



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

## ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

### **Tema:**

Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de Educación Básica de la Escuela Manuel Lorenzo Nieto Cárdenas # 145 de la ciudad de Paján, provincia de Manabí en el año lectivo 2013 - 2014.

TRABAJO FIN DE TITULACIÓN.

**Autor:** Alcívar Cedeño, Tyrone Gualberto.

**Director:** Jaramillo Serrano, Fabián Augusto, Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO CHONE**

**2014**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister

Jaramillo Serrano, Fabián Augusto, Mg

**Docente de la Titulación**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de Educación Básica de la Escuela Manuel Lorenzo Nieto Cárdenas # 145 de la ciudad de Paján, provincia de Manabí en el año lectivo 2013 - 2014. Realizado por Alcívar Cedeño, Tyrone Gualberto ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja,.....

.....  
Jaramillo Serrano, Fabián Augusto, Mg  
Tutor del trabajo de fin de titulación

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS

Yo Alcívar Cedeño, Tyrone Gualberto declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de Educación Básica de la Escuela Manuel Lorenzo Nieto Cárdenas # 145 de la ciudad de Paján, provincia de Manabí en el año lectivo 2013 - 2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Fabián Augusto Jaramillo Serrano Mg 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"

f.....

Autor: Alcívar Cedeño Tyrone Gualberto

Cédula 1308609567

## DEDICATORIA

Dedico esta maravillosa obra a Dios por iluminar mi vida y guiar mi camino.

A mi familia, en especial a mis padres por brindarme siempre su apoyo incondicional, a través de su comprensión y la constante motivación para lograr mi superación profesional y cumplir con mis anhelos.

*Tyrone Alcivar.*

## **AGRADECIMIENTO**

Mi eterna gratitud a Dios por darme la vida y haberme permitido lograr un objetivo más en mi vida profesional.

A mis padres y hermanos por brindarme en todo momento su apoyo incondicional a través de la motivación y ayuda durante la formación de mi carrera.

A mi Director del Trabajo de Investigación, Magister Fabián Jaramillo Serrano, por guiarme y orientarme con sus conocimientos, experiencia y profesionalismo en todo momento para la realización de este proyecto de investigación.

A las autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja, en especial a los docentes de la carrera de Educación Básica, quienes con sus sabios conocimientos, experiencia y responsabilidad me guiaron, brindándome la oportunidad de mejorar el nivel profesional.

A la Directora y Docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Manuel Lorenzo Nieto # 145” por haberme permitido realizar el trabajo de campo, a todos ellos mi sincero agradecimiento.

*Tyrone Alcívar.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA .....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
CAPÍTULO I .....	6
1.1 Desempeño docente .....	6
1.1.1 Definiciones de desempeño docente .....	6
1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente .....	7
1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente .....	8
1.1.2.2 Motivación .....	9
1.1.2.3 Relación profesor estudiante .....	10
1.1.2.4 Relación familia escuela .....	12
1.1.2.5 Organización institucional .....	13
1.1.2.6 Políticas educativas .....	14
1.1.3 Características del desempeño docente .....	16
1.1.4 Desafíos del desempeño docente .....	17
1.1.4.1 Desarrollo profesional .....	18
1.1.4.2 Relación familia escuela comunidad .....	19
1.1.4.3 Fundamentación teórica de la práctica docente .....	20
1.2 Gestión educativa .....	21
1.2.1 Definiciones de gestión educativa .....	21
1.2.2 Características de la gestión .....	22
1.2.3 Tipos de gestión .....	23
1.2.4 Ámbitos de la gestión docente .....	24
1.3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente .....	30
1.3.1 Definiciones de estrategias .....	30
1.3.2 Tipos de estrategias .....	30
1.3.2.1 En la gestión legal .....	30
1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular .....	31

1.3.2.3	En la gestión del aprendizaje.....	31
1.3.2.4	En la gestión del liderazgo y la comunicación .....	32
CAPÍTULO II.....		36
2.1	Diseño de investigación .....	36
2.2	Contexto .....	36
2.3	Participantes .....	36
2.4	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	36
2.4.1	Métodos.....	37
2.4.2	Técnicas .....	37
2.4.3	Instrumentos .....	37
2.5	Recursos .....	38
2.5.1	Talento Humano.....	38
2.5.2	Institucionales .....	38
2.5.3	Materiales.....	38
2.5.4	Económicos.....	38
2.6	Procedimiento .....	39
CAPÍTULO III.....		41
3.1	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión .....	41
3.1.1	Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	41
3.1.2	Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	43
3.1.3	Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente .....	45
3.2	Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	47
3.2.1.	Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación .....	47
3.2.2.	Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente .....	49
3.2.3.	Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente .....	51
3.3	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión .....	53
3.3.1	Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje .....	53
3.3.1.1	Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso .....	53
3.3.1.2	Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso .....	55
3.3.1.3	Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	57
3.3.2	Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	59

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.....	59
3.3.2.2	Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	67
3.3.2.3	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.....	75
3.4	Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	83
3.4.1	Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	83
3.4.2	Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente .	85
3.4.3	Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	87
	CONCLUSIONES.....	96
	RECOMENDACIONES .....	97
	BIBLIOGRAFÍA.....	98
	PROPUESTA.....	101



## RESUMEN

Uno de los problemas que afecta la educación es el deficiente desempeño de muchos maestros, el Ministerio de Educación del Ecuador tiene como desafío formar y capacitar a los docentes para realicen una gestión exitosa, la investigación tuvo como objetivo general analizar el desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el nivel de Educación Básica de la Escuela Fiscal Manuel Lorenzo Nieto Cárdenas # 145 de la ciudad de Paján, provincia de Manabí en el año lectivo 2013 – 2014, se aplicaron de instrumentos de recolección de datos a cinco docentes de la institución, se utilizó el método inductivo, analítico y estadístico, el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación de las actividades docentes, que permitieron analizar las condiciones que favorecen la calidad del desempeño docente. Se analizó conceptos relacionados con desempeño docente, proceso enseñanza aprendizaje, gestión educativa, entre las conclusiones se destaca la necesidad de mejorar la gestión docente en el ámbito de la planificación institucional y curricular, e introducir las distintas técnicas y herramientas de gestión que contribuyan a un sistema educativo de calidad.

**PALABRAS CLAVES:** Desempeño docente, proceso enseñanza aprendizaje, gestión docente, comunicación

## ABSTRACT

One of the main problems affecting education is the poor performance of many teachers, the Ministry of Education of Ecuador has the challenge to educate and train teachers so that in the exercise of his profession made a successful management, considering its importance research general objective is to analyze the performance of teachers in the teaching-learning process at the level of Basic Education Basic Education School Fiscal Manuel Nieto Lorenzo Cardenas # 145 Paján city in the province of Manabi in the school year 2013 - 2014, for its development were applied to data collection instruments to five teachers of the institution, methods and techniques that helped analyze the conditions that favor the quality of teaching performance were used. Concepts related to teaching performance, teaching-learning process, educational management, among the conclusions the need to improve the teaching management in the field of institutional and curricular planning, and introduce the various techniques and management tools that help stands were analyzed to quality education system.

**KEYWORDS:** Teacher performance, teaching-learning process, teaching management, communication

## INTRODUCCIÓN

La gestión abarca el conjunto de acciones que determinan el desempeño del docente, y que influye en el proceso enseñanza aprendizaje, dicho desempeño se basa en los objetivos trazados en la planificación, su desarrollo implica un proceso continuo que aborda desde el rumbo que el docente debe tomar, y el uso de los métodos y técnicas más adecuados que permitan alcanzar los objetivos propuestos, por lo que se estima indispensable que los docentes dentro del aula de clases sean visionarios y estrategas, con agudeza social y política, capaces de prever lo que está por venir y puedan definir las mejores de estrategias a seguir, lamentablemente muchos docentes en el ejercicio de su profesión no desarrollan este proceso secuencial basado en la planificación curricular diaria, no asumen un auténtico compromiso a nivel institucional lo que repercute negativamente en el plantel y en el aprendizaje de sus estudiantes.

En el caso particular de la Escuela de Educación Básica Fiscal Manuel Lorenzo Nieto Cárdenas # 145, no se han realizado con anterioridad investigaciones sobre la gestión que realizan sus docentes, esta institución es un referente educativo del cantón Paján por su larga trayectoria educativa, sin embargo presenta una gran diversidad de problemas entre los que se destaca la falta de organización, poco interés el acceso a programas de capacitación profesional, además de que el desarrollo de proyectos de investigación es casi nulo.

La investigación es importante para el mejoramiento de la calidad académica de la institución dado que la gestión docente realizada de forma eficiente hace posible la aplicación racional y sistemática del desarrollo del proceso educativo, se destaca que uno de los objetivos alcanzados fue lograr que los docentes identifiquen y asuman un compromiso ante las deficiencias que afectan a la institución en el ámbito de la planificación, la comunicación y el liderazgo.

La investigación fue factible de ejecutarse gracias a la existencia de los recursos humanos, materiales y tecnológicos, además que se contó con la colaboración del personal docente y directivo de la Escuela de Educación Básica Fiscal Manuel Lorenzo Nieto Cárdenas # 145, además de la asesoría de la Universidad Particular de Loja.

La principal motivación que permitió el desarrollo del trabajo fue el interés permanente de los docente de colaborar en todos aquellos aspectos que a través de la investigación pudieran

dar un aporte al mejoramiento institucional, en relación a las limitaciones existentes se puede señalar que al inicio de la investigación varios docentes se mostraron renuentes en participar en el desarrollo de las encuestas, sin embargo al proporcionarles una explicación sobre los fines investigativos aceptaron en colaborar, otra limitación importante fue la dificultad para conseguir material bibliográfico relacionado con el diseño de las estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.

La investigación se la desarrolla en forma ordenada y lógica, abarca los siguientes capítulos:

El Capítulo I denominado Marco Teórico que comprende la revisión bibliográfica de contenidos sobre desempeño docente, gestión educativa y estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente

El Capítulo II titulado Metodología que comprende el diseño de investigación, se especifica el Contexto aplicado a la realidad educativa de la Escuela de Educación Básica Fiscal Manuel Lorenzo Nieto Cárdenas # 145, los Participantes, los Métodos, técnicas e instrumentos de investigación, así como el procedimiento mediante el que se procesa la información.

En el Capítulo III se exponen los Resultados Análisis y Discusión de los datos obtenidos mediante las encuestas aplicada los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal Manuel Lorenzo Nieto Cárdenas # 145, detallada bajo los subtítulos de desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, desempeño profesional en el ámbito de la gestión, desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, se presentan los cuadros, gráficos con la respectiva interpretación de los resultados.

La investigación abarca además las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y la propuesta con la que se busca dar solución al problema

Se debe destacar que mediante su desarrollo se cumplieron los objetivos específicos de la investigación que permitieron analizar las características de la gestión que realizan los docentes, determinar el grado de conocimiento y aplicación por parte de los docentes de los instrumentos legales que rigen la educación, identificar estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.

**CAPÍTULO I**  
**MARCO TEÓRICO**

## CAPÍTULO I

### 1.1 Desempeño docente

#### 1.1.1 Definiciones de desempeño docente

Para Casanova (2009) “el desempeño docente hace referencia al conjunto de actividades que realiza el maestro durante su labor educativa, que tiene como finalidad la formación integral del estudiantado” (p.13).

“Un docente con un desempeño efectivo debe brindar oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuir, mediante su formación, al desarrollo del país” (Fullan, 2010, p. 7).

A partir del análisis de ambas definiciones se puede señalar que el desempeño docente corresponde a la forma como se realiza el trabajo, que está determinada en gran medida por la formación que tiene el maestro, sus habilidades, conocimientos, vocación, valores además de los recursos de los que dispone y por el apoyo que el sistema educativo le brinda para el ejercicio de su profesión.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2013) ha planteado Estándares de Desempeño Profesional Docente en donde se establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso enseñanza–aprendizaje de calidad.

En este mismo sentido es necesario destacar los estándares de calidad aplicables en el marco de la educación ecuatoriana, estos son:

- Ubicados en marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;  
aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza–aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

De acuerdo con lo anterior se puede concluir que el desempeño docente corresponde al conjunto de actividades cotidianas desarrolladas diariamente en la práctica pedagógica, comprende el momento de despliegue del proceso educativo. El desempeño docente como el proceso de toma de decisiones y ejecución de acciones tiene como principal función permitir el desarrollo de las prácticas pedagógicas.

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

De acuerdo a Tardif (2004) es fundamental dentro del proceso educativo identificar los factores que influyen en el desempeño del personal docente permite implementar medidas que contribuyan a generar mejores niveles de desempeño laboral.

Los factores que influyen de forma importante en el desempeño docente se clasifican en internos, externos y otros:

Cano (2011) explica que “los factores internos son todos aquellos que se relacionan directamente con el accionar del docente” (p. 15).

Entre ellos se identifican:

- Infraestructura
- Mobiliario escolar
- Material didáctico
- Recursos financieros
- Apoyo estatal
- Políticas educativas
- Organización y administración institucional
- Formación y capacitación del personal docente
- Clima organizacional
- Motivación y grado de compromiso del personal docente

El autor anteriormente citado explica que entre los factores externos se pueden identificar:

- Colaboración familiar
- Apoyo técnico
- Financiamiento externo
- Remuneración económica

Adicionalmente señala otros factores que también influyen de forma importante en el desempeño docente son:

Comunicación: el diálogo en las instituciones educativas es fundamental para el desarrollo del trabajo diario.

Toma de decisiones: con un carácter altamente centralizado, influye en el control de las actividades y determina la dirección a seguir.

En consecuencia se concluye que todos los factores señalados influyen en mayor o menor medida en la calidad del trabajo que el docente realiza, en su conjunto determinan que una institución sea considerada como un referente exitoso dentro del sistema educativo, ahí radica la necesidad de fortalecer de forma integral los factores implicados.

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

Para Cano (2011) la formación inicial y la capacitación docente busca el desarrollo de las competencias, recursos, conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para resolver de forma satisfactoria las situaciones a las que se enfrentan en su quehacer profesional.

En la formación y capacitación del docente uno de los aspectos de mayor relevancia es la actitud individual que este tenga hacia la experimentación y la capacidad para poner en práctica de lo aprendido, además de factores asociados como el apoyo de la institución donde labora.

Según Barriga (2002) “comprende el proceso formativo mediante el que se desarrollan conocimientos, habilidades, aptitudes para aplicarlos en el proceso enseñanza - aprendizaje” (p. 101).

Continuando con el autor anterior este argumenta que en el proceso de formación y capacitación docente deben desarrollarse un conjunto de competencias referentes a:

- Saber planificar: Prepararse para enseñar
- Establecer objetivos y diseñar situaciones de aprendizaje
- Planificar la progresión del aprendizaje
- Saber actuar: Actividades de aula



- Gestionar el aula
- Atender la diversidad
- Educar en valores
- Usar las nuevas tecnologías
- Saber interactuar: Contextualizar el aprendizaje
- Trabajar en equipo y participar en la gestión de la escuela
- Conocer a la comunidad y al entorno escolar, implicarlos e informarlos
- Saber ser docente y garantizar el éxito y bienestar profesional
- Gestionar el propio trabajo y tomar decisiones de mejora
- Competencias curriculares. Conocer la propia materia

El docente como actor indispensable del proceso educativo debe contar con una capacitación integral, alcanzar conocimientos, desarrollar destrezas y habilidades que le permitan desenvolverse en la práctica pedagógica.

#### **1.1.2.2 Motivación**

Para Tituaña (2012) la motivación es elemento indispensable en todo proceso, comprende el conjunto de variables intermedias que activan la conducta y la orientan en un sentido determinado para alcanzar un objetivo, es un proceso complejo que condiciona en buena medida la capacidad para aprender de los individuos.

La motivación es un componente esencial para mejorar el desarrollo del proceso educativo, lamentablemente no se hace uso frecuente de las estrategias motivacionales dentro del aula de clases, en su análisis se debe tener en cuenta que esta no es un problema exclusivo de la enseñanza y del aprendizaje, está presente en todas las manifestaciones de la vida humana, condicionando su intensidad y su eficacia por lo tanto debe ser estimulada tanto por los docentes como por los padres de familia

Fullan (2010) explica que “la motivación permite a una persona ir en una dirección determinada para alcanzar un fin, es la disposición al esfuerzo mantenido por conseguir una meta, equivale a un factor que condiciona la capacidad para aprender” (p. 51).

Los factores que determinan la motivación por aprender y el papel del profesor se caracterizan a nivel pedagógico significa proporcionar o fomentar motivos, estimular la voluntad por aprender.

Tituaña (2012) explica sobre la motivación en el contexto escolar lo siguiente:

Permite determinar en qué medida los estudiantes se esfuerzan en relación a aspectos que pueden ser o no los que desean sus profesores, estos están relacionados con las experiencias subjetivas, se toma en cuenta su disposición para involucrarse en el desarrollo de las actividades propuestas (p. 9).

Mientras que desde el ámbito de la perspectiva cognitiva y humanista el docente en relación a la motivación debe lograr introducir a sus estudiantes en el desarrollo de actividades voluntarias, interesándolos por la actividad escolar, a fin de que estos comprendan su utilidad personal y social.

Casanova (2009) explica que la motivación depende de múltiples factores:

- Personalidad,
- Fuerza de voluntad
- Familia
- Sociedad
- Contexto
- Métodos de enseñanza
- Profesorado.

Por lo tanto se puede señalar que la motivación determina el comportamiento de la persona, influenciado por procesos intelectuales, fisiológicos, psicológicos, impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares que configuran la personalidad.

### **1.1.2.3 Relación profesor estudiante**

Es ampliamente conocido que la relación entre docente y estudiante es uno de los aspectos de mayor importancia en el proceso educativo, que depende de factores como la comunicación, las relaciones interpersonales, en entorno laboral, la predisposición por trabajar en el aula, en este entorno docentes y estudiantes participan e interactúan conjuntamente de acuerdo al rol que cumple dentro del proceso educativo.

Sobre la importancia de la relación profesor estudiantes Fullan (2010) manifiesta que:

El proceso enseñanza- aprendizaje inciden múltiples factores para el éxito o fracaso del mismo que determinarán la calidad de los resultados, en esta interacción se identifican dos actores de vital importancia: el maestro y el estudiante, quienes deberán desarrollar una relación personal y directa durante el acto educativo (p. 17).

La relación entre docente y estudiante es fundamental en el proceso enseñanza aprendizaje dado que los dos tienen un rol protagónico, el docente es el encargado de proporcionar los conocimientos básicos y necesarios requerido de acuerdo a su nivel, el estudiante es el sujeto pasivo que ese lo define como el receptor del aprendizaje.

En el desarrollo de sus actividades diarias el docente debe formar a sus estudiantes, no solo con conocimientos teóricos, sino que inculcando valores y enseñanzas que los guiarán toda su vida.

Sobre el rol del estudiante Casanova (2009) explica que “el estudiante debe participar con gran predisposición para asimilar los contenidos necesarios de acuerdo a sus necesidades académicas” (p. 8).

El maestro como líder de su clase, cumple la función de coordinadora de las actividades del aprendizaje, debe motivar al estudiante para que este en capacidad de adquirir conocimientos teóricos y así alcanzar los objetivos trazados, estimular el interés del estudiante.

Siguiendo con el mismo autor este explica que “el estudiante debe actuar responsablemente de acuerdo a las exigencias didácticas y los requerimientos de las asignaturas del pensum de estudio” (p. 7).

En consecuencia se puede señalar que ambos estudiantes y docentes cumplen roles específicos que deben desarrollar de forma responsable, actuando de acuerdo a las responsabilidades y deberes que les exige el proceso educativo.

#### 1.1.2.4 Relación familia escuela

La familia ha sido ampliamente estudiada desde todos los campos del conocimiento, Tapia (2005) manifiesta que “la familia se define como un grupo primario unido fundamentalmente por vínculos consanguíneos y de afecto” (p. 23).

Villarruel (2010) explica que:

Es considerada también como una institución básica y fundamental de la sociedad, orientada y organizada para responder y satisfacer los requerimientos de sus miembros, vinculándolos con el mundo social, posibilitando así la internalización, recreación y perpetuación de la cultura por medio del proceso de socialización (párr. 7).

El estudio de las familias y sus relaciones con otras agencias socializadoras se ha considerado relevante, de forma especial ha sido estudiada a la vinculación existente entre la familia y la escuela bajo los siguientes argumentos:

- Las instituciones educativas tienen un papel relevante en los procesos de socialización,
- Favorecen el desarrollo del conocimiento, habilidades y competencias
- Buscan dar respuestas a las demandas que la sociedad.

Siguiendo con el mismo autor se destaca la importancia que tiene la socialización familiar en la formación de la conducta:

La socialización familiar fija una serie de conductas de entrada de los niños y niñas a la escuela y que las expectativas familiares condicionan muchas de las conductas de los y las alumnas; en esa perspectiva la escuela, especialmente en las áreas rurales, se constituye en un referente de gran importancia para las familias (p. 13).

Para la familia en general y los niños en particular la escuela tienen una gran importancia como medio de formación y socialización, genera un gran interés al ser el medio que brinda la oportunidad de que sus hijos sean profesionales y se inserten de forma positiva en la sociedad.

### 1.1.2.5 Organización institucional

Es la configuración de una conducta aprendida, cuyos elementos son compartidos y transmitidos por los miembros de una comunidad educativa.

Para Alaci (2005).

Permite a la gerencia comprender y mejorar las organizaciones. Los conceptos que a continuación se plantearán han logrado gran importancia, porque obedecen a una necesidad de comprender lo que ocurre en un entorno y explican por qué algunas actividades que se realizan en las organizaciones fallan y otras no (p. 22).

En consecuencia se puede señalar que constituye un elemento de unión, expresa los valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización, su desarrollo se identifica con los sistemas dinámicos de la organización, favorece el aprendizaje continuo de los individuos; además le dan importancia a los procesos de sensibilización al cambio como parte puntual de la cultura organizacional.

De acuerdo a Robbins (1999) dentro de los puntos considerados claves para el desarrollo de una cultura organizacional se pueden mencionar:

- Una guía directa a la acción a fin de que se cumpla.
- Orientación al cliente, o sea, actividades cotidianas para lograr la satisfacción del cliente.
- Autonomía y decisión. Productividad por medio de las personas.
- Organización simple, que cuente sólo con el personal que necesita.
- Flexibilidad (p. 81).

Es importante porque condiciona en gran medida el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, es ella quien determina el recurso, enraizamiento, arraigo y permanencia del talento humano que labora en la institución educativa favoreciendo aspectos como: Eficacia, diferenciación, innovación y adaptación.

### 1.1.2.6 Políticas educativas

El Ministerio de Educación del Ecuador (2013) dispone que la misión del sistema educativo ecuatoriano es:

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. (p. 9).

Las políticas educativas hace referencia a las disposiciones legales aplicadas en materia educativa abarcan el conjunto de leyes, decretos, reglamentos y resoluciones referentes la educación y que tienen como finalidad su mejoramiento.

Las políticas educativas son directrices de actuación que buscan crear un marco legal con líneas específicas de actuación, mediante su desarrollo se plantean objetivos que tienen como finalidad dar soluciones oportunas a los problemas educativos o que busca mejorar o alcanzar determinados niveles de calidad educativa. Deben estar adaptadas a las políticas públicas que vayan en concordancia con las necesidades del país, en el Ecuador las políticas están diseñadas a mediano y largo plazo.

Las políticas educativas del Ecuador se elaboraron en función de los principales nudos críticos que afectan al sistema educativo ecuatoriano estas son:

- 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.

- Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013).

En este mismo sentido señala que sus políticas educativas tienen 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, además de que establece objetivos estratégicos en relación al:

- Marco Curricular: Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo.
- Acorde a la realidad socio cultural, lingüística, tecnológica contemporánea
- Marco de talento humano: Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida
- Marco financiero y de Gestión: Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad
- Marco De rendición de cuentas: Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo
- Marco Legal: Regular las funciones y los procesos educativos del sistema.

Adicionalmente se deben destacar la importancia de las políticas educativas aplicables en el Ecuador a mediano y largo plazo son:

- Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad.
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.
- Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
- Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa.
- Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las instituciones Educativas

- Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación
- Implementación del Sistema Nacional de Evaluación
- Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional,
- Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida
- Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%. (Plan Decenal de Educación del Ecuador, 2013).

A través de las políticas educativas mencionadas el estado busca mejorar la calidad de la educación, llegando a todos los sectores de la sociedad, en la búsqueda por lograr que la educación basada en un concepto de calidad sea el medio que permita combatir los niveles de pobreza al mejorar las condiciones de vida de los ecuatorianos, por lo que se propone brindar las mismas oportunidades de superación a todos los habitantes.

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

Becerril (2005) considera que las características necesarias para que el docente tenga un adecuado desempeño son:

- Una mente abierta
- Flexibilidad y paciencia
- Dedicación
- Actitud positiva
- Altas expectativas.

Continuando con el aula él señala que además debe contar con conocimientos para estar en capacidad de:

- Diagnosticar las necesidades instruccionales.
- Diseñar y crear condiciones para la instrucción
- Mantener y conducir la instrucción.
- Manejar las técnicas de evaluación.

A criterio Böhm & Schiefelbei (2004) un docente debe contar con siete atributos esenciales: Competencia científico - pedagógica: Corresponde a la capacidad para el dominio de una rama específica, sus técnicas, estrategias y métodos de enseñanza e investigación.



**Dominio de Habilidades Conceptuales:** Comprende la habilidad para la abstracción y el pensamiento estratégico.

**Capacidad para dejar Huellas:** El docente debe tener a lo largo de su carrera una trayectoria de resultados.

**Habilidades Sociales o Interpersonales:** Habilidades para la comunicación, para transmitir y motivar

**Sensibilidad:** Habilidad para identificar y cultivar el talento.

**Juicio:** para tomar decisiones difíciles en poco tiempo y con datos imprecisos y ambiguos.

**Carácter:** cualidades personales que definan su forma de ser.

Finalmente se debe destacar que las características del desempeño docente comprenden el conjunto competencias con las que cuenta el maestro para desarrollar su trabajo y que dependen en gran medida de los recursos con los que dispone la institución educativa, la capacidad de movilizarlos, finalidad, contexto, eficacia e idoneidad.

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

Para Böhm & Schiefelbei (2004) los principales desafíos que enfrentan los docentes en el ejercicio de su profesión en sus actividades diarias son:

- Lograr una integración y la colaboración de todos los actores de la comunidad educativa.
- Lograr desarrollar una cultura de la calidad en todos los proyectos que se ejecuten, alcanzando los objetivos planteados en cada uno de ellos.
- Crear conciencia de mejoramiento, fomentando el trabajo en equipo y la participación.
- Transformar las prácticas pedagógicas para mejorar la calidad de formación intelectual de los estudiantes.
- Actuar ante los desequilibrios sociales que manifieste el sistema escolar

- Ser un permanente orientador que guíe el aprendizaje del estudiante.
- Procurar que los conocimientos científicos sean funcionales y se puedan utilizar fuera del contexto escolar.

Para Pérez (2009) uno de los principales desafíos que enfrenta el docente en el ejercicio de su profesión es adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos para aplicarlos al proceso educativo.

En consecuencia con lo anterior el docente debe ser un profesional con la mente abierta, que innova, que se integra a los cambios, muchos maestros que laboran en la institución investigada por ejemplo se han sentido afectados por el uso de la tecnología, su falta de conocimientos en el manejo de la computadora y las redes impide que estos recursos sean utilizados en el aula de clases, lo que priva a los estudiantes de las ventajas que estos ofrecen al aprendizaje.

#### **1.1.4.1 Desarrollo profesional**

Es un fruto de la planeación de la carrera profesional. Comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. Estos aspectos – y las acciones que conducen al fruto de su propia iniciativa.

Böhm & Schiefelbei (2004) explica que “comprende el conjunto o cúmulo de conocimientos, modelos y experiencias propias, que se relacionan exclusivamente con un área específica del aprendizaje, es decir corresponde a la formación pedagógica inicial y permanente del docente” (p. 7).

Para lograr un adecuado desarrollo profesional es necesario participar de las actividades, proponerse como conferenciante, asistir a eventos, aprender metodología y estar al día en las innovaciones tecnológicas son ejemplos de prácticas efectivas para acumular nuevo conocimiento y lograr el desarrollo profesional.

Educación continua denota aquellas experiencias de aprendizaje del bibliotecario que actualizan su conocimiento, sus destrezas y habilidades previamente adquiridas, que permitan ejercer su labor con eficacia y responsabilidad; desarrollo profesional significa el proceso de crecimiento en la vida ocupacional de todo profesional. Este proceso comprende

todas las actividades que enriquecen profesionalmente al individuo desde que es empleado, luego de su graduación, hasta el momento de su retiro o jubilación.

Para Becerril (2005) “el desarrollo profesional demuestra el compromiso de tiempo y esfuerzo que realiza el profesional de la información para asegurarse de aumentar el nivel de la excelencia en el desempeño de sus funciones” (p. 22).

El ambiente dinámico y cambiante de la biblioteca, de los centros de información, o de su práctica profesional de consultoría, demanda que los profesionales en este campo mantengan y continúen desarrollando sus conocimientos y competencias para poder ejercer, anticipar y satisfacer las necesidades de los usuarios en la comunidad en la cual se encuentren.

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

La familia juega un papel crucial en el desarrollo de los niños y niñas, tanto que se puede afirmar que es el contexto de desarrollo por excelencia durante los primeros años de vida de los seres humanos, y lo acompaña durante una importante fase de su vida que va desde la niñez a la adolescencia.

De acuerdo a Tapia (2005)

La familia es el contexto más deseable de crianza y educación de niños y niñas y de adolescentes, ya que es quien mejor puede promover su desarrollo personal, social e intelectual y, además, el que habitualmente puede protegerlos mejor de diversas situaciones de riesgo (p. 19).

En la sociedad, los niños reciben la influencia de contextos diferentes a la familia, influencia que aumenta a medida que crecen y las interacciones sociales en las que participan se incrementan en cantidad y complejidad. Pérez (2009) manifiesta que:

Son muchos los agentes y las instituciones que juegan un papel en el desarrollo de niños y niñas: la familia, los iguales, la escuela, los medios de comunicación de masas, etc. La influencia de estos agentes durante la mayor parte del desarrollo infantil y adolescente es simultánea e interdependiente. Sin embargo,

a pesar de este reconocimiento, la familia sigue siendo el contexto más importante en el que se dirimen las influencias socializadoras (p. 20).

Es conocida la importancia de la familia como núcleo formador del estudiante ya que las influencias familiares son las primeras que recibe el niño desde sus primeros años de edad, son las más persistentes caracterizadas por aspectos tales como la intensidad afectiva y directriz configuradora sobre las relaciones posteriores que se desarrollarán fuera de la familia.

Y a pesar de que funciones roles de la familia cambian y se modifican en las diferentes etapas de la vida, para las personas la familia de origen tiene una gran importancia y esta tendrá gran repercusión a lo largo de su trayectoria vital.

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

La Práctica Docente tiene como finalidad fortalecer el proceso de formación docente, a fin de que los estudiantes estén en capacidad de desarrollar competencias conceptuales y metodológicas.

La práctica docente busca a través de la reflexión y la autocrítica, lograra que los estudiantes alcancen una mejora sustancial de su quehacer docente, en su ejecución deberán tenerse en cuenta elementos señalados por Parga (2004) tales como:

- a) Planificación docente y adaptación del currículo.
- b) La evaluación.
- c) Aspectos metodológicos.
- d) Organización del aula.
- e) Incorporación de propuestas.

Depende de factores específicos como: Formación académica, bibliografía utilizada, capacidad de socialización, talento pedagógico, experiencia y el medio externo, requiere sobre todo el amor por la docencia que nace de la vocación que tiene la persona por enseñar.

La práctica docente se fundamenta en los siguientes aspectos a criterio de Becerril (2005):

- Se centra en el desarrollo de habilidades del docente

- Busca el desarrollo específico de la habilidad para acceder a la información.
- Fomenta el mejoramiento continuo del accionar docente
- Busca desarrollar las capacidades críticas de los docentes
- Que los docentes estén en capacidad para adaptarse a los socioculturales.

Finalmente se debe señalar que la práctica docente es un proceso formativo, que permite al futuro maestro tener una experiencia real y directa, apropiarse de su labor, a través de la cual conoce el trabajo que desarrollará durante todo el ejercicio de su profesión, se puede decir que en ella el docente reafirma su vocación por enseñar.

## **1.2 Gestión educativa**

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

Alaci (2005) define a la gestión como la “ejecución y seguimiento de los mecanismos, del conjunto de acciones y las medidas necesarias para la consecución de los objetivos dentro del contexto escolar” (p. 31).

Para que esta sea eficaz se requiere de un compromiso de los actores con la institución, además de contar con los valores y principios de eficacia y eficiencia en el desarrollo de las acciones. En la gestión docente el capital más importante son los actores educativos lo que de manera directa influye en la práctica diaria, además tienen incidencia sobre ellos las expresiones, el reconocimiento de su contexto y las principales situaciones a las que se enfrentan.

El gerente de aula debe constituirse en un agente motivador del aprendizaje del estudiante, para que se puedan alcanzar los objetivos, el de motivador constituye una característica indispensable con la que el líder debe contar y más aún el docente, el cual debe estar completamente convencido de su trabajo y desempeño gerencial, para lograr en el educando un aprendizaje significativo.

Para Casanova (2009) “en la gestión dentro del aula se dan importantes interacciones entre los actores educativos” (p. 7).

La gestión educativa comprende un modelo de constante interacción social de comunicación y relacionamiento horizontal que involucra a los diferentes actores, para lo

que se vale del uso de recursos, métodos y estrategias diseñadas para lograr un fin. Desde esta perspectiva la gestión educativa se lo define como el proceso de construcción de condiciones para que las metas trazadas que se desea lograr se concrete.

Se puede señalar que la gestión del docente en el aula tiene como finalidad brindar respuesta a las necesidades reales que surgen en el entorno escolar, convirtiéndose el docente en un ente motivador y dinamizador interno de las actividades educativas, lo que puede ser todo un desafío dentro del sistema educativo ya que muchas instituciones carecen de elementos básicos que permitan al docente desarrollar su trabajo.

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

Los principios generales de la gestión docente a criterio de Alaci (2005) fundamentalmente son los siguientes:

- a. Gestión Centrada en los estudiantes, ya que el principal objetivo del sistema educativo lo comprenden los estudiantes.
- b. Jerarquía y Autoridad; la misma que debe estar delimitada de forma clara para probar la unidad de la acción de la organización.
- c. Identificación clara del procedimiento para la toma de decisiones: lo que requiere de forma obligatoria definir las responsabilidades que le corresponde a todos y cada una de las personas.
- d. Claridad en la definición de canales de participación, para que el concurso de los actores educativos estén en estricta relación con los objetivos institucionales.
- e. Ubicación del personal docente y administrativo de la institución teniendo en cuenta competencia, especialización, y las habilidades.
- f. Coordinación fluida y bien definida, para mejorar la concordancia de acciones.
- g. Transparencia y canales de comunicación permanente, que propicien el desarrollo de un clima favorable para las relaciones laborales que se desarrollan en la institución.

- h. Control y evaluación eficaz y oportuna para el mejoramiento continuo, para facilitar información precisa para la oportuna toma de decisiones.

Para González (2001) la gestión docente debe caracterizarse por ser “abierta, flexible, innovadora, democrática, colaborativa, responsable de los procesos, meta cognitivos” (p. 39).

Las características de la gestión docente se manifiestan diariamente en contexto escolar y en la práctica educativa en donde el docente debe direccionar el aprendizaje a través de la organización de los elementos y recursos que le permitan realizar un trabajo exitoso, en el ejercicio de su gestión el docente debe crear un clima favorable al aprendizaje, ser un motivador permanente para sus estudiantes.

### 1.2.3 Tipos de gestión

De acuerdo a Alaci (2005) “la gestión educativa se compone de tres dimensiones que son: pedagógica - didáctica, administrativa y socio humanística o comunitaria” (p. 8).

Gestión Directiva: Cumple con una misión orientadora en favor del mejoramiento, su ámbito de acción es la institución educativa el cumplimiento de su misión y su visión, sus referentes son: gestión académica, comunitaria, administrativa y financiera.

Este autor explica que entre sus principales funciones se identifican el ejercicio del liderazgo, la organización de la institución, creación de espacios para la comunicación, distribución de las actividades, coordina e integra los procesos institucionales, incluyendo a la institución en contextos locales, regionales, nacionales e internacionales.

b) La Gestión Pedagógica y Académica. Fundamental para el proceso de formación de los estudiantes, en su aprendizaje y en el desarrollo de las competencias sociales, profesionales y personales

Para Casanova (2009) sus principales características son:

- Organiza las acciones y recursos de gestión.
- Asegura la adecuación, implementación y mejoramiento curricular.

- Implementa sistemas para la programación, control y evaluación del currículo.
- Realiza un seguimiento y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Apoya los procesos de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes.
- Busca el mejoramiento de la calidad educativa.

c) La gestión de la Comunidad: Fomenta la participación y cooperación de la comunidad educativa como un medio para lograr la calidad en la enseñanza. Se basa en el desarrollo de actividades mediante las que se busca lograr la participación de los diferentes actores comunitarios.

González (2001) manifiesta que sus principales características son:

- Comprende actividades sociales entre los actores institucionales,
- Involucra a todos los actores de la comunidad,
- Fortalece la identidad y sentido de pertenencia con la institución y su PEI.

Sus acciones se desarrollan en torno a: Contexto, PEI, POA, Proyectos de investigación, Código de Convivencia.

d) La Gestión Administrativa y Financiera. Para Becerril (2005) explica lo siguiente “de acuerdo a su campo de acción abarca el diseño, la ejecución y la evaluación de acciones, favorece el cumplimiento de la misión institucional utiliza recursos, procesos y procedimientos” (p. 28).

Abarca aspectos como “planificación de estrategias, gestión de recursos humanos, financieros y físicos, control de acciones, manejo de información, normas y reglamentos ; procesos, procedimientos, servicios complementarios

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

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

El ámbito de la gestión legal debe cumplirse en concordancia con el respeto de las disposiciones legales que se aplican en materia educativa y estas son:



- Constitución de la República del Ecuador
- Ley Orgánica de Educación Intercultural
- Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural
- Código de la Niñez y la Adolescencia
- Código de Convivencia Institucional

La Constitución del Ecuador (2008) como máximo instrumento legal reconoce el derecho a la educación y señala 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 (art. 26).

Adicionalmente el derecho a la educación enfatiza que la participación en el proceso educativo de los hijos le corresponde a las personas, las familias, lo que constituye una importante responsabilidad.

La gestión legal tiene como instrumento rector la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) que en el art. 1 señala que:

La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación (art. 1).

Adicionalmente se debe destacar un documento de importante referencia que es el Plan Decenal de la Educación del Ecuador (2006 – 2015) que es un instrumento de gestión estratégica que establece las acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras necesarias para la modernización y el mejoramiento de la calidad educativa mediante el que se busca lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos los ciudadanos al sistema.

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

Para Alaci (2005) el ámbito de la gestión del aprendizaje se orienta al desarrollo de capacidades de:

- Interrogación acerca de la realidad.
- Comprensión, integración y valoración crítica de la información
- Identificación de los problemas, hipótesis,
- Búsqueda y ponderación de influencias y relaciones que expliquen las situaciones y procesos sociales.
- Formación de opiniones propias a partir de diversas fuentes de información

En la gestión del aprendizaje Pérez (2009) afirma que el docente debe favorecer en sus estudiantes el desarrollo de la capacidad de pensar, de producir ideas, de aprender significativamente.

Para realizar una adecuada gestión del aprendizaje en el ejercicio de la docencia se debe aplicar cambios sustanciales en los procedimientos, metodologías, y prácticas, adaptándolas de acuerdo a las necesidades de cada realidad educativa en donde se desarrolla el proceso, el docente debe ser líder gestor, capaz de impulsar, emprender iniciativas, programas y proyectos educativos innovadores incorporando las habilidades de gestión para desarrollar de manera eficiente los proyectos en diversos contextos educativos.

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

La planificación es un componente esencial de la gestión docente son múltiples las razones que la justifican el desarrollo de la planificación para el desarrollo del trabajo docente, entre las principales Casanova (2009) identifica:

- Responde a las necesidades del currículo educativo.
- Permite la organización sistemática de las actividades y el logro de los objetivos
- Facilita la evaluación.

- Permite una supervisión más objetiva.
- Ayuda a coordinar el trabajo y asegura la cooperación entre el supervisor y el docente.
- Fomenta el desarrollo profesional.
- Aumenta el sentido de responsabilidad.

Para Flores (2010) la planificación educativa es “el proceso continuo y secuencial mediante el que se establecen los objetivos trazados a alcanzarse dentro del programa curricular” (p. 7).

La planificación contribuye de forma directa al mejoramiento del proceso enseñanza – aprendizaje, para esto necesita dar una respuesta a los problemas que surgen en el proceso didáctico de acuerdo las necesidades académicas de los estudiantes, lo que requiere actividades de organización, coordinación, promoción, y toma de decisiones de acuerdo a las necesidades educativas, se lo considera un elemento fundamental para el proceso de enseñanza-aprendizaje, un docente que no planifica difícilmente puede desarrollar destrezas en sus estudiantes y lograr aprendizajes efectivos.

#### **1.2.4.4 Ámbito del liderazgo y la comunicación**

En los últimos años ha adquirido notable importancia el liderazgo, esto se debe a que está presente en todas las actividades y constituye una parte del proceso que involucra permanentemente a todos los actores de la organización. En el contexto escolar para los directivos es fundamental un adecuado liderazgo para cumplir las funciones de planificación, organización y control.

La comunicación es un medio de conexión o de unión de las personas para transmitir o intercambiar mensaje dentro de organización educativa, es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles para ambos. Permite adecuar y ordenar la gestión de los elementos que la integran la institución para favorecer el desarrollo de relaciones laborales adecuadas dentro de un clima favorable, en este entorno las auténticas relaciones humanas son aquellas en que a pesar de las divergencias lógicas entre las personas existe un esfuerzo por lograr una atmósfera de comprensión y sincero interés en el bien común.

De acuerdo a Fernández (1999)

El proceso de la comunicación dentro de la organización tienen la función de crear vínculos de unión dentro de la organización en el sentido de que proporciona los medios para la transmisión de la información considerada indispensable para las actividades combinadas y la obtención de las metas propuestas, la comunicación organizacional es el proceso mediante el cual un individuo o una de las sub partes de la organización se ponen en contacto con otro individuo o sub parte (p. 326).

Por lo tanto la comunicación es un proceso a través del cual se logra el entendimiento entre dos o más personas, de tal forma que la organización requiere de la comunicación para poder administrarse. Por lo tanto toda comunicación se desarrolla en los vínculos humanos, la que es expresada de la manera en que las personas ejecutan sus actividades.

Este autor explica que para que la función sea efectiva dentro y fuera de la organización, la comunicación debe ser:

- Evolutiva: Hace énfasis a la comunicación imprevista que se genera dentro de una organización.
- Flexible: Permite una comunicación oportuna entre lo formal e informal.
- Multidireccional: La multi dirección permite manejar la comunicación de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba, transversal, interna, externa entre otras.
- Abierta: Una comunicación abierta permite a los miembros de la organización comunicarse con el exterior; ésta hace referencia al medio más usado por la organización para enviar mensajes tanto al público interno como externo.
- Instrumentada: La comunicación se vale del uso de herramientas, soportes, dispositivos; porque hoy en día muchas organizaciones están funcionando mal, debido a que las informaciones que circulan dentro de ella no llegan en el momento adecuado ni utilizan las estructuras apropiadas para que la comunicación sea efectiva.

Cada una de las funciones señaladas permite que la organización alcance un adecuado nivel comunicacional, las funciones de la organización son pilares fundamentales para el mejoramiento del desempeño docente.

La comunicación organizacional dentro de una institución educativa se establece con base en la creación, mantenimiento y renovación, y en gran medida que cuente con una base sólida a criterio de García, García, Ruiz (2009) depende de aspectos tales como:

- Cultura: Integrada por principios, conceptos y creencias, explícitos o implícitos de cada uno de los miembros de la organización, corresponde a su forma de pensar influenciada por el contexto en el que conviven y que determinan sus decisiones.
- Estructura: Organización de la institución, determina las relaciones laborales con y entre las distintas áreas, define cómo se está funcionando, es el esquema del funcionamiento institucional, comprende los departamentos, niveles, jerarquías de la organización.
- Estrategia: Pasos que deben darse para alcanzar los objetivos de la empresa. Ello define cómo se hacen las cosas. Corresponde a la planificación estratégica que se desarrolla en la organización.
- Recursos (habilidades): Áreas, capacidades, conocimientos, fortalezas. Define qué tiene la institución.
- Procedimientos: define qué corresponde hacer, compuesta por rutinas, formas en que se ejecutan las actividades, niveles de acción e interrelaciones.
- Personal: Factor definitorio del capital intelectual del plantel, mediante perfiles, habilidades, actitudes, aptitudes, conocimientos, acorde al número necesario que requiere un área o actividad determinada.
- Estilo de dirección: Actitudes que adoptan en el proceso de gestión los integrantes de los niveles directivos de la institución educativa.

Las bases en la comunicación permiten que exista una organización sólida y eficaz, que sus actividades se desarrollen de manera coordinada, lo que le garantiza el éxito, cuando la

comunicación fluye dentro de una institución la relaciones laborales mejoran, esto fortalece el liderazgo y el trabajo en general.

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

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

Para Gonzales (2001) “las estrategias comprenden procesos ejecutivos los que eligen, coordinan y aplican las habilidades. En el marco de la educación están vinculados con el aprendizaje significativo y con el aprender a aprender” (p. 18).

Por lo tanto las estrategias hacen referencia a las intervenciones pedagógicas desarrolladas por el docente con la intención de potenciar y mejorar los procesos espontáneos de aprendizaje y de enseñanza, en sí estas constituyen un medio que contribuye al desarrollo de la inteligencia, la afectividad, la conciencia y las competencias para actuar socialmente.

Las estrategias son una especie de reglas que permiten tomar las decisiones adecuadas en un determinado momento del proceso. (García, García, Ruiz, 2009, p. 9).

Definida de esta forma tan general, las estrategias permiten a esa clase de conocimiento llamado procedimental, que hace referencia a cómo se hacen las cosas, como por ejemplo cómo hacer un resumen.

De esa forma se distingue de otras clases de conocimiento, llamado declarativo que hace referencia a lo que las cosas son. Las estrategias de aprendizajes son reglas o procedimientos que nos permiten tomar las decisiones adecuadas en cualquier momento del proceso de aprendizaje. Nos estamos refiriendo, por tanto, a las actividades u operaciones mentales que el estudiante puede llevar a cabo para facilitar y mejorar su tarea, cualquiera sea el ámbito o contenido del aprendizaje, por lo tanto la naturaleza de las estrategias se puede identificar con un cierto plan de acción que facilita el aprendizaje del estudiante y tiene, un carácter intencional y propósito.

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

##### **1.3.2.1 En la gestión legal**

En el ámbito de la gestión legal se proponen las siguientes estrategias:

- Involucrar a los docentes en la elaboración y socialización del Manual de Convivencia.
- Diseñar talleres para el análisis de la documentación legal y disposiciones aplicables en materia educativa.
- Analizar los contenidos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural el Reglamento general.

La aplicación de estrategias para el conocimiento del marco legal de la educación del Ecuador tiene como finalidad lograr que los docentes del plantel conozcan a mayor detalle la legislación y normativa educativa que reglamentan la educación a nivel nacional integrada por leyes, decretos, decisiones administrativas, resoluciones ministeriales o de secretarías y las resoluciones.

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

Gonzales (2001) destaca la importancia de la planificación institucional y curricular como un medio que permite alcanzar la misión y visión educativa.

En la gestión de la planificación institucional y curricular propone:

- Revisar periódicamente la planificación en las diferentes áreas del currículo educativo.
- Implementar proyectos de investigación.
- Colaborar en el desarrollo del PEI, POA, Manual de Convivencia.
- Llevar el control del registro de asistencia.
- Elaborar actas, registros anecdóticos, fichas de conducta.

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

Gonzales (2001) explica que las estrategias generales aplicables en la gestión del aprendizaje se pueden organizar en las siguientes categorías:

**Estrategia de Ensayo:** Son aquellas en que los educandos usan la repetición o denominación para aprender.

**Estrategias de Elaboración:** Se trata de aquéllas que hacen uso de imágenes mentales o de la generación de oraciones capaces de relacionar dos o más ítems.

**Estrategias de Organización:** Son aquéllas que el aprendiz utiliza para facilitar la comprensión de una determinada información llevándola de una a otra modalidad.

**Estrategias Meta cognitivas:** Se conocen también como de revisión y supervisión, se utilizan con la finalidad de establecer metas de una actividad o unidad de aprendizaje, evaluar el grado en que dichas metas están siendo logradas y de allí, si es necesario, modificar las estrategias.

La gestión del aprendizaje en las instituciones educativas tiene como finalidad orientar la cognición de los estudiantes, haciendo énfasis en la interacción social, a fin de lograr cambios en las experiencias particulares del proceso de aprendizaje.

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

Para favorecer la gestión de la comunicación se propone aplicar la estrategia de la escucha activa que significa oír y comprender la comunicación desde el punto de vista del que habla, tiene que ser precisamente activa por arriba de lo pasivo. Hace referencia a la habilidad de escuchar no sólo lo que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo.

Entre elementos que facilitan la escucha activa a criterio de Nosnik (2000) se encuentran:

Disposición psicológica: prepararse interiormente para escuchar.

Observar al otro: identificar el contenido de lo que dice, los objetivos y los sentimientos.

Expresar al otro que le escuchas con comunicación verbal (ya veo, umm, uh, etc.) y no verbal (contacto visual, gestos, inclinación del cuerpo, etc.)



Se debe además destacar lo que este autor manifiesta sobre las habilidades necesarias que debe poseer todo maestro:

**Mostrar empatía:** Escuchar activamente las emociones de los demás es tratar de ubicarse en su posición y entender sus motivos, escuchar sus sentimientos e intentar entender lo que siente esa persona, ponerse en lugar de otro.

**Parafrasear.** Verificar o decir con las propias palabras lo que parece que el emisor acaba de decir, permite comprender lo que el otro está diciendo y permite verificar si realmente se está entendiendo y no malinterpretando lo que se dice.

**Emitir palabras de refuerzo o cumplidos.** Pueden definirse como verbalizaciones que suponen un halago para la otra persona o refuerzan su discurso al transmitir que uno aprueba, está de acuerdo o comprende lo que se acaba de decir.

**Resumir:** Permite informa a la otra persona del grado de comprensión o de la necesidad de mayor aclaración.

En relación a la gestión del liderazgo es necesario destacar en primer lugar que el liderazgo corresponde a una influencia interpersonal, que se realiza mediante el proceso de comunicación, con la finalidad de lograr una o varias metas que a criterios de Fernández (1999) son:

**Moldear la Visión:** Lo sencillo es mejor, pues la delegación depende de una de una comprensión compartida de la meta organizacional.

**Educar:** Para así formar una organización que apoye el liderazgo hacia alcanzar los objetivos institucionales.

**Dar y Obtener retroalimentación.**

**Saber delegar autoridad:** Combinar el control centralizado, con la ejecución descentralizada.

**No depender totalmente de fórmulas:** Los líderes deben aprender a confiar en sus instintos y desarrollarlos.

Conducir: Guiar y dirigir a los subordinados de forma, que perfeccionando la educación e instrucción en el ámbito colectivo, desarrollen la comprensión y cooperación entre todos.

Instruir: Enseñar las nociones técnicas precisas y dirigir los ejercicios prácticos, para proporcionar a los subordinados los conocimientos específicos que necesiten para cumplir sus misiones.

Para concluir es preciso destacar que un docente para que sea considerado un auténtico líder debe estar en capacidad de dominar las funciones y tareas que el ejercicio de su profesión le exige, contar con competencias y conocimientos que le permitan desarrollar un satisfactorio.

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGÍA**

## CAPÍTULO II

### 2.1 Diseño de investigación

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

**Transversal:** Este tipo de investigación permitió recopilar datos durante un tiempo limitado, por sus características sirvió para obtener información específica mediante los instrumentos aplicados en el plantel investigado.

**Exploratorio:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico, sirvió para realizar un diagnóstico general del tema, con la finalidad de proponer posibles soluciones a los problemas detectados a nivel institucional.

**Descriptivo:** En base a análisis de la realidad se analizaron aspectos tales como el desempeño docente, la gestión educativa y las estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente en la institución objeto del estudio.

### 2.2 Contexto

La investigación se desarrolla en la Escuela de Educación Básica Fiscal Manuel Lorenzo Nieto Cárdenas # 145, ubicada en la zona urbana del cantón Paján, institución que cuenta con una población estudiantil de 270 estudiantes atendidos por diez docentes que brindan servicio educativo desde el Primer al Décimo Año de Educación General Básica, a través del análisis de las características del desempeño de los docentes se busca determinar sus beneficios en el proceso de enseñanza aprendizaje, a fin de diseñar una propuesta que contribuya a mejorar la calidad académica del plantel.

### 2.3 Participantes

En el desarrollo de la investigación participaron cinco docentes que laboran desde el Primer al Décimo Año en la Escuela de Educación Básica Fiscal Manuel Lorenzo Nieto Cárdenas # 145, quienes proporcionaron la información necesaria para su ejecución.

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

### 2.4.1 Métodos

Se utilizaron los siguientes métodos de investigación propuestos por Hernández (2006):

**Inductivo:** Permitió realizar una observación de la gestión y el desempeño docente a nivel institucional, este método consistió en estudiar realidad particular para llegar a aspectos teóricos generales. El uso de este método implicó seguir cuatro etapas básicas: Observación y registro de la situación, análisis de los hechos, generalización de los hechos y contrastación de la información, datos que sirvieron finalmente para elaborar las conclusiones generales de la investigación.

**Analítico:** Se utilizó para estudiar conceptos, características, generalidades de la gestión y el desempeño docente, descomponiendo detalladamente los elementos teóricos en partes, a fin de reconstruir en un todo lógico y concreto, el uso de este método permitió establecer la relación existente entre la gestión y el desempeño docente dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Estadístico:** Se utilizó para manejar la gran cantidad de datos recopilados en la encuesta aplicadas a los docentes, este método fue de utilidad para el proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de datos, se recurrió al uso del programa Excel.

### 2.4.2 Técnicas

Las técnicas utilizadas fueron la lectura, el resumen y el paráfrasis que permitieron elaborar el marco teórico de la investigación, y sirvieron de apoyo para el análisis de los resultados. Se recurrió a la observación, técnica de campo que permitió realizar un análisis directo de la realidad educativa del plantel.

### 2.4.3 Instrumentos

Se utilizó el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente el registro de observación de las actividades docentes el mismo que representó un medio útil y eficaz para recoger información en un tiempo relativamente breve sobre el desempeño docente, la gestión educativa y las .... estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente dentro de la Escuela de Educación Básica Fiscal Manuel Lorenzo Nieto Cárdenas # 145.

## 2.5 Recursos

### 2.5.1 Talento Humano

- Autor de la investigación.
- Director de tesis.
- Docentes

### 2.5.2 Institucionales

- Escuela de Educación Básica Fiscal Manuel Lorenzo Nieto Cárdenas
- Universidad Técnica Particular de Loja

### 2.5.3 Materiales

Entre los materiales utilizados para el desarrollo de la investigación se identifican los siguientes:

- Equipos de oficinas
- Textos
- Suministros de impresión
- Papelería

### 2.5.4 Económicos

Cantidad	Rubros de gastos	Valor Unitario	Valor Total
2	Cartuchos de tinta	30,00	60.00
500	Copias	0,5	25.00
200	Impresión	0,25	50.00
2	Anillado	1,00	2.00
10	CD	1,00	10,00
2	Resma de Hojas	5,00	10,00
10	Horas de Internet	1,00	10.00
	Transporte	40,00	40,00
	Imprevistos	200,00	200,00
	<b>TOTAL</b>		407

## 2.6 Procedimiento

El procedimiento utilizado en el desarrollo investigativo fue el siguiente:

- Capacitación mediante el seminario de titulación.
- Selección del centro educativo para la aplicación de encuestas
- Presentación ante la autoridad del centro educativo.
- Envío de carta de autorización al centro educativo para aplicar encuesta a los docentes.
- Aplicación de instrumentos de recolección de datos a cinco docentes.
- Codificación de los instrumentos
- Procesamiento y análisis de datos.
- Elaboración del marco teórico, conclusiones y recomendaciones.
- Diseño de la propuesta.

**CAPÍTULO III**  
**RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**



## CAPÍTULO III

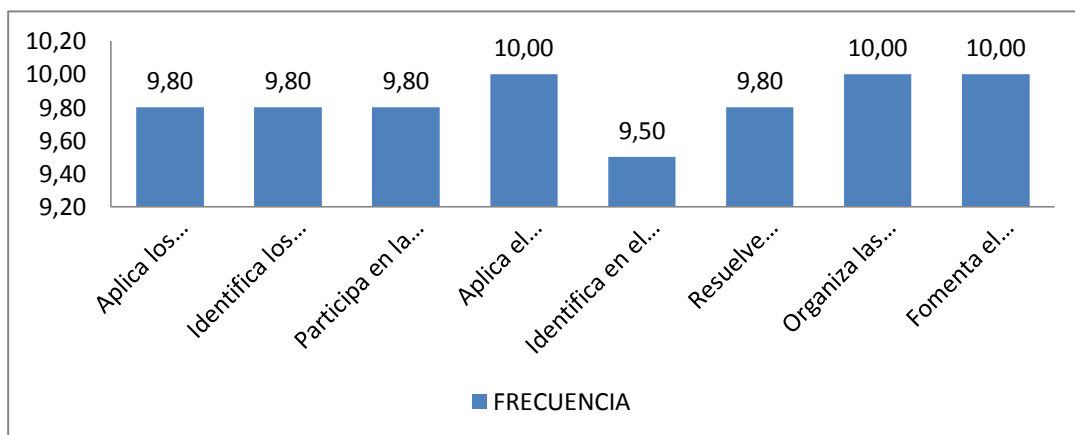
### 3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	12%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	12%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,50	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	12%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	13%
<b>TOTAL</b>		<b>78,70</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,84</b>	

**Fuente:** Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 1



De acuerdo a Tardif (2004) el docente debe conocer el marco legal que regula su profesión para que pueda realizar un trabajo apegado a la legislación educativa (p. 71).

De la totalidad de encuestados se obtiene que el 13% señala que la aplicación del Código de Convivencia institucional, el 13% destaca a la organización de las actividades docentes y un 13% asegura que el fomento al cumplimiento del reglamento son las actividades que realizan los docentes con mayor frecuencia en el ámbito de la gestión legal, una deficiencia notable que debe ser superada son las dificultades que presentan los docentes para identificar en el Plan Decenal de Educación los objetivos

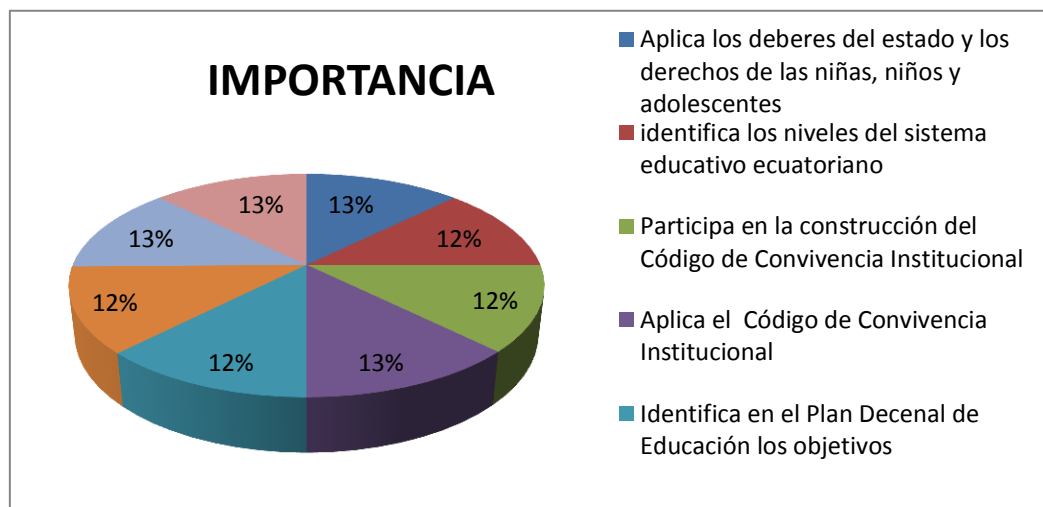
De los mayores porcentajes obtenidos se destaca que el Reglamento y el Código de Convivencia Institucional constituyen los instrumentos legales que más comúnmente conocen los docentes debido que estos son los que se aplican frecuentemente o se socializan por parte de los directivos, sin embargo se debe destacar que a pesar de que los docentes aplican el Código de Convivencia es muy limitada su participación en la elaboración del mismo, además se evidencia la necesidad de fortalecer otros aspectos para lograr un mayor nivel de vinculación de los docentes con aspectos relacionados a la gestión legal de la institución tales como los derechos y deberes de los estudiantes, para esto es necesario conocer a profundidad instrumentos como el Código de la Niñez y la Adolescencia, la Ley Orgánica de Educación Intercultural y la reglamentación respectiva aplicable a la educación.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10,00	13%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	12%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,80	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	12%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	13%
<b>TOTAL</b>		<b>79,20</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,90</b>	

**Fuente:** Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 2



De acuerdo a Tardif (2004) “la gestión legal es un pilar básico para alcanzar un desempeño docente que responda a los objetivos trazados a nivel macro curricular de la educación” (p. 71).

El 13% de los docentes considera que aplicación de los deberes del estados y los derechos de las niñas y los niños es uno de los ámbitos de mayor importancia de la gestión legal para que exista un adecuado desempeño docente, un 13% de los docentes afirman que es la aplicación del Código de Convivencia institucional, en el mismo porcentaje consideran a la organización de las actividades docentes y el cumplimiento de reglamento como los aspectos de mayor importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente. En

un 12% se señala a la participación docente la construcción del Código de Convivencia Institucional

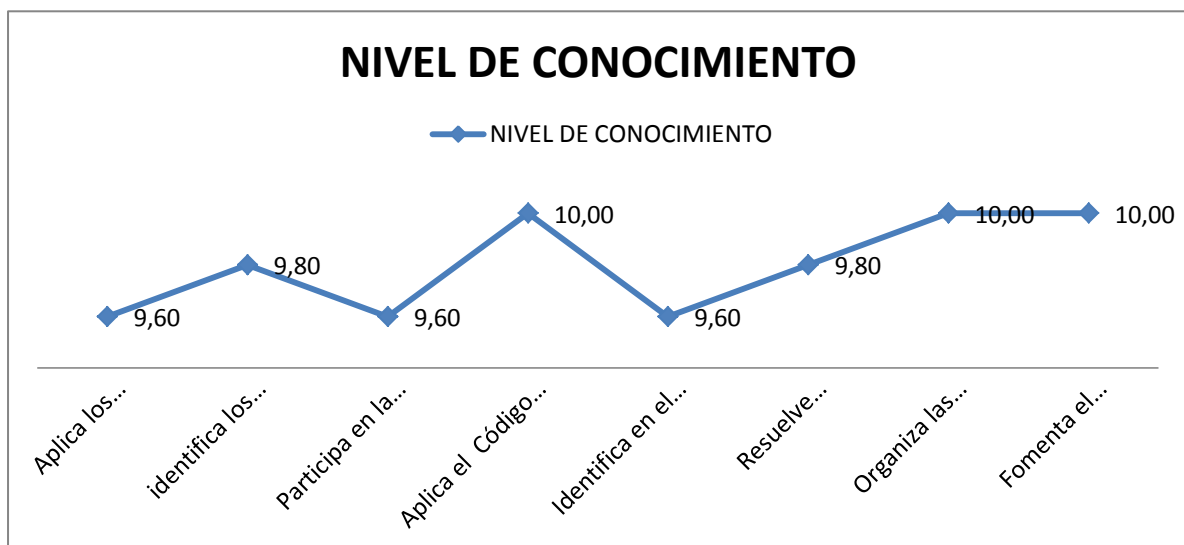
Se observa un constante desinterés de los docentes en la construcción del Código de Convivencia Institucional, es necesario un mayor involucramiento por parte del cuerpo docente porque como conocedores de la realidad educativa de sus estudiantes pueden dar importantes aportes que sirvan para adecuar los estilos de convivencia institucional a los requerimientos de la sociedad actual además de que estén en capacidad de identificar en el Plan Decenal de Educación los objetivos para que trabajen en función de ellos de forma planificada, evitando la improvisación en la que generalmente incurren los docentes a fin de que puedan alcanzarlos en cada una de las asignaturas.

### 3.1.3 Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	12%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	13%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	12%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,60	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	13%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	13%
<b>TOTAL</b>		<b>78,40</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,80</b>	

**Fuente:** Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 3



Para Casanova (2009) “la legislación en materia educativa debe ser conocida y socializada por todos los actores de la educación” (p. 22).

Un 13% sostiene que los mayores conocimientos de los docentes se relacionan con la organización de las actividades docentes, y en el mismo porcentaje señalan que los conocimientos giran en torno al cumplimiento del reglamento, que son las actividades más habituales y comunes que ejecutan los docentes, una deficiencia notable que se debe destacar es la aplicación de deberes del estado y los derechos de los niños, niñas y adolescentes con un 12%, otro aspecto que requiere ser fortalecido es el Plan Decenal de

Educación ya que solo un 12% de los docentes afirma que está en capacidad de identificarlos.

Dado el bajo porcentaje de aspectos como los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes es preciso destacar que para alcanzar un buen desempeño el docente debe conocer ampliamente todos los instrumentos vinculados a la gestión legal que le permitan aplicarlos en su accionar diario de acuerdo al requerimiento educativo. Por ejemplo al ser un conocedor el docente de todos los instrumentos de la gestión legal está en capacidad de recurrir a las diferentes instancias en materia educativa para exigir el cumplimiento de los deberes que tiene el estado para con la educación.

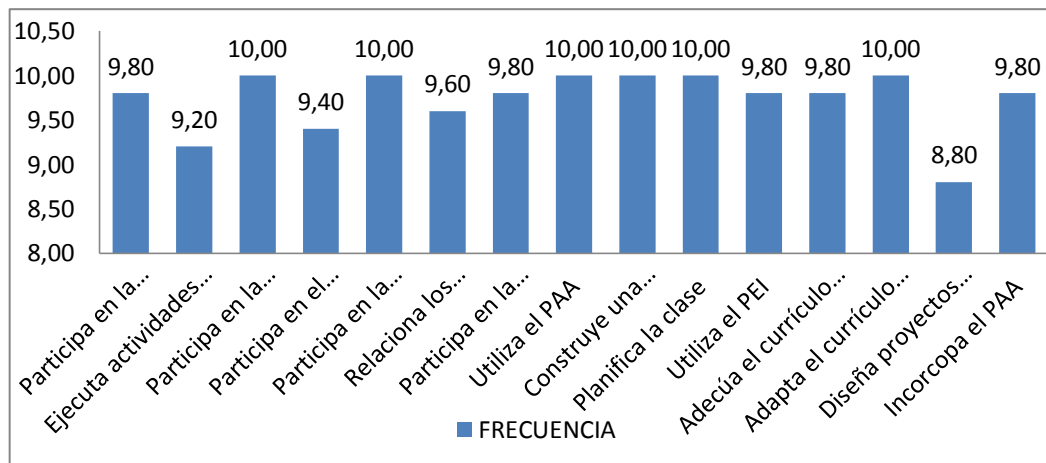
### 3.2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	6%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	6%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	10,00	7%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,80	7%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	7%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	7%
2.10	Planifica la clase	10,00	7%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	6%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	7%
<b>TOTAL</b>		<b>146,00</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,73</b>	

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 4



La planificación de acuerdo a Casanova (2009) “es un proceso indispensable que debe desarrollar el maestro para desarrollar sus actividades a largo y corto plazo” (p. 19).

En el desempeño profesional las actividades que mayor frecuencia desarrollan los docentes corresponden con porcentajes del 7% a la ejecución del PEI y el POA además de la

elaboración de plan de gestión de riesgos, el desarrollo de la planificación y la adaptación del currículo en las diferentes áreas del aprendizaje. Se observa que el 6% de los maestros ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, en el mismo porcentaje participa en el diseño de instrumentos y diseña proyectos con fines educativos.

Del análisis de los resultados se desprende que el diseño de proyectos educativos se identifica como uno de los aspectos que debe ser fortalecido en la institución ya que no existe mayor interés de los docentes en desarrollarlos principalmente porque no conocen a profundidad la metodología para su elaboración, comprende el proceso que busca alcanzar una meta educativa, objetivos de aprendizaje, aborda en el desarrollo de un problema que surge en un contexto educativo abarca las fases de concepción, planeamiento, formulación de acciones, implementación y evaluación.

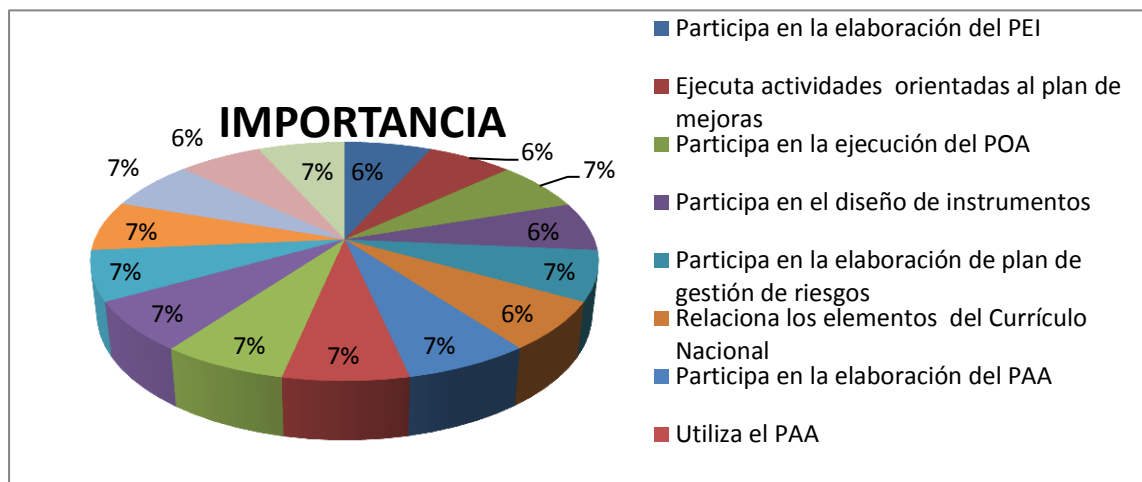


### 3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	6%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,80	7%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	10,00	7%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	7%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	7%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	7%
2.10	Planifica la clase	10,00	7%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	6%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	7%
<b>TOTAL</b>		<b>148,20</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,88</b>	

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 5



Casanova (2009) explica que "la planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos" (p. 19).

La mayoría de los docentes conocen la importancia de la planificación educativa como elemento indispensable para alcanzar un adecuado desempeño en su labor, sin embargo

esta debe ser fortalecida en aspectos como la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras y el desarrollo de proyectos con fines educativos puesto que solo el 6% de los docentes reconoce la importancia de estos dos aspectos en el ámbito de la planificación en el desempeño docente.

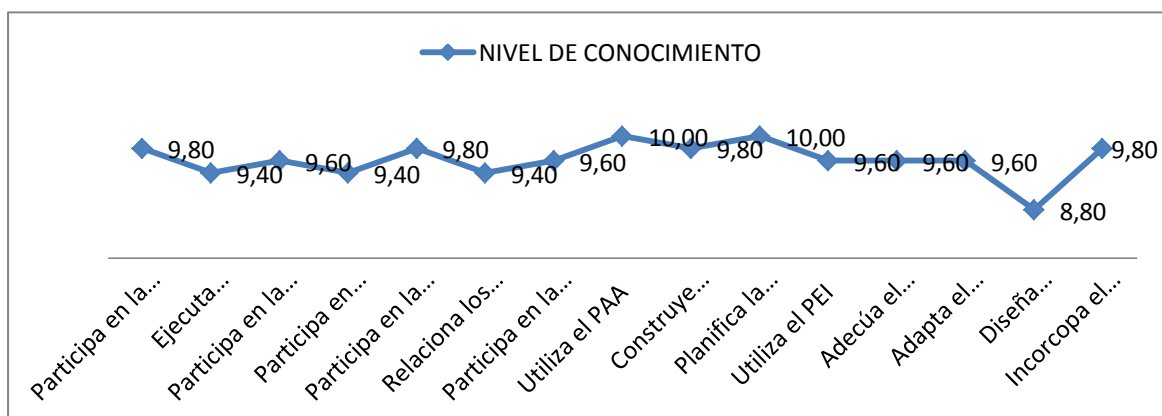
La planificación es fundamental para guiar el trabajo diario, permite a los docentes programar las actividades curriculares y alcanzar los objetivos de aprendizaje en cada área. En la institución educativa la planificación se revisa mensualmente por parte de la directora, existe la necesidad de brindar capacitación para fortalecer los conocimientos en cuanto al desarrollo de la planificación.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	7%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	7%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	7%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	7%
2.10	Planifica la clase	10,00	7%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	6%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	7%
<b>TOTAL</b>		<b>144,20</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,61</b>	

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 6.



Para Gonzales (2001) “el proyecto educativo busca resolver una problemática identificada en el entorno escolar, abarca el problema a resolver, objetivos del proyecto, las necesidades y los recursos y responsabilidades” (p. 55).

La mayor deficiencia que presenta el docente en cuanto a conocimientos en el ámbito de la planificación se identifica en aquellos que se relacionan con el diseño de proyectos con fines

educativos, ya que solo un 6% de los docentes encuestados cuenta con adecuados conocimientos sobre este aspecto.

El proyecto educativo consiste en el proceso de planear y organizar tareas y actividades necesarias para encontrar soluciones adecuadas a los problemas planteados en el marco de la educación. Los docentes deben estar en capacidad de elaborar proyectos con fines educativos utilizados como herramientas de apoyo que den soluciones a problemas educativos, la elaboración y ejecución de proyectos puede aportar en importante medida a ayudar a superar problemas que existen en el plantel, estos deben involucrar la participación de todo el personal docente.

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

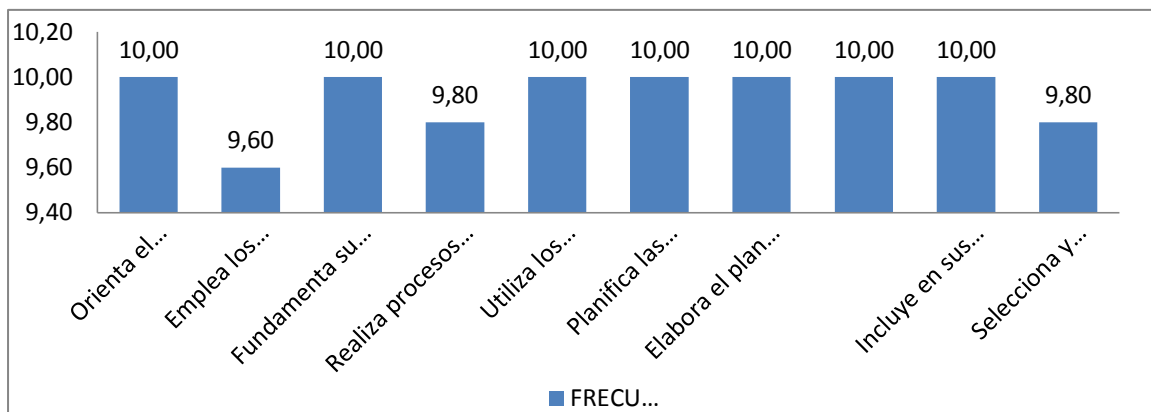
#### 3.3.1 Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	10%
<b>TOTAL</b>		<b>99,20</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,92</b>	

**Fuente:** Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 7



Para Gonzales (2001) “planificar el proceso permite desarrollar un trabajo coordinado de acuerdo al contenido a tratarse, los objetivos y las características del grupo, la planificación puede entonces definirse como la base del proceso educativo” (p. 22).

En relación a la frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso es necesario fortalecer el uso de los principios didácticos de la disciplina con un porcentaje del 10% y que presentó la frecuencia media más bajo junto a la realización de procesos de investigación educativa y la selección y diseño de recursos didácticos.

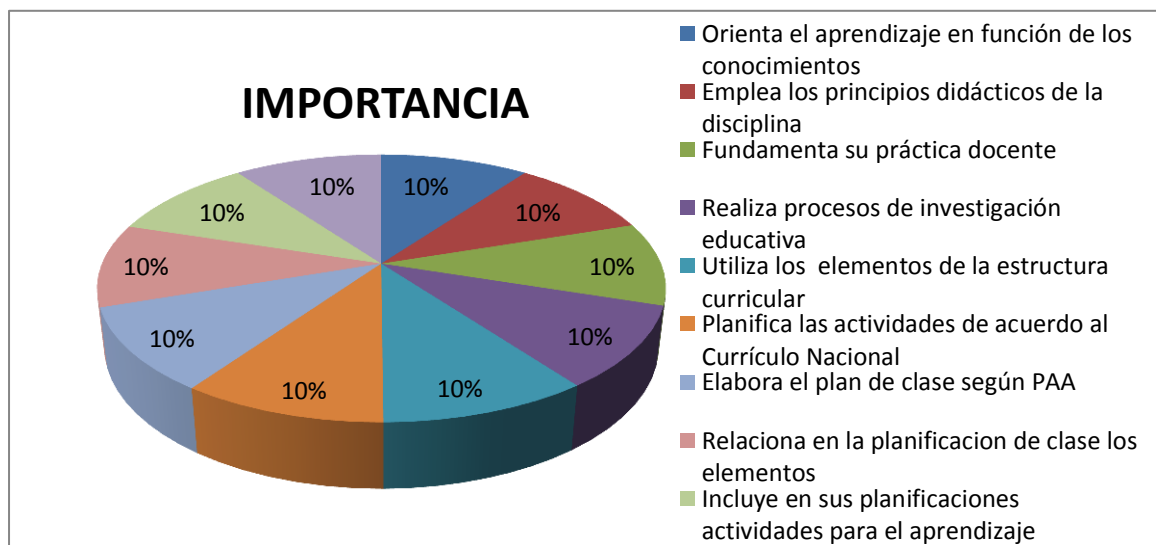
A nivel institucional la realización de procesos de investigación educativa debe ser ejecutada por docentes y directivos de forma coordinada sobre temas específicos que sean de interés para la realidad educativa de la institución y que puedan constituir un aporte o solución sobre una necesidad conocida y mejorar una determinada realidad, la investigación educativa emerge como un recurso importante ante los cambios acelerados del conocimiento, para el desarrollo de los procesos de investigación educativa el docente requiere manejar métodos que le permitan profundizar y desarrollar la investigación de forma organizada y coherente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	10%
<b>TOTAL</b>		<b>99,40</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,94</b>	

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 8



Para Gonzales (2001) la planificación de procesos indispensable para lograr un potencial mejoramiento del desempeño profesional y por ende de la calidad de la educación.

Los docentes encuestados en un 10% con frecuencia media de 9.80 consideran necesario fortalecer la planificación de las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, en el mismo porcentaje afirman que se debe además diseñar estrategias que le permitan al docente mejorar la disciplina de los estudiantes y realizar los procesos de investigación educativa con una frecuencia media de 9.80 equivalente al 10%.

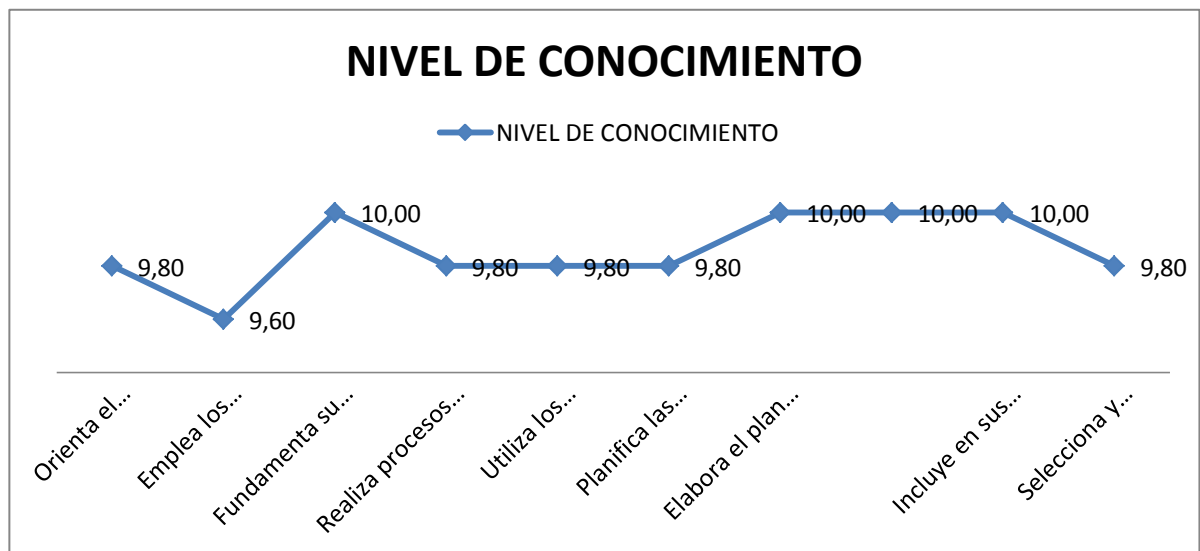
La planificación de las actividades de acuerdo al Currículo Nacional es uno de los aspectos que necesitan un mayor fortalecimiento, principalmente porque es un componente fundamental para que el docente pueda desarrollar un trabajo efectivo de forma organizada y de acuerdo a los objetivos planteados en cada área del aprendizaje.



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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	10%
<b>TOTAL</b>		<b>98,60</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,86</b>	

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.  
Gráfico 9



Para Gonzales (2001) “se debe promover la capacitación docente con énfasis en el desarrollo de la planificación que es un elemento indispensable del proceso educativo, permite direccionar los objetivos a alcanzar a mediano y largo plazo” (p. 31).

Es necesario mejorar los procesos de planificación, fomentar el uso de los elementos de la estructura curricular y planificar las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, la frecuencia media más baja se identifica en relación a la planificación de las actividades de acuerdo al Currículo Nacional y la selección y diseño de recursos didácticos con una frecuencia de 9.80 y un porcentaje equivalente al 10% en cada uno de los aspectos.

Planificar las actividades de acuerdo al Currículo Nacional permitirá mejorar el trabajo docente, ayudará a establecer los objetivos a mediano y largo plazo, la propuesta del Currículo Nacional establece la sistematización del modelo educativo que debe aplicarse en los diferentes años de la educación básica.

### 3.3.2 Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

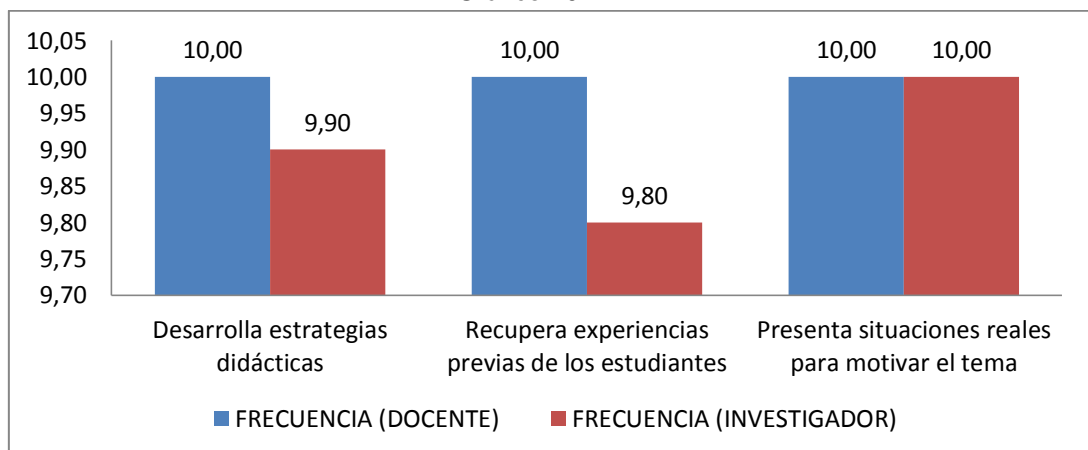
#### 3.3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

##### Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	9,90	33%	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	9,80	33%	33%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	10,00	33%	34%
<b>TOTAL</b>		<b>30,00</b>	<b>29,70</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>10,00</b>	<b>9,90</b>		

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 10



Para Gonzales (2001) “las estrategias didácticas son intervenciones pedagógicas desarrolladas por el docente con la intención de potenciar y mejorar los procesos espontáneos de aprendizaje y de enseñanza” (p. 25).

El 33% de los docentes encuestados consideran que en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje es necesario que el docente haga énfasis en el desarrollo de estrategias didácticas, el 33% que lo debe hacer en la recuperación de las experiencias previas de los estudiantes esto con la finalidad de lograr motivar y en el mismo porcentaje considera pertinente direccionar el aprendizaje de forma satisfactoria.

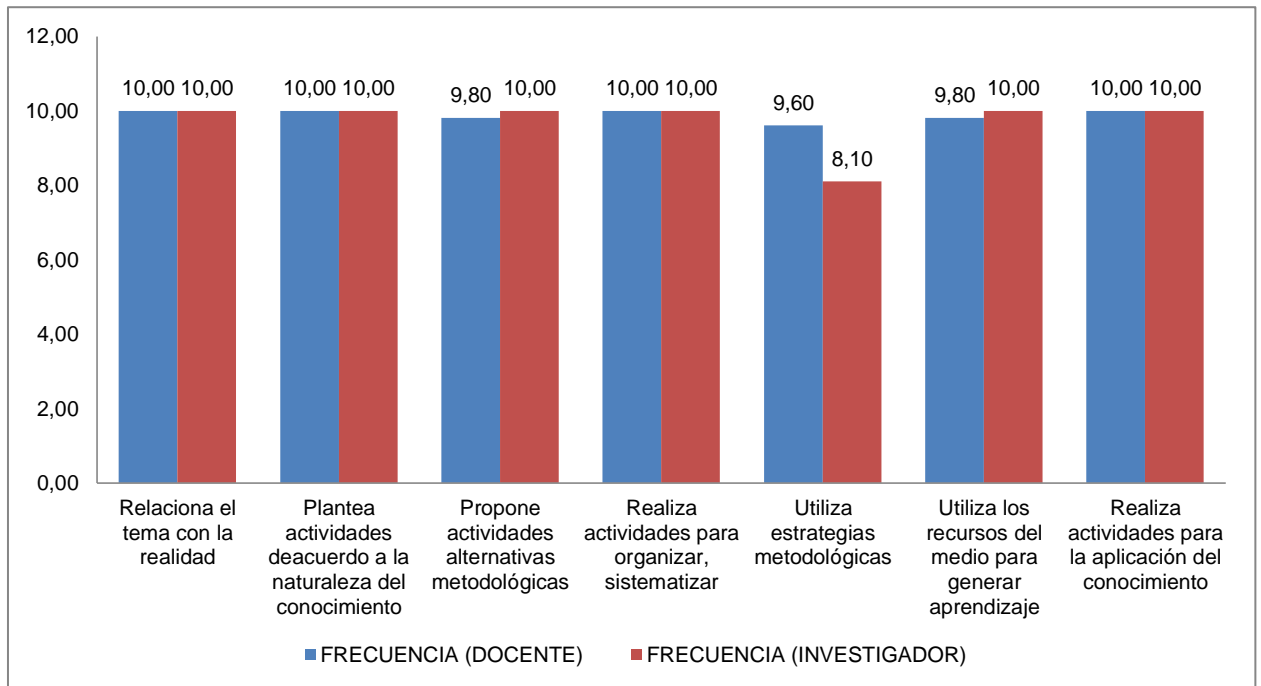
Los docentes en el plantel en el ejercicio de la práctica diaria para alcanzar un aprendizaje significativo deben recuperar las experiencias previas de los estudiantes, para en base a estas experiencias determinar el nivel de conocimiento del estudiante y aprovecharlo para fortalecerlos, esto le permitirá realizar su trabajo de forma planificada de acorde a las necesidades didácticas y cognoscitivas de sus estudiantes.

## Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	10,00	14%	15%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	10,00	14%	15%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	10,00	14%	15%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	10,00	14%	15%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	8,10	14%	12%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	10,00	14%	15%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	10,00	14%	15%
<b>TOTAL</b>		<b>69,20</b>	<b>68,10</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,89</b>	<b>9,73</b>		

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 11



Para Gonzales (2001) “la gestión del aprendizaje es pilar que determina que un sistema educativo sea o no considerado de calidad” (p. 25).

En el desarrollo de las actividades dentro de la gestión docente el uso de las estrategias metodológicas registra el porcentaje más bajo con un 14% correspondiente a la actividad del docente y un 12% a la del investigador.

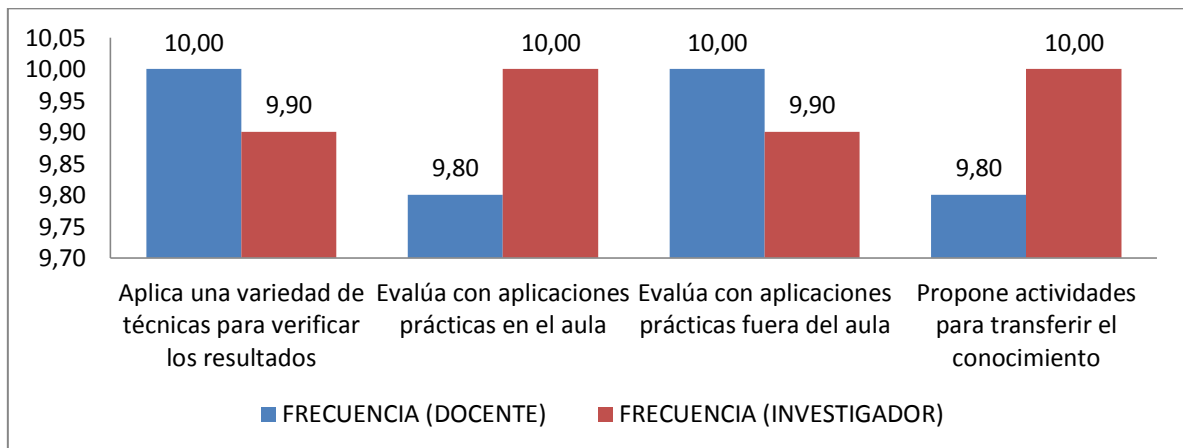
El éxito del sistema educativo radica en la transmisión de información mediante la comunicación directa o apoyada en la utilización de medios auxiliares, este proceso debe responder a una planificación de acuerdo a las necesidades del tema y del grupo con el que se trata, el uso de estrategias metodológicas le ayudará al docente a alcanzar los resultados deseados.

## 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	10,00	9,90	25%	25%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	10,00	25%	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	9,90	25%	25%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	10,00	25%	25%
	<b>TOTAL</b>	<b>39,60</b>	<b>39,80</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,90</b>	<b>9,95</b>		

**Fuente:** Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 12



Para Gonzales (2001) “la evaluación es el medio que permite medir los conocimientos de los estudiantes y que sirven para la elaboración del currículo educativo ” (p. 27).

Los porcentajes más bajos se registraron por parte del docente con una frecuencia de 9.80 correspondiente al 25% la evaluación con aplicaciones prácticas en el aula, en el mismo porcentaje la proposición de actividades para transferir el conocimiento.

La aplicación de la evaluación responde a un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual los docentes pueden verificar los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos, es necesario, que el docente pueda evaluar desde una perspectiva objetiva y válida, es preciso que conozca técnicas que puedan ser transferidas o adaptadas en distintas situación de aprendizaje directo o indirecto, es necesario que las aprenda incluso a través de su propia vivencia y a través de ello sea consecuente en su aprendizaje.

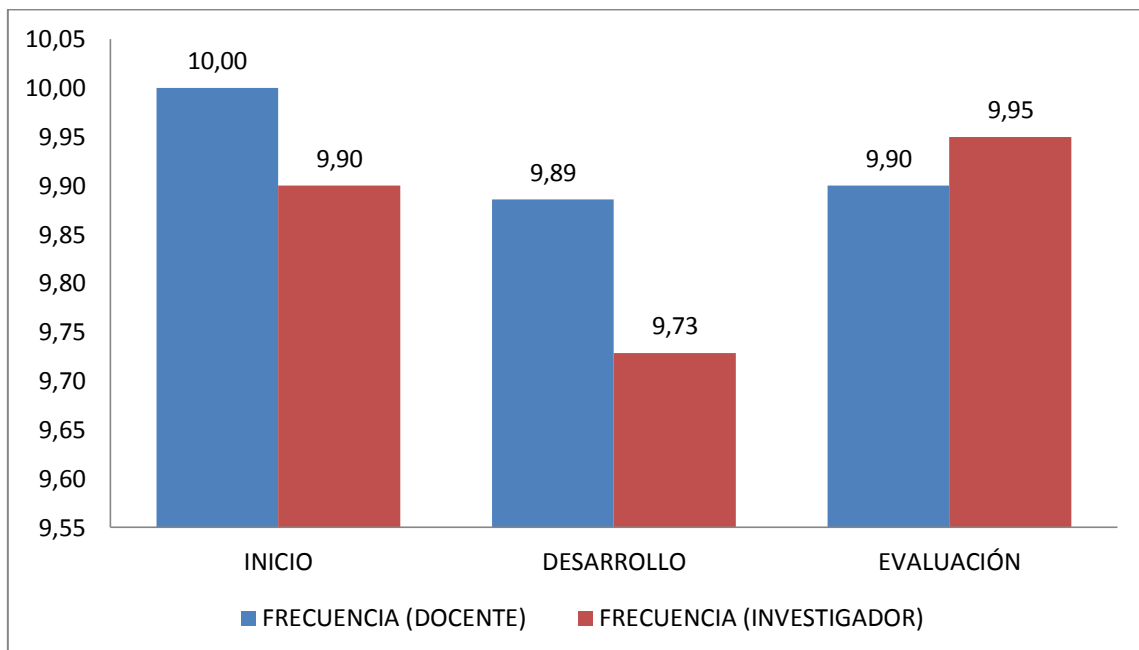


## Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	10,00	9,90	34%	33%
3.12	DESARROLLO	9,89	9,73	33%	33%
3.13	EVALUACIÓN	9,90	9,95	33%	34%
	<b>TOTAL</b>	<b>29,79</b>	<b>29,58</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,93</b>	<b>9,86</b>		

**Fuente:** Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 13



Para Gonzales (2001) “la gestión docente del proceso de enseñanza comprende un conjunto de cambios que se producen de manera sistemática de los fenómenos en general, sometidos a un conjunto de cambios graduales que se producen progresivamente” (p. 29).

Mediante el análisis de la visión global de la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje desde el docente se observa que el 33% aplica estrategias, evalúa, y propone actividades durante el desarrollo y en el mismo porcentaje durante el proceso de evaluación, mientras que desde la percepción del investigador se realiza durante el inicio y en el desarrollo.

El objetivo de la enseñanza es lograr que el estudiante alcance un aprendizaje, este proceso parte del conocimiento concreto intelectual, hacia niveles más altos de concretización, en donde se alcanza un mayor grado de entendimiento de la realidad, en este proceso el inicio, desarrollo y la evaluación deben ir interrelacionados para alcanzar los resultados deseados.

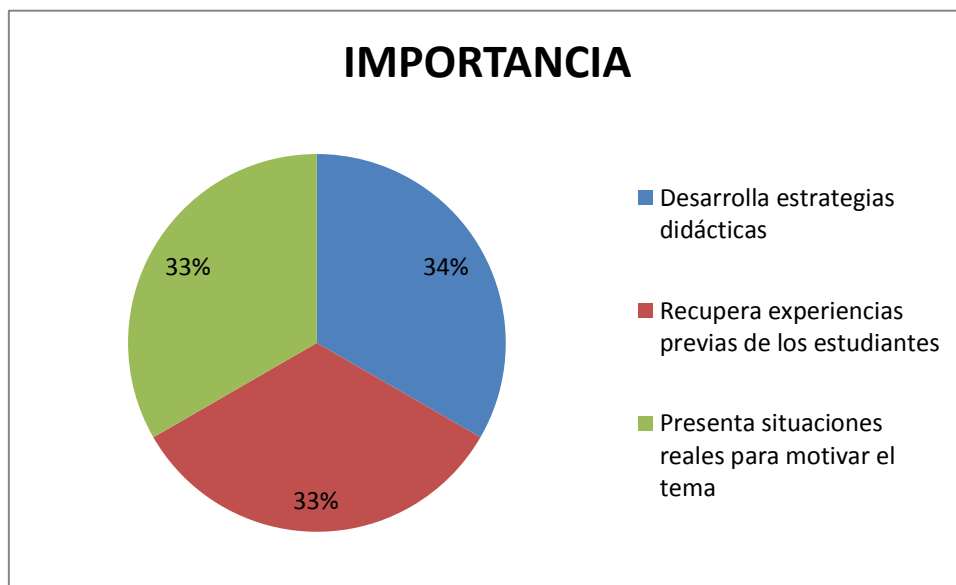
### 3.3.2.2 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

#### Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	33%
3.11.3	<b>Presenta situaciones reales para motivar el tema</b>	10,00	33%
<b>TOTAL</b>		<b>30,00</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>10,00</b>	

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 14



Fernández (1999) sostiene “la gestión docente es gran importancia, en consecuencia cuando se quiere enseñar se debe preparar de forma planificada los contenidos a impartirse, debe tomarse en cuenta a quien se enseña en qué nivel” (p. 22).

En porcentajes correspondiente el 33% los docentes señalan que desarrolla estrategias didácticas, en el mismo porcentaje que recupera experiencias previas de los estudiantes y que presenta situaciones reales para motivar el tema

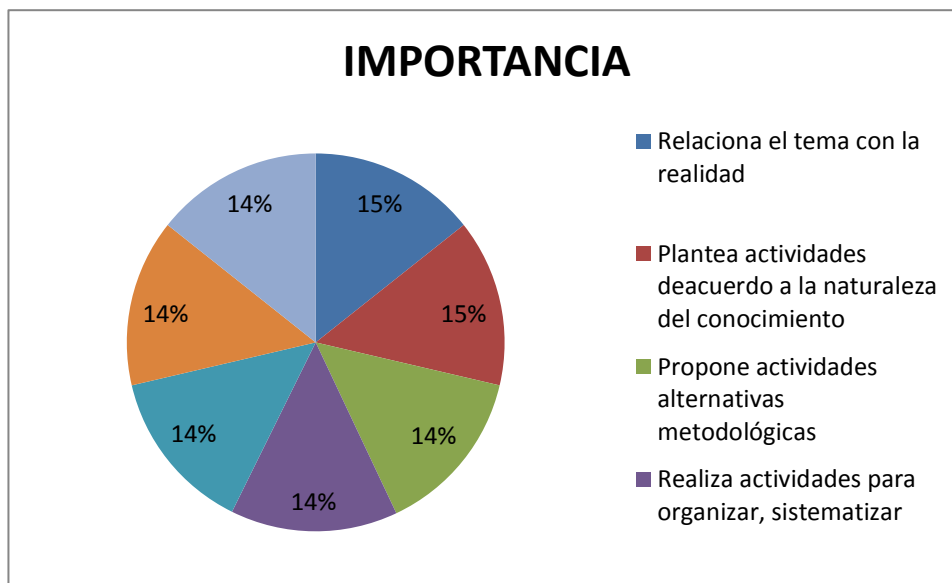
El docente debe contar con una amplia de capacitación que le permita gestionar los procesos de aprendizaje de forma óptima, para esto es indispensable que haga uso de una metodología activa en donde se tomen en cuenta las experiencias previas de los estudiantes y se los motive tomando hechos o situaciones que se generen en su entorno, debe además tomar en cuenta las características particulares del grupo con el que trabaja para realizar su trabajo en función de las debilidades y fortalezas de los docentes.

## Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10,00	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	14%
<b>TOTAL</b>		<b>69,80</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,97</b>	

**Fuente:** Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 15



Fernández (1999) sostiene “la gestión docente permite planificar y organizar el proceso en función de los objetivos curriculares, determina en gran medida el éxito que se pueda alcanzar en el aprendizaje del estudiante, por lo que el papel del maestro en este entorno es de crucial importancia.

Durante el proceso de desarrollo el porcentaje más bajo se registra con un 14% en el uso de las estrategias metodológicas.

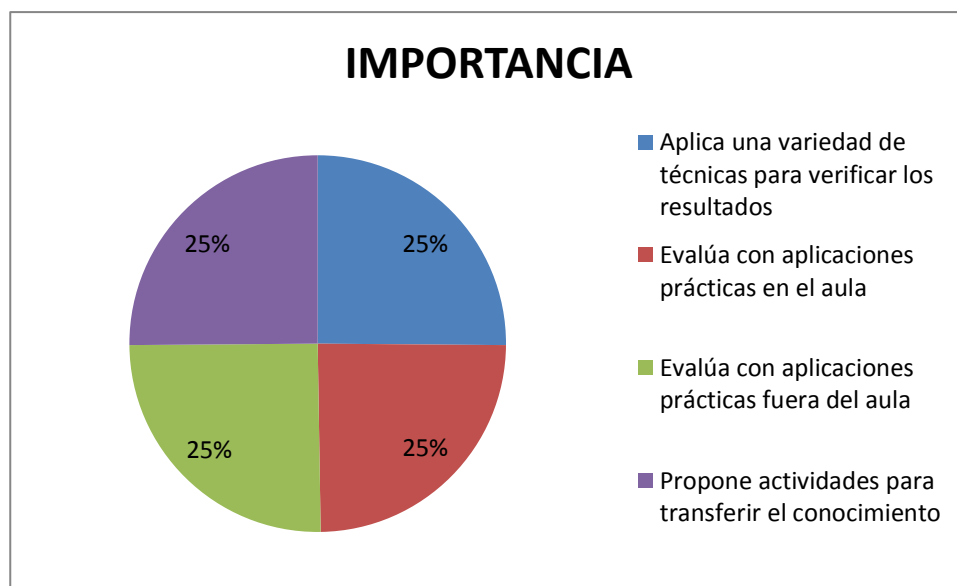
Las estrategias metodológicas permiten identificar aspectos como los principios, criterios y procedimientos que configuran la forma de actuar del docente en relación con la programación, implementación y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje, éstas se construyen a partir de la planificación, se ejecutan durante el desarrollo y se verifica sus objetivos a través de la evaluación.

## Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	25%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	25%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	25%
<b>TOTAL</b>		<b>39,80</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,95</b>	

**Fuente:** Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 16



Fernández (1999) sostiene que “la evaluación en el aula de clases es un proceso desarrollado principalmente cuando se concluyen las unidades de trabajo, se realiza como mecanismo de reforzamiento, para tener una visión del nivel alcanzado por el estudiante” (p. 71)

Los resultados arrojan que el 9.80 de los docentes equivalentes a un 25% presentan deficiencias en la evaluación con aplicaciones prácticas en el aula, es necesario fortalecer

el desarrollo de prácticas mediante las que el docente pueda evaluar los conocimientos de sus estudiantes.

La falta de capacitación pedagógica sobre la aplicación de técnicas de evaluación, es la principal causa por la que no se han aprovechado de manera periódica y significativa los beneficios de las técnicas evaluación como mecanismo para el mejoramiento del proceso educativo. Los docentes del plantel investigado generalmente realizan evaluaciones teóricas, no desarrollan evaluaciones prácticas mediante las que se utilicen formas innovadoras de aprendizaje

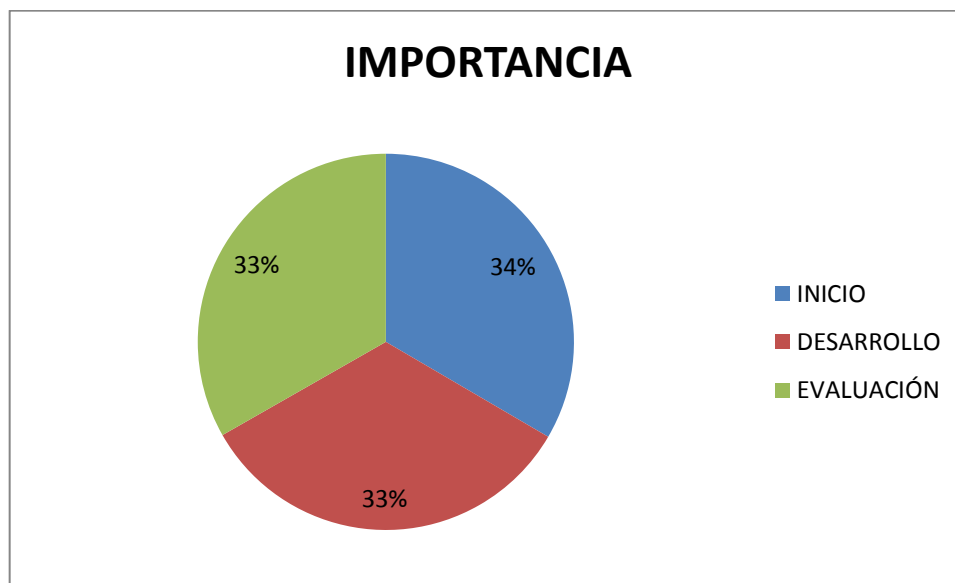


## Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	10,00	33%
3.12	DESARROLLO	9,97	33%
3.13	EVALUACIÓN	9,95	33%
	<b>TOTAL</b>	<b>29,92</b>	<b>100%</b>
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,97</b>	

**Fuente:** Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 17



Fernández (1999) manifiesta que el análisis de la gestión que va desde los resultados y procesos del aprendizaje de los estudiantes hasta el propio currículo (en sus distintos niveles de concreción), la práctica docente, los centros, el sistema educativo en su conjunto ha dibujado en los últimos años un nuevo escenario para las prácticas evaluativas.

En relación al nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, el 9,95% considera que el momento de menor importancia corresponde a la evaluación, el inicio es considerado como el desarrollo importancia.

La evaluación constituye en el contexto escolar uno de los temas con mayor protagonismo del ámbito educativo, y no porque se trate de un tema sino porque administradores, educadores, padres, estudiantes y toda la sociedad en su conjunto, son más conscientes que nunca de la importancia y las repercusiones del hecho de evaluar o de ser evaluado, para que el estudiante pueda alcanzar un aprendizaje significativo, que refleje la calidad del trabajo docente que se realiza desde las instituciones educativa.

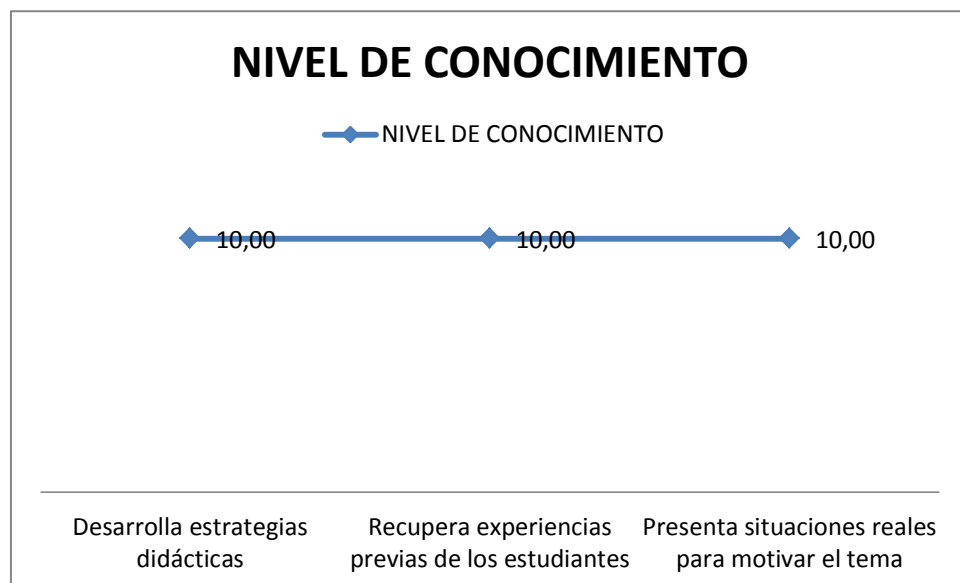
### 3.3.2.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

#### Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	33%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	33%
<b>TOTAL</b>		<b>30,00</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>10,00</b>	

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 18



Fernández (1999) sostiene que “el aprendizaje es un proceso activo de construcción que se desarrolla en el interior del sujeto que aprende, es producto o fruto de una interacción social” (p. 21).

En relación al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, el 33% afirma que desarrolla estrategias

didácticas, el 33% recupera experiencias previas de los estudiantes y en el mismo porcentaje presenta situaciones reales para motivar el tema

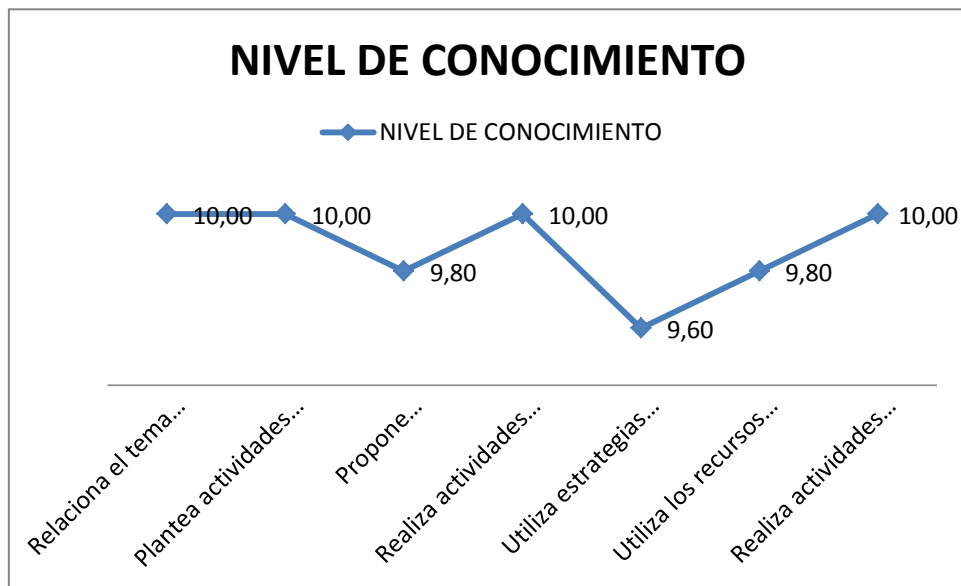
El nivel de conocimiento del docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje exige que el docente cuente con una multiplicidad de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para que dentro del proceso educativo este en capacidad de desarrollar los procesos de retroalimentación del conocimiento que ayuda a enriquecer el proceso enseñanza aprendizaje y favorece la evaluación. Por lo tanto para alcanzar una adecuada gestión del aprendizaje se debe fortalecer la formación docente que es el proceso pedagógico que permite el desarrollo de competencias en los diferentes niveles y modalidades.

## Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	14%
<b>TOTAL</b>		<b>69,20</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,89</b>	

**Fuente:** Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 19



Fernández (1999) manifiesta que las estrategias metodológicas comprenden una verdadera colección cambiante y viva de acciones, tanto de carácter mental como conductual, que utiliza al sujeto que aprende mientras transita por su propio proceso de adquisición de conocimientos y saberes.

En el ámbito de la gestión del aprendizaje aspecto desarrollo los niveles de importancia más bajos corresponden en un 14% al uso de estrategias metodológicas con un nivel de conocimiento equivalente a 9.60

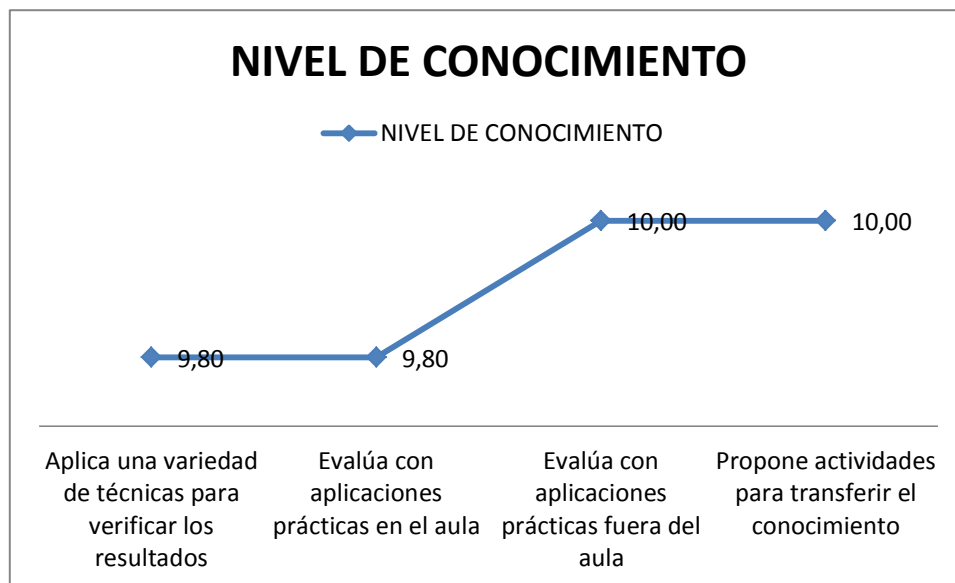
Las estrategias metodológicas aplicadas al proceso enseñanza aprendizaje favorecen en mayor o menor medida las potencialidades de los estudiantes contribuyendo significativamente, para esto los docentes deben organizar propósitos, y actividades y aportar sus saberes, experiencia, y emociones que son las que determinan la intervención educativa. A nivel institucional lamentablemente las estrategias metodológicas han sido utilizados de una forma empírica sin una mayor profundización y usándose en ocasiones de modo incompleto, lo que es causado por desconocimiento sobre la correcta metodología para su aplicación, de ahí que es de vital importancia estudiar, analizar y poner en práctica los diferentes concepto, teorías al respecto y metodologías desarrolladas para usarlas y aplicarlas satisfactoriamente a fin de alcanzar un aprendizaje significativo.

## Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	25%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	25%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	25%
<b>TOTAL</b>		<b>39,60</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,90</b>	

**Fuente:** Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 20



Los niveles de importancia más bajos correspondientes a un 25% con un nivel de conocimiento de 9.80 se identificaron en la aplicación de una variedad de técnicas para verificar los resultados y la evaluación con aplicaciones prácticas en el aula.

Fernández (1999) explica que “la calidad del aprendizaje es evaluativa y de su resultado se obtiene un mejor diagnóstico de los niveles de asimilación, tres fases: Inicial, intermedia y final, todo esto depende del tipo de contenido curricular que se desarrolle sea conceptual, procedimentales o actitudinales” (p.51)

El docente en el desarrollo de su gestión debe dar especial atención a la evaluación de la educación que constituye la aplicación de proceso sistemático, el mismo que es planificado y programado de manera minuciosa durante el desarrollo del programa de formación, durante la planificación de la evaluación deben quedar resueltos todos los interrogantes relacionado con el desarrollo del contenido analizado.

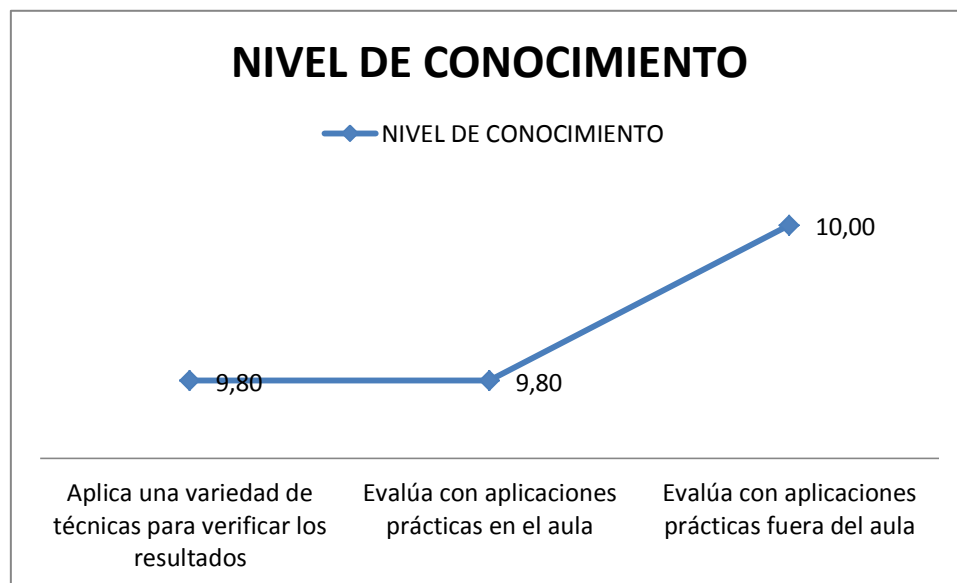


## Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	33%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	33%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	34%
	<b>TOTAL</b>	<b>29,60</b>	<b>100%</b>
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,87</b>	

**Fuente:** Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 21



Fernández (1999) explica que la evaluación presenta un cúmulo de beneficios al proceso educativo, diseñadas para los procesos de enseñanza y aprendizaje pueden producir cambios en los esquemas mentales y en las estructuras cognitivas de los aprendices.

De forma global los niveles de importancia más bajos correspondientes a un 25% con un nivel de conocimiento de 9.80 se identificaron en la aplicación de una variedad de técnicas para verificar los resultados y la evaluación con aplicaciones prácticas en el aula.

La interacción profesor y estudiante, estudiantes y estudiantes, estudiantes y profesor es vital para el proceso de aprendizaje. El profesor mediante las técnicas de evaluación debe guiar a sus estudiantes a pensar, observar, comparar, encontrar similitudes y diferencias, a relacionar, a avanzar hipótesis, a deducir, inferir, entre otros procesos de pensamiento para que estos lleguen por sí solos a alcanzar un aprendizaje significativo.

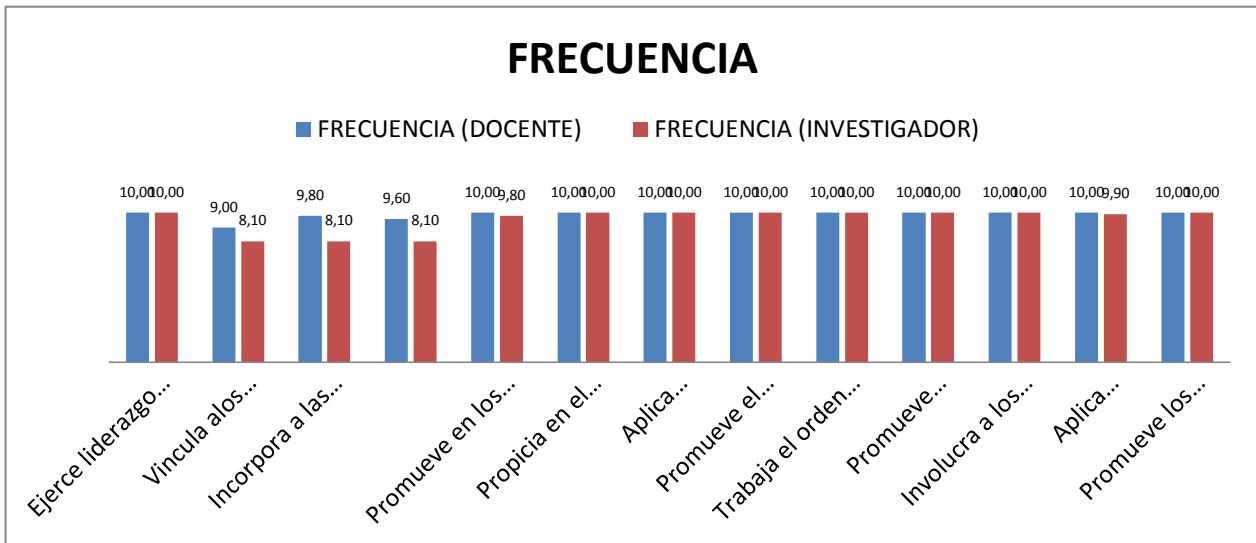
### 3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	10,00	8%	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	8,10	7%	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,80	8,10	8%	7%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	8,10	7%	7%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	9,80	8%	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	10,00	8%	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	10,00	8%	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	10,00	8%	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	10,00	8%	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	10,00	8%	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10,00	10,00	8%	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	9,90	8%	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	10,00	8%	8%
<b>TOTAL</b>		<b>128,40</b>	<b>124,00</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,88</b>	<b>9,54</b>		

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 22



De acuerdo a Fernández (1999) “el liderazgo es una cualidad innata y de gran relevancia para las organizaciones debido a la utilidad que esta tiene para el desarrollo institucional” (p. 88).

El desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador arroja que las principales debilidades se relacionan en cuanto a la vinculación a los actores educativos con un 7%, y el desarrollo de las acciones orientadas al servicio correspondiente al 7%.

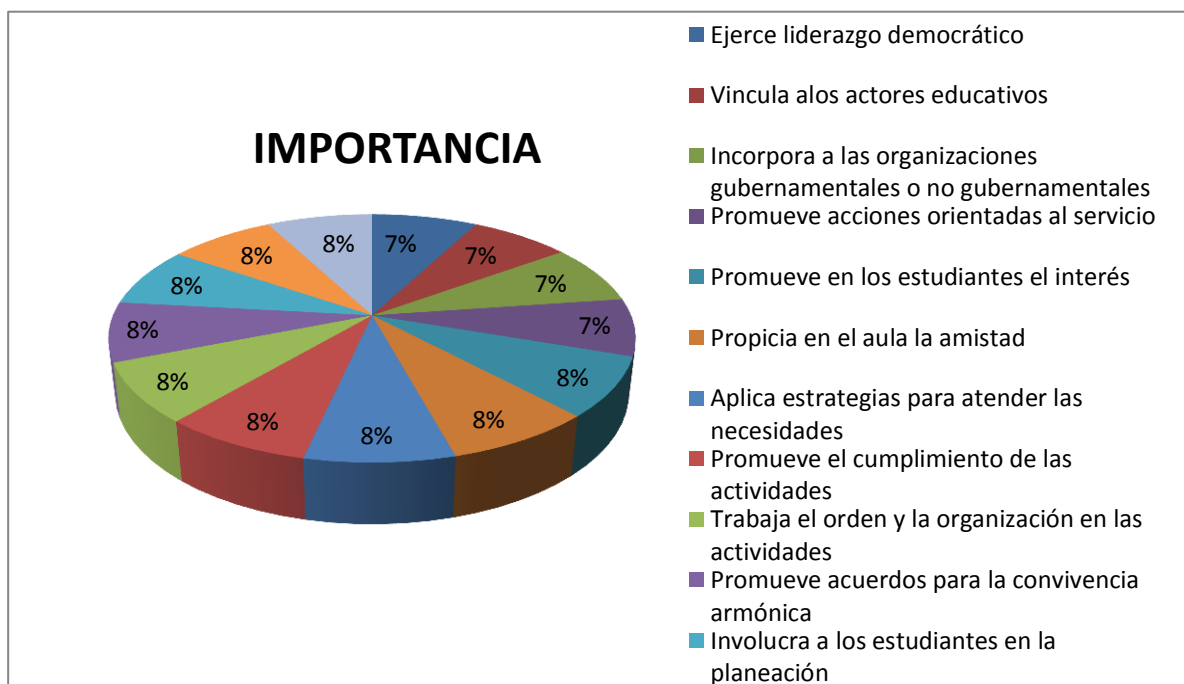
Un auténtico liderazgo ejercido por directivos y por docentes debe hacer énfasis en el fortalecimiento de acciones que refuercen los vínculos que se desarrollan en la comunidad educativa, promoviendo espacios de comunicación.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	10,00	8%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	7%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10,00	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	8%
<b>TOTAL</b>		<b>129,00</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,92</b>	

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 23



De acuerdo a Fernández (1999) “el docente es un profesional que sirve a la comunidad basado en su gran interés y predisposición por aportar desde su campo a mejorar los problemas que afectan a la educación” (p. 33).

Los datos obtenidos en las encuestas con un 7% los docentes evidencian la escasa colaboración de los actores educativos en el ámbito del liderazgo, el 7% de los docentes considera necesario promover acciones orientadas al servicio, ambos aspectos son fundamentales para el desarrollo de las actividades del directivo y para el adecuado funcionamiento del plantel.

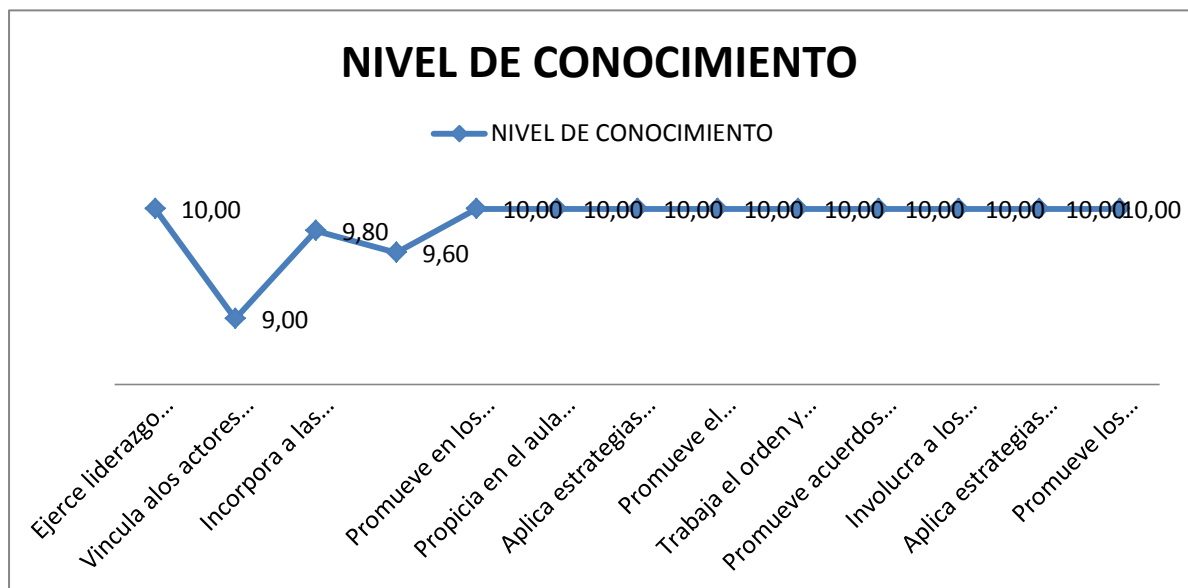
La importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente dentro del plantel debe ser reforzado mediante una gran variedad de acciones que debe ir desde el ejercicio de un liderazgo democrático hasta la creación de espacios de diálogo donde los docentes puedan expresarse asertivamente de forma abierta, con la convicción de que sus requerimientos y puntos de vistas serán escuchados y tomados en cuenta por un auténtico líder que direcciona y guía de forma planificada la institución.

### 3.4.3 Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,80	8%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	7%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10,00	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	8%
<b>TOTAL</b>		<b>128,40</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,88</b>	

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 24



Fernández (1999) explica que “el liderazgo en el campo de la educación exige de los directivos el desarrollo de funciones que cuente con conocimientos, destrezas y atributos para entender y mejorar la organización” (p. 33).

El ejercicio del liderazgo a criterio de los docentes encuestados con un porcentaje equivalente al 7% presenta como mayor desafío vincular a los actores educativos y promover acciones orientadas al servicio, esta deficiencia es producto de la poca colaboración que existe de parte de los docentes para con las actividades ejecutadas desde la dirección del plantel.

A nivel institucional es necesario fortalecer el conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño, un adecuado ejercicio del liderazgo y de la comunicación dentro de la institución educativa tendrá como beneficios potenciales y mejoramiento de la calidad del trabajo, lo que favorecerá los procesos enseñanza aprendizaje, se debe tener en cuenta que tanto la comunicación como el liderazgo son fundamentales para el funcionamiento de las instituciones educativas, el desarrollo de estrategias para el fortalecimiento del liderazgo y de los procesos de comunicación contribuirá a su potencial mejoramiento.

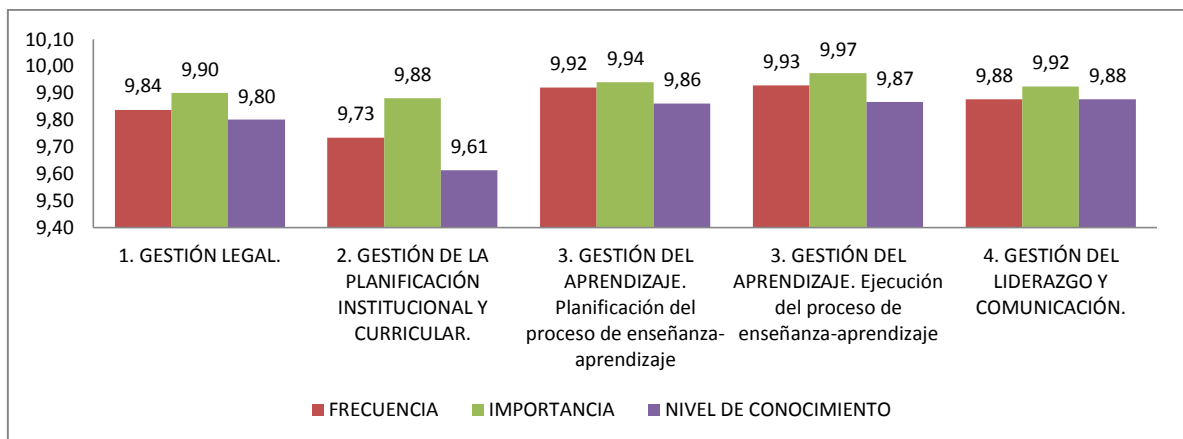


#### 4. Desempeño profesional del docente

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,84	9,90	9,80
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,73	9,88	9,61
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,92	9,94	9,86
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,93	9,97	9,87
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,88	9,92	9,88

**Fuente:** Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 25



Fernández (1999) explica que el desempeño profesional docente tiene gran importancia para las instituciones que buscan un continuo mejoramiento del ambiente interno

En relación al desempeño profesional docente se observa que el ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular registra los niveles más bajos con una frecuencia de 9.73, importancia de 9.88 y un nivel de conocimiento de 9.61, la gestión y el liderazgo con una frecuencia y un nivel de conocimiento de 9.88 requiere ser fortalecido.

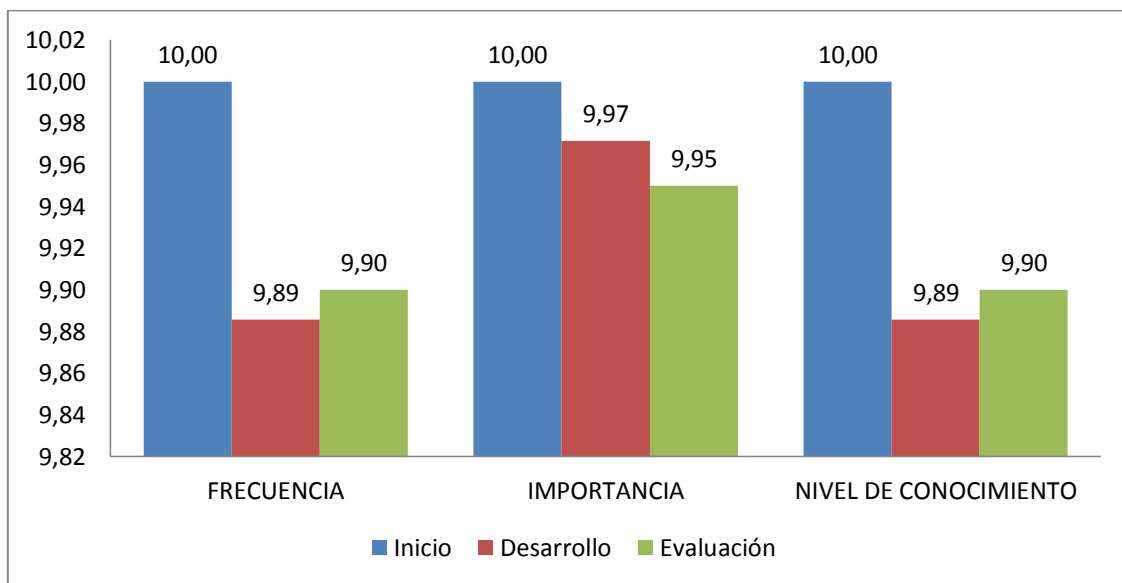
Realizar una valoración del desempeño de los docente buscar fortalecer sus potencialidades como líder de aula favoreciendo a la institución y los estudiantes en la cual requiere de una reflexión por parte de sus miembros, para que sobre la práctica educativa se pueda aprender a valorar el éxito y revisar los problemas y dificultades que se puedan presentar, buscando introducir las distintas técnicas y herramientas. La valoración del desempeño del docente comprende el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüística, busca promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

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

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	10,00	10,00	10,00
Desarrollo	9,89	9,97	9,89
Evaluación	9,90	9,95	9,90

**Fuente:** Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 26



Fernández (1999) explica que en la gestión del aprendizaje hay muchas herramientas de trabajo entre ellas la de mayor importancia es quizás la metodología, desarrollada específicamente para lograr alcanzar el mejor éxito en el aula de clase.

En relación a la gestión del aprendizaje la evaluación y el desarrollo registran los porcentajes más bajos sobre la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje,

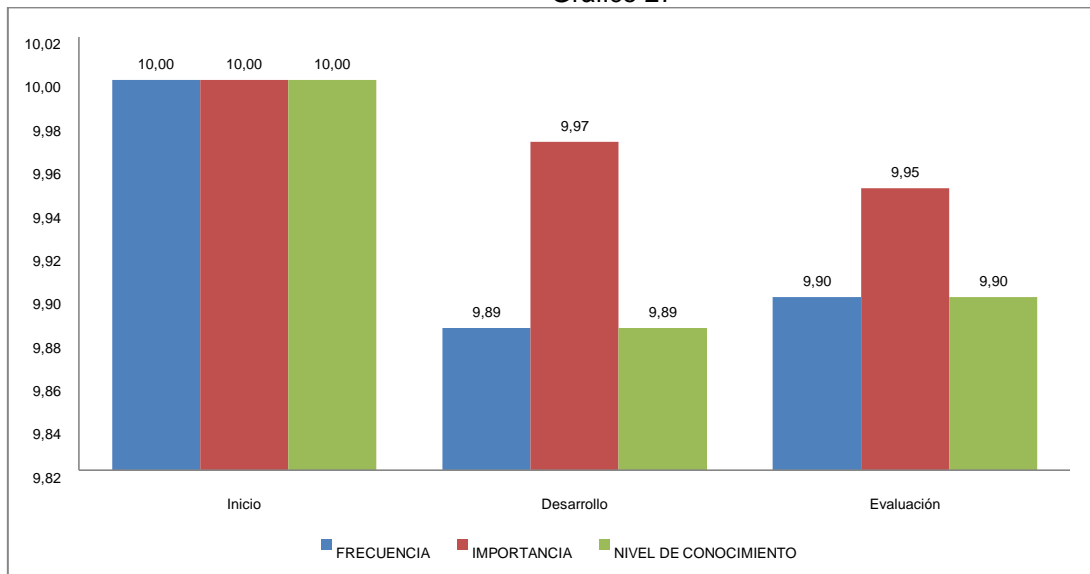
Es importante que los docentes como gerentes de aula en la gestión del aprendizaje propicien dentro del aula de clases la ejecución de actividades que motiven al estudiante en el proceso de enseñanza y aprendizaje para que se pueda dar el aprendizaje significativo y constructivo, acciones que deberán aplicarse en el inicio, desarrollo y evaluación del proceso educativo, el docente mediante los instrumentos de evaluación, debe medir las actitudes y aptitudes del estudiante como respuesta al proceso educativo; es decir, las demostraciones de los conocimientos, habilidades, destrezas y valores desarrollados, como resultado del proceso educativo y su aplicación en la vida cotidiana.

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

<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b> <b>Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</b>	<b>Inicio</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Evaluación</b>
<b>FRECUENCIA</b>	10,00	9,89	9,90
<b>IMPORTANCIA</b>	10,00	9,97	9,95
<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	10,00	9,89	9,90

**Fuente:** Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 27



Fernández (1999) explica que la gestión que realiza el docente como punto de partida busca satisfacer la necesidad de la calidad del aprendizaje en el estudiante

Los porcentajes más bajos se los identifican en el aspecto del desarrollo, particularmente en los niveles de frecuencia con el 9.89 y de conocimiento con el 9.89

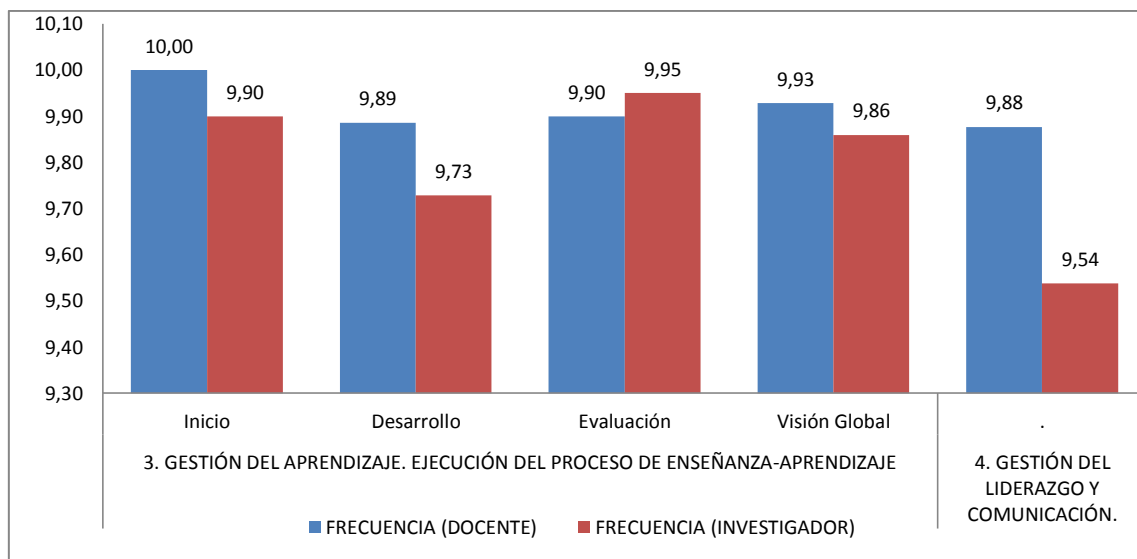
En la gestión del aprendizaje el elemento más importante son los actores educativos, pues estos de manera directa influyen en la práctica diaria, además tienen incidencia sobre ellos las expresiones, el reconocimiento de su contexto y las principales situaciones a las que se enfrentan.

### 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	10,00	9,90
	Desarrollo	9,89	9,73
	Evaluación	9,90	9,95
	Visión Global	9,93	9,86
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,88	9,54

**Fuente:** Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes.

Gráfico 28



El docente en el ejercicio de sus funciones es el principal responsable de toma de decisiones y ejecución de acciones tiene como principal función permitir el desarrollo de las prácticas pedagógicas

En relación a la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes es relevante destacar que la observación realizada por el investigador arroja resultados más bajos con una visión global de 9.86 en la gestión

del aprendizaje ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje frente a un 9.93 de la frecuencia dada por lo los docentes, mientras que en el ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación desde la frecuencia docente se obtuvo un 9.88, y un 9.54 del investigador.

Se puede señalar que la gestión del docente en el aula tiene como finalidad brindar respuesta a las necesidades reales que surgen en el entorno escolar, convirtiéndose el docente en un ente motivador y dinamizador interno de las actividades educativas.

## CONCLUSIONES

En relación a la gestión legal los docentes no tienen en su mayoría un adecuado desempeño profesional, debido a que no conocen a profundidad los instrumentos legales y las disposiciones aplicables en el ámbito de la educación, lo que en muchos casos es una limitante para que estén en capacidad de resolver los conflictos que se desarrollen en su aula e institución, es destacable que el Código de Convivencia Institucional es el instrumento legal que mayormente conocen los docentes sin embargo no participan en su construcción

Sobre el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular se observa que la planificación institucional y curricular no se ha ejecutado de forma secuencial atendiendo a las necesidades reales de los elementos del Currículo Nacional, sin embargo si existe una adecuada vinculación de los docentes en la elaboración del PEI y el POA, los docentes muestran una escasa participación en el diseño de proyectos con fines educativos, se observa deficiencias relacionadas con participación docente en actividades orientadas al plan de mejoras.

En relación al el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje este proceso es fortalecido gracias a la elaboración secuencial de la planificación que incorpora elementos que sirven de apoyo a la labor docente como el desarrollo de estrategias didácticas, la recuperación de experiencias previas de los estudiantes y el uso de situaciones reales orientadas a motivar el interés por el tema que se trata, la gestión realizada por los docente en relación al aprendizaje se lo identifica como uno de los aspectos que condiciona la calidad del trabajo y determina que el estudiante pueda alcanzar un nivel significativo de aprendizaje.

Sobre el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación a nivel institucional se observa que no existe una adecuada vinculación con los actores educativos, no se han desarrollado acciones orientadas al servicio en función de las necesidades organizacionales, adicionalmente se observa que no existe vinculación institucional hacia a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en iniciativas que contribuyan al mejoramiento de la comunidad educativa.



## RECOMENDACIONES

Difundir a nivel institucional las normas legales que se vinculan a la educación, identificando los principales instrumentos legales que sirven de apoyo al trabajo docente, promoviendo su socialización, difusión y aplicación de acuerdo a las necesidades que surjan en el entorno escolar.

Promover la capacitación mediante la participación de docentes y directivos en los seminarios dictado por el Ministerio de Educación del Ecuador para el fortalecimiento de conocimientos relacionados al ámbito de la planificación en consideración con los requerimientos del Currículo Nacional y el desarrollo de actividades innovadoras que favorezcan los procesos de aprendizaje.

Exigir a los docentes que en el desarrollo de su planificación incorporen el uso de métodos, técnicas, y estrategias innovadoras activas en las diferentes áreas del currículo para favorecer la gestión del aprendizaje y contribuir al mejoramiento continuo de la calidad educativa.

Fomentar espacios de diálogo para mejorar la comunicación y fortalecer el liderazgo mediante el diseño de acciones concretas y estrategias colaborativas que fomente el compromiso del personal docente y directivo para el fortalecimiento del liderazgo, y la elaboración de acciones que permitan superar las debilidades que afectan la comunicación y que ayuden a mejorarla.

## BIBLIOGRAFÍA

Alaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. México: Pearson.

Asamblea Constituyente de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, República del Ecuador: Editorial Registro Oficial 449.

Asamblea Constituyente de la República del Ecuador. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural* Quito, República del Ecuador: Editorial Registro Oficial 417.

Barriga, F. D. Díaz Barriga, F. (2002). *Aportaciones de las perspectivas constructivista y reflexiva en la formación docente*. Madrid: Editorial Perfiles Educativo.

Becerril, S. (2005). *Comprender la Práctica Docente: Categorías para una Interpretación Científica*. Barcelona: Editorial Plaza y Valdez

Böhm, W., & Schiefelbei, E. (2004). *Repensar la educación: diez preguntas para mejorar la docencia*. Bogotá: Editorial Universidad Javeriana.

Cano, E. (2011). *Evaluación de la calidad educativa*. Madrid: Editorial La Muralla.

Casanova, M. (2009). *Un modelo de evaluación para la mejora de la calidad educativa*. Madrid: La Muralla.

Corella, A. *El poder de la comunicación en las organizaciones*. México: Editorial Plaza y Valdéz .

Drucker, P y otros (2002). *De líder a líder* .Barcelona: Editorial Granica

Fernández, C. (1999). *La Comunicación en las Organizaciones*. México: Editorial Trillas.

Flores, H. (2010). *El Proyecto Pedagógico de Aula y la Unidad de Clase*. Caracas: Editorial Panapo.

Freeman, Edward. (2010) *Administración*. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana

- Fullan, M. (2010). La Escuela que queremos. Los objetivos por los que vale la pena luchar. México: Editorial Amorrouto.
- García, L; García, M.; Ruiz, M. (2009). Claves para la educación. Madrid: Editorial Narcea
- García, P. (1998), La Gestión Pedagógica del Docente en el aula y la Escuela, una Alternativa ante el Poder y Autoridad Ejercida por el Docente en el Nivel de Educación Básica
- Gibson, J y otros (2001). Las Organizaciones. Santiago: Editorial Mc Graw Hill.
- Ginebra, J. (2007). Liderazgo en Acción: El Liderazgo y la Acción. Bogotá, Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- González, V. (2001). Estrategias de enseñanza y aprendizaje, Volumen 10. México: Editorial Pax
- Ministerio de Educación del Ecuador. (13 de 3 de 2013). Hacia el Plan Decenal de la Educación 2015 - 2016. Recuperado el 12 de 6 de 2014, de [http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador\\_Hacia\\_Plan\\_Decenal.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf)
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). Estándares de Desempeño Profesional Docente. Quito: Editorial Ministerio de Educación del Ecuador
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). Plan Decenal de Educación del Ecuador, Quito.
- Nosnik, A. (2000). ¿Por qué la comunicación es relevante en la empresa? México: Editorial Limusa.
- Parga, L. (2004) Una mirada al aula: la práctica docente de las maestras de escuela primaria. Barcelona: Editorial Plaza y Valdés
- Pérez, A. (2009). Desarrollo profesional del docente. Política, investigación y Práctica. Reimpresión. Madrid: Editorial Aka

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Editorial Prentice Hall.

Tapia, J. (2005). *Motivar en la escuela, motivar en la familia: claves para el aprendizaje*. Madrid: Editorial Morata.

Tardif, M. (2004). *Los saberes docentes y su desarrollo profesional*. Barcelona: Editorial Narcea.

Tituaña, S. (2012). *Diseño de un manual de técnicas de motivación para fortalecer el autoestima y mejorar aprendizaje*. Cotopaxi: Universidad Técnica de Cotopaxi.

Villarruel, G. (12 de 3 de 2010). *Relación Familia Escuela*. Recuperado el 11 de 02 de 2014, de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-0705200200010000](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-0705200200010000)

Zeichner, K. (1999). *Contradicciones y tensiones en la profesionalización docente y en la democratización de las escuelas*.

## PROPUESTA

Estrategia para el fortalecimiento del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

El sistema educativo actual exige que el desarrollo de las actividades organizacionales reúnan un conjunto de elementos que garanticen el éxito dentro de la organización, entre estos elementos se identifica el liderazgo y la comunicación considerados aspectos fundamentales para el desarrollo armonioso y de calidad dentro de una organización, en consecuencia la propuesta a ejecutarse se justifica dada la importancia de la comunicación y el liderazgo como procesos fundamentales para el éxito organizacional.

El proceso de la comunicación dentro de la organización tienen la función de crear vínculos de unión en el sentido de que proporciona los medios para la transmisión de la información considerada indispensable para las actividades combinadas y la obtención de las metas propuestas a nivel institucional.

El liderazgo en el campo de la educación permite estimular la participación, promover el cambio, crear el ambiente de colaboración y promover la participación activa y continua de todos miembros de una comunidad educativa.

Dada la importancia del liderazgo y la comunicación se propone el diseño de un taller a aplicarse en la Escuela de Educación Básica Fiscal Manuel Lorenzo Nieto Cárdenas # 145, dirigido al personal directivo y docente, tomando en consideración que los líderes en el campo de la educación deben desarrollar la capacidad de identificar y analizar los problemas potenciales que afectan a la comunicación, para minimizar riesgos y garantizar el éxito de los planes organizacionales y del buen desarrollo de las relaciones laborales.

La propuesta tendrá importantes beneficios para la Escuela de Educación Básica Fiscal Manuel Lorenzo Nieto Cárdenas # 145 ya que busca fortalecer las funciones de planificación, toma de decisión, organización, control y motivación.

<b>ÁMBITO</b>	LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input checked="" type="checkbox"/>		
<b>PROBLEMA IDENTIFICADO:</b> Deficiente liderazgo y barreras en la comunicación en la Escuela de Educación Básica Fiscal Manuel Lorenzo Nieto Cárdenas # 145			
<b>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:</b>			
Taller para el fortalecimiento del liderazgo y la comunicación entre el personal docente y directivo de la Escuela de Educación Básica Fiscal Manuel Lorenzo Nieto Cárdenas # 145			
<b>OBJETIVO:</b>			
Fortalecer el liderazgo y mejorar la comunicación entre el personal directivo y los docentes la Escuela de Educación Básica Fiscal Manuel Lorenzo Nieto Cárdenas # 145 mediante el desarrollo de talleres prácticos durante el año lectivo 2014.			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Solicitar a las autoridades la autorización para la ejecución del taller.	Reunión con los directivos del plantel Socialización de la propuesta a realizarse	Humanos Directivos Docentes	Interés de los docentes en la propuesta.
Planificar el diseño del taller a ejecutarse sobre liderazgo y comunicación.	Selección de bibliografía sobre temas a tratar: - Liderazgo en el ámbito de la educación - Estrategias para el fortalecimiento del liderazgo educativo - La comunicación en el ámbito de la educación	Humanos Docentes Directivos Materiales Textos Folletos Tecnológicos Computadora Internet Impresora	

<p>Desarrollo del taller sobre liderazgo y comunicación con la participación de los docentes y directivos.</p>	<p>- Estrategias para el fortalecimiento de la comunicación Diseño de folletos informativos Invitación a los docentes a participar en los talleres</p> <p>Bienvenida a los docentes Presentación de la dinámica Colores Introducción sobre los contenidos a tratarse en el taller Formación de grupos de trabajo Análisis grupal de los temas Breve receso Exposición de los temas analizados Debate de las exposiciones</p>	<p>Humanos Docentes Directivos</p> <p>Materiales Folletos</p> <p>Tecnológicos Computadora Internet Impresora</p>	<p>Participación de los docentes en el desarrollo de los talleres Desarrollo de las exposiciones</p>
<p>Evaluación del taller sobre liderazgo y comunicación</p>	<p>Conversatorio con los docentes para que expongan sus impresiones sobre el taller desarrollado Preguntas orales sobre el tema para medir los resultados alcanzados mediante el taller</p>		<p>Participación en el desarrollo de las preguntas.</p>

**BIBLIOGRAFÍA**

Ministerio de Educación del Ecuador. (13 de 3 de 2013). Hacia el Plan Decenal de la Educación 2015 - 2016 . Recuperado el 12 de 6 de 2014, de [http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador\\_Hacia\\_Plan\\_Decenal.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf)

Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. Mexico: Prentice Hall

Drucker, P y otros (2002). De líder a líder .Barcelona, España: Granica

Freeman, Edward. (2010) "Administración" Prentice Hall Hispanoamericana, México

García (1998), La Gestión Pedagógica del Docente en el aula y la Escuela, una Alternativa ante el Poder y Autoridad Ejercida por el Docente en el Nivel de Educación Básica

Gibson, J y otros (2001). Las Organizaciones. Santiago, Chile: Mc Graw Hill.

Ginebra, J. (2007). Liderazgo en Acción: El Liderazgo y la Acción. Bogota, Colombia: Mc Graw Hill.



## ANEXOS:

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



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



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señora

Lcda. Elsa Toro.

**DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL "MANUEL LORENZO NIETO"**

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



Recibi  
07-01-2014  
Elsa Toro  
Directora

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

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



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



**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, junio del 2014

Señora  
Lcda. Elsa Toro Sánchez.  
**DIRECTORA DEL CENTRO EDUCATIVO**  
**"MANUEL LORENZO NIETO CERCADO N° 145"**  
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



### Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

#### CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador			Institución Educativa		Docente investigado

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

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

#### INFORMACIÓN GENERAL

**DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. 

Nombre de la Institución:		
---------------------------	--	--

2. **Tipo de Institución:**

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

3. **Ubicación geográfica:**

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

**DATOS DEL DOCENTE:**

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

4. Posee título relacionado con la docencia. si ( )  
No ( )

5. **Nivel de estudio:**

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

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

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

7. **Modalidad de trabajo:**

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

8. **Relación laboral:**

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

**INSTRUCCIÓN:** Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

<b>Frecuencia:</b> es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.	<b>VALORACIÓN</b>
--	-------------------

<b>Importancia:</b> es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	10 = Excelente 0 = No apreciable
<b>Nivel de conocimiento:</b> es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			
AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			

	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.				
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.				
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.				
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.				
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.				
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.				
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.				
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.				
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.				
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.				
2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.					
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b>	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
		3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
		3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
		3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
		3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
		3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
		3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
		3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
		3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
		3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			
<b>AMBITOS</b>		<b>INDICADORES</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Importancia</b>	<b>Nivel de conocimiento</b>	

<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b>	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	3.11.1	<b>INICIO</b>	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
			3.11.2		Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
			3.11.3		Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
		3.12	<b>DESARROLLO</b>	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
				3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
				3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
				3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
				3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
				3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
				3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
		3.13	<b>EVALUACIÓN</b>	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
				3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
				3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
				3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
		<b>4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
			4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.				
			4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.				
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.							
4.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.							
4.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.							
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.							

	4.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
	4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
	4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			
	4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
	4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	4.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	1.1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	



		1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	1.3.1	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
		1.3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
		1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
		1.3.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.			
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

**Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los docentes investigados.**













ENTREVISTA CON LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION.

