comunidad o grupo.

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

**Tabla 26.** Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9.27	9.00
	Desarrollo	9.34	8.69
	Evaluación	9.15	8.58
	Visión Global	9.25	8.75
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	9.22	8.61

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa “Río Pastaza”.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa “Río Pastaza”.

Al establecer la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes; en el ámbito de gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en la fase inicial se la cumple con una frecuencia de 9,27 de acuerdo a la autoevaluación y con frecuencia de 9 según el registro de observación; en la fase del desarrollo la frecuencia docente es de 9,34 y la frecuencia del investigador es de 8,69; en la fase de evaluación la frecuencia docente tiene promedio de 9,15 y frecuencia del investigador 8,58. Desde un ámbito global, la gestión docente en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje según los resultados de la autoevaluación y registro de observación se la cumple con buen promedio, indicadores que demuestran que el trabajo docente en el aula es bueno y beneficia el aprendizaje de los estudiantes. La gestión de liderazgo y comunicación de los docentes alcanza un buen nivel que de acuerdo a la autoevaluación el promedio es de 9,22 y según el registro de observación es de 8,61, de ahí que la educación “es garantía de la igualdad e inclusión social” (Asamblea Constituyente, 2008), lo que nos

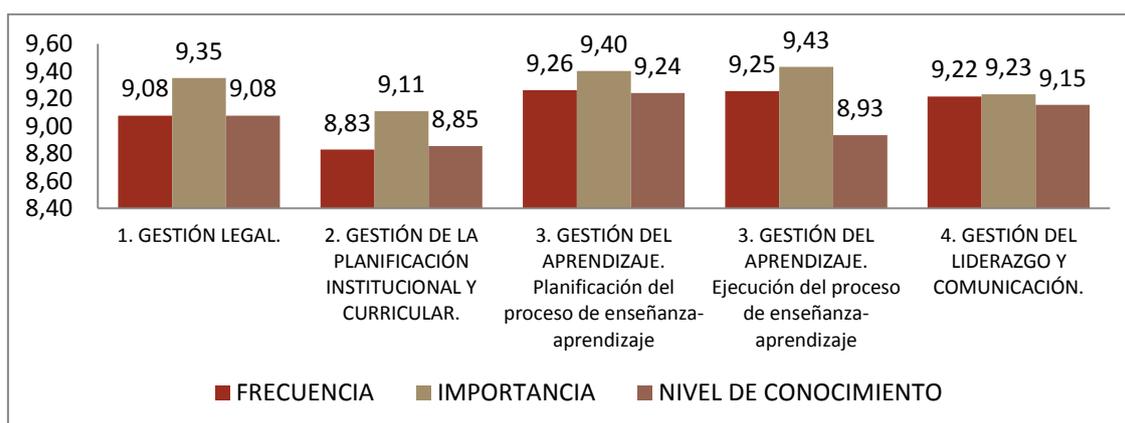
permite concluir que toda gestión docente responde a la necesidad de una calidad profesional que busca la excelencia educativa.

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

**Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)**

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9.08	9.35	9.08
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8.83	9.11	8.85
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.26	9.40	9.24
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.25	9.43	8.93
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9.22	9.23	9.15

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa "Río Pasta"



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, aplicados en la Unidad Educativa "Río Pastaza".

El desempeño profesional del docente fue evaluado en cuatro ámbitos, los mismo que desde una visión global se alcanzaron; 1) en la gestión legal con frecuencia de 9,08, importancia 9,35 y conocimiento 9,08; 2) gestión de planificación institucional y curricular la frecuencia obtenida fue de 8,83, la importancia 9,11 y el nivel de conocimientos 8,85; 3) gestión del aprendizaje en la parte pertinente a la planificación los resultados demuestran que se cumplió con una frecuencia de 9,25, importancia 9,43 y conocimientos 8,93; 3) ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje ámbito logrado con una frecuencia de 9,25, importancia 9,43 y nivel de conocimientos 8,93; 4) gestión de liderazgo y comunicación, dicho ámbito los docentes lo cumplen con una frecuencia de 9,22, importancia 9,23 y nivel de conocimientos 9,15, de ahí que el

desempeño docente de manera global es buena, sin embargo es necesario fortalecer mediante la capacitación de los profesores, como manifiesta Salvador (1994) “influye o dirige las conductas”, por lo visto se puede deducir que los docentes desempeñan una buena gestión profesional, pero es necesario capacitar a los profesores fortalecer su gestión.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

- El desempeño docente se encuentra fundamentado teóricamente en los ámbitos, legal, institucional, curricular, de gestión de liderazgo y comunicación, a través de acuerdos, disposiciones, leyes y reglamentos.
- La frecuencia con la que el docente realiza diversas actividades en su desempeño es significativa; en cuanto a lo legal cumplen con el reglamento, resuelven conflictos, aplican el Código de Convivencia y organizan actividades docentes, en la planificación participan en la elaboración y aplicación del Plan Anual y el PEI, en la gestión del aprendizaje los profesores desarrollan estrategias, experiencias previas y procesos metodológicos y de evaluación en el aula.
- Los docentes dan importancia a cada actividad la misma que es generada por el compromiso personal de los profesores a las actividades inherentes a la gestión docente como la aplicación del Código de Convivencia Institucional, elaboración del PEI, orientación del aprendizaje en función de sus conocimientos y el empleo de los principios didácticos para la elaboración del plan de clase.
- El conocimiento que tienen los docentes sobre los diferentes ámbitos para realizar las actividades inherentes a sus funciones tiene un alto nivel de significación; en el aspecto legal se destaca el cumplimiento del reglamento y la resolución de conflictos en el aula e institución, en el ámbito de la planificación participan en la elaboración del PAA y PEI, en la planificación de la enseñanza conocen sobre el empleo de los principios didácticos de la disciplina y realizar procesos de investigación educativa, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje tienen buen conocimiento sobre la fase inicial, de desarrollo y evaluación, sin embargo es necesario reforzar sus conocimientos sobre estrategias metodológicas para elevar su nivel de gestión.
- La frecuencia con que los profesores realizan la gestión del aprendizaje, liderazgo y comunicación es significativamente alta puesto que le dan la importancia del caso al tener conocimientos para propiciar la amistad en el aula, promover acuerdos para la convivencia armónica y el ejercicio de los derechos humanos cumpliendo con los requerimientos de los estándares de calidad educativa.

- Desde un enfoque global los docentes investigados realizan una buena función en su desempeño docente y como profesionales de Ciencias de la Educación gestionan de manera significativa los diferentes ámbitos, sin embargo es pertinente reforzar sus conocimientos respecto a estrategias metodológicas, por lo cual se plantea la propuesta de “Talleres de capacitación sobre micro planificación curricular (plan de clase) dirigido a docentes de la Unidad educativa “Río Pastaza” para fortalecer el proceso de enseñanza”.

### **RECOMENDACIONES.**

- Diseñar y socializar de un manual del desempeño docente en los diversos ámbitos de la gestión que integre los principales elementos teóricos sobre el desempeño docente.
- Plantear jornadas de capacitación de estrategias metodológicas y de evaluación con la finalidad de alcanzar la calidad en la gestión docente como guía y orientador de los estudiantes.
- Promover encuentros de sensibilización docente donde se resalte la importancia de la planificación institucional y curricular a fin de conseguir buenas prácticas de planificación que conlleven a la ejecución y experiencia en el aula
- Mejorar la formación continua del docente mediante jornadas de capacitación, antes del inicio del año escolar a fin de consolidar sus conocimientos sobre el diseño micro curricular plan de clase con la participación de un capacitador externo.
- Gestionar el liderazgo a través de los diferentes eventos que organiza el establecimiento educativo como un punto estratégico en el desarrollo de la enseñanza aprendizaje que fortalezca el trabajo de formador de los niños y niñas.
- Organizar, planificar y ejecutar “Talleres de capacitación sobre micro planificación curricular (plan de clase) dirigido a docentes de la Unidad educativa “Río Pastaza” para fortalecer el proceso de enseñanza.

## BIBLIOGRAFÍA

- ANECA. (03 de 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*. Recuperado el 08 de 12 de 2013, de [http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf)
- Anello, E., & Hernández, J. (1998). *Liderazgo Moral*. Quito: sed.
- Arela Pochuanca, A. (2013). *Clima Organizacional*. Recuperado el 27 de 06 de 2013, de <http://www.slideshare.net/Lilianamorandriviera/clima-organizacional-1249063>
- Arrien, J. (2013). *Afecto y Rigor mueven la relación profesor-estudiante*. Recuperado el 10 de 12 de 2013, de <http://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/290753>
- ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (2008). *constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 10 de 12 de 2013, de [http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- Aznar Días, I. (2013). *El perfil profesional de los directores y docentes de la formación profesional ocupacional*. Recuperado el 10 de 04 de 2013, de <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/xxi/article/viewFile/1258/1752>
- Cely, N. (2010). *Gestión escolar*. Recuperado el 26 de 06 de 2013, de <http://www.slideshare.net/lorelie7/gestin-escolar-3467517>
- Chagoyán García, P. (2003). *Formación del profesorado*. Recuperado el 08 de 12 de 2013, de <http://www.observatorio.org/colaboraciones/2003/PROFESORADO%20-%20PedroChagoyan%204ene03.html>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. Recuperado el 15 de 12 de 2013, de <http://es.scribd.com/doc/41375036/Chiavenato-Introduccion-a-La-Teoria-General-de-La-Administracion>
- Chininín C, V. (2012). *Guía Didáctica proyecto de investigación "Evaluación de la calidad de desempeño profesional"*. Loja: UTPL.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 27 de 06 de 2013, de <http://pdba.georgetown.edu/constitutions/ecuador/ecuador08.html>

- COREDI. (2013). *Estrategias Educativas*. Recuperado el 20 de 12 de 2013, de [http://www.coredi.edu.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=84&Itemid=94](http://www.coredi.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=84&Itemid=94)
- Diario el Comercio. (02 de 09 de 2011). *La formación de docentes en el Ecuador, con falencias*. Recuperado el 19 de 12 de 2013, de [http://www.elcomercio.com.ec/sociedad/formacion-docentes-Ecuador-falencias\\_0\\_546545525.html](http://www.elcomercio.com.ec/sociedad/formacion-docentes-Ecuador-falencias_0_546545525.html)
- Diccionario de la Lengua Española. (2013). *Definición de desempeño*. Recuperado el 05 de 12 de 2013, de <http://www.definicionabc.com/general/desempeno.php>
- Diccionario de la Lengua española. (2013). *Definición de Docente*. Recuperado el 05 de 12 de 2013, de <http://definicion.de/docente/>
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua. (2013). Recuperado el 20 de 12 de 2013, de <http://definicion.de/planeacion-educativa/#ixzz2pUNybRMR>
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua. (2013). *Definición de práctica docente*. Recuperado el 15 de 12 de 2013, de <http://definicion.de/practica-docente/>
- Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y Janes Ilustrado. (2010). *Gestión Administrativa*. Sao Paulo: Editores Argentina S.A.
- eumed.net. (2008). *Esstrategias Educativas*. Recuperado el 22 de 12 de 2013, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/468/ESTRATEGIAS%20EDUCATIVAS%20ANTECEDENTES.htm>
- Fernández, J. (16 de 02 de 2009). *Introducción al concepto de estrategia*. Recuperado el 20 de 12 de 2013, de <http://www.slideshare.net/jcfdezmxestra/introduccion-al-concepto-de-estrategia>
- Garden, D. (2009). *Relación familia-escuela*. Recuperado el 11 de 12 de 2013, de <http://dadugarden.com/Familia-Escuela.html>
- Garreta, J. (2007). *Relación Familia escuela*. s/c: Universidad de Lleida.
- Jaramillo Naranjo, L. (2012). *Práctica docente I*. Quito: UTE.
- Martínez Posadas, S. (2013). *Comunicación Organizacional*. Recuperado el 25 de 06 de 2013, de

<http://www.turevista.uat.edu.mx/Volumen%203%20Numero%204/comunicacion%20organizacional.htm>

Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano. (2008). *Estándares de Calidad Educativa*. Recuperado el 18 de 12 de 2013, de <http://www.conocimiento.gob.ec/conozca-que-son-los-estandares-de-calidad-educativa/>

Ministerio de Educación Colombia. (12 de 2007). *La gestión educativa*. Recuperado el 18 de 12 de 2013, de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-137440.html>

Ministerio de Educación. (2009). *Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas)*. Quito: sed.

Ministerio de Educación. (2011). *Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación INtercultural*. Recuperado el 19 de 12 de 2013, de [http://www.istdab.edu.ec/pdf/Extracto\\_Reglamento\\_Ley%20de%20Educaci%C3%B3n.pdf](http://www.istdab.edu.ec/pdf/Extracto_Reglamento_Ley%20de%20Educaci%C3%B3n.pdf)

Mosquera Neira, J. (2008). *Estándares de Calidad Educativa*. Recuperado el 20 de 12 de 2013, de [http://200.32.68.45/courses/1/document/Diapositivas/Presentacion.\\_ESTANDARES\\_DE\\_CALIDAD\\_Junio\\_2012.pdf?cidReq=1](http://200.32.68.45/courses/1/document/Diapositivas/Presentacion._ESTANDARES_DE_CALIDAD_Junio_2012.pdf?cidReq=1)

Picazo Villaseñor, N. (17 de 07 de 2009). *Organización educativa y la gestión*. Recuperado el 12 de 12 de 2013, de <http://www.slideshare.net/ozuani/la-organizacion-educativa-y-la-gestion2>

Pizzolante, I. (2009). *El poder de la comunicación estratégica*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Romero Yáñez, S. (2009). *Plan Nacional para el Buen Vivir*. Recuperado el 20 de 12 de 2013, de <http://es.scribd.com/doc/36953479/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2009-2013-version-completa>

Sáenz del Castillo, A. (2011). *Formación inicial del profesorado*. Recuperado el 07 de 12 de 2013, de [http://www5.uva.es/agora/revista/11/agora11\\_saenz.pdf](http://www5.uva.es/agora/revista/11/agora11_saenz.pdf)

Salvador, M. (1994). *Administración aplicada*. México: Trillas.

Sánchez Bueneo, V. (2013). *Guía Didáctica del trabajo de fin de titulación "Propuesta de intervención educativa"*. Loja: UTPL.

slideshare. (2012). *Reglamento LOEI Ecuador*. Recuperado el 20 de 12 de 2013, de <http://www.slideshare.net/alumnobillgates/reglamento-loei-ecuador>

Tenti Fanfani, E. (2006). *El Oficio Docente*. Buenos Aires: Editores Argentina.

Terry George, R. (2002). *Principios de Administración*. México: Compañía Editorial Continental S.A.

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA. (2013). *Estrategias pedagógicas*. Recuperado el 21 de 12 de 2013, de [http://docencia.udea.edu.co/educacion/lectura\\_escritura/estrategias.html](http://docencia.udea.edu.co/educacion/lectura_escritura/estrategias.html)

Universidad de México. (17 de 07 de 2012). *las 5 características de los maestros más eficaces*. Recuperado el 08 de 05 de 2012, de 1. Una mente abierta

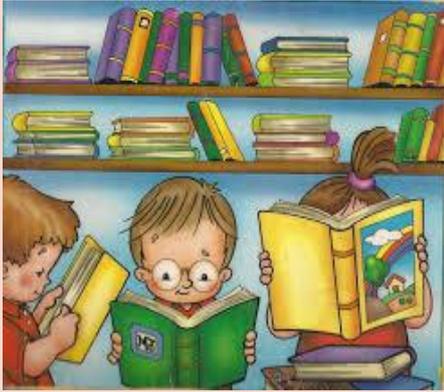
utpl.edu.ec. (2013). *Estándares de calidad educativa*. Recuperado el 19 de 12 de 2013, de <http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/Que%20son%20los%20estandares%20de%20calidad.htm>

Valenzuela, J. (2004). *Evaluación de las instituciones educativas*. México: Trillas.

Velasco Lince, E. (2011). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral*. Recuperado el 10 de 12 de 2013, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/antecedentes.html>

webcindario.com. (2013). *Plan Educativo Institucional*. Recuperado el 22 de 12 de 2013, de [http://aprendiedoconely.webcindario.com/planificacion\\_curricular/archivos/plan\\_institucional.html](http://aprendiedoconely.webcindario.com/planificacion_curricular/archivos/plan_institucional.html)

## PROPUESTA

<b>ÁMBITO:</b>	LEGAL <input type="checkbox"/>	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input checked="" type="checkbox"/>	
	APRENDIZAJE <input type="checkbox"/>		
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>		
<b>PROBLEMA IDENTIFICADO:</b>			
<p>Los docentes presentan dificultades en la planificación micro-curricular (plan de clase), siendo necesaria la capacitación.</p>			
<b>NOMBRE DE LA ESTRATÉGIA:</b>			
<p>Talleres de capacitación sobre micro planificación curricular (plan de clase), dirigido a los docentes de la Unidad educativa "Río Pastaza" para fortalecer el proceso de enseñanza.</p>			
<b>OBJETIVO:</b>			
<b>GENERAL</b>  Desarrollar talleres de capacitación sobre micro planificación curricular (plan de clase), dirigido a los docentes de la Unidad educativa "Río Pastaza" para fortalecer el proceso de enseñanza.			
<b>ESPECÍFICOS</b>  - Analizar la importancia del diseño micro-curricular (plan de clase) basado en destrezas			

<p>con criterios de desempeño para la aplicación en el aula.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar los elementos constitutivos del plan de clase basado en destrezas.</li> <li>- Analizar las ventajas de la aplicación de los elementos constitutivos de la destreza, en los procedimientos metodológicos y de evaluación.</li> <li>- Evaluar los logros obtenidos en la capacitación, mediante encuestas de análisis de resultados a los docentes al final de la jornada.</li> </ul>			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<b>FASE UNO</b>			
1. Presentación de la propuesta a las autoridades del plantel	Dialogo y sensibilización con los directivos y profesores. Exposición de los motivos de la propuesta.	Facilitador Directivos Plan de capacitación	Análisis cualitativo de la propuesta.  Ficha de autoevaluación
2. Aceptación de la propuesta por las autoridades	Entrega de la carta de compromiso.		
3. Autogestión y adquisición del presupuesto para financiar la propuesta	Acercamiento con la Dirección Distrital de la Zona=4; Circuito= 3; Distrito 23D03.		
4. Elaboración de materiales que se utilizará en la propuesta	Diseño de los talleres.	Material de escritorio	
<b>FASE DOS</b>			
a. Taller Diseño micro-curricular (plan de clase) basado en destrezas	Diseño y planificación de los talleres.	Manual Computadoras Internet	Autoevaluación.

b. Taller Estrategias metodológicas	Organización de la información.	Proyector. Hojas de trabajo.	Encuesta de satisfacción.
c. Evaluación del desarrollo de la propuesta	Desarrollo de los talleres.	Marcadores Pizarra	
<b>DESARROLLO DE TALLERES</b>			
<b>TALLER Nº 1</b>			
<b>TEMA:</b> Diseño micro-curricular: Plan de Clase.			
<b>OBJETIVO:</b> Analizar la importancia de los componentes de cada una de las fases del Plan de Clase, como medio para alcanzar los estándares de aprendizaje.			
<b>TIEMPO:</b>			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
-Planificación del taller e Invitación a docentes y directivos para que participen del taller sobre Planificación micro-curricular: Plan de Clase. -Presentación de temas. -Dinámicas. -Distribución de grupos. -Plenaria. -Compromisos -Evaluación -Conclusiones y Recomendaciones	-Inauguración del taller -Presentación -Formación de equipos de trabajo -Desarrollo de actividades	Manual Computadora Internet Proyector Hojas Plumas Marcadores Pizarra	Participación de los docentes en el desarrollo de los talleres.  Trabajo por pares de planificación de clase y exposición.
Elaboración: Benigna Farinango			
<b>TALLER Nº 2</b>			
<b>TEMA:</b> Estrategias metodológicas			
<b>OBJETIVO:</b> Adquirir las destrezas para el desarrollo de las planificaciones.			
<b>TIEMPO:</b>			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
-Planificación del taller	-Inauguración	Manual	Exposición de

<ul style="list-style-type: none"> <li>-Lectura de motivación.</li> <li>-Invitación a docentes y directivos para que participen del taller de estrategias metodológicas</li> <li>-Foro-debate</li> <li>-Compromiso</li> <li>-Evaluación</li> <li>-Conclusiones y recomendaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>del taller</li> <li>-Presentación</li> <li>-Formación de equipos de trabajo</li> <li>-Desarrollo de actividades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Computadoras</li> <li>Internet</li> <li>Proyector</li> <li>Hojas</li> <li>Plumas</li> <li>Marcadores</li> <li>Pizarra</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>planificación de clase por grados</li> </ul>
<p>Elaboración: Benigna Farinango</p>			

## BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA

COREDI. (2013). *Estrategias Educativas*. Recuperado el 20 de 12 de 2013, de [http://www.coredi.edu.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=84&Itemid=94](http://www.coredi.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=84&Itemid=94)

Ministerio de Educación. (2011). *La Planificación educativa*. Recuperado el 10 de 01 de 2014, de [http://coleccion.educ.ar/coleccion/CD24/docentes/gestion%20institucional/conceptos\\_introductorios/conceptos-introductorios.html](http://coleccion.educ.ar/coleccion/CD24/docentes/gestion%20institucional/conceptos_introductorios/conceptos-introductorios.html)

Ministerio de Educación. (2009). *Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas)*. Quito: sed.

Ministerio de Educación. (2011). *Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Recuperado el 19 de 12 de 2013, de [http://www.istdab.edu.ec/pdf/Extracto\\_Reglamento\\_Ley%20de%20Educaci%C3%B3n.pdf](http://www.istdab.edu.ec/pdf/Extracto_Reglamento_Ley%20de%20Educaci%C3%B3n.pdf)

**ANEXOS**

## 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**



*Recibido*  
*2014-01-7*  
*Viceluz*  
*10H10*

## ANEXO 2

	<b>UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA</b> <small>La Universidad Técnica de Loja</small>	
<b>MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA</b>		
Loja.....del 2014		
Señor(a) <b>DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO</b> 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: <b>“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”</b> . 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 <u>detalla</u> 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, <b>DIOS, PATRIA Y CULTURA</b> 		
		
Dra. Ruth Aguilar Feijoo		
<b>DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA          GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACION</b>		

## ANEXO 3

## CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

## INFORMACIÓN GENERAL

## ✓ DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:

1. Nombre de la Institución:
2. Tipo de Institución:  

Pública	Municipal	Particular	Fiscomisional
---------	-----------	------------	---------------
3. Ubicación geográfica:  

Urbana	Rural
--------	-------

## ✓ DATOS DEL DOCENTE:

1. Sexo F ( ) M ( )    2. Edad ( ) años    3. Años de experiencia docente ( )
4. Posee título relacionado con la docencia. SI ( ) NO ( )
5. Nivel de estudio:  

Bachiller	Profesor	Tercer nivel	Cuarto nivel
-----------	----------	--------------	--------------
6. Nivel de Educación en el que trabaja:  

Inicial	Básica	Bachillerato	Básica y Bachillerato
---------	--------	--------------	-----------------------
7. Modalidad de trabajo:  

Presencial	Semipresencial	Distancia
------------	----------------	-----------
8. Relación laboral:  

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

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

Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.	VALORACIÓN 10 = Muy alto 0 = Nada
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.	

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 proleados 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 ITEM	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	Constuye 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	Adecua el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.			
	2.13	Adecua el currículo en las diferentes áreas disciplinares 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 <i>Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje</i>	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
			3.11.2	Recupere experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
			3.11.3	Presente situaciones reales, anecdóticas o contenciosas para motivar el abordaje del tema.			
	3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relacione el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
			3.12.2	Plantee actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
			3.12.3	Proponga actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
			3.12.4	Realice actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
			3.12.5	Utilice estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
			3.12.6	Utilice los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
			3.12.7	Realice actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
	3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplice una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
			3.13.2	Evalúe con aplicaciones prácticas en el aula.			
			3.13.3	Evalúe con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
			3.13.4	Proponga 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		Incorpore 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		Involucre 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.					

CÓDIGO:			
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS	
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:	_____
NÚMERO DE NIÑOS:	_____
PERIODO/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 = muy alto y 0 = nada, escriba en la columna frecuencia el nivel de desarrollo de la actividad, de acuerdo a la siguiente descripción.

Frecuencia: el cumplimiento de la actividad y su nivel de desarrollo.				
AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	1.1.1 Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			1.1.2 Recupere experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			1.1.3 Presente situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	DESARROLLO	1.2.1 Relacione el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2 Promueve acciones que aseguren la retención del conocimiento, de la destreza y la generalización del estudiante.	
			1.2.3 Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4 Realice 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 Realice 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	Incorpore a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.		
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.		
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.		
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.		
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.		
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.		
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.		
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.		
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.		
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.		
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.		

**ANEXO 4  
FOTOGRAFÍAS DE EVIDENCIA**

**N.1**

**UNIDAD EDUCATIVA “RÍO PASTAZA”**



**N.-2**

**PRESENTACIÓN ANTE LA AUTORIDAD DEL CENTRO EDUCATIVO**



**N.-3**

**EXPLICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN, A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “RÍO PASTAZA”**

**N.- 4**

**SOLICITUD A LOS DOCENTES EL DÍA Y HORA DE VISITA PARA REALIZAR LA PRESENTACIÓN DEL CUESTIONARIO Y LA OBSERVACIÓN DE LOS PERIODOS CLASE**



## N.-5

**APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS Y OBSERVACIONES DE LOS PERIODOS CLASE.**





