



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

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

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio  
realizado en la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo  
de la parroquia Canuto cantón Chone provincia Manabí año lectivo  
2013-2014.**

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTOR: Zambrano Andrade, Consuelo Eugenia**

**DIRECTOR: Espinoza Cordero, Jinna del Rocío, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO CHONE**

**2015**

**APROBACIÓN DEL TUTOR DE TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

Magister.

Jinna del Rocío, Espinoza Cordero

**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 la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo año lectivo 2013-2014” realizado por Zambrano Andrade Consuelo Eugenia, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, enero de 2015.

f).....

**DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS**

Yo, Zambrano Andrade Consuelo Eugenia, declaro ser la autora del presente trabajo de Fin de Titulación de Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, siendo la Mgs. Espinoza Cordero Jinna del Rocío, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f) -----

Autora: Zambrano Andrade Consuelo Eugenia

Cédula: 1307605681

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente logro académico a:

A Dios, que guía mi vida, enseñándome a vivir a plenitud; a mis hijos y nietos que son la razón de mi existencia, a quienes tuvieron confianza en mí brindándome su amor y apoyo incondicional, para lograr esta meta; ellas son las señoras Gina Andrade García de Medina y Martha Gómez Andrade, ambas con un gran corazón para abrigar a quienes buscan en ellas su guía y comprensión.

**Consuelo**

## **AGRADECIMIENTO**

La gratitud es una de las virtudes más elevadas del espíritu, que se la practica con mayor placer.

Mi profundo agradecimiento:

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por ser fuente del fecunda intangible, que promueve el conocimiento y la verdad a través de preparación académica de calidad.

A mi directora de Tesis Mgs. Jinna del Rocío Espinoza Cordero, mujer sabia que con sus orientaciones pertinentes y oportunas han permitido que este trabajo académico se haya realizado bajo los preceptos científicos que rige la norma vigente.

A mis compañeros, amigos y familiares que de una u otra manera han colaborado para que esta investigación se realice y culmine con éxito.

A los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, de la Escuela de Educación Básica que me dieron la apertura para que desarrollara la presente investigación en ese lugar, mis reconocimientos sinceros por tan noble gesto.

**INDICE DE CONTENIDOS**

CARATULA .....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DE TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	7
1.1.Desempeño Docente .....	8
1.1.2. Definiciones de desempeño docente .....	8
1.1.2.1. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.1.2.1.1. Formación inicial y capacidad docente.....	10
1.1.2.2. Motivación.....	11
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	12
1.1.2.4 Relación familia escuela .....	13
1.1.2.5. Organización institucional.....	13
1.1.2.6. Políticas educativas .....	15
1.1.3. Características del desempeño docente .....	16
1.1.3.1 Desafíos del desempeño docente .....	17
1.1.4. Desarrollo profesional.....	18
1.1.4.1. Relación familia, escuela, comunidad .....	19
1.1.4.2. Fundamentación teórico de la práctica docente .....	20
1.2. Gestión Educativa.....	21
1.2.1. Definiciones de Gestión Educativa.....	22
1.2.2. Características de la gestión .....	23
1.2.3. Tipos de gestión.....	24
1.2.4. Ámbitos de gestión docente .....	27
1.2.4.1. Ámbitos de la gestión legal.....	28
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	29
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de Planificación.....	29

1.2.4.4. Ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación .....	30
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente .....	31
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	31
1.3.2. Tipos de estrategias:.....	32
1.3.2.1. En la gestión legal.....	34
1.3.2.2. En la Gestión de la planificación institucional y curricular .....	35
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje .....	36
1.3.2.4. En la gestión de liderazgo y la comunicación .....	37
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	39
2.1. Diseño de la investigación .....	40
2.2. Contexto.....	40
2.3. Participantes .....	41
2.4.1. Métodos .....	41
2.4.2. Técnicas.....	41
2.4.3. Instrumentos .....	42
2.5. Recursos .....	42
2.5.1. Talento Humano .....	42
2.5.2. Recursos institucionales .....	42
2.5.3. Materiales.....	43
2.5.4. Tecnológicos.....	43
2.5.5. Económicos .....	43
2.6. Procedimiento.....	44
CAPITULO III. INTERPRETACION, ANALISIS, DISCUSION DE RESULTADOS.....	45
3. Resultados análisis y discusión.....	46
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	46
3.1.2 Nivel de Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	48
3.1.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	49
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	51
3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación....	51
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	53
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	55
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....	57

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje.....	57
3.3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje.....	57
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección, planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje.....	59
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección, planificación del proceso de enseñanza docente.....	61
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.....	63
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	63
3.3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.....	69
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	79
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del Liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	79
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del Liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	81
3.4.3. Nivel de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito del Liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	83
4. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	85
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFIA Y PROPUESTA.....	90
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
Propuesta.....	95
BIBLIOGRAFÍA: .....	101
ANEXOS.....	106
Anexo 1:Fotografía de los Docentes realizando las Encuestas.....	107
Anexo2: Carta del Director de la Escuela.....	108
Anexo3: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	109
Anexo 4: Modelo de la Encuesta Realizada .....	110
Anexo 5: Modelo del Registro de Observación de las Actividades Docente.....	113
Anexo 6: Practicas del Segundo Año Básico.....	114
Anexo 7: Practicas del Séptimo Año Básico.....	115
Anexo 8: Practicas del Quinto Año Básico.....	116

## RESUMEN

El presente trabajo investigativo “Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje” Se desarrolló como una problemática real, que planteó como objetivo general “determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación considerando los ámbitos de gestión legal, la planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y su análisis”; Estudio que se realizó en la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, de la parroquia Canuto, cantón Chone, llevando un proceso lógico y sistemático. El tratamiento metodológico está basado en modalidades bibliográficas y de campo, se utilizó el método inductivo, analítico y estadístico, el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación de las actividades docentes a 5 docentes de la institución, para obtener información, que a la presente sirvió para concluir que los docentes deben potencializar el desempeño en aspectos curriculares, sobre todo en la evaluación de los procesos de manera significativa a diversas áreas de conocimiento orientando a revisar e indicar a los lectores las sugerencias pertinentes.

**Palabras claves.** Desempeño, procesos, enseñanza, aprendizajes.

**ABSTRACT**

The present work investigative educational Acting in the process teaching learning was developed like a real problem that outlined as general objective to determine the educational acting of the professionals in Sciences of the Education considering the environments of legal administration, the institutional and curricular planning, of the learning, of the leadership and of the communication for its characterization and its analysis"; I Study that was carried out in the School of Basic Education Dr. Luis Frizzy Lamb, of the parish Tube, canton Chone, taking a logical and systematic process. The methodological treatment is based on bibliographical modalities and of field. Consequently the investigation was developed making use of several types like: exploratory, descriptive, analytic, synthetic and propositivo where it was interviewed and he/she interviewed at 5 educational of the institution, to obtain information, what to the present it was good to conclude that the educational ones owe potencializar the acting in curricular aspects, mainly in the evaluation of the processes in a significant way to diverse areas of knowledge guiding to revise and to indicate the readers the pertinent suggestions.

**Key word.** Acting, processes, teaching, learnings.

## INTRODUCCIÓN

De acuerdo al proceso de mejoramiento de las Universidades del estado ecuatoriano, con la finalidad de mejorar la calidad de la educación y con resolución N° 004-CONEA-2004032dc, en el art. 90 de la Ley Orgánica de Educación Superior, en la que se realizó una evaluación interna y externa con la finalidad de determinar las fortalezas y debilidades de las Universidades del país, obligó a estas a someterse a un proceso de mejoramiento de la calidad académica universitaria, la cual debe cumplir con parámetros fundamentales que se requieren optimizar para que se brinde una educación de calidad y se egresen profesionales con un alto nivel académico, por medio del estudio del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La Universidad Técnica Particular de Loja, siendo una de las pocas universidades del país que alcanzó la máxima categoría en la evaluación realizada, por la calidad de servicio educativo que brinda, continúa mejorando sus procesos en pos de la excelencia universitaria y para ello, impulsa en sus egresados la competencia investigativa a través del estudio de casos en de la Licenciatura en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, con el afán de volverlos competitivos y comprometidos con la realidad educativa donde laboran habitualmente.

La evaluación del desempeño docente, es hoy en día un punto referencial en el currículo de los maestros ecuatorianos, ya que el Ministerio de Educación con la finalidad de mejorar la calidad educativa que se oferta en la instituciones públicas y dentro de las políticas implementadas, consideró la evaluación docente como un punto de partida para capacitar e instrumentar a los docentes en base a la evaluación que se ha aplicado a los mismos, con ello se augura en que el mejoramiento y perfeccionamiento profesional sea un punto de partida para elevar el desempeño docente y la gestión educativa alcance niveles que se aproxime a la excelencia educativa.

En relación a la evaluación del desempeño docente, se han realizado diversas investigaciones, a nivel mundial los países desarrollados, permanentemente aplican evaluaciones a los docentes, con la finalidad de perfeccionar el modelo educativo en base a sus intereses económicos, a nivel regional, Cuba es uno de los países que mantiene como política de estado evaluar a los docentes de todos los niveles de enseñanza, para potencializar a los mismos de acuerdo a las acreditaciones que alcancen; también se han realizado investigaciones en la Universidad de Carabobo Venezuela, en la Facultad de

Ciencias de la Educación como tesis de grado; de la misma forma en el Ecuador en tesis de grado y pregrado, se han realizados importantes investigaciones que tienen relación al desempeño docentes y de esa manera evaluar la eficacia y eficiencia en la gestión educativa que muestra.

Mediante la aplicación de los instrumentos de campo, se pudo tener una clara perspectiva, de la realidad educativa donde se realizó el estudio de casos, para esto se tuvo contacto directo con las autoridades, docentes y estudiantes del plantel, en la que dieron la apertura necesaria para obtener la información primaria que sirvió de base en el presente trabajo investigativo; para ello se utilizó un sinnúmero de recursos materiales, técnicos, tecnológicos y humanos, que permitieron registrar el nivel de desempeño docentes de los profesores de la institución donde se desarrolló la investigación.

Cabe recalcar que de acuerdo a la evaluación realizada por el Ministerio de Educación, un porcentaje altamente significativo demostró tener un desempeño académico regular, de ahí que la Universidad Técnica Particular de Loja, implementó dentro de los procesos de investigación esta problemática como una muestra del aporte de la universidad al proceso de investigación y su corresponsabilidad con la comunidad, con la finalidad de impulsar en los profesionales egresados de la misma la capacidad para buscar estrategias efectivas que coadyuven a la solución de las problemáticas detectadas en base a un nuevo modelo de gestión educativa que responda a los intereses de la sociedad actual y a las exigencias de tendencias educativas actuales.

El desarrollo de la presente investigación se justifica por diversas razones: Porque se requiere elevar la calidad educativa y para ello se debe conocer el nivel de desempeño de los mismos en los diversos ámbitos de la gestión que realizan dentro de la comunidad educativa. Otra de las razones, es que al llevar un proceso de investigación sobre ésta problemática, se contribuye notablemente con el mejoramiento continuo de los planteles educativos, porque los resultados obtenidos servirán como punto referencial en la toma de decisiones y en la implementación de planes de mejoras, que fluctúen en potencializar los ámbitos que muestren falencia.

La investigación sobre el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, gozó de un elevado nivel de factibilidad por la apertura que directivos y docentes dieron, para que se desarrolle la misma; además la investigadora mostró un gran interés sobre el trabajo realizado, asumiendo todos los rubros que se dieron en el proceso y

los lineamientos técnicos emitidos por la UTP, sirvieron para que investigación desarrollada tuviera el éxito deseado.

En el presente trabajo investigativo se plantearon algunos objetivos cuyo logro fue alcanzado ya que se fundamentó teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión, de acuerdo a lo que exige el Ministerio de Educación y a teorías reconocidas, para de esta manera realizar los debates teóricos de manera coherente.

Se determinó la frecuencia con la que el docente realiza diversas actividades inherentes a la gestión docente, a través de la aplicación de instrumentos de recolección de información como encuestas y entrevistas a los mismos.

Además se identificó el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, mediante observaciones y verificación de los registros que llevan en el portafolio personal.

Los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos, fueron analizados para establecer el desempeño de los docentes en los diversos ámbitos del aprendizaje y liderazgo y comunicación y posteriormente debatidos con teorías existentes para de esa manera llegar a conclusiones técnicas que se constituyen en aportes significativos en el proceso de investigación

Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de clases

Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

Estos objetivos se lograron a partir de la aplicación de las entrevistas y encuestas realizadas a directivos y docentes de la Escuela de Educación Básica "Dr. Luis Cordero Crespo" resultados que fueron tabulados, graficados y analizados a través de confrontaciones de información bibliográfica y que permitieron llegar a conclusiones fundamentales y a determinar la propuesta que se diseñó como estrategia para solucionar la problemática educativa investigada.

En el capítulo uno, se encuentra el marco teórico, en el cual se desarrolló diversos temas y subtemas que están relacionados con cada uno de los ámbitos de la gestión docente y que

se estructuraron en base a criterios personales y al parafraseo de teorías definidas sobre desempeño docente, gestión educativa y estrategia para mejorar los procesos de la gestión docente.

En el capítulo dos, se planteó toda la metodología utilizada en el desarrollo de la investigación tanto métodos como técnicas y los instrumentos que permitieron obtener la información de campo como fueron el cuestionario de autoevaluación, también se desglosaron los diversos recursos, la población que fue objeto de investigación.

En el capítulo tres se encuentran los resultados, los análisis y debates realizados en base a los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos de recopilación de la información como fue la encuesta y la ficha de observación aplicada a los docentes de la Escuela de Educación Básica “Dr. Luis Cordero Crespo” sobre 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, en la que se presentan las tablas y los gráficos que evidencian los resultados, en base a su interpretación análisis y debates técnicos y coherentes.

Además se plantearon cinco conclusiones que muestran el resultado de la investigación de acuerdo a cada uno de los ámbitos considerados y cinco recomendaciones técnicas que se derivaron de cada una de las conclusiones. Además de la estrategia de formación docente sobre evaluación de procesos que se planteó como propuesta que servirá como alternativa de solución a la problemática planteada.

El presente trabajo investigativo, contiene información concreta de datos reales obtenidos de fuente primaria como son los directivos y docentes de la Escuela de Educación Básica “Dr. Luis Cordero Crespo” y de información bibliográfica clasificada, lo cual se convierte en un documento de gran interés para la sociedad en general, por ello se lo recomienda como una fuente de información de lectura, reflexión y de aporte a las ciencias y al sector educativo.

## **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

## **1.1.Desempeño Docente.**

### **1.1.2. Definiciones de desempeño docente.**

Es el conjunto de acciones concretas para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente que es considerado como objeto de evaluación en la práctica docente con sus conocimientos, dominios, innovación sentido y valoración para la toma de decisiones que mejoren su intervención formativa y de aprendizaje. No basta que mejore el desempeño de algunos maestros para mejorar la enseñanza a nivel del sistema. Del mismo modo que la eficacia de las prácticas pedagógicas al interior de la escuela es una realidad cuando ellas han sido institucionalizadas, la mejora de la enseñanza y la docencia a nivel del sistema exige mejorar la práctica pedagógica y fortalecer su carrera de profesional.

Para (Hernández, 2008) el desempeño docente laboral, califica profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento institucional, desarrollo pedagógico, innovación.

Según (Fernández, 2002) el desempeño docente cuando se aborda desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma cómo cada maestro valora la calidad de trabajo y la satisfacción que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan.

Contrastando lo expuesto anteriormente en las citas, se puede deducir que el desempeño docente se lo mide en diversos ámbitos y que para ello se debe establecer una evaluación integral, que responda al accionar del mismo, tomando en cuenta los campos actitudinales, actitudinales, profesionales y de gestión, por ello es que se hace necesario estar en permanente seguimiento y control del desempeño con la finalidad de asistir técnicamente en los aspectos deficientes que muestra el docente en su ejercicio profesional; ahí es que uno denota que la evaluación es tan imprescindible como mecanismo de la mejora continua..

La evaluación de la calidad de desempeño docente de los profesores considera diversos referentes la administración de determinadas actividades de enseñanza, las aptitudes con las cuales se concretan ciertos comportamientos específicos o el cultivo de habilidades específicos. Por tanto, se establece que el desempeño del docente es considerado como

objeto de evaluación: la práctica, conocimiento, dominio, innovación, sentido y valoración para la toma de decisiones que mejoren su intervención formativa y de los aprendizajes.

Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, a los docentes y al entorno. Así mismo el desempeño se ejerce en diferentes campos y niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

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

Según (Segura, 2003) “los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de la universidad, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen. Esto se aprende; existen diferentes métodos y técnicas de enseñar; sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siembre en sus estudiantes la semilla del amor y el cariño por lo que hacen. Esto significa que cualquiera no es educador. Llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y en interés por enseñar, por cultivar”p. 16.

De acuerdo con (Soto, 2004) “las percepciones del trabajador, en este caso, el docente, obrero y/o administrativo del plantel, tienen de las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral, lo cual conlleva a un buen desempeño laboral o no, resistencia o participación, motivación o desmotivación” p.24.

Para los dos autores citados, existen una diversidad de criterios en función de los factores que influyen en el desempeño docente y entre ellos sobresale la vocación que se debe tener para interactuar en el proceso enseñanza, por otro lado está calidad de la preparación o formación que haya recibido; otro de los aspectos está en el grado de motivación que muestre para desarrollar la enseñanza, el mismo que influye directamente con el ambiente escolar en e aula de clases, ya que un maestro motivado, eleva el autoestima de los estudiantes y con ello propicia un clímax favorable para desarrollar aprendizajes.

Los factores que inciden en el rendimiento escolar, coinciden en que el papel y la actitud del maestro son clave tanto en el rendimiento como en el rezago y fracaso escolar del alumno por ello describimos los siguientes factores:

#### **1.1.2.1.1. Formación inicial y capacidad docente.**

Según (Sahili, 2010) “la preparación profesional como docente, se refiere a la capacitación que recibió el maestro, como resultado de sus estudios especializados, que lo dispone para atender la problemática que se presenta en el aula. Se puede postular el siguiente axioma: -A mayor preparación profesional docente, menor será la presión que experimente el maestro al impartir su clase-. Además, se puede derivar de lo anterior, que un maestro que no domina los conceptos como gestión de procesos, que no tiene un conjunto de técnicas metodológicas, comunicativas, didácticas y emocionales; que no tiene conciencia sobre el desarrollo cronológico por el que pasa cada individuo, en conclusión, va a tener menos elementos para resolver la problemática que se le presente, o la resolverá con más dificultad y aflicción” p. 66-67.

Según (Paez, 2003) “cuando un profesional es incapaz de reconocer o de dar respuesta a un problema planteado está potencialmente insatisfecho con su propio proceso de formación, así pues, la formación docente ha de ser lo suficientemente pertinente con la realidad, de tal manera que ese individuo pueda responder a las exigencias de la misma de acuerdo a los diferentes roles que como docente le enviste. Dicha satisfacción está directamente relacionada pertinencia del plan de estudios y orientado en los objetivos de los programas” p. 28.

Es la encargada de asentar los cimientos del docente en su preparación y en la práctica diaria y continua siendo el responsable de ordenar, planificar, guiar, facilitar el aprendizaje a través de sus actuaciones de enseñanza a fin y efecto de provocar los propósitos educativos esperados, con capacidad de servicios de la educación continua y la actualización de los docentes en diferentes términos usados para hacer referencia al desarrollo profesional.

Para (Abbott, 1998) la formación inicial y la capacidad docente se distinguen por “la capacidad de su campo de trabajo y la capacidad de clasificar sus problemas, razonar acerca de ellos y poner en juego su saber abstracto y casuístico (práctico), reclamando

al mismo tiempo y sobre esa base, el reconocimiento de los referentes sociales de su jurisdicción (la opinión pública, sistemas organizados y sistemas legales)” p. 43.

De tal forma que la formación que reciba una persona dentro del proceso de profesionalización docente, debe estar centrada en aspectos concretos y profundos que radican ámbitos como son; Liderazgo, didáctica pedagógica, legislación educativa, curricular, psicológica, investigación y de gestión educativa, para que de esta manera responda a las exigencias de la educación actual y para ello la auto preparación es imprescindible, por lo cual los docentes deben asumir que la innovación y capacitación tienen que realizarlas permanentemente para estar a la vanguardia de los avances de las ciencias, la didáctica y disposiciones legales que se emiten a diario.

### **1.1.2.2. Motivación.**

Son los procesos que dan cuenta de la intensa dirección y persistencia del esfuerzo para conseguir una meta. La motivación del docente influye en el aprendizaje de sus alumnos, es un factor importante para lograr un alto desempeño; en la medida en que el docente está motivado crecerá su auténtico desempeño en alcanzar la realización de la misión institucional.

Fernández, José (2008) señala que “se sabe que los docentes con alto sentido de eficacia persisten en las tareas emprendidas pese a las dificultades que se les presentan. En el plano de la valoración social, los docentes que creen hacer su tarea con mayor entusiasmo son vistos por sus directivos como personas con alto promedios en los niveles de desempeño. p. 5.

El término motivación hace alusión al aspecto en virtud del cual el sujeto vivo es una realidad autodinámica que le diferencia de los seres inertes. El organismo vivo distingue de los que no lo son porque puede moverse a sí mismo. La motivación trata por lo tanto de esos mismos principios de su propio movimiento.

Continuando con la aportación de (Soto, 2004) donde explica que “si la motivación es escasa, ya sea por frustración cualquier otro aspecto impidiendo el desempeño laboral eficaz, el clima tiende a disminuir provocando estado de desinterés, apatía, e inconformidad pudiendo afectar el desempeño laboral, en este caso del docente” p.24.

Es así que tradicionalmente se ha confundido motivación con el arte de estimular y orientar el interés de alumno hacia el trabajo escolar. La motivación es el interés que tiene el alumno por su propio aprendizaje por las actividades que le conducen a él. El interés se puede adquirir, mantener o aumentar en función de elementos intrínsecos y extrínsecos. Hay que distinguirlo de lo que tradicionalmente se ha venido llamando en las aulas motivación, que no es más que lo que el profesor hace para que los alumnos se motiven.

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

Para (Birkenbihl, 1990) hace énfasis en qué “el profesor tendrá que detectar los puntos fuertes de cada miembro del grupo y aprovecharlos para el proceso de aprendizaje, puesto que todo individuo resulta alentado y su imagen incrementada cuando se elogian sus cualidades. Esto le estimula para estudiar, incluso en áreas totalmente nuevas para él. Asimismo se debería convencer a la comunidad educativa para que aceptara las capacidades relevantes de cada uno en lugar de ignorarlas envidiosamente” p. 103.

Dentro del proceso enseñanza aprendizaje la relación entre el profesor y el estudiante, debe ser un interactuar permanente, en donde el uno sea el complemento del otro en pos de desarrollar procesos dinámicos y participativos. Cuando el docente maneja una buena didáctica y el alumno muestra interés por aprender e proceso enseñanza aprendizaje se transforma espacios para debatir la ciencia, en laboratorio para fortalecer el conocimiento y en herramientas para aprender a aprender.

(Matos, 2005) señala que “los maestros juegan un rol importante en la determinación de la orientación a la meta de sus estudiantes. Dado que tienen la posibilidad de enfatizar la orientación a la meta de aprendizaje o de rendimiento en los estudiantes”

Con estas definiciones se puede decir que la dialéctica entre conocimiento, profesor y alumno se dinamiza y la enseñanza se vuelve más democrática. El docente transmite y dona generosamente sus saberes a los alumnos y se permite mostrar no solamente lo que sabe sino también lo que no sabe. Este proceso que humaniza el rol del profesor tiene a su vez a favorecer la participación de los alumnos en la clase y a estimular involucramiento personales e intelectuales más activos y comprometidos en el aprendizaje.

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

Existe acuerdo en considerar la familia ocupa el lugar más destacado en el desarrollo infantil, pero no es menos cierto que a la escuela le corresponde un papel también importante.

Como dice (Oliva, A y Palacios, J, 2000) “el contraste entre familia y escuela estimula el desarrollo integral del niño porque recibe influencias desde contextos educativos diferentes. No obstante, el equilibrio se rompería si los desencuentros fueran significativos entre los ámbitos familiar y escolar”.

Entonces la relación familia escuela se convierte en un enfrentamiento y no en una colaboración.

¿Es posible que los educadores y maestros se conviertan en una población de riesgo?

En algunos casos se puede afirmar que así es. Es necesario reorientar y revitalizar las relaciones familia-escuela en la línea de la responsabilidad mutua. Muchos de los problemas de la escuela respecto a los niños solo pueden resolverse dentro de la familia en el marco de la comunidad.

Como dice (Havighurst, 1962) “una diferencia fundamental en la forma como ésta cumple su tarea socializadora. Cuando el niño ingresa en la escuela no es ya una personalidad neutral, sin formación previa, que pueda ser modelada en muchas de las diversas formas posibles. Aun cuando ejerza una fuerte influencia y cambie su comportamiento en muchos e importantes aspectos, la escuela nunca opera sola, lo hace siempre en relación con la familia” p. 35-36.

Contrastando los criterios vertidos por los autores citados, la familia es fundamental en la formación integral del estudiante, ya que en ella se inculcan valores, principios y sobre todo hábitos de estudios que son tan necesarios para que la formación académica tenga el éxito deseado. La familia se convierte en el primer referente para la adquisición de un patrón de comportamiento que influya en el desarrollo de la personalidad del individuo.

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

¡Qué es?

Para (Melinkoff, 1987), en su teoría señala que “la organización institucional es como el proceso administrativo a través del cual se crea la estructura orgánica de la institución, se

determinan los niveles de autoridad y de responsabilidad, se establecen las funciones, los deberes y las atribuciones que corresponden a los objetivos trazados previamente en el proceso de planificación u elaboración del nivel corporativo estratégico, (misión, visión, objetivos corporativos, metas y mecanismos de medida u actuación).p 346.

Son organismos de los establecimientos educativos públicos, fisco misionales y particulares los siguientes:

1. Junta General de Directivos y Docentes;
2. Consejo Ejecutivo;
3. Junta de Docentes de Grado o Curso;
4. Departamento de Consejería;
5. Organizaciones Estudiantiles;
6. Padres de Familia o Representantes legales de los estudiantes; y,
7. Junta Académica.

Sus funciones y atribuciones serán las previstas en el presente reglamento y la normativa específica que expida para el efecto el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Además los establecimientos educativos públicos deben conformar el Gobierno Escolar como organismo colegiado que apoya en los diversos procesos desarrollados en el plantel, de conformidad con lo prescrito en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

De acuerdo con (Castro, Bernardo 2001) “las organizaciones se auto desarrollan desde la perspectiva del cambio, de allí su dinámica, su acción de organizar y su administración que se van adecuando en una relación infinita a las exigencias del contexto. p. 3

La organización institucional es tan necesaria dentro del desarrollo de las actividades académicas, administrativas y comunitarias, puesto que de ello depende de que el talento humano y los recursos sean distribuidos de manera efectiva y se optimicen los mismos, para que los resultados sean satisfactorio. De acuerdo a los criterios de los autores antes citado señalan que la organización institucional es tan imprescindible para cumplir con los preceptos que ésta sustentan dentro de su radio de acción.

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

Según (Adams, 2001) “las políticas consagradas legalmente son los decretos o leyes que definen estándares explícitos y orientaciones para el sector educación. Las políticas efectivamente implementadas son aquellas legalmente impulsadas, modificadas o sin modificar, que se traducen en acciones concretas a través de cambios sistemáticos y programados” p. 222.

Según las políticas educativas que están establecidas en la (LOEI, 2010) todo establecimiento debe regirse según sus leyes adjuntas a continuación para el buen desempeño docente.

Art. 18.- Políticas nacionales de evaluación educativa. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional establece las políticas nacionales de evaluación del Sistema Nacional de Educación, que a su vez sirven de marco para los procesos evaluativos realizados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

El universo de personas o establecimientos educativos que será evaluado y la frecuencia de dichas evaluaciones deben estar determinados en las políticas de evaluación fijadas por la Autoridad Educativa.

Según la Ley Orgánica de Educación (2010) en su Art. 19, dentro de los componentes del sistema Nacional de Educación que serán evaluados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, de conformidad con el artículo 68, son los siguientes:

- 1.- Aprendizaje, que incluye el rendimiento académico de estudiantes y la aplicación del currículo en instituciones educativas;
- 2.- Desempeño de profesionales de la educación, que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, y otras autoridades de establecimientos educativos).
- 3.- Gestión de establecimientos educativos, que incluye la evaluación de la gestión escolar de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares. Para este componente, el Instituto debe diseñar instrumentos que se encargarán a Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, para su aplicación por los auditores educativos.

Además, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deberá evaluar el desempeño institucional de los establecimientos educativos con índice de calidad global que establecerá la ponderación de los diferentes criterios que miden la calidad educativa, elaborado por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 20.- Evaluación Interna y evaluación externa. La Evaluación del Sistema Nacional de Educación puede ser interna o externa. La evaluación interna es aquella en la que los evaluadores son actores del establecimiento educativo; en cambio, en la externa los evaluadores no pertenecen al establecimiento educativo.

Ambos tipos de evaluación pueden hacer uso de procesos e instrumentos de evaluación cualitativa o cuantitativa.

Cada uno de los componentes del sistema educativo puede ser evaluado mediante la evaluación externa o interna, o una combinación de ambas, según las políticas de evaluación determinadas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Cuando la evaluación de un componente contemple ambos tipos de evaluación, el resultado final debe obtenerse de la suma de los resultados de ambos tipos de evaluación. En el caso de la evaluación de la gestión de establecimientos educativos, está siempre deberá ser interna y externa.

El peso proporcional que presente cada tipo de evaluación debe ser determinado por el Nivel Central de la Autoridad educativa Nacional.

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

De acuerdo con (Stiggins y Duke, 1988) “existen un conjunto de características del profesor que tienen relación con el desempeño profesional:

- Fuertes expectativas profesionales.
- Una orientación positiva hacia los riesgos.
- Actitud abierta hacia los cambios.
- Deseo de experimentar en clases.
- Actitud abierta ante la crítica.
- Un conocimiento sólido de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- Conocimiento sólido de su área de especialización.

- Alguna experiencia anterior positiva en la evaluación del profesorado.”

Las características del desempeño docente pueden ser definidas como las siguientes:

- La capacidad para asumir la necesidad de desarrollo profesional continuo mediante la autoevaluación de la propia práctica.
- El respeto a las diferencias culturales y personales de los alumnos y de miembros de la comunidad educativa.
- La participación en proyectos de investigación relacionados con la enseñanza y el aprendizaje introduciendo propuestas de innovación encaminadas a las mejoras de la calidad educativa.
- Es el desarrollo completo de la competencia profesional, la especialización requerida y la continua del conocimiento.
- El docente de hoy debe estar capacitado para saber resolver problema con eficiencia en el corto y largo plazo, fomentar el aprendizaje crítico que debe poseer un maestro para lograr una práctica docente eficiente y eficaz.

Es de suma importancia que estas características sean definidas para poder mejorar el desempeño docente, partiendo de que las instituciones deben definir o estandarizar el perfil del docente que labora la misma, con la finalidad de crear una cultura de trabajo en equipo que promueva la consecución de los objetivos institucionales y así viabilizar los procesos de manera efectiva.

#### **1.1.3.1 Desafíos del desempeño docente.**

Según (Vaello, Orts 2009) “los retos del desempeño docente se centran en tres aspectos fundamentales: tener conocimientos prácticos y actualizados, poseer contenidos y tener capacidad para trabajar con el alumnado; el maestro debe renovar constantemente las capacidades creativa como sus conocimientos, para estar en concordancia con la vida actual que demanda nuevas destrezas, comprensiones, enfoques y teorías, de las cuales se puede sustraer; otro reto implica que el docente se vuelva competente emocionalmente y perfeccione sus actitudes para trabajar con grupos cada vez más disímiles”

Para (Danielson, 1996) la profesión docente debería ser abordada desde un continuum y destaca tres estadios, “ i) noveles, un poco mas experiente en el crecimiento de sus carrera ii) competentes, hasta lograr una excelencia profesional iii) expertos”

Se debe tener la tendencia hacia el perfil del profesorado reflexivo-activo sobre prácticas diaria que analiza reflexiona y acepta dar respuesta a las necesidades de los diferentes grupos sociales que conviven en un mismo centro, en este sentido el papel del profesor debería ser de organizador, orientador y facilitador de los aprendizajes. Además el docente debe estar preparado, para afrontar situaciones que se dan de momento, como asistir a un grupo de estudiantes que tienen algún conflicto, responder a preguntas con la naturalidad del caso aún siendo ésta un poco indiscreta u difícil de responder por la connotación de la misma; además dentro de esos retos está en poder lidiar de una manera armónica con distintos tipos de personalidades, estilos de aprendizajes, de comportamiento diversos y con ideologías que no siempre concuerdan con los que el maestro tiene como los preceptos que norman su vida.

#### **1.1.4. Desarrollo profesional.**

(De Miguel, 1996) define el concepto de desarrollo profesional como “un proceso de formación continua a lo largo de toda la vida profesional que produce un cambio y mejora de las conductas docentes, en la forma de pensar, valorar y actuar sobre la enseñanza”

Desde siempre se conoce que la profesión docente es una “profesión de conocimiento” El conocimiento, el saber, ha sido el componente legitimador de la profesión docente; para que ese compromiso se siga renovando, antes era necesario y ahora resulta imprescindible que los docentes como también sucede con muchos otros profesionales estén convencido de la necesidad de ampliar, profundizar, mejorar su competencia profesional y personal, para estar a la vanguardia de las innovaciones emitidas y en base a ello ejercer su rol como tal y a la vez responder a las exigencias que esto implica.

Según (García, C. 2011) “Ser docente en el siglo XXI debe suponer para los miembros de la profesión asumir que el conocimiento y los estudiantes (las “materias primas” con las que trabajan) cambian la velocidad mayor que a la que se estaba acostumbrado. Y que para dar respuesta adecuada satisfacer el derecho de aprender de los estudiantes, se impone hacer un esfuerzo redoblado por seguir aprendiendo” p. 53.

Es así que los docentes se deben preparar continuamente para poder enfrentar el record que a diario tienen dentro de los establecimientos educativos por ello la importancia de la preparación que a través de seminarios o encuentros, para abordar críticamente aspectos e interrogantes afines al proceso de trabajo docente y sus condiciones de realización en el sistema educativo. No obstante refirió que lo cierto es que ni los cursos, ni la experiencia por sí mismo garantizan actualmente la calidad educativa; a estas vacantes didácticas y disciplinares se suma ahora el universo que abren las nuevas tecnologías debiéndolas aprovechar con responsabilidad sintiéndonos satisfecho con nuestra labor docente.

#### **1.1.4.1. Relación familia, escuela, comunidad**

(Castro Alegret, 1999) plantea que “la familia es para la sociedad una institución con cierto status jurídico, con una situación material determinada, con normas de la conciencia social que la regulan, pero para sus miembros es el grupo humano en cual viven, donde se exteriorizan importantes manifestaciones psicológicas y las realizan en diversas actividades. Es también el grupo más cercano con el cual se identifican y desarrollan un fuerte sentimiento de pertenencia, donde se enfrentan y tratan de resolver los problemas de la vida de convivencia” p. 34.

(Esté, 2004) define la integración escuela-comunidad como “principios cohesionados que vinculan a los diferentes miembros (directivos, docentes, alumnos, padres y/o representantes, comunidades locales, entre otros), para lograr los objetivos organizacionales” p. 56.

En los primeros años la familia es un vehículo mediador en la relación del niño con el entorno jugando un papel clave que incidirá en el desarrollo personal y social. Pero esta institución integradora esta hoy puesta en cuestión. Si antes estaba clara la división de funciones (la escuela enseña, la familia educa, comunidad apoya) hoy la escuela está educando ambas funciones y en determinados contextos está obligados a asumir la formación en aspectos de socialización primaria, porque la escuela debe ser capaz de explicar a los alumnos y por extensión a la comunidad los porqué de su problemas productivos, siendo su principal fundamento de esta relación es integrar en una misma perspectiva, la acción educativa de los distintos ámbitos y agentes educativos que son la clave en el dialogo, colaboración, coordinación incidiendo en el desarrollo personal y social teniendo el grado de conexión entre estos tres mundos, la familia, escuela y comunidad este

pacto era coherente con las condiciones sociales y políticas de las familias y sus expectativas con respecto a la educación escolar.

#### **1.1.4.2. Fundamentación teórico de la práctica docente**

Según (Fierro, Fortoul y Rosas, 1999) “el trabajo del maestro está situado en el punto en que se encuentra el sistema escolar (con una oferta curricular y organizativa determinada), y los grupos sociales particulares. En este sentido, su función es mediar el encuentro entre el proyecto educativo, estructurado como oferta educativa, y sus destinatarios, en una labor que se realiza cara a cara” p.20-21.

Las principales funciones que deben desarrollar los docentes hoy y en un futuro inmediato para ser considerados buenos profesionales; el trabajo del profesor en un centro tiene fundamentalmente dos ámbitos: por un lado lo que acontece en el aula, es decir la actuación que lleva a cabo el profesor con su grupo de alumnos, organización de la enseñanza, el clima de aula, relaciones con padres, atención a la diversidad en el grupo de los alumnos.

Según (Granados, 2003) “ la práctica docente se centra en el maestro, la manera en la que trabaja, se expresa, se comporta, se relaciona; es decir, la caracterización de sus hábitos, acciones y estilos en un contexto educativo” p. 86.

La dedicación del profesor al centro con la coordinación, participación en órganos colegiales, gobiernos, actividades complementarias, extra curriculares, planificadas por el centro que incluye Programación General Anual.

Con lo antes expuesto el docente se convierte en el profesional más importante dentro de la sociedad, de ellos dependen de que exista una sociedad culta, otros profesionales de otras especialidades, puesto que estos son formados por docentes en las aulas de clases; de ahí que el buen desempeño docente es muy importante por la influencia en desarrollo evolutivo y académico de los estudiantes, por ello tiene que educar con el ejemplo, siendo un referente positivo para sus dirigidos.

## 1.2. Gestión Educativa.

El término de gestión proviene del latín “gestio”, y evoca la acción y la consecuencia de realizar trámites con eficiencia y prontitud, lo que hace posible la realización de una operación, un asunto, un proyecto, un anhelo cualquiera, etc. El término es distinto a de una administración, que enfoca las ideas de dirigir, disponer, gobernar, organizar u ordenar una determinada situación.

Según (Casassús, 2000) “es la comprensión e interpretación de los procesos de la acción Humana en una organización” p.21.

Para autores como (Cantón, Valentina. 1997) “la gestión está asociada a las acciones que realiza un grupo de personas orientadas por un líder o gerente. Este grupo de sujetos ejecutan una serie de acciones concretas orientadas al logro de objetivos comunes. Por tanto, otra de las condiciones de la práctica de la gestión educativa requiere el conocimiento de las semejanzas y diferencias por parte del colectivo educativo” p.13-14.

Ya en materia, procesos como la globalización ha obligado a las sociedades contemporáneas a realizar cambios profundos en sus componentes fundamentales, tal es el caso de la educación. En este punto, los sistemas educativos de varios países han diseñado y desarrollado proyectos de reforma significativa tendientes a la formación integral y de vanguardia de sus individuos, y ellos para enfrentar las demandas actuales y futuras a las que están siendo sometidos como resultado de aquel proceso mundialista. Lo anterior significa que la educación no es ajena al precedente fenómeno y por esta razón, el Sistema Educativo Nacional enfrenta importantes desafíos para dar respuestas oportunas y pertinentes a las nuevas necesidades de formación de los ciudadanos de siglo XXI. Tales desafíos están siendo solventados por las comunidades educativas mediante la implementación de procesos modernos de administración escolar, como la Gestión Educativa.

Conforme a lo expuesto, la gestión docente se ve referenciada en campos como el desarrollo de los procesos clases, pero también tiene inherencia en los procesos de liderazgo que debe tener con quienes lleva un proceso, los compañeros de cátedra, los estudiantes, los padres de familia y la sociedad en sí, de no hacerlo su gestión como docente queda inconclusa, por ello se hace necesario que estos revisen o estudien algo relacionado con gerencia para que de esta manera asuman el cómo llevar una gestión

exitosa, partiendo de que él es un líder y como tal debe encabezar cada uno de los diversos procesos que se llevan a efecto.

### **1.2.1. Definiciones de Gestión Educativa.**

Es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones que ayudan a mantener la autonomía institucional, en el marco las políticas públicas y que enriquecen los procesos pedagógicos con el fin de responder las necesidades educativas locales, regionales; desde lo pedagógico promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

(Agyriss y Schon, 1978) la gestión es considerada como “la capacidad de articular representaciones mentales de los miembros de una organización” p.55:80.

La gestión de la educación se refiere a “la naturaleza de las formas administrativas suficientes, certeras, adecuadas y sobre todo válidas que permitan los resultados buscados es decir consiste en la manera como se administran, en el sentido más notable y más complejos educativos.”

Según (Botero, Carlos. 2009) “la gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión que han estado presentes en la teoría de la administración, al campo específico de la educación”; además añade que, “el objeto de la gestión educativa como disciplina, es el estudio de la organización de trabajo en el campo de la educación” p. 2.

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

proyecto que es de todos. En otras palabras, es fundamental lograr que todos “remen hacia el mismo lado” para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente. De ahí la importancia de tener en cuenta los cuatro ámbitos de la gestión educativa.

Para que la gestión educativa se dé una forma integradora, se requiere de un liderazgo incluyente, que promueva la interacción de las partes, mediante procesos bien direccionados, en la que se denote una excelente organización y distribución del talento humano.

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

(Arie de Geus, 1988) concibe la acción de la gestión como “un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente, y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno”.

Las características orientan las nuevas acciones, en la perspectiva de que sean realidad cuando el modelo esté plenamente afirmado. Entre otras, consideramos las siguientes:

Auto constructivo porque permitirá a las instituciones manejar con autonomía y calidad los procesos educativos íntimamente ligados a la comunidad.

Democrático puesto que las decisiones sobre los problemas esenciales que una institución debe tomar, serán producto del consenso de los actores de la institución.

Participativo puesto que la participación no es privativa de los actores internos de la institución en conjunto, de los miembros de la comunidad.

Desconcentrado exige planteamiento y propuestas acordes con esa realidad sin dejar de lado la responsabilidad.

Pertinente porque parte de las fortalezas institucionales y de las potencialidades individuales y de las condiciones de cada contexto.

Flexible considera aspectos que permiten el diseño de procesos e instrumentos según las condiciones y exigencias del medio; por lo mismo, los criterios utilizados en sus diversas fases pueden variar de un contexto al otro.

Dinámico porque incorpora cambios permanente en el desarrollo de la gestión para dar respuesta a las necesidades específicas de la realidad local, regional, y nacional.

Para (Deming, 1989) la gestión es “el grado predecible de uniformidad y fiabilidad a un bajo costo y que se ajusta a las necesidades del mercado. Calidad no significa logro de la perfección, significa la producción eficiente que se espera en base a una mejora continua”

Todas estas características son de suma importancia y conviene tener presente estos conocimientos, ya que el docente tiene que estar preparado para enseñar a la diversidad de estudiantes y poder actuar con mayor eficacia de acuerdo a los intereses y necesidades tanto del estudiante como del contexto. Tener conocimiento de cómo hacer una gestión exitosa y aplicar dichos saberes, permitirá al docente liderar los procesos que se requiere para que su desempeño trascienda y marque la diferencia en la comunidad educativa.

### **1.2.3. Tipos de gestión**

La gestión es una guía para orientar la acción, previsión, visualización y empleo de los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar, la secuencia de actividades que habrán de realizarse para lograr objetivos y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución

Es así, como la gestión está caracterizada por una visión más amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver determinada situación o arribar a un fin determinado. Puede asumirse, como la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como una forma de alinear los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado. En tal sentido, los sistemas de gestión han tenido que irse modificando para dar respuesta a la extraordinaria complejidad de los sistemas organizativos que se han ido adoptando, así como a la forma en que el comportamiento del entorno ha ido modificando la manera en que incide sobre las organizaciones.

En este orden de ideas (Blanco, 2000) en términos generales define: “se entiende por gestión a la acción y al efecto de administrar o gestionar un negocio. A través de una gestión se llevarán a cabo diversas diligencias, trámites, las cuales, conducirán al logro de un objetivo determinado, de un negocio o de un deseo que lleva largo tiempo en carpeta, como se dice popularmente”. p. 56

Según (Frigerio, G, y otros. 1992) plantean cuatro tipos de gestión educativa: “la institucional, la pedagógica, la administrativa, y la comunitaria”

La **gestión institucional**, que trata de las formas cómo se organiza la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores, su forma de relacionarse y las normas explícitas e implícitas.

La **gestión administrativa**, que trata del manejo de recursos económicos materiales, humanos procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información; el cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.

La **gestión pedagógica**, que refiere a las opciones educativo metodológicas; planificación, evaluación y certificación; desarrollo de las prácticas pedagógicas; actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.

Y por último la **gestión comunitaria**, que trata sobre la repuesta a necesidades de la comunidad; relaciones de la escuela con el entorno; padres y madres de familia; organizaciones de la localidad y redes de apoyo”

También y a la par de esto, en una gestión habrá que dirigir, gobernar, disponer, organizar y ordenar en orden a lograr los objetivos propuestos. De lo dicho se desprende que la gestión es una tarea que requerirá de mucha conciencia, esfuerzo, recursos y buena voluntad para ser llevada a cabo satisfactoriamente. Una gestión, entonces, podrá estar orientada a resolver un problema específico, a concretar un proyecto, un deseo, pero también puede referir a la dirección y administración que se realiza en una empresa, una organización, un negocio, e incluso a nivel gobierno, es común que la tarea que lleva a cabo el gobierno de un determinado país sea también denominada como gestión.

Del episteme presentado sobre gestión, se derivan sus tipos, entre estos se tienen **gestión tecnológica**: es una actividad esencial en cualquier empresa. Ayuda a la empresa a gestionar las actividades existentes de un modo más efectivo, al tiempo que contribuye a desarrollarlas de forma estratégica, reforzando sus recursos, experiencias y capacidades. Ayuda a las organizaciones, a prepararse para el futuro, reduciendo sus riesgos comerciales y las incertidumbres del negocio a base de incrementar su flexibilidad y comprensión de la evolución de los productos-servicios del mismo.

La Gestión de la Tecnología facilita en general una mejora en la calidad de la Gestión empresarial y medioambiental al tiempo que propicia la búsqueda o diversificación de nuevos productos y servicios; gestión social: es un proceso para la construcción de diversos espacios para la interacción social. Se trata de un proceso que se lleva a cabo en una

comunidad determinada y que se basa en el aprendizaje colectivo, continuo y abierto para el diseño y la ejecución de proyectos que atiendan necesidades y problemas sociales. La gestión social implica el diálogo entre diversos actores, como los gobernantes, las empresas, las organizaciones civiles y los ciudadanos; gestión de proyecto; es la organización y administración de los recursos que intervienen en un proyecto de manera tal que éste se pueda culminar dentro del alcance, del tiempo y del coste definidos.(Frigerio, G, y otros. 1992)

Entre otros tipos de gestión se tienen: gestión del conocimiento: proceso por el cual una organización, facilita la trasmisión de informaciones y habilidades a sus empleados, de una manera sistemática y eficiente.

Es importante aclarar que las informaciones y habilidades no tienen por qué estar exclusivamente dentro de la empresa, sino que pueden estar o generarse generalmente fuera de ella; gestión ambiental: constituye una propuesta que conjuga la visión de justicia social en la educación para el desarrollo humano integral, la soberanía nacional y la construcción de una sociedad democrática y participativa, que garantice la transformación social mediante la sistematización, difusión y aprovechamiento creativo de los saberes y quehaceres inherentes a las diversidades culturales y naturales de un país; gestión gerencial es un proceso que consiste en guiar a las divisiones de una empresa hacia los objetivos fijados para cada una de ellas, mediante planes y programas concretos para asegurar el correcto desarrollo de las operaciones y de las actividades (planeamiento táctico), posibilitando que sus miembros contribuyan al logro de tales objetivos y controlando que las acciones se correspondan con los planes diseñados para alcanzarlos.(Frigerio, G, y otros. 1992)

Las gerencias adoptan decisiones sobre distribución y asignación de recursos, control de las operaciones y diseño de acciones correctivas. gestión Pública: es un término de límites imprecisos que comprende el conjunto de organizaciones públicas que realizan la función administrativa y de gestión del Estado y de otros entes públicos con personalidad jurídica, ya sean de ámbito regional o local; gestión privada es la creación y administración de portafolios de inversión personalizados, diseñados de acuerdo a sus objetivos financieros, tolerancia al riesgo y horizonte temporal de inversión; gestión educativa proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Otro tipo de gestión relevante es la investigativa, consiste en llevar a cabo estrategias para descubrir algo. También permite hacer mención al conjunto de actividades de índole intelectual y experimental de carácter sistemático, con la intención de incrementar los conocimientos sobre un determinado asunto. En ese sentido, puede decirse que la gestión investigativa conlleva al enfoque de paradigmas, está determinada por la averiguación de datos y la búsqueda de soluciones para ciertos inconvenientes. Cabe destacar que una investigación, en especial en el plano científico, es un proceso sistemático y organizado.

Los distintos tipos de gestión le permite al docente tener las herramientas, para desarrollar una acción fructífera, coordinada, ya a través de los tipos de gestión puede propiciar un ambiente propicio para que los procesos a desarrollar tengan el éxito esperado. Por tal razón el docente debe prepararse e innovarse permanentemente para que tenga el dominio técnico de cómo hacer una gestión exitosa en base a l tiempo y al contexto donde desarrolla la acción educativa.

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

En todo este contexto, la gestión del docente es fundamental para comprender cuál será su labor, en el sentido de que será importante generar estrategias orientadas a implementar nuevas competencias genéricas y específicas en razón de que su accionar didáctico, cultural y científico se podría ver comprometido, debido a la velocidad de los cambios institucionales y sociales que interna y externamente impactan el hecho educativo y por consiguiente la práctica que ejercerá en las próximas décadas del nuevo milenio, puesto que impera la incertidumbre en los modelos organizacionales asociados a los diversos esquemas sociales, políticos e institucionales que surgen de las instituciones educativas.

Para (Batista, 2001) “la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. Entonces la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje”

La gestión docente está enfocada en los siguientes ámbitos:

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

La evaluación del desempeño docente estaba fijada en la constitución de 1998, pero ha empezado a ensayarse en el país solo una década en el país

**Definición de gestión legal.-** El escalafón del magisterio nacional, constituye un sistema de categorización de las y los docentes pertenecientes a la carrera docente pública, según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, lo que determina su remuneración y los ascensos de categoría. (LOEI, 2010)

Desde la perspectiva legal la gestión educativa, se basa en el conjunto de normas: leyes, decretos, reglamentos, etc., dictados en muchos casos para fines comunes a todas las dependencias estatales; así por ejemplo, entre las normas de aplicación general común se pueden citar: las de índole presupuestario, de adquisiciones de bienes y servicios, de construcciones, de remuneraciones entre otras, así como también la Ley Orgánica de Educación.

**Del desarrollo profesional.-** El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

Para (Batista, 2001) “el desarrollo profesional, lo determina la calidad de preparación académica que tenga el individuo, más la afinidad y dominio práctico de lo que hace o brinda”

El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra. Para el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe se promoverá además el desarrollo profesional

acorde a la realidad sociocultural y lingüística de las comunas, comunidades, pueblos y Nacionalidades.

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

(Casassus, J. 2003) manifiesta que “la supervisión debe orientar sus acciones a la comprensión de la práctica pedagógica que promuevan los docentes y a la vez analizar como la gestión implementada en las instituciones educativas genera las condiciones necesarias para garantizar la calidad de los aprendizajes de los educandos”

Son aprendizajes básicos de carácter público; que describe lo que espera que los estudiantes Ecuatorianos logren en los diferentes niveles educativos, como resultado del proceso enseñanza- aprendizaje, y debe saber hacer progresivamente a lo largo de la Educación General Básica y El Bachillerato.

(Wigg citado por ArtilesVisval, 2005) indica que éste es el nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionado con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, y cómo lo evalúa y, además, la manera de relacionarse con sus alumnos y los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros.

La gestión que el docente realiza en pos de lograr aprendizajes, se orienta en base a cuatro aspectos que van desde la preparación académica, las aptitudes que tenga sobre el ejercicio docente, la supervisión y monitoreo de las autoridades educativas y de las evaluaciones que se realicen a su desempeño, de esa manera se logrará obtener resultados satisfactorios de la acción educativa que el docente desarrolle dentro y fuera del aula de clases.

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

Según (Pascual, 2005) en su teoría señala que “planificación equivale a la formulación de objetivos y las líneas de acción para alcanzarlos, se centra en seleccionar los objetivos de la organización que tienen repercusión en la producción, elaborarlos en términos productivos y completarlos con objetivos derivados, establecer las políticas, programas y procedimientos para el alcance”; Organización es la estructuración de

tareas, distribución de responsabilidades y autoridad, dirección de personas y coordinación de esfuerzos en vías de la consecución de los objetivos, establecimiento de las estructuras formales de división del trabajo dentro del subsistema, determinar, enumerar y definir las actividades requeridas, la responsabilidad de realizarlo; Control garantiza que los resultados y rendimientos obtenidos se encuentren dentro del intervalo marcado y en dependencia de esto tomar las medidas correctoras, su información se toma directamente de las operaciones

Es el proceso de ordenamiento fraccional y sistemáticos de actividades y proyectos a desarrollar asignando adecuadamente los recursos existentes para lograr los objetivos educacionales que la planificación lo requiere.

Según (Ruiz, 2010) de la Escuela Superior de Formación de Maestros y Maestras de Bolivia, la gestión de planificación “es el proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales. Como proceso, metodológicamente, la planificación educativa comprende una serie de fases o etapas: política, diagnóstico, diseño de plan, ejecución, seguimiento y evaluación.

Proporcionando los hechos y relacionando estos recursos con el propósito de lograr la efectividad organizacional, resultando en una toma de decisiones que están estrechamente relacionados es decir escoger una resolución de varias alternativas para lo cual es necesario fijar objetivos específicos, políticas, programas y procedimientos.

Planificar la enseñanza y todas las acciones que se tienen que desarrollar dentro de la institución educativa, conlleva a que los procesos se desarrollen de manera efectiva y sobre todo de que permite tener claro el objetivo a conseguir y los recursos que se requieren para poder desarrollarlos.

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

En el ámbito educativo el liderazgo escolar ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia con los buenos resultados de las escuelas, este se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos despertando entusiasmo en la concesión de una visión y una misión compartidas, orientando el desempeño y guiando con el ejemplo; asunto nada fácil y que se aprende haciendo.

Para (UNESCO, 2005) "un buen liderazgo escolar consiste en transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, así como las prácticas, con objeto de mejorar la cultura de la escuela" p. 195

Según (Stanton, 2010) la comunicación es "la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte"

En la institución educativa es fundamental que exista una persona quien sea la máxima de manera que pueda tomar decisiones institucionales y desempeñar un papel elemental en el escenario administrativo, esta persona debe ser capaz de motivar y enseñar a todo el colectivo que trabaja dentro de la misma y así trabajar en equipo en un ambiente de innovación y superación, a este ente se lo denomina líder. A través de la comunicación efectiva existe una mejor retroalimentación de los colaboradores incrementando el nivel de desempeño de sus respectivas funciones, por ende debe utilizarse una comunicación horizontal que ayudara a los directivos a efectivo.

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

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

Según (Halten, K. 1987) "Estrategia es el medio, la vía, es el como para la obtención de los objetivos de la organización" p. 35

Para (Marx, 1973) la estrategia es "la utilización combinada del objeto, los medios y el propio trabajo, dispuesto en forma talque se ejecuten consecutivamente operaciones conducentes a la obtención de un resultado final" p.15.

Son el conjunto de actividades, técnicas y medio que se planifica de acuerdo a las necesidades de la población a la cual van dirigidas los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas cursos, todo esto con la finalidad de ser más efectivo el proceso de aprendizaje.

Las estrategias educativas dentro de proceso enseñanza aprendizajes han dado muy buenos resultados a quienes la aplican de manera técnica, ya que permite diseñar una cantidad de acciones en base a las necesidades de los grupos, partiendo de los objetivos

planteados con la finalidad de suplir la deficiencia determinada. Las estrategias permiten al docente ser minucioso en la enseñanza, pero también a creer que todo lo que se determina como un problema puede convertirse en una fortaleza porque de manera conjunta los elementos involucrados pueden aportar significativamente en las acciones diseñadas.

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

Se entiende bajo el nombre de estrategias de aprendizaje a todos aquellos planes, pasos o rutinas que utilizan los alumnos para hacer más sencilla la recuperación, almacenamiento, uso y obtención de información para aprender un nuevo conocimiento.

Se puede de los siguientes tipos de estrategias de aprendizaje:

#### **De ensayo para tareas básicas:**

Estas estrategias son las aplicadas a aquellas tareas educativas que precisan un recuerdo caracterizado por ser simple y generalmente son tareas desarrolladas en los primeros años escolares o bien en aquellos cursos que sean introductorios. Estas técnicas de aprendizaje involucran la repetición de listados, como por ejemplo, los colores que integran el arco iris, o bien, recordar una serie de objetos en un determinado orden o algún fragmento informativo.

#### **De ensayo para tareas complejas:**

Las estrategias de este tipo resultan de mayor complejidad que las anteriores e involucran el subrayado y copiado de algún texto. Aquí generalmente se aplica la repetición orientada hacia la reproducción literal. Estas estrategias, combinadas con otras, resultan eficientes a la hora de procesar a la información significativamente.

#### **De elaboración para tareas básicas:**

Estas estrategias de aprendizaje tienen que ver con un incremento de alguna construcción de tipo simbólica que el individuo trate de aprender de la forma que resulta lo más significativa posible. Esto se logra alcanzar usando construcciones tanto imaginarias como verbales. Por ejemplo, se puede confeccionar una oración que ayude al alumno a recordar las capitales de los países. Para crear estas elaboraciones efectivas es necesario que el individuo esté involucrado en el procesamiento de la información que precisa aprender.

**De elaboración para tareas complejas.**

Dentro de estas estrategias se ubican actividades tales como el parafraseo, establecimiento de analogías, uso de creencias, experiencias y conocimientos previos que permiten volver más significativa a la información nueva. Aquí también se necesita que el educando esta activamente involucrado para establecer nexos entre lo conocido y aquello que intenta aprender. Estas estrategias pueden incluir la vinculación de la información por aprender con cuestiones cotidianas, relacionar el contenido con lo aprendido en otras materias y vincular la temática actual con una pasada, entre otras.

**Organizacionales para tareas básicas.**

Estas estrategias apuntan a aquellos métodos que buscan traducir cierta información para que resulte más fácil comprender. Un ejemplo sería agrupar una serie de animales a partir de categorías taxonómicas, para facilitar su comprensión. De esta forma, las estrategias organizacionales agrupan ciertos elementos desordenados en conjuntos y así establecer algún orden que facilite el estudio. Aquí también el alumno debe tener una actitud positiva.

**Organizacionales para tareas complejas.**

Por medio de estas técnicas se logran realizar tareas complejas, para esto se recurre a la confección de esquemas conceptuales que establezcan relaciones de causa y efecto, la jerarquización de aquellos elementos que utilizarán para recupera algún trabajo o realizar un esbozo de algún capítulo. Tanto el proceso como el producto de estas actividades aportan efectividad en el aprendizaje.

**Afectivas.**

Por medio de estas técnicas el alumno logra crear climas adecuados para el aprendizaje. Ellas ayudan a crear un contexto que efectivice el aprendizaje, a pesar de que no se vincula con este específicamente. Algunas estrategias de este tipo podrían ser ejercicios de relajación, búsqueda de un lugar tranquilo para estudiar, establecer horarios de estudios y prioridades. De esta manera, el alumno eliminará aquellas distracciones externas o internas y lograr así un aprendizaje más efectivo.

**De monitoreo de comprensión.**

Este mecanismo incluye la determinación de metas de aprendizaje, medición de estas metas y, en caso de aprendizaje resulte eficaz que así lo requiera, la modificación de

aquellas estrategias utilizadas para el aprendizaje. Dentro de las actividades que debe desarrollar el alumno se incluyen el análisis sobre cuáles son los mejores momentos del día para estudiar, que materias le cuestan más y por medio de que procesos aprende mejor. A partir de un análisis de estas cuestiones el educando podrá organizar sus horarios de estudio, la asistencia y recursos que precisará para que el aprendizaje resulte eficiente.

Las estrategias permiten diseñar conjuntos de acciones que vayan en pos del mejoramiento de una problemática o a impulsar un proyecto determinado; con ello la estrategia se convierte en una herramienta muy importante para quienes administran y dirigen los procesos educativos, porque coadyuva mediante su implementación a obtener determinados objetivos, con el menor esfuerzo y en el menor tiempo posible.

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

Según (Balotta, 2008) señala que estas representan “el conjunto de acciones deliberadas con sentido formativo con la intención de desarrollar las técnicas instruccionales en correspondencia con la organización, secuencia, trabajo en grupos, distribución del tiempo e involucramiento de la comunidad educativa” p. 43.

Dentro del desempeño el docente debe de conocer profundamente el marco legal que rige su accionar y que protege al estudiante como derecho ineludible; por ello debe tomar en cuenta que para que su desempeño tenga el éxito deseado, tienen que ser un profesional que cumpla y haga cumplir la ley y que en todo momento, procure seguir el debido proceso, sin dejar a un lado los mecanismos comunicacionales que permiten solucionar los conflictos por medio del dialogo. El marco legal indica que el desconocimiento no exime de responsabilidades, por ello se hace necesario conocerlo, interpretarlo y aplicarlo siguiendo los procedimientos e instancias que exige el debido proceso.

Los docentes como todo profesional debe enmarcar su gestión dentro de lo que establece las normativas vigentes y se convierte en uno de los niveles de ejecución que promueve la socialización y cumplimiento de las Leyes y reglamentos que rigen el Sistema Educativo o la institución, de esa manera contribuirá significativamente al buen ejercicio profesional.

### 1.3.2.2. En la Gestión de la planificación institucional y curricular

Según (Bateman y Snell, 2004) “la planeación estratégica implica tomar decisiones acerca de las metas y estrategias de largo plazo en la institución” p. 133.

Para (Puente, 2003) “consiste en la búsqueda de una estructura interna en el material de aprendizaje que le dé un significado propio”

Los niveles de concreción en la gestión son muy importantes tenerlos presentes, para dar la competencia directa de que los docentes dentro de los roles que tienen que cumplir, está la gestión sobre la planificación institucional, está normado en que tiene que contribuir en la construcción del POA, en la elaboración de los proyectos institucionales tanto para normar como para direccionar las acciones que ayuden a la institución tenga una estructura organizativa de primer nivel bien definida.

Los currículos nacionales pueden complementarse de acuerdo con las especificidades culturales y peculiares propias de las diversas instituciones educativas que son parte del Sistema Nacional de Educación, en función de las particularidades del territorio en el que operan. Las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos tendientes al mejoramiento de la calidad de educación, siempre que tengan como base el currículo nacional; su implementación se realiza con previa aprobación del Consejo Académico del Circuito y la Autoridad Zonal correspondiente.

**Contenido.** El currículo nacional tiene los conocimientos básicos obligatorios para los estudiantes del Sistema Nacional de Educación y los lineamientos técnicos y pedagógicos para su aplicación en el aula, así como los ejes transversales, objetivos de cada asignatura y el perfil de salida de cada nivel y modalidad.

**Elección de libros de texto.** Los establecimientos educativos que no reciben textos escolares por parte del Estado tienen libertad de elegir textos escolares que mejor se adecuen a su contexto y su filosofía institucional, siempre y cuando dichos textos hayan obtenido de la Autoridad Educativa Nacional una certificación curricular que garantiza su cumplimiento con lo determinado en el currículo nacional obligatorio vigente. Los establecimientos educativos que reciben textos escolares por parte del Estado tienen la obligación de utilizar dichos libros, por lo que no podrán exigir la compra de otros textos para las mismas asignaturas.

**Certificación curricular.** La certificación curricular avala que los libros de texto cumplen con el currículo nacional obligatorio. Los libros de texto que reciben certificación curricular tienen la autorización para ser utilizados en el Sistema Nacional de Educación, pero no son necesariamente oficiales ni de uso obligatorio. La certificación curricular de cada libro de texto debe ser emitida mediante el Acuerdo Ministerial, con la validez de tres (3) años a partir de su expedición. Las personas naturales o jurídicas que editan textos escolares deben someterlos a un proceso de certificación curricular ante la Autoridad Educativa Nacional de manera previa a su distribución en las instituciones educativas. Se exceptúan de la obligación de recibir certificación curricular los libros de textos complementarios para el estudio, los de un área académica no prescrita por el currículo oficial y los que estén escritos en lengua extranjera.

El nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional debe definir el proceso y los criterios e indicadores de calidad para la certificación curricular de los libros de texto.

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

Según (Alvarado, 2003) haciendo énfasis a la dirección del aprendizaje “ésta es concebida como un proceso que consiste en organizar adecuadamente la ideas iniciativas y convertirlas en los propósitos que requiere el recurso humano como centro de atención y protagonista del cambio para tener la efectividad en las funciones administrativas básicas”

Las estrategias de aprendizaje son las acciones y pensamientos de los alumnos que ocurren durante el aprendizaje, que tienen gran influencia en el grado de la motivación e incluyen aspectos con la adquisición, retención y transferencia; considerándolas a las estrategias como técnicas que pueden ser enseñadas para ser usadas durante el aprendizaje. De esta manera la meta de cualquier estrategia particular de aprendizaje será la de afectar el estado motivacional y afectivo y la manera en la que el estudiante selecciona, adquiere, organiza o integra un nuevo conocimiento. En las cuales los estudiantes dirigen y controlan su conducta, como las siguientes actividades:

- Establecer el objetivo y la meta de aprendizaje.
- Seleccionar los conocimientos previos que son necesarios para llevarla a cabo
- Descomponer la tarea en pasos sucesivos

- Programar un calendario de ejecución
- Prever el tiempo que se necesita para realizar esa tarea, los recursos que se necesitan, el esfuerzo necesario.

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

Según (Uranga, 2007) señala” las estrategias de gestión deben ser diseñadas, en cada caso, en función de los objetivos, los medio con los que se cuenta y los obstáculos que van surgiendo” p. 76.

Además (Oltra y otros, 2005) afirman que “el liderazgo es e proceso de influir en las actividades laborales de los demás miembros de un grupo”

En la institución educativa es fundamental que exista una persona quien sea la máxima autoridad de manera que pueda tomar decisiones empresariales y desempeñar un papel elemental en el escenario administrativo, esta persona debe ser capaz de motivar y enseñar a todo el colectivo que trabaja dentro de la misma y así trabajar en equipo en un ambiente de innovación y superación, a este se lo denomina líder, se debe primeramente identificar lo que hacen los líderes, para poder entender el liderazgo y más aún para desarrollarse como líderes. Esta vía es la que se conoce con el nombre del proceso de liderazgo, y se resume en cinco pasos:

- 1) Definir la realidad.
- 2) Compartir una visión.
- 3) Armar al grupo.
- 4) Guiar al grupo.
- 5) Celebrar los logros.

Con estos pasos responde a las preguntas relacionadas que cuando emprende un viaje:  
¿Dónde se está? ¿Cómo va? ¿A dónde va? ¿Quiénes van? ¿Cuándo llegó?

Hay que saber evaluar para aprender. Los buenos líderes son eternos aprendices, eternos facilitadores y eternos maestros, puesto que evalúan los procesos en todo momento para poder tomar decisiones correctivas que permitan mejorar los mismos. Un buen líder toma

como termómetro la eficacia de los procedimientos, que sus dirigidos ejecutan tomando en cuenta el aporte que estos le den al cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **Comunicación efectiva**

Cuando nos comunicamos con alguien no solo emitimos un mensaje, también recibimos una respuesta y nuevamente comunicamos ante esa respuesta, todo ello se realiza con palabras, gestos, pensamientos, y sentimientos. Por lo tanto la comunicación debe ser efectiva para que se entienda el mensaje que se debe transmitir. La comunicación es uno de los facilitadores más importante de las actividades comercial. Es la destreza de desarrollar y lograr el entendimiento entre los seres humanos o el proceso de cambiar información y emociones entre dos o más personas y esto es más importante para que se dé una administración eficiente.

La comunicación efectiva, para quienes hacen liderazgo se transforma en una necesidad imprescindible, ya que a través de esta puede canalizar el desarrollo de los procesos de manera exitosa. Tener la facilidad de palabra y el poder de convencimiento, implica estar claro que quiere comunicar para que de esta manera prepare su estrategia comunicativa, haciendo uso de del don de la palabra, para garantizar que el mensaje llegó con la intencionalidad que fue preparado.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

## 2.1. Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo cuantitativa, por cuanto se midió los resultados en datos numéricos, que fueron tabulados, graficados en diagramas estadísticos y posteriormente analizados para determinar el cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación y estuvo basada en las siguientes modalidades:

- a) Bibliográfica.- Pues se tomó información científica de textos, libros, enciclopedias, diccionarios, revistas e internet, para fundamentar teóricamente la misma
- b) Campo.- Ya que se aplicaron instrumentos de recopilación de datos, como encuestas y entrevistas, para obtener información primaria, que será la base de la investigación

Además La presente investigación se la desarrolló en los niveles de investigación como son:

- a) Exploratorio. Ya que se realizó un diagnóstico institucional de la problemática, que sirvió de referente, para plantear el problema e iniciar la investigación
- b) Descriptivo. Se realizó una descripción de las causas que ocasionan el problema y los efectos producidos por las mismas; desde cuando se cree que existe y quiénes son los responsables y perjudicados de manera directa e indirectamente por el problema

## 2.2. Contexto

La Escuela de Educación Básica “Dr. Luis Cordero Crespo” es una institución que desde el 18 de marzo de 1967 oferta a la comunidad educativa de la parroquia rural de Canuto del cantón Chone una educación básica en todos sus niveles a la población escolar de dicha localidad, a la cual asisten 242 estudiantes actualmente y que provienen de la cabecera parroquial y sus alrededores y en la que laboran 9 docentes quienes han sido objeto y sujetos activos de la investigación.

Cabe recalcar que la mayoría de los maestros que laboran en la institución están esperando acogerse a la jubilación voluntaria, lo cual indica que son docentes que tienen poca apertura a los cambios implementados por el Ministerio de Educación, mostrando hasta cierto punto rechazo a las innovaciones que respondan a las exigencias educativas actuales, por lo que se sienten descontextualizados en el sistema, porque muchas cosas se las debe hacer

mediante el uso de la tecnología, lo cual les preocupa porque no se han innovado en el uso de las Tics, tanto para la enseñanza como para el cumplimiento de las obligaciones como docente.

### **2.3. Participantes**

En la presente investigación han participado de manera directa los nueve docentes del plantel de los cuales a cinco se les aplicó los instrumentos de evaluación como las encuestas y entrevistas, para obtener la información primaria, la directora de establecimiento que permitió que se desarrolle el presente trabajo científico, dando toda la apertura y facilidades en todo momento, la tutora de tesis que con sus lineamientos y asesorías delineó las pautas para que la investigación cumpla con los requisitos que estableció la UTPL y la autora del presente trabajo que dio cumplimiento a lo establecido en la guía y siguió cada una de las sugerencias de parte de la tutora, para desarrollar la investigación.

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

#### **2.4.1. Métodos**

En la presente investigación se aplicaron los métodos, inductivo, deductivo y el experimental.

El método inductivo deductivo, se utilizó en el tratamiento de la información bibliográfica relacionándola con los resultados de la investigación de campo, en donde se realizó los debates teóricos que permitieron establecer las conclusiones en la presente investigación.

El método estadístico, se utilizó mediante la aplicación de los instrumentos de campos como fueron el cuestionario de autoevaluación como la ficha de observación, en la que dichos resultados fueron tabulados, graficados e interpretados y de esta manera obtener la información primaria o básica en la investigación.

#### **2.4.2. Técnicas**

Las técnicas que se aplicaron en la presente investigación son:

Técnica de la encuesta mediante un cuestionario de autoevaluación, en donde los docentes se evaluaron en función de su desempeño y con ello se obtuvo información relevante para

el desarrollo de la tesis y entrevista aplicada a profesores a través de un registro de observación que la investigadora aplicó a los docentes involucrados en el proceso y que dichos resultados fueron contrastado con los emitidos por ellos en la encuesta realizada.

### **2.4.3. Instrumentos**

**Cuestionario de autoevaluación** del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión aplicada a cinco maestros del plantel y permitió obtener el criterio directo de los maestros involucrado en el proceso y que sirvió de manera notable para determinar el nivel de desempeño de cada uno de los docentes del plantel

**Registro de observación** de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizajes y de liderazgo y comunicación, aplicado por la investigadora a los cinco docentes considerados en el proceso durante el desarrollo cotidiano de las actividades que ejecuta como docente dentro y fuera de aula

### **2.5. Recursos**

Para la presente investigación se utilizaron diversos recursos para los diferentes procesos que se desarrollaron tales como:

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

Tutora de tesis

Investigadora

Docentes

Directivos de la institución

#### **2.5.2. Recursos institucionales**

Universidad Técnica Particular de Loja

Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo

### 2.5.3. Materiales

Materiales de oficina (papel, impresora, carpetas)  
 Suministros de impresión  
 Foto  
 Textos

### 2.5.4. Tecnológicos

Computador  
 Impresora  
 Cámara fotográfica  
 Internet  
 Pendrive

### 2.5.5. Económicos

La presente investigación tendrá un costo aproximado de \$265,50 y será autofinanciada por la investigadora.

Artículo	Cantidad	Unidad de medida	Valor Unitario	Valor Total	Financiamiento	
					Autogestión	Gestión
Impresiones	500	Unidad	0,10	50,00	50,00	
Copias	300	Unidad	0,03	9,00	9,00	
Remax	1	Paquete	4,00	4,00	4,00	
Internet	5	Mes	22,00	110,00	110,00	
Tinta de recarga	1	Juego cuatro colores	10,00	10,00	10,00	
Anillados	3	Unidad	1,50	45,00	45,00	
Empastados de Tesis	5	Unidad	8,00	40,00	40,00	
Pen driver	1	Unidad	15,00	15,00	15,00	

Cd rom	5	Unidad	1,50	7,50	7,50	
Imprevistos	10%			25	25	
Total				265,50	265,50	

## 2.6. Procedimiento

Para desarrollar el presente trabajo de investigación, la UTPL, dotó a los egresados de una guía didáctica, en donde se señalan los pasos a seguir en este proceso, dando la problemática a investigar y quienes están en pos de la Titulación Final, es cogitaban el contexto donde ejecutarlo. Para ello se seleccionó a la Escuela de Educación Básica “Dr. Luis Cordero Crespo” de la parroquia Canuto del cantón Chone.

Posteriormente se solicitó mediante oficio a la autoridad de la institución seleccionada el respectivo permiso para desarrollar la investigación; obteniendo la autorización respectiva; con previa explicación del objetivo de las misma, se realizó el marco teórico el mismo que fue corregido posteriormente, se aplicó las encuestas y entrevistas a directivos y docentes y habiendo realizado un proceso de observación directa del desempeño de los docentes, se obtuvo la información primaria o de campo que sirvió de base en este proceso investigativo y que se remitió los datos a través de una matriz en Excel.

En la autoevaluación y en el registro de observación aplicado a los docentes y a la autoridad del plantel, se registraron de manera minuciosa los criterios de cada uno de ellos en las diversas interrogantes con la finalidad de aclarar las diversas preguntas en la profundidad de sus contexto y de esta manera los criterios vertidos se ajustaran a la realidad.

Una vez obtenido las tablas y los cuadros remitidos por la UTPL, en base a los resultados obtenidos en la investigación de campo, se elaboró el informe a la tutora de tesis quien realizó las correcciones pertinentes en base a exigencias solicitadas, seguidamente se realizaron las conclusiones de la investigación, las mismas que permitieron plantear una propuesta concreta que ayude a solucionar la problemática investigada.

Es meritorio destacar la gran predisposición que mostraron los entrevistados y encuestados, lo cual facilitó el trabajo de recolección de la información primaria, lo que muestra un alto grado de profesionalismo de los maestros y maestras que participaron en este proceso investigativo

**CAPITULO III. INTERPRETACION, ANALISIS, DISCUSION DE RESULTADOS**

### 3 Resultados: análisis y discusión

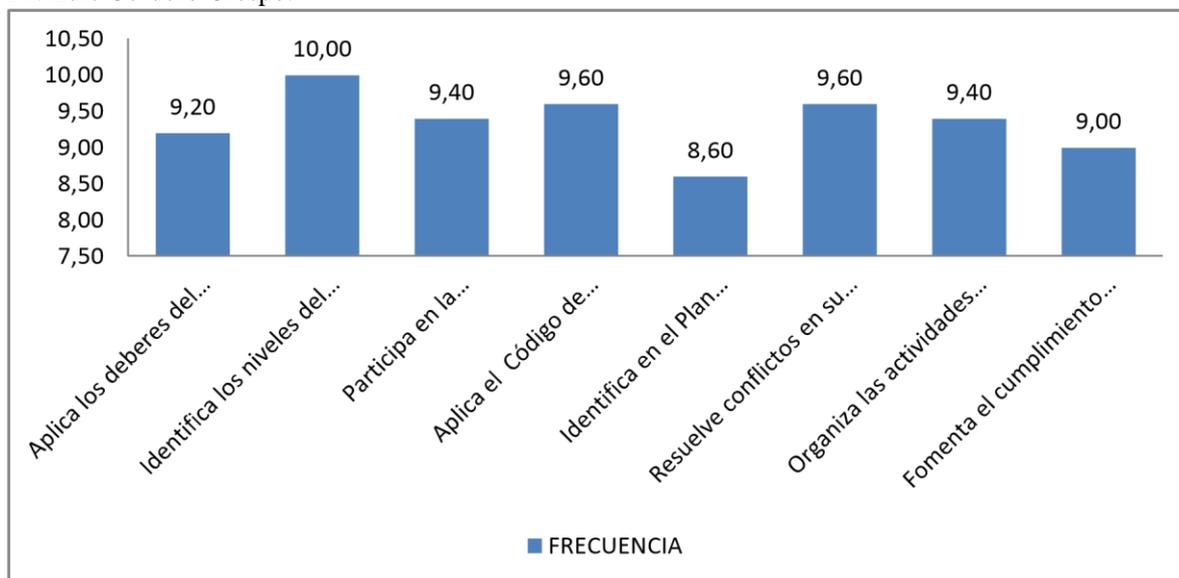
#### 3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

**Tabla1:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10,00	100%
Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	<b>8,60</b>	86%
Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
Organiza las actividades docentes	9,40	94%
Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
<b>TOTAL</b>	<b>74,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>	<b>9,35</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N°1:** Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación docente en el indicador 3.1. (**Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal**) obtuvo una frecuencia de 9,30 puntuaciones que es nivel muy elevado; ya que dentro del ámbito de gestión legal los encuestados en porcentajes altamente significativo afirman que son muy respetuoso de las normas y disposiciones legales y que como tal le dan cumplimiento y hacen cumplir tal cual lo determina las leyes vigentes; ya que toda actividad profesional, se sujeta dentro de una normativa que viabilice los medios y mecanismos que propicien el normal desarrollo de las actividades educativas y sobre todo que promueva la convivencia armónica entre los miembros de la comunidad educativa; por ello todas las acciones educativas que se organizan y desarrollan, se las ejecutan dando cumplimiento a lo que establece el Ministerio de Educación y a las políticas institucionales. No obstante el 8,60 de ellos identifican los objetivos del Plan Decenal de Educación, lo cual se muestra una deficiencia en ese indicador.

(Sevillano, 2007) indica que “Los principios vertebradores fundamentales para la definición de la calidad de la educación se agrupan en dos grandes dimensiones: en primer lugar existe un nivel de definiciones exógenos al propio sistema educativo que expresa los requerimientos concretos de la sociedad en la educación, que están a nivel de las definiciones político- ideológicas, se expresan normalmente como “fines y objetivos de la educación”, lo que se ve materialmente y se llama “sistema educativo” Esto implica que para explicar qué es la calidad de la educación” se debe acordar definiciones o, lo que es lo mismo, se deben hacer opciones” Pág. 14

Contrastando los resultados con el criterio del autor, se puede referenciar que todo proceso educativo se rige bajo la normativa tipificada en los principios, fines y objetivos del Sistema educativo, que se transforma en el marco legal por donde los docentes deben regir su desempeño, por ello se hace tan necesario que estos se empoderen de las leyes vigentes y de esta manera desarrollen la gestión dentro y fuera del aula de clase, siendo los primeros en cumplirlas, para que los demás miembros de la comunidad educativa sigan la misma línea dentro de su comportamiento general.

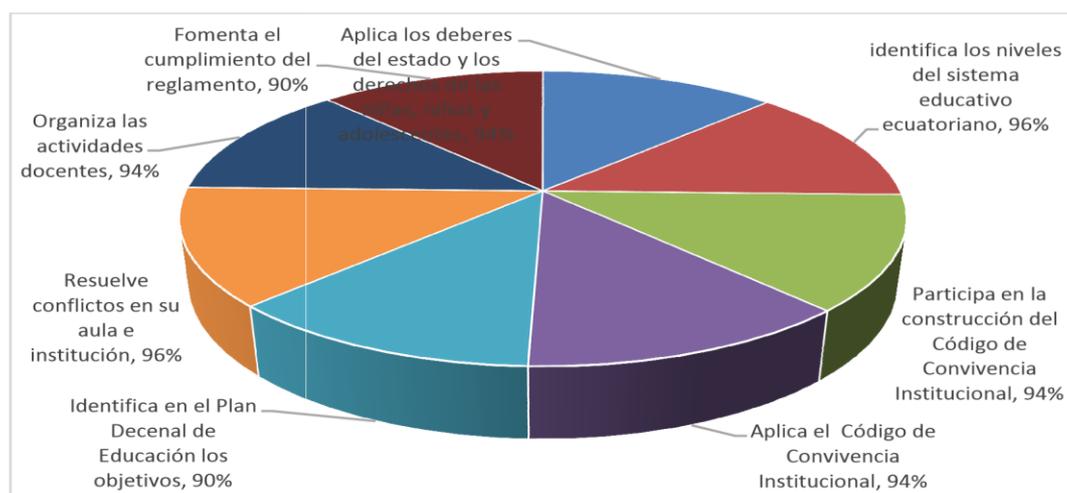
La gestión legal le permite al docente, innovarse permanentemente en los procedimientos a seguir según las normativas vigentes, para dar cumplimiento al debido proceso y con ello hacer de su ejercicio un profesional empoderado del estado de derecho de quienes están inmerso en el proceso educativo.

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

**Tabla2:** Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
<b>TOTAL</b>		<b>74,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,35</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo

**Gráfico N°2:** Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación docente, muestran porcentajes altamente significativos en sentido positivo en el indicador 3.1.2 (**importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente**) con una

frecuencia de 9,33 puntos, que al igual que al indicador 3.1.1. **Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal** obtuvo una frecuencia de 9,30 puntuaciones son altas,

lo que muestra de manera evidente que los docentes y directivos de la institución mantienen una hegemonía laboral en base a la aplicación permanente de las legales, dando cumplimiento al debido proceso en los diversos aspectos de la gestión legal, lo que hace que la comunidad educativa funcione en base a esta filosofía laboral.

Para (Cabrero, 1998) señala que “la gestión legal es tan importante para todo funcionario público, ya que está obligado a cumplir y hacer cumplir la ley”

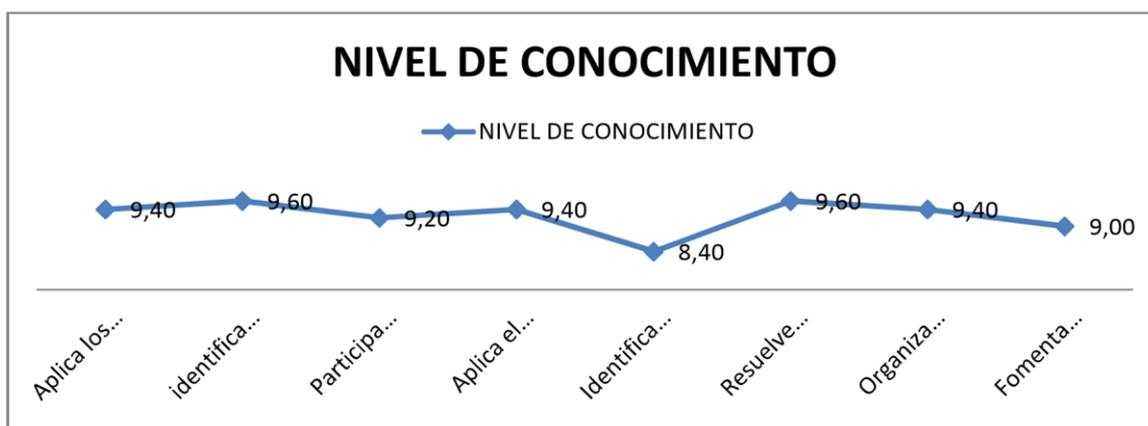
Contrastando el criterio del autor con los resultados obtenidos, se puede evidenciar que el cumplimiento de la normativas legales es tan importante dentro de la gestión docente, más aun cuando a este le toca que promover que sus dirigidos se empoderen de la leyes vigentes, para de esa manera se pueda interactuar dentro de lo enmarcado por las mismas.

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

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>1.1</b>	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
<b>1.2</b>	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
<b>1.3</b>	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
<b>1.4</b>	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
<b>1.5</b>	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	<b>8,40</b>	84%
<b>1.6</b>	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
<b>1.7</b>	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
<b>1.8</b>	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>74,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,25</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 3:** Gradoconocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del presente instrumento, los docentes en el indicador 3.1.3. (**Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente**) muestran un nivel elevado con una puntuación de 9,28, lo que indica que al relacionarlo con los indicadores anteriores, sea muy elevados con frecuencias similares con la diferencia de unas tres centésimas, lo que muestra de manera evidente que los docentes tienen un elevado nivel de conocimiento de ámbito legal que regula el Sistema Educativo en todos los niveles de administración y de todo el cuerpo legal que atañe al ejercicio docente. Sin embargo muestran una deficiencia leve en el conocimiento de los objetivos del Plan Decenal de Educación al alcanzar un 8,40 puntos.

Según (Arellano, 1999) en su teoría manifiesta que “todo funcionario en ejercicio debe conocer las distintas normativas que de una u otra forma están relacionadas con su ejercicio, para que de esta manera la gestión que desarrolle sea pertinente”

Contrastando los resultados con lo expuesto por el autor, se encuentran una correlación de ambas partes al coincidir en que el docente debe tener un amplio nivel de conocimiento, para llevar adelante cada uno de los procesos que le conciernen dentro de su ejercicio y los docentes de la institución muestran ese empoderamiento de las normativas vigentes, al punto que llevan el debido proceso en cada una de las acciones que se desarrollan, respetando los niveles de competencia que determina la ley de acuerdo a las funciones propias como la de los demás.

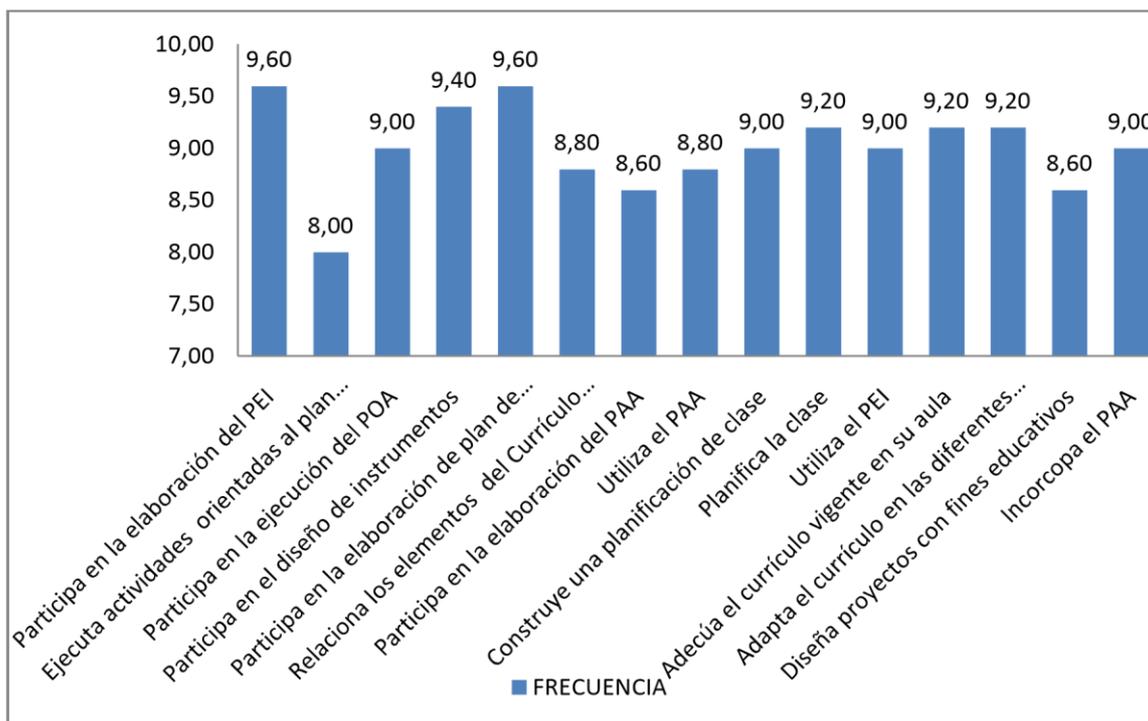
### 3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

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

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	<b>8,00</b>	80%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>135,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,00</b>	<b>90%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 4:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

De acuerdo a los resultados en el indicador 3.2.1. (**Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación**) con una puntuación de 8,80; los docentes expresan que son profesionales comprometidos con el normal desarrollo de las actividades institucionales y para ello parte de la planificación como instrumento base que permite prever y anticiparse y evitar la improvisación. No obstante se puede evidenciar dentro de los resultados, que en donde se muestran el indicador más bajo, hace relación con el plan anual por asignatura, tanto en la elaboración, como en la ejecución de los planes de mejora al alcanzar una puntuación de 8,00 puntos, lo que da a entender que demuestran una escasa cultura de planificación de los procesos clases, siguiendo el orden lógico respectivo, que tienen dentro del (PAA) y a la ejecución de los planes de mejoras que la institución implementa.

Según (Ande -Egg-E 1989). "Planificar es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización en unas acciones y actividades previstas de antemano con las que se pretende alcanzar determinados objetivos, habida cuenta de la limitación de los medios"

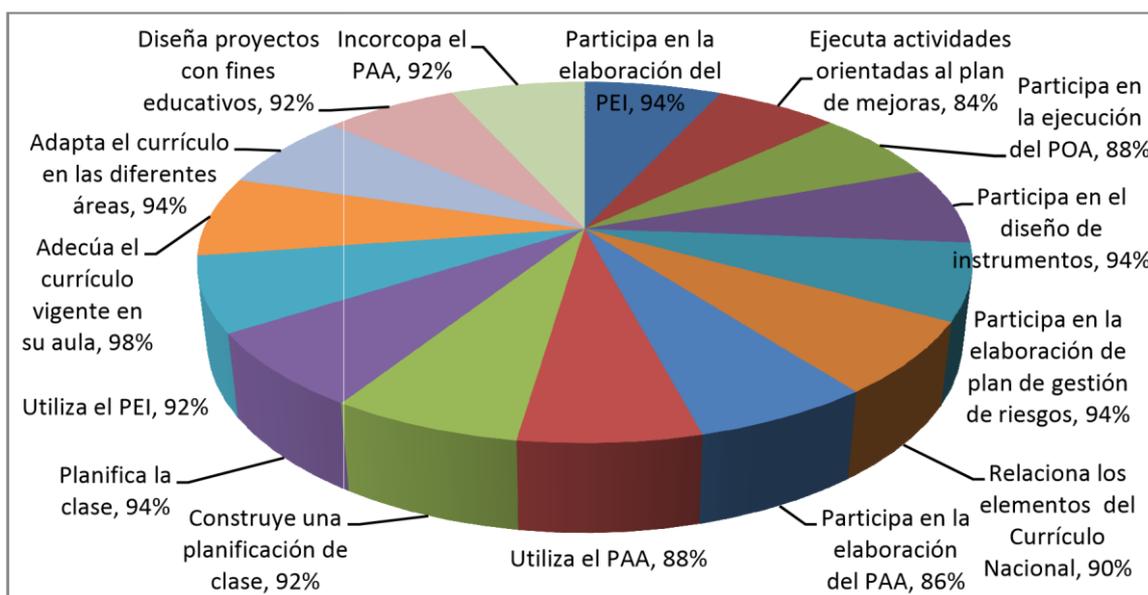
Contrastando los dos criterios se puede deducir que la planificación es el medio que tienen los docentes para desarrollar su ejercicio de manera sistemática y coherente, pues a través de esta se prevee la enseñanza y todas las acciones que se desarrollen dentro del proceso educativo, sean estos curriculares o institucionales, una planificación oportuna hará que el desempeño del docente sea eficiente.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>137,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,15</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 5:** Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente **Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento los docentes en el indicador 3.2.2. (**Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente**) obtuvo una frecuencia de 9,09, lo cual indica que ellos conocen de este ámbito en el desempeño profesional docente. No obstante esta puntuación es mayor al del indicador 3.2.1. (**Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación**) con una frecuencia de 8,80 puntos.

De acuerdo al criterio de (**ANDE-Egg 1999**) “La planificación curricular comprende el proceso de previsión, realización y control de las diversas actividades involucradas que intervienen en un hecho, fenómeno o proceso determinado”

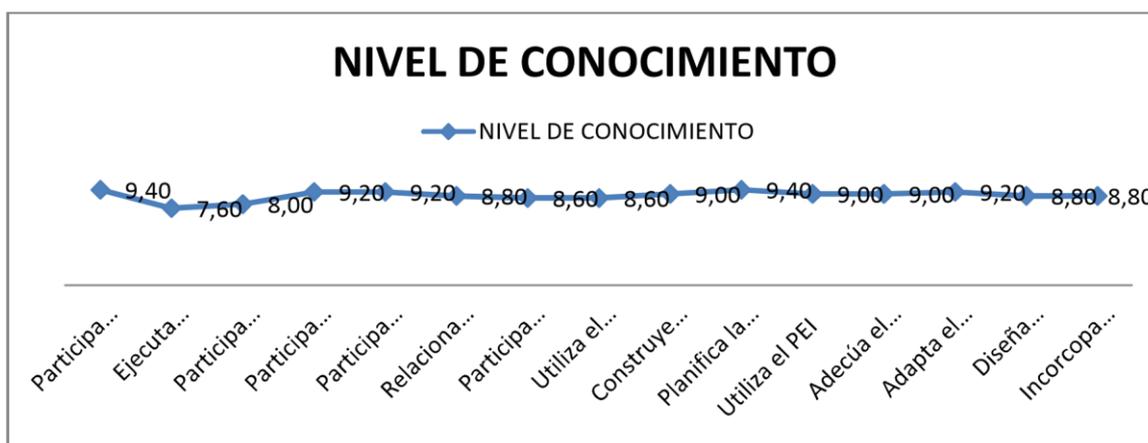
Cabe destacar que la planificación es un elemento fundamental para llegar al éxito puesto que en ella se pueden implantar toda las innovaciones que se requieran, el docente se anticipa a la enseñanza y determina qué enseñar, cuando, cómo, con qué y para qué enseña dicha clase y de esta manera se proyecta en adquirir los recursos e instrumentos necesarios para que el proceso enseñanza aprendizaje sea efectivo y de calidad, en la que la interacción y la cátedra se conjuguen para que los aprendizajes sean desarrollados y afianzados de manera significativa.

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

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>2.1</b>	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
<b>2.2.</b>	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	<b>7,60</b>	76%
<b>2.3</b>	Participa en la ejecución del POA	8,00	80%
<b>2.4</b>	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
<b>2.5</b>	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
<b>2.6</b>	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
<b>2.7</b>	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
<b>2.8</b>	Utiliza el PAA	8,60	86%
<b>2.9</b>	Construye una planificación de clase	9,00	90%
<b>2.10</b>	Planifica la clase	9,40	94%
<b>2.11</b>	Utiliza el PEI	9,00	90%
<b>2.12</b>	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
<b>2.13</b>	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
<b>2.14</b>	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
<b>2.15</b>	Incorpora el PAA	8,80	88%
<b>TOTAL</b>		<b>132,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,84</b>	<b>88%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 6:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del presente instrumento, los docentes investigados en este indicador muestran que tienen conocimiento de planificación curricular obteniendo una frecuencia de 9. No obstante al comparar con el indicador 3.2.1. (Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de planificación) con una puntuación de 8,88; lo que da a entender que conocen y saben la importancia de planificación en el desempeño docente, sin embargo descuidan su accionar a la hora de planificar la enseñanza, lo cual repercute negativamente en la calidad de procesos que desarrollan en las aulas, ya que improvisan los mismos, propiciando de una u otra forma menor rendimiento del docente en su ejercicio y aprendizajes pocos efectivos. No obstante requieren mejorar el nivel de conocimientos sobre cómo ejecutar actividades relacionadas con los planes de mejora en donde alcanzaron una puntuación de 7,60, lo cual demuestra que se tiene que trabajar sobre este indicador, ya los planes de mejoras son tan necesarios en el desarrollo de los distintos procesos, porque permiten tratar una deficiencia para convertirla en fortaleza.

Para (ANDE, -Egg 1989) “la planificación debe ser entendida como un proceso encaminado a la consecuencia de unos resultados determinados con anterioridad, partiendo de unas necesidades y ajustándose a los medios disponibles”

Contrastando los resultados con el criterio del autor, se puede evidenciar la importancia que tiene para el docente, dominar o conocer cómo, cuándo y para qué se planifica, cuáles son la estructuras y elementos que se requieren contemplar dentro de la misma para obtener los resultados esperados, si no se conoce sobre planificación, es muy difícil que el docente tenga un desempeño aceptable, porque carecerá de conocimientos fundamentales para que

lleve a efecto la labor dentro y fuera de las aulas de clases e improvisará su accionar, lo cual desdecirá de rol como tal.

Los planes de mejoras también se los planifica con anterioridad, para definir las líneas de acción a seguir de manera sistemática y coherente, para que de esta manera se cumpla con la intencionalidad de suplir la disminuir la deficiencia detectada.

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

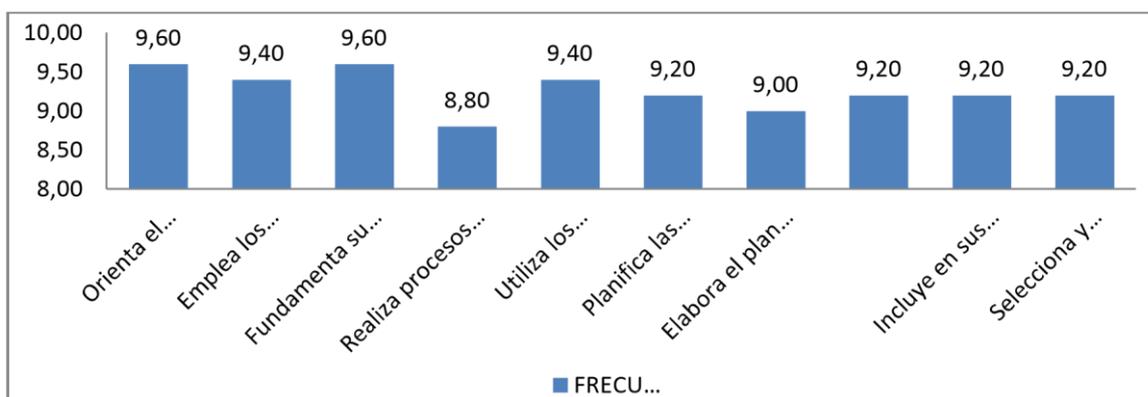
#### 3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

**Tabla 7:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	<b>8,80</b>	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>92,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,26</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 7:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento, los docentes encuestados en función al ámbito 3.3.1.1 (**Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje**) muestran resultados muy satisfactorio con frecuencia de 9,26; lo cual indica que los docentes planifican el PEA, sostienen que los procesos de clases que ellos desarrollan son sustentados científicamente para que los estudiantes tengan el dominio del conocimiento. No obstante en el indicador de si realizan proceso de investigación educativa alcanzan una puntuación de 8,80 puntos, lo que indica que se debe fortalecer el mismo por la importancia que tiene dentro del hecho educativo.

Para (Flores, 2006) “la planificación curricular es el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes”

Al contrastar los resultados con el criterio de Flores , la planificación de la enseñanza se centra en potencializar el conocimiento de los estudiantes, los mismos que son desarrollados mediante los principios didácticos de la investigación, de manera sistemática y procesual, dando a conocer al estudiante los elementos que han sido considerado en la planificación, como el objetivo a cumplir, la destreza a desarrollar, las estrategias metodológica y los recursos a utilizar y mediante que instrumento se verificará los niveles de logros alcanzado antes, durante y después del proceso y todo esto dentro de una interactividad maestro alumno que facilite el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño como lo establece el Ministerio de Educación.

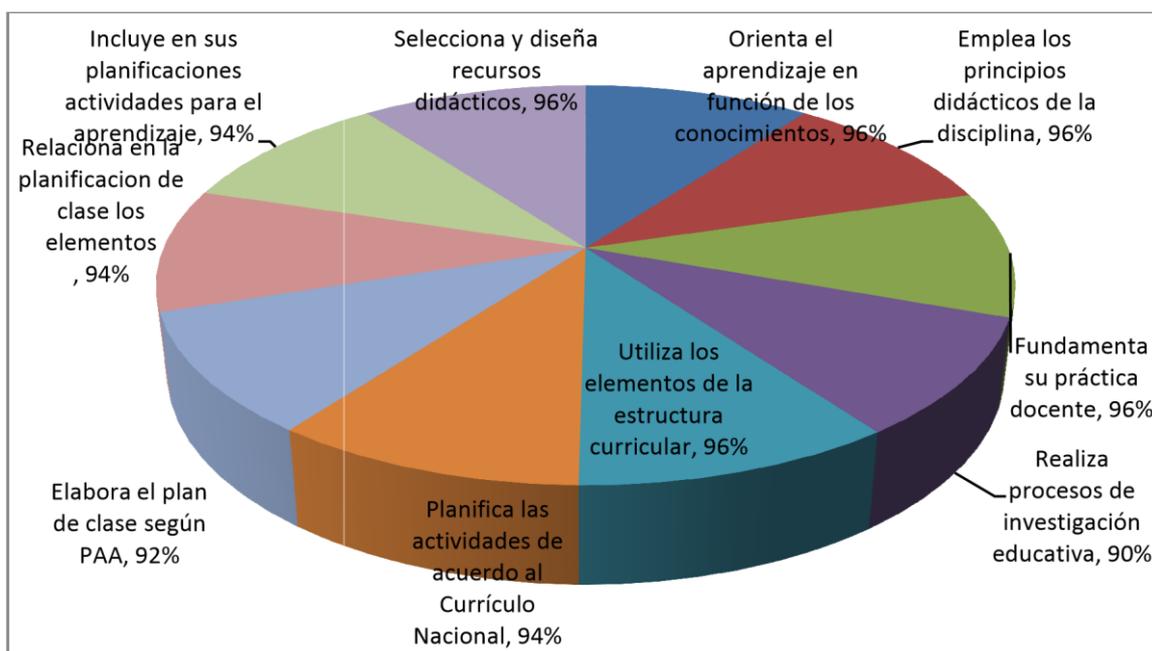
La planificación se la debe diseñar en base a los intereses del contexto, no obstante tiene elementos definidos, como los objetivos, las estrategias metodológicas, los recursos a utilizar, los responsables de las acciones y la evaluación propiamente dicha, lo cual indica que requiere de un análisis y una concatenación de esos elementos, para que el uno responda al otro y de esta manera tenga la pertinencia debida, siendo sistemática y secuencial.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>94,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,44</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 8:** Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento los docentes muestran satisfactoriamente cada uno de los indicadores, reconociendo la importancia de la planificación de la enseñanza aprendizaje obteniendo una frecuencia de 9,36, lo cual evidencia de que son profesionales comprometidos con su ejercicio y que tienen bien en claro que el éxito de su desempeño está en planificar las diversas acciones que se van a desarrollar para prever situaciones y anticiparse en la consecución de los recursos didácticos y metodológicos que se requieren para ejecutar los procesos de manera eficiente.

Los elementos que intervienen en el proceso educativo son: objetivos y/o competencias, contenidos, actividades, métodos, procedimientos y técnicas, medios y materiales educativos, escenario educativo, tiempo y diseño de evaluación. Asimismo, en el proceso de planificación curricular intervienen los sujetos de la educación en una acción dinámica y permanente

Para (Flores, 2009) sostiene que “la planificación curricular es un proceso estratégico, sistemático, flexible y participativo que explicita los alcances que tienen los docentes y a otros en el proceso de aprendizaje”

Al contrastar los resultados con el criterio de Flores, se encuentran elementos comunes al coincidir que el éxito de la enseñanza depende de la planificación que el docente diseñe previo al desarrollo del proceso, porque al ser sistémica, flexible permite contextualizarla para que responda a los intereses de los estudiantes. Al ser flexible permite incorporar algún modificación de tal forma que no haya una reconstrucción total de la planificación. La importancia de la planificación radica para un uso efectivo del tiempo y prioriza la tarea pedagógica por encima de las actividades administrativas que interrumpen el proceso y dispersan el trabajo educativo.

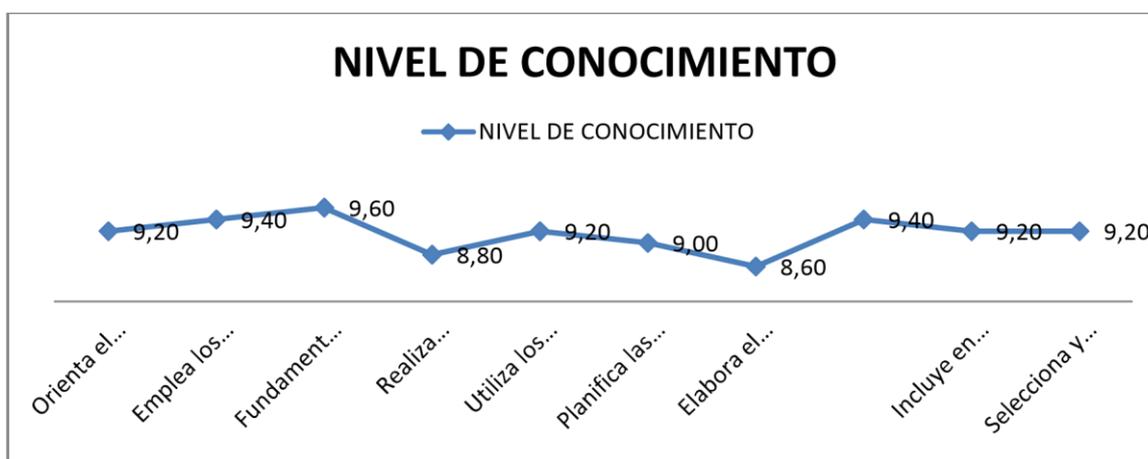
El momento de planificar es importante que el docente seleccione y diseñe las actividades más acordes de acuerdos a las situaciones de aprendizaje como los estilos y los tipos que haya identificado en sus alumnos, para que así adecue la misma esté contextualizada.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	<b>8,60</b>	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>91,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,16</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 9:** Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del presente instrumentos, los docentes investigados muestran satisfactorio cada uno de los indicadores con una frecuencia promediar de 9,28, lo que evidencia una coherencia entre éste indicador y los dos anteriores que tienen relación al ámbito del desempeño profesional de la gestión del aprendizaje. Dando una clara pertinencia de los docentes en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, siendo responsables con sus obligaciones laborales y con la educación que imparten a sus estudiantes, ya que demuestran que conocen como planificar el PEA, la importancia d porque hacerlo y sobre todo lo llevan a la praxis en cada una de las acciones que desarrollan como docente dentro de la comunidad educativa.

Para (Araujo, 2009) “la planificación debe ser entendida como un proceso encaminado a la consecuencia de unos resultados determinados con anterioridad, partiendo de unas necesidades y ajustándose a los medios disponibles”

Al contrastar los resultados con el criterio de Araujo, se coincide al momento de que los docentes deben tener conocimiento de cómo planificar la enseñanza, para potencializar su desempeño y optimizar los procesos.

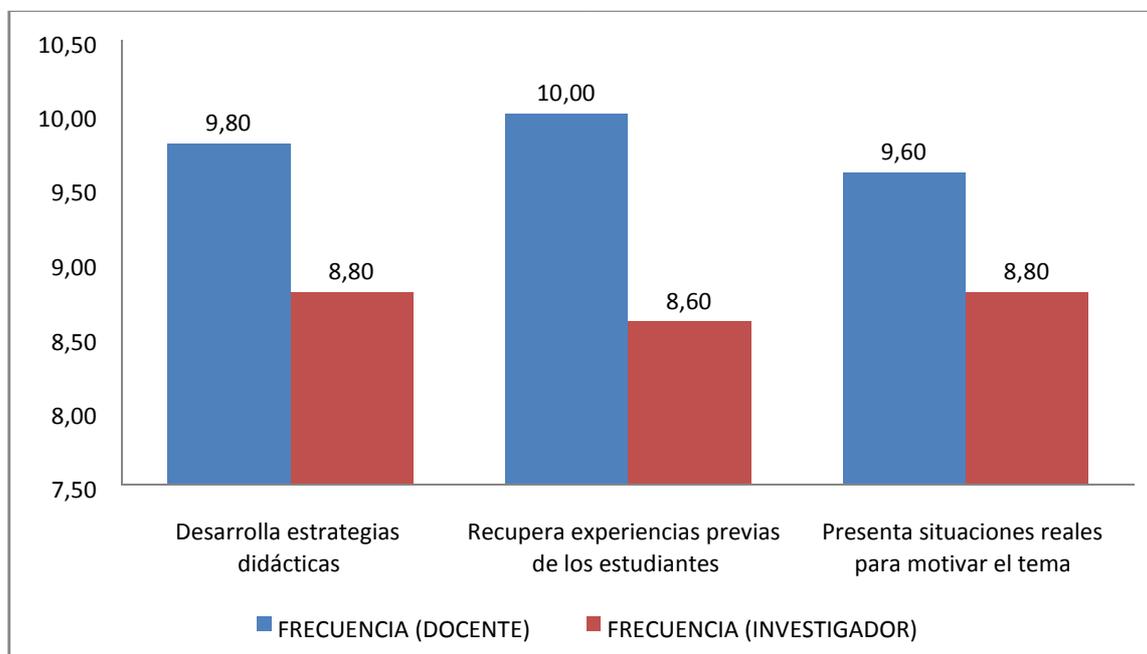
### 3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje

#### 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje **INICIO**

**Tabla 10:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	8,80	33%	34%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	8,60	34%	33%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	8,80	33%	34%
	<b>TOTAL</b>	<b>29,40</b>	<b>26,20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,80</b>	<b>8,73</b>	<b>PORCENTAJE (DOCENTE)</b>	<b>PORCENTAJE (INVESTIGADOR)</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 10:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en base a la percepción de la investigadora, los docentes deben potencializar su desempeño en los tres indicadores tomados en cuenta en este gráfico, para que de esa manera se desarrollen los aprendizajes de manera efectiva al iniciar los nuevos.

Según Arbónies, A, L. (2006) es la función que planifica, coordina y controla los flujos de conocimientos que se producen en relación con sus actividades y con su entorno, con el fin de crear unas competencias esenciales.

Contrastando los resultados obtenidos con el criterio del autor citado, se puede decir que existen contraposiciones y coincidencia, que dan a entender que los docentes no están tomando la experiencia y el contexto como medio para ejemplarizar el aprendizaje, lo cual es contraproducente para el desarrollo holístico de los estudiantes; ya que el docente debe explotar los conocimientos previos, para desarrollar otros nuevos de manera significativa y funcional.

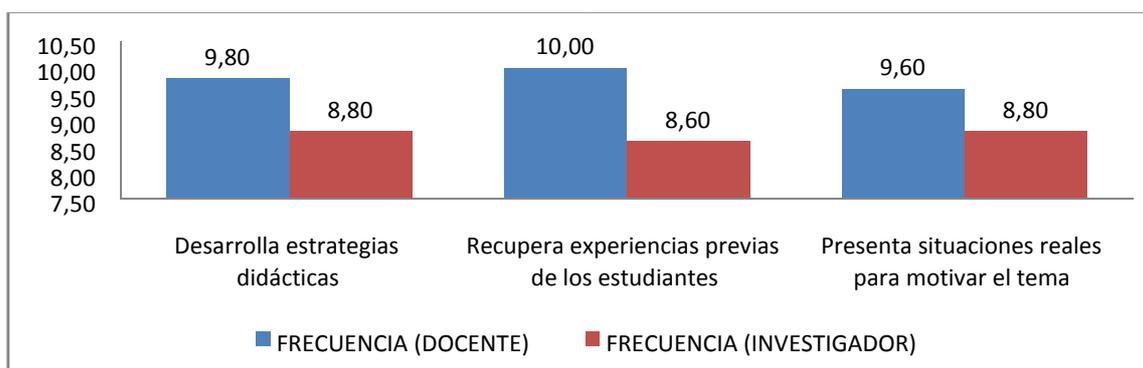
## DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	9,00	15%	15%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	8,40	14%	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	8,60	14%	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	8,20	14%	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	8,60	14%	14%

3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	8,40	14%	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	8,60	14%	14%
	<b>TOTAL</b>	<b>67,60</b>	<b>59,80</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,66</b>	<b>8,54</b>		

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 11:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede evidenciar que los criterios de los docentes se contraponen a los de la investigadora, en la que ella sostiene que los maestros durante el desarrollo del aprendizaje necesitan potencializar la gestión, debido a que no están optimizando adecuadamente el desarrollo de las estrategias, en la recuperación de los conocimientos previos y en relacionar los aprendizajes con elementos del contexto.

Según (Bruner, 1998) indica que “lo que un hombre de ciencia hace en su escritorio o laboratorio o lo que hace un crítico literario al leer un poema, es del mismo hombre que lo hace cualquiera que aprende o se dedica a actividades semejantes, si es que ha de alcanzar el entendimiento”

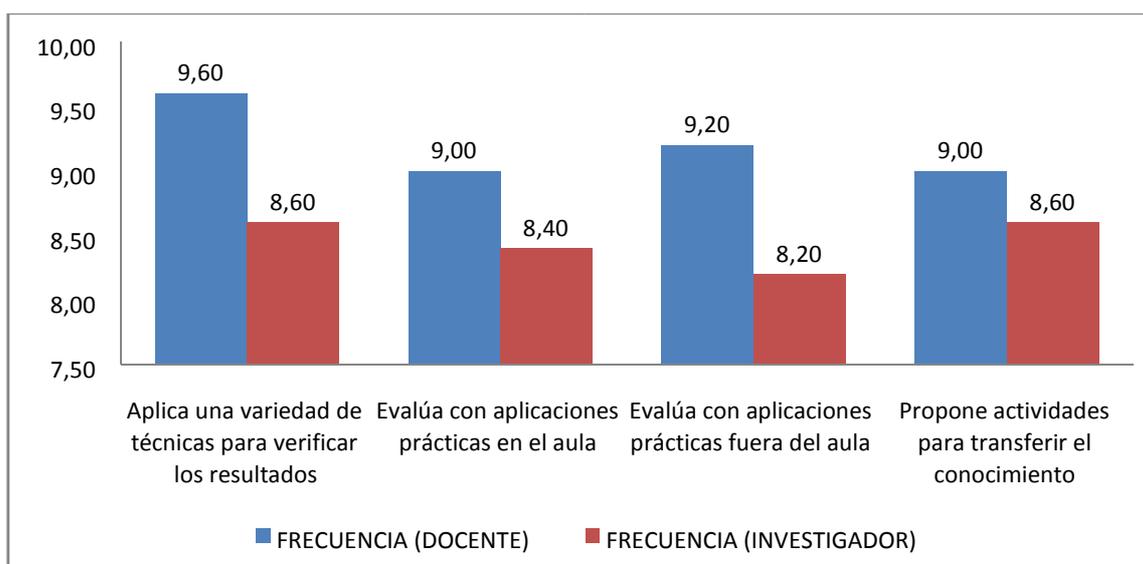
Contrastando los resultados obtenidos con el criterio de Bruner, se puede decir que la gestión docente en el desarrollo de los aprendizajes, requiere de mejoras en los procesos que puedan optimizar la producción de los estudiantes en función de adquirir destrezas y

habilidades que garanticen aprendizajes sólidos, por la interacción del mismo en una forma contextualizada.

## EVALUACIÓN

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	8,60	26%	25%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	8,40	24%	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	8,20	25%	24%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	8,60	24%	25%
	<b>TOTAL</b>	<b>36,80</b>	<b>33,80</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,20</b>	<b>8,45</b>		



**Gráfico N° 12:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación referente a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje la investigadora sostiene que los docentes muestran deficiencia a la hora de aplicar evaluaciones dentro y fuera del aula, las más bajas siendo la primera correspondiente a 8,40 equivalente al 25% y fuera de ella 8,20 correspondiente al 24%; lo que se contrapone a los criterios vertidos por los maestros de la institución cuando ellos los consideran muy satisfactorios..

Según Maccario, B. (2005) la evaluación del aprendizaje consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno con el fin de tomar una decisión.

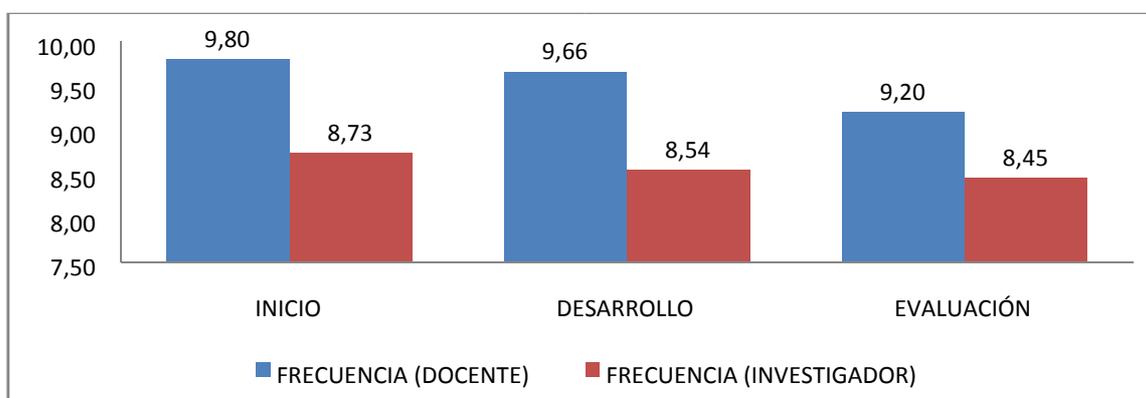
Contrastando los resultados obtenidos con los criterios del autor citado, se puede decir que los docentes no están evaluando la evaluación, ya que no se está sometiendo a un análisis exhaustivo, la estructura y la intención de la misma, para determinar la pertinencia de la misma para evaluar los aprendizajes que desarrollan los estudiantes durante el proceso enseñanza aprendizaje

## VISIÓN GLOBAL

**Tabla 13:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,80	8,73	34%	34%
3.12	DESARROLLO	9,66	8,54	34%	33%
3.13	EVALUACIÓN	9,20	8,45	32%	33%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,66</b>	<b>25,73</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,55</b>	<b>8,58</b>		

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 13:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

De acuerdo a los resultados, los docentes encuestados en un porcentaje altamente significativo muestran de forma satisfactoria que el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje, sostienen que desarrollan estrategias didácticas que permiten explorar en los estudiantes los conocimientos básicos y elementales para la adquisición de otros nuevos y que éste lo relaciona con situaciones reales para que los estudiantes encuentren el significado de lo que aprende y al mismo tiempo identifiquen o descubran la utilidad de lo aprendido en su vida diaria y para que ello se viabilice de manera óptima y efectiva recurren a elementos del contexto que el estudiante conoce y de esta manera hacer más real la enseñanza. Sin embargo muestran una leve deficiencia al evaluar con situaciones prácticas fuera del aula alcanzando la puntuación más baja en este indicador.

(Araujo, 2009) señala que “la gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, independientemente del diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas”

Contrastando los resultados con el criterio del autor, se puede puntualizar que la gestión del aprendizaje depende de la habilidad que tenga el docente para implementar las estrategias necesarias, para que el estudiante asimile el nuevo conocimiento de una forma rápida y efectiva.

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

## INICIO

**Tabla 14:** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>29,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,73</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 14:** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

Correspondientes a los resultados obtenidos referente al inicio del nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del aprendizaje, sección ejecutiva del proceso de enseñanza aprendizaje se puede evidenciar que los docentes tienen conocimiento de la importancia que se le debe dar al desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, desde el inicio de los mismos, tomando en cuenta los conocimientos previos que tienen los estudiantes.

Según (Orbegozo, 1995). Señala que“Una formación real del docente supone transformarlo de consumidor y repetidor de conocimientos, en productor de conocimientos y soluciones para los problemas que plantea su práctica”

Contrastando los resultados obtenidos y el criterio de Obregozo, ambos sostienen que es muy importante que se desarrolle un óptimo proceso enseñanza aprendizaje, partiendo de la aplicación de estrategias de enseñanza apropiadas, sirviéndose de los conocimientos previos que tienen los estudiantes y contextualizando la enseñanza, tomando los elementos del entorno para ejemplarizar los contenidos tratados para dar mayor significancia a los aprendizajes que se obtengan los estudiantes

## DESARROLLO

**Tabla 15:** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>68,60</b>	

	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,80</b>	<b>98%</b>
--	-----------------	-------------	------------

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 15:** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el desarrollo del nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje se puede decir que ellos saben de la importancia que tiene el buen desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, para garantizar la eficacia del mismo.

Según Cortes, G. (2006). define al estudiante, como “un grupo que piensa, crea, transforma, organiza y estructura conocimiento en un sistema persona y dinámico: que elige y opta autónomamente”

Contrastando los resultados obtenidos con el criterio de Cortés, se puede referenciar que durante el proceso enseñanza aprendizaje se debe llevar al estudiante a desarrollar las

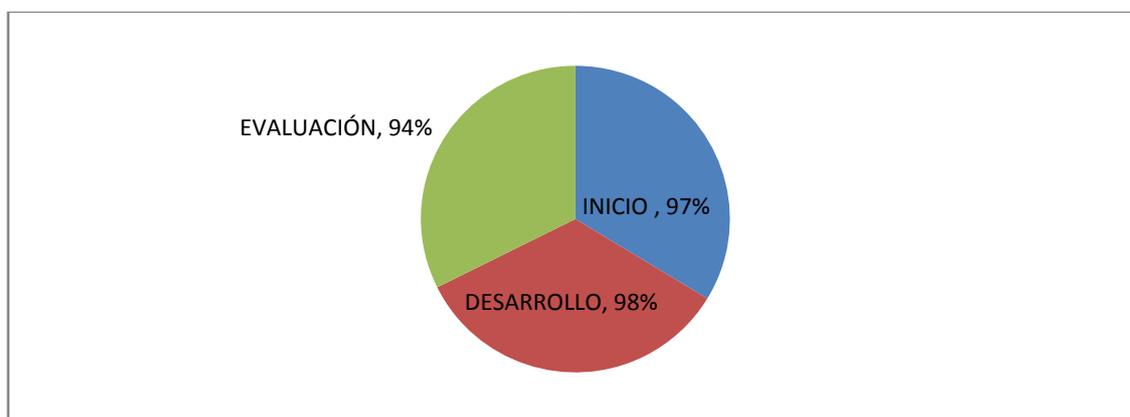
operaciones intelectuales, como pensar, crear, transformar, organizar y estructurar los conocimientos, los cuales se logran mediante el buen desarrollo del PEA.

## EVALUACIÓN

**Tabla 16:** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>37,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,35</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 16:** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

Correspondiente a los resultados obtenidos a la evaluación del nivel de importancia del ámbito de gestión de aprendizaje desde la percepción del docente sección ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje los docentes muestran mayor deficiencia es en la evaluación de los procesos.

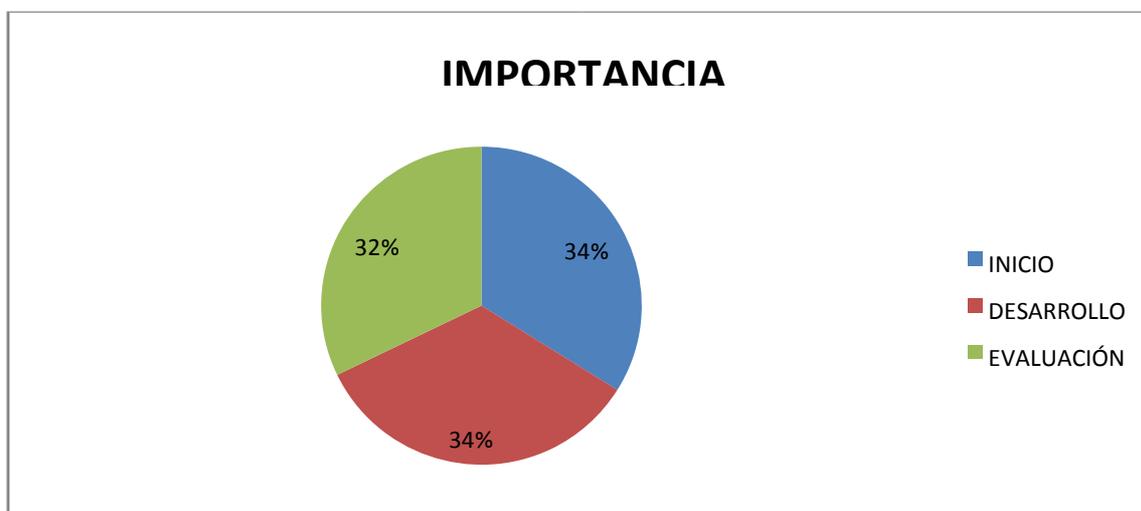
Según Fornsm (2001) La evaluación ayuda a tomar medidas en el momento oportuno sin esperar a situaciones de riesgo, implica la detección de cómo cada alumno se sitúa en la actividad escolar, dificultades o facilidades que encuentra.

## VISIÓN GLOBAL

**Tabla 17:** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,73	97%
3.12	DESARROLLO	9,80	98%
3.13	EVALUACIÓN	9,35	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,88</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,63</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 17:** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo

Los resultados mostrados a través de la aplicación del instrumento de campo en el indicador 3.3.2.2 (**Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la**

**percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje)** muestran como resultado al inicio una frecuencia de 9,80, durante el desarrollo de 9,80 y en la evaluación 9,30 puntos; lo cual se muestra como un resultado muy satisfactorio con una media de 9,63 puntuaciones, esto da a entender que los docentes de la institución donde se aplicó la investigación muestran un alto grado de profesionalismo en su desempeño docente en pos del desarrollo de una educación de calidad mediante la ejecución de procesos activos, coherentes, pertinentes y participativos, para que la enseñanza aprendizaje sea óptima.

(Araujo, 2009) señala que “la gestión educativa trasciende en mucho en la gestión administrativa del curso. Ambas son necesarias, pero las herramientas de administración que se incluyen generalmente en las plataformas estructuradas como ambientes de aprendizaje, resuelven solamente las tareas de administración, y no se encuentran en ellas otro tipo de herramientas que lo apoyen en la gestión del aprendizaje desde su acepción pedagógica.”

Al contrastar las dos versiones, se puede señalar que los docentes deben estar claros que el nivel de aprendizaje que obtengan los estudiantes depende de la gestión que realicen estos para que la enseñanza sea efectiva. Una buena gestión en el desarrollo de los procesos clases, ayuda a que el ambiente de clases sea motivante y por ende los estudiantes aprendan con mayor facilidad.

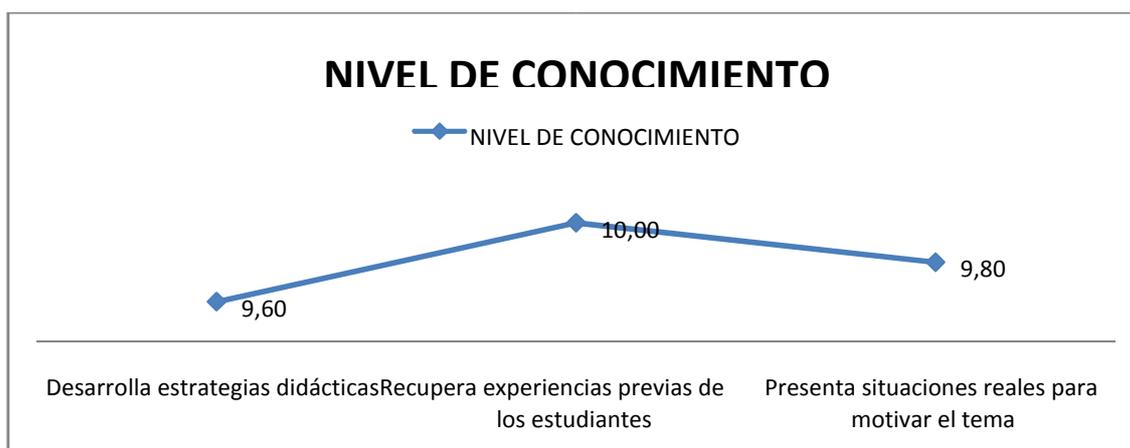
3.3.2.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

## INICIO

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>29,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,87</b>	<b>99%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 18:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

Referente a los resultados obtenidos al inicio en base al nivel de conocimiento que tiene el docente, se puede evidenciar que los encuestados obtienen niveles altos, encontrando concordancia con lo mencionado por ellos.

Según (Michel, 2008) señala que “Cuando el docente realmente quiere lograr un aprendizaje significativo en los educandos, es necesario e importante que conozca diversas estrategias y además se adecuarlas a cada experiencia”

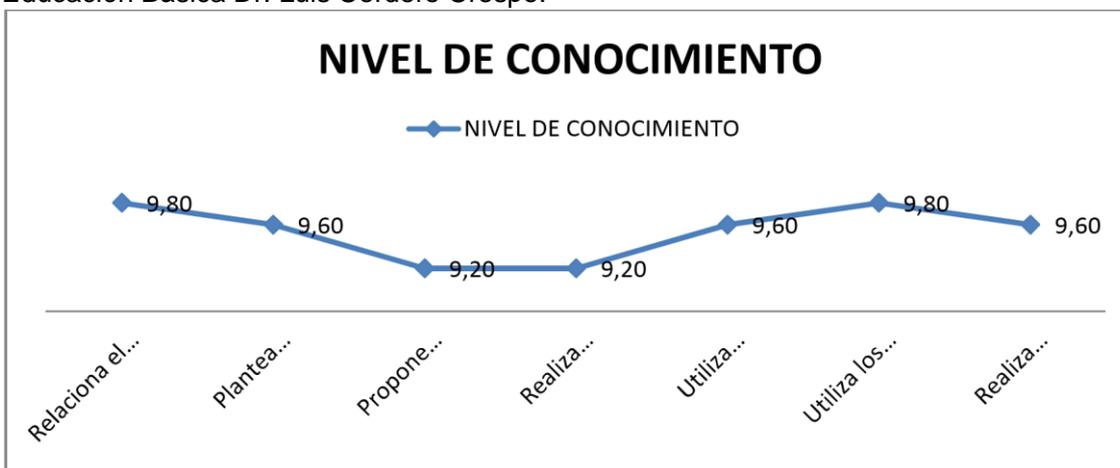
## DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	15%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	15%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	15%
	<b>TOTAL</b>	<b>67,00</b>	<b>100%</b>

	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,57</b>	
--	-----------------	-------------	--

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 19:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el desarrollo del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje se puede evidenciar que los docentes mantienen un nivel alto en base a lo planteado.

Según (Jones,1995). Señala que “el uso de estrategias de enseñanza lleva a considerar al agente de enseñanza, especialmente en el caso del docente, como un ente reflexivo, estratégico que puede ser capaz de proponer una enseñanza estratégica”

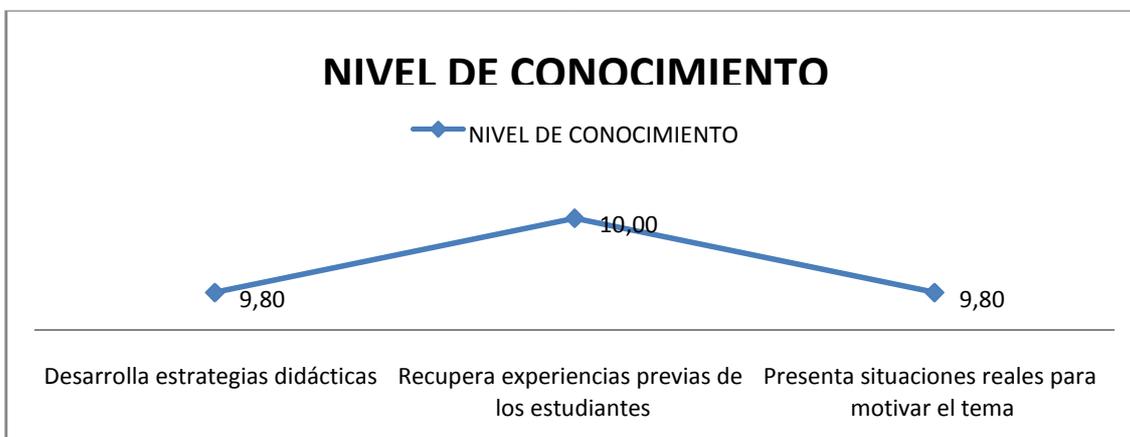
## EVALUACIÓN

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	9,20	92%

	<b>PROMEDIO</b>	<b>37,80</b>	
--	-----------------	--------------	--

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 20:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

Correspondiente a los resultados obtenidos en base a la evaluación del nivel de conocimiento que tiene el docente en ámbito de gestión del aprendizaje se puede evidenciar que los encuestados se encuentran en un nivel óptimo de conocimiento comprobando lo expuesto por ellos al principio

Según (Maccario, 2005) señala que “los resultados de la evaluación se utilizan para obtener información sobre los estudiantes y los programas y también tomar decisiones importantes que van afectar la vida de las personas que los toman, por lo tanto es importante que las evaluaciones sean válidas y apropiadas según su propósito”.

## VISIÓN GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%

3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	9,20	92%
	<b>PROMEDIO</b>	9,60	96%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 21:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

Los resultados obtenidos en el presente ámbito dentro desarrollo del aprendizaje, 3.3.2.3 **(Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje)** los encuestados lo consideran muy satisfactorio tanto en el inicio que alcanzan una frecuencia de 9,60, en el desarrollo 9,40 y en evaluación una puntuación de 9,60 y con promedio global de 9,53; en ello se evidencia que la gran mayoría de los docentes encuestados demuestran una coherencia en el desarrollo del aprendizaje, ya que relacionan el tema con la realidad, plantea y realiza actividades que organicen y sistematizan el conocimiento mediante la utilización de estrategias metodológicas activas que fomenten la adquisición de conocimientos que son verificados mediante la utilización de técnicas e instrumentos que permitan evaluar de manera efectiva los aprendizajes adquiridos o a través de la ejecución de actividades en la que los estudiantes apliquen lo aprendido como una forma de transferir el conocimiento.

Sin embargo en el indicador de evaluar de manera práctica fuera del aula los aprendizajes de los estudiantes, no se lo está realizando de manera óptima ya que en este indicador alcanza uno de los porcentajes más bajos en relación a los otros planteados.

Según (Ausubel, 1978) indica que “Los aprendizajes se los debe evaluar fuera de las aulas de clases para ver el grado de funcionalidad y significancia para el estudiante”

Contrastando los criterios, se puede señalar que los aprendizajes son significativos para los estudiantes cuando éstos lo llevan a la aplicabilidad dentro del desenvolvimiento de su vida práctica; es en el contexto real donde vive el niño en que se puede determinar si lo aprendida le es útil para desenvolverse de manera autónoma. Para ello el docente debe crear espacios en donde pueda evidenciar que sus estudiantes aplican lo aprendido en clases en situaciones prácticas de la cotidianidad.

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

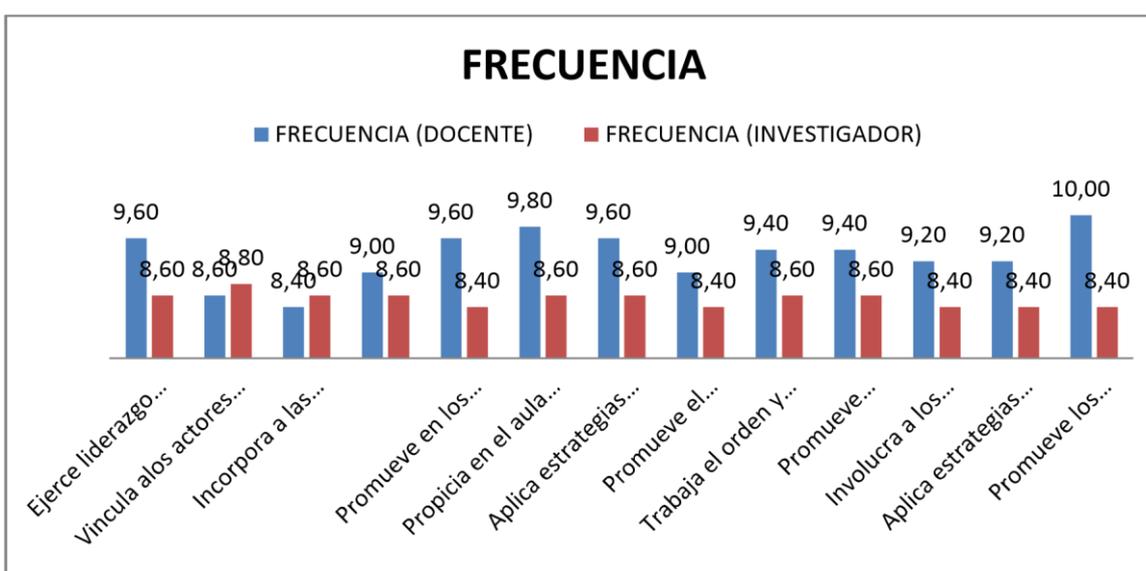
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

**Tabla 22:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

N° del ítem	Indicador	Frecuencia (docente)	Frecuencia (investigador)	Porcentaje (docente)	Porcentaje (investigador)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	8,60	8%	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	8,80	7%	8%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	8,60	7%	8%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	8,60	7%	8%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	8,40	8%	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	8,60	8%	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	8,60	8%	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	8,40	7%	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	8,60	8%	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	8,60	8%	8%

4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	8,40	8%	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	8,40	8%	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	8,40	8%	8%
	<b>TOTAL</b>	<b>120,80</b>	<b>111,00</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,29</b>	<b>8,54</b>		

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 22:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador **Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento los docentes investigados un promedio satisfactorio en los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y mediana mente satisfactorio con una frecuencia de 9,29 y en la observación del investigador una puntuación de 8,54. En el ámbito de liderazgo y comunicación, los docentes encuestados, afirman que el liderazgo que se ejerce en el plantel es el democrático, para lo cual dan apertura a todos los miembros de la comunidad educativa para la toma de decisiones y se los vincula en los proyectos que la institución promueva, así de esta manera dan cumplimiento a la vinculación con la comunidad, dando un servicio que promueve la convivencia armónica, en la que sobresale el respeto a los derechos de los demás y sobre

todo a la atención de los intereses de los miembros de la comunidad educativa y para lograrlo, han recurrido a dos elementos básicos del éxito como son el orden y la organización de las acciones que se han implementado con el afán de impulsar un liderazgo democrático con altos índices de eficacia

Sin embargo para la evaluadora, los docentes en el ámbito de liderazgo y comunicación muestran una leve deficiencia en cuatro indicadores con puntuación de 8,40 que van desde que si promueven el cumplimiento de las tareas, el interés en los estudiantes, si aplican estrategias cooperativas y la promoción de los valores y ejercicios de los derechos humanos, lo cual señala que se requiere fortalecer el liderazgo y la comunicación en todos los aspectos con la finalidad de promover un desarrollo holístico en los estudiantes.

Según (Kotter, 2006) "el liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines".

Contrasto los criterios, se puede decir que el liderazgo requiere de una comunicación asertiva, puntual, clara, bien direccionada y sobre todo bajo los preceptos de igualdad, que genere motivación y eleve el interés de los grupos por ser cada día mejores, en la todos asuman roles en pos de objetivos comunes, respetando los derechos de los demás dentro de un marco democrático que de apertura a la participación de todos y todas.

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

**Tabla 23:** Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.60	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	8.80	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	<b>8.60</b>	7%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.40	8%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.80	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.80	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.60	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.00	7%

4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.60	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.80	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.60	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.60	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.80	8%
<b>TOTAL</b>		<b>123.00</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.46</b>	

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 23:** Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento, los docentes investigados en el Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente se muestran muy satisfactorio con una frecuencia de 9,46; lo cual señala que están claros en que el liderazgo bien ejercido y la comunicación dirigida adecuadamente son pilares fundamentales en la consolidación y cohesión del equipo de trabajo, que tanto se requiere para llegar a la consecución de los objetivos institucionales. Al reconocer la importancia que tiene el liderazgo y la comunicación en el desempeño docente,

se hace más fácil la coordinación de acciones que promuevan el desarrollo sostenido de la institución educativa, puesto que se obtiene un empoderamiento de las responsabilidades obtenidas dentro de la gestión docente.

Según (Bennis,1986) “el liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo en el logro de metas y objetivos”

Contrastando lo citado de Bennis y los resultados obtenidos, se puede señalar que el liderazgo es la actividad humana que permite influenciar positiva o negativa a los grupos,

con una intencionalidad, en esta ocasión el liderazgo en la educación es imprescindible, puesto que el docente, por las condiciones dadas de las funciones que desempeña, al dirigir a los estudiantes y padres de familia y para ello requiere tener un buen canal de comunicación ya sea para impartir la enseñanza, como para guiar las acciones complementaria del hecho educativo.

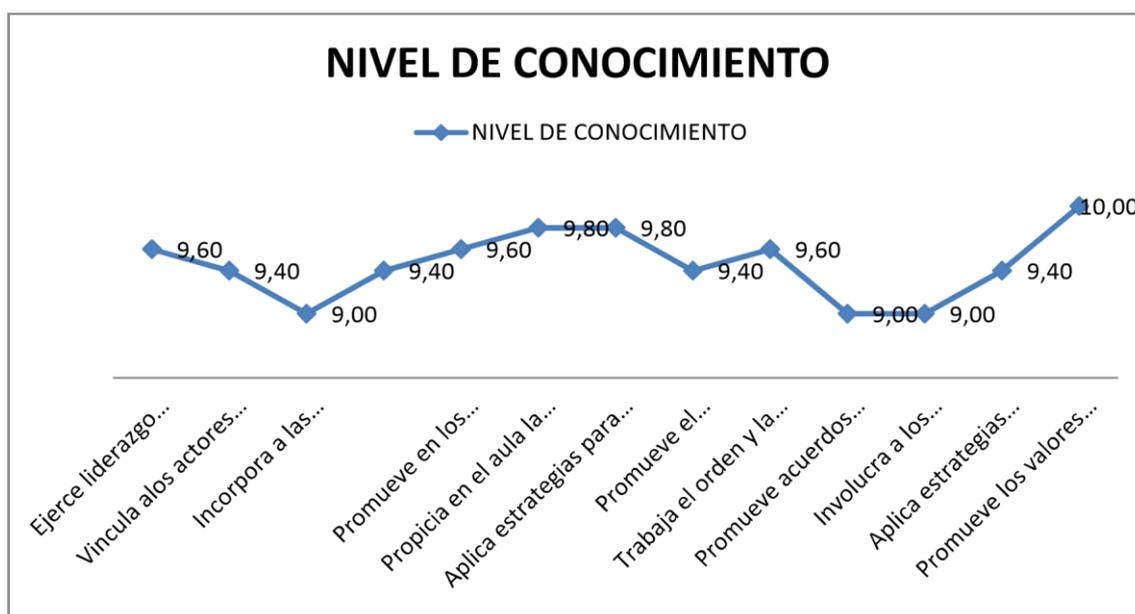
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

**Tabla 24:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.60	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.40	8%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9.00	7%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.40	8%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.60	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.80	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.80	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.40	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.60	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.00	7%

4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.00	7%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.40	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10.00	8%
<b>TOTAL</b>		<b>123.00</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.46</b>	

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 24:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento de campo los investigados muestran de forma muy satisfactoria el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente con una frecuencia de 9,46. Se deduce que si los maestros tiene conocimiento de os distintos tipos de liderazgo y de las ventajas y desventajas que cada uno de éstos tienen y en qué momento y contexto se le puede aplicar, para obtener los resultados deseados; un liderazgo bien ejercido, permite al docente a estimular sus dirigidos como estudiantes y adnes de familia a desempeñarse de forma pertinente.

Según (Canelo,2013) Sin comunicación no puede haber liderazgo, la comunicación tiene un enorme poder en todos los sentidos, puede destruir fácilmente una organización y a la vez puede fortalecerla y llevar a otro nivel, todo depende de su adecuado uso y como es manejada la comunicación de los líderes de la organización

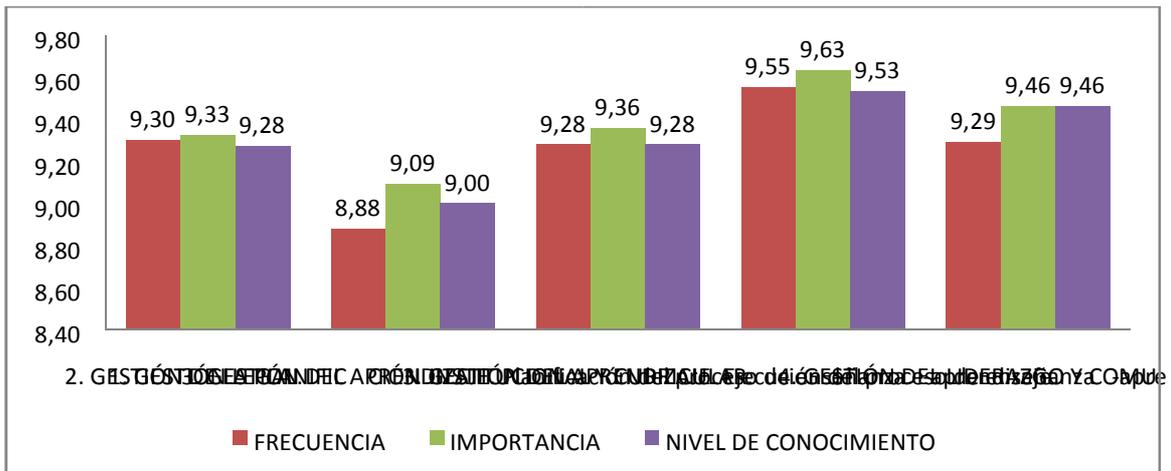
Al contrastar el criterio de Canelo, en función de los resultados, se puede señalar que los docentes debe prepararse tanto en la parte académica como en situaciones prácticas de liderazgo para poder llegar de manera efectiva a los grupos que dirige y para ello debe hacer uso de una comunicación pertinente, manteniendo la motivación y la conciliación como uno de los canales para viabilizar los procesos.

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

**Tabla 25:** Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,30	9,33	9,28
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,88	9,09	9,00
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,28	9,36	9,28
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,55	9,63	9,53
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,29	9,46	9,46

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 25:** Desempeño profesional del docente (análisis global)

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

De acuerdo a los resultados globales del desempeño global del docente se puede evidenciar que en el ámbito que menor puntuación obtuvieron los docentes es en la gestión de Planificación institucional y curricular tanto en la frecuencia con un 8,88; en la importancia con 9,09 y en conocimiento con una puntuación de 9,00; lo cual indica que se debe trabajar en éste ámbito por la importancia que tiene dentro del proceso enseñanza aprendizaje y en el desarrollo institucional, ya que de esta depende de que las acciones que se desarrollen tengan la direccionalidad requerida dentro de las aspiraciones institucionales.

Según (Aguerrondo, 1990) señala que “la planificación educativa hace referencia a la prevención de las acciones que serán ejecutadas en un establecimiento educativo con el propósito de alcanzar ciertos objetivos fijados, por el equipo de conducción, tales acciones deberían estar destinadas a influir positivamente en la institución y en las condiciones de enseñanza aprendizaje que en ella imperan”

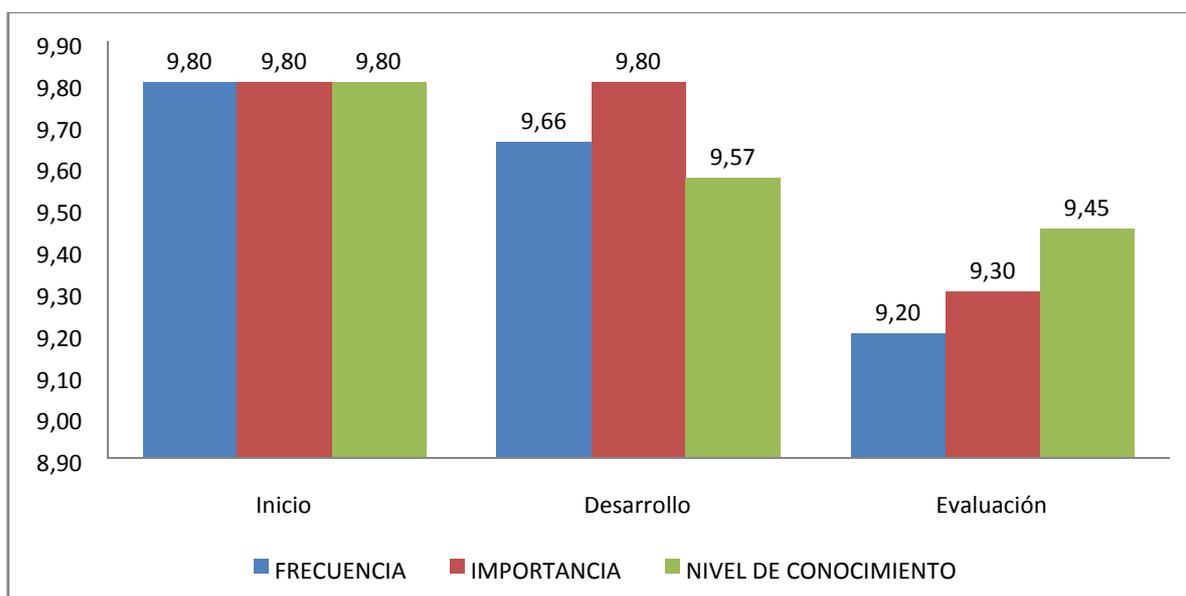
Contrastando el criterio del autor con los resultados obtenidos se puede deducir que la planeación en educación es la actividad que tiene el docente para anticiparse a la enseñanza, previendo todos los requerimientos para desarrollar el proceso enseñanza aprendizaje de una forma coordinada y pertinente, se trabaja bajo una guía que te señala sobre qué quieres enseñar, cuando, como, con qué y para qué enseñar y delinea los mecanismos de saber la eficacia de la misma a través de la evaluación que se la debe añadir como requisito básico.

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

**Tabla 26:** Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje.  
Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanzaaprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
<b>FRECUENCIA</b>	9.80	9.66	9.20
<b>IMPORTANCIA</b>	9.80	9.80	9.30
<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	9.80	9.57	9.45

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 26:** Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

De acuerdo a los resultados obtenidos, los docentes muestran un muy buen nivel de ejecución del proceso enseñanza aprendizaje; no obstante contradice los resultados del

cuadro anterior que hace referencia a la planificación curricular. La ejecución de la enseñanza a más de ser un hecho que se planifica, depende mucho de la habilidad y la didáctica que utilice el docente para ejecutarla.

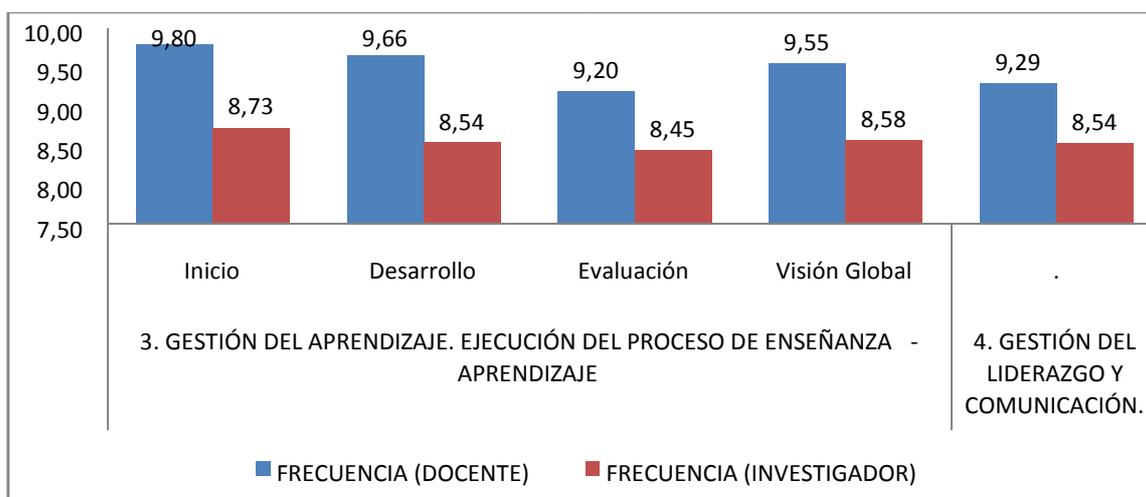
Según (Ausubel, D. 1990) es el proceso mediante el cual se transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que esta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos. En este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha.

Al contrastar el criterio de Ausubel con los resultados obtenidos, se puede decir que la ejecución de la enseñanza requiere de que aspectos como la motivación, el ambiente escolar, la predisposición de estudiantes y docentes estén potencializadas de manera significativa, para que tenga el éxito deseado, de ello depende de que el estudiante asuma un rol protagónico dentro del desarrollo de la misma y así la obtención de los aprendizajes se dé en el menor tiempo y de una forma más efectiva.

**Tabla 27:** Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

<b>COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES</b>			
<b>ÁMBITO</b>	<b>SECCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA (DOCENTE)</b>	<b>FRECUENCIA (INVESTIGADOR)</b>
<b>Desarrollo Evaluación</b>	<b>Inicio</b>	9,80	8,73
	<b>Desarrollo</b>	9,66	8,54
	<b>Evaluación</b>	9,20	8,45
	<b>Visión Global</b>	9,55	8,58
<b>4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN</b>		9,29	8,54

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.



**Gráfico N° 27:** Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la comparación de la autoevaluación con la guía de observación, se puede evidenciar que la investigadora señala que los docentes muestran deficiencia en el desarrollo de la evaluación en el inicio, desarrollo y sobre evaluación de la misma, lo cual permite detectar que requieren de una instrumentación sobre esta temática, para ello deben recurrir a espacios donde potencialicen sus conocimientos de cómo llevar la evaluación por proceso tomándola como un hecho permanente que se requiere hacerlo antes, durante y después, añadiendo la evaluación a la evaluación, para determinar los aciertos y las deficiencias de la misma en su diseño y contenido.

Según (Fernández, 1993) “la evaluación debe servir, para reorientar y planificar la práctica educativa, conocer lo que ocurre en el aula a partir de los procesos pedagógicos empleados y su incidencia en el aprendizaje del alumno, reorientando cuantas veces sea necesario los procesos durante su desarrollo”

Contrastando, los resultados obtenidos con el criterio de Fernández se puede referenciar que la evaluación es uno de los elementos fundamentales del proceso enseñanza aprendizaje y está destinado a ser un proceso que sirva para determinar los aciertos y desaciertos de la acción educativa en el aula con la intención de tomar correctivos tanto de los procesos como de la forma y estilo en que se la desarrolla; por ello se conceptualiza a la evaluación como el mecanismo imprescindible para medir, verificar, valorar tanto de la participación del alumno como de los procesos desarrollados.

**CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFIA Y  
PROPUESTA.**

## **CONCLUSIONES**

### **Desempeño profesional en el ámbito de gestión legal**

Los docentes muestran un buen nivel de conocimiento de las leyes que rigen a la educación y de otras que tienen inherencia en la misma, lo cual les permiten aplicarla pertinentemente, por ello destacan su importancia a la hora de dar cumplimiento a la normativa emitida por el nivel central.

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

Los docentes demuestran un buen nivel de dominio de la planificación institucional; no obstante en el plano curricular se muestran falencias en el ámbito curricular, lo cual se evidenció en las observaciones realizadas que los mismos no llevan una evaluación que refleje el verdadero progreso del estudiante durante el desarrollo de los procesos.

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

Que los docentes requieren de una instrumentación de técnicas, métodos y procedimientos didácticos para desarrollar la enseñanza y de manera particular, en llevar los registros en la que se evidencien que la evaluación debe ser uno de los principales elementos del currículo y que como tal se deben diseñar partiendo desde las técnicas e instrumentos que permita reflejar el progreso escolar de los estudiantes

### **Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación**

Que los docentes de la institución muestran un aceptable nivel de liderazgo y comunicación dentro de su accionar dentro y fuera de la institución; no obstante lo relacionado a la vinculación con la comunidad muestra una notoria deficiencia por la falta de acuerdo con otras instituciones.

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

Que los docentes muestran una deficiencia en el ámbito de planeación institucional y curricular y en especial en la aplicación de la evaluación de los procesos clases y del desempeño del estudiante, en la que utilizan modelos tradicionales en la evaluación que se

centran en la verificación de resultados, más no en la evolución del estudiante durante un determinado tiempo o en el desarrollo de una temática.

## **RECOMENDACIONES**

### **Desempeño profesional en el ámbito de gestión legal**

Que los docentes mantengan una capacitación permanente sobre las leyes que rigen a la educación y de otras que tienen inherencia en educación, para que permanentemente estén innovados en base a las normativas que emita el Ministerio de Educación y el Ejecutivo y de esta manera ajuste su accionar a las leyes vigentes

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

Que los docentes deben estar en permanente actualización de las innovaciones pedagógicas y didácticas, para que desarrollen procesos dinámicos y pertinentes en pos de los estudiantes alcancen un elevado nivel de desempeño escolar y que los procesos de acreditación sean el reflejo de la buena gestión que los docentes tienen en las aulas de clases.

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

Qué se capaciten a los docentes en metodologías activas que promueva el aprendizaje significativo a través de procesos dinámicos, relacionados con los intereses y necesidades de los estudiantes, en la cual la enseñanza sea contextualizada, para obtener mejores resultados dentro del progreso que un estudiante muestre en el desarrollo de los procesos.

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

Que como institución se promueva una vinculación permanente con la comunidad educativa y con otras instituciones que pueden contribuir con el desarrollo sostenido del plantel, en la que los docentes sean líderes natos en pos de las gestiones institucionales, manteniendo un excelente nivel de comunicación con sus dirigidos y autoridades.

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

Que los docentes deben ser instrumentados y capacitados de manera permanente en los diferentes ámbitos de su gestión, para de esa manera estar a la vanguardia de las innovaciones implementadas, siendo gestores de los cambios estructurales en pos de la

calidad educativa que a diario se debe trabajar, para de esa manera elevar el desarrollo integral de la institución educativa.

## Propuesta

## ESTRATEGIA

<b>ÁMBITO:</b>	<b>PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR:</b>		
<b>PROBLEMA IDENTIFICADO:</b> Deficiencia en la aplicación de la evaluación por procesos dentro de la enseñanza aprendizaje; ya que los docentes toman como referencia la calificación que el estudiante obtiene en una evaluación escrita y que solo mide los resultados, sin tomar en cuenta la producción oral y escrita que el alumno muestra durante el proceso enseñanza aprendizaje y la aplicabilidad que éste le dé a lo aprendido en el desarrollo de su vida diaria.			
<b>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:</b> Estrategia de Capacitación para el Fortalecimiento de la Evaluación por Procesos			
<b>OBJETIVO:</b> Implementar la estrategia de capacitación docente para el fortalecimiento de la evaluación por proceso durante el segundo trimestre del periodo lectivo 2014-2015 en la Escuela de Educación Básica “Dr. Luis Cordero Crespo”			
<b>ACTIVIDADES:</b>	<b>PROCEDIMIENTO:</b>	<b>RECURSOS:</b>	<b>EVALUACIÓN:</b>
<b>DIAGNÓSTICO</b>  Realizar un diagnóstico de la evaluación estudiantil en el plantel mediante la verificación de los registros de calificaciones.	Solicitar cartillas de evaluación.  Revisión de parámetros que se utilizaron en la evaluación de los estudiantes.  Revisión de reportes académicos de los estudiantes.  Constatar el promedio de estudiantes con promedios bajos.  Comparar la existencia de criterios comunes en las evaluaciones aplicadas por los docentes.  Aplicar ficha de observación pedagógica en los procesos clases, para verificar el tipo de evaluación que se les aplican a los estudiantes.	Cartillas de evaluación por asignaturas LOEI  Ficha de observación pedagógica  Ficha técnica para el diagnóstico	Control y seguimiento de los procesos para desarrollar el diagnóstico  Informe técnico de diagnóstico

<b>SISTEMATIZACIÓN 1</b>	Enlistar los temas que se requieren desarrollar en la	Textos	Verificación permanente en la
Recopilar información científica sobre evaluación por procesos de diversas fuentes del conocimiento para socializarla en la capacitación de los docentes de la institución.	<p>capacitación para los docentes.</p> <p>Revisar libros, enciclopedias, internet, revistas, documentales, textos y otros medios de publicación de la información.</p> <p>Seleccionar el contenido a tratar en la capacitación</p> <p>Consultar dichos temas en los medios de promulgación de la información</p> <p>Armar archivo base con la información recopilada</p>	<p>Enciclopedias</p> <p>Libros</p> <p>Revistas</p> <p>Internet</p> <p>Computador</p>	selección de los temas, sean pertinentes a la capacitación sobre evaluación por procesos

<p><b>SISTEMATIZACIÓN 2</b></p> <p>Estructurar la información para la capacitación de manera lógica, sistemática y secuencial con un amplio sentido de pertinencia.</p>	<p>Enlistar la información recopilada</p> <p>Seleccionar los temas</p> <p>Organización de la información en base a la secuencia que tendrá la capacitación</p> <p>Socialización de la información recopilada ante la comisión encargada de la capacitación y las autoridades del plantel</p> <p>Diseñar presentaciones en PowerPoint que servirá como guía didáctica en la capacitación</p> <p>Elaborar un archivo base para la multiplicación de documentos que servirán como base científica de la capacitación</p>	<p>Computador</p> <p>Archivo de presentación Power Point</p> <p>Archivo digital en Word y PDF</p> <p>Guía didáctica</p> <p>CD</p> <p>Pendriver</p>	<p>Revisión de los archivos seleccionados, que muestren un orden y una secuencia en su estructuración</p>
<p><b>DISEÑO DE PLAN DE ACCION</b></p> <p>Diseñar un plan de</p>	<p>Elegir comisión para la elaboración del plan de acción</p>	<p>Computador</p> <p>Plan de Acción</p>	<p>Seguimiento permanente a la comisión que diseñe el Plan de</p>

<p>acción para la capacitación de los directivos y docentes de la Escuela de Educación Básica “L Cordero Crespo” sobre el proceso de evaluación por</p>	<p>Diseñar el plan de acción</p> <p>Socializar el plan de acción ante la comunidad educativa</p> <p>Aprobar el plan de acción entre los miembros de la comunidad educativa</p> <p>Elegir a los facilitadores encargados de la capacitación de evaluación por proceso</p> <p>Instrumentar a los facilitadores sobre las necesidades académicas didácticas que se requieren instrumentar a los docentes con la capacitación</p>	<p>Proyector</p> <p>Archivos digitales</p> <p>Guía de plan de acción</p>	<p>acción</p> <p>Registros anecdóticos de las acciones desarrolladas</p>
<p><b>SOCIALIZACIÓN</b></p> <p>Instrumentar a los docentes y directivos con ejemplos prácticos de cómo evaluar por procesos en talleres interactivos.</p>	<p>Diseñar los talleres prácticos</p> <p>Socializar el contenido de los talleres ante el Consejo Ejecutivo</p> <p>Convocar a los docentes y directivos a los talleres de socialización de los modelos de la evaluación por procesos</p> <p>Registrar la asistencia de los docentes y directivos que asistirán a la socialización</p> <p>Desarrollar los talleres que permitirán socializar los mecanismos y formas de cómo evaluar por procesos</p> <p>Aplicar una escala numérica para determinar el impacto que generó la socialización de los talleres de capacitación.</p>	<p>Computador</p> <p>Proyector</p> <p>Archivos digitales</p> <p>Registro de asistencia</p>	<p>Informe técnico de socialización y aprobación del Plan de Acción y la acogida que muestren los directivos y docentes en los talleres</p> <p>Aplicación de escala numérica de la eficacia de la socialización</p>

<p><b>CAPACITACIÓN</b></p> <p>Capacitar a los docentes y directivos sobre evaluación de los aprendizajes de los estudiantes en los diversos momentos con la implementación de técnicas e instrumentos prácticos.</p>	<p>Convocar a los docentes y directivos de la Escuela de Educación Básica “Dr. Luis Cordero Crespo” para la capacitación sobre evaluación por proceso</p> <p>Registrar la asistencia de los participantes a la capacitación de evaluación por proceso.</p> <p>Desarrollar seminario taller sobre evaluación por proceso</p> <p>Conferencias sobre tipos, momentos y estilos de la evaluación</p> <p>Talleres sobre técnicas e instrumentos de evaluación</p> <p>Debates sobre la importancia de la evaluación procesual</p> <p>Evaluación del desarrollo de las jornadas de capacitación</p>	<p>Computador</p> <p>Proyector</p> <p>Archivos digitales</p> <p>Registro de asistencia</p> <p>LOEI</p> <p>Reglamento de la LOEI</p> <p>POA Institucional</p>	<p>Control el desarrollo de las capacitaciones</p> <p>Aplicación lista de cotejo para verificar el grado de aceptación de la capacitación</p>
<p><b>DISEÑO DE PLAN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO</b></p> <p>Elaborar un plan para realizar un control pedagógico en las aulas de clases en función de los procesos y la evaluación que realizan los docentes a los estudiantes</p>	<p>Diseñar el Plan de acción de control pedagógico a los docentes</p> <p>Elaborar los instrumentos de campo para el control pedagógico</p> <p>Diseñar un cronograma sistemático para el control pedagógico de los docentes</p>	<p>Computador</p> <p>Proyector</p> <p>Plan de acción de control y seguimiento</p> <p>LOEI</p> <p>Reglamento de la LOEI</p> <p>POA Institucional</p>	<p>Informe de comisión de diseño de Plan de Acción de Control y Seguimiento</p>

<b>SOCIALIZACIÓN DE PLAN DE ACCIÓN</b> Socializar ante los	Socializar el plan didáctico ante la Junta General de Directivos y Docentes del	Computador Proyector	Verificación del Plan de Acción en talleres de Socialización
miembros de la comunidad el plan de control pedagógico y los instrumentos de campo se utilizarán en la comprobación pedagógica.	plantel Socializar los instrumentos que se aplicarán en el control pedagógico Aprobar el plan de control pedagógico, el cronograma de control y los instrumentos de campos para la comprobación pedagógica	Plan de acción de control y seguimiento LOEI Reglamento de la LOEI POA Institucional	
<b>EVALUACIÓN</b> Revisar archivos institucionales en las que estén registrados los promedios de los estudiantes de la institución	Solicitar los archivos de registros de notas de los estudiantes para verificar mejoramiento de los estudiantes en el último trimestre. Comparar los resultados de los dos últimos trimestres para verificar posibles cambios en el desempeño académico de los estudiantes. Tabular los datos obtenidos para determinar diferencia del desempeño académico de los estudiantes entre un trimestre y otro. Exponer los resultados obtenidos ante la Comunidad Educativa	Archivos de notas de promedios de los estudiantes Informe técnico estadístico	Informe de alcance de logros de la implementación de estrategia Informe técnico estadístico del mejoramiento en aplicación de la evaluación por proceso en base a los promedios de los estudiantes, presentando el antes y el después de implementación de la estrategia.

**BIBLIOGRAFÍA:**

1. **AGUERRONDO**. (1990) "El planeamiento educativo como instrumento de cambio", Buenos Aires
2. **ALONSO**, Jesús (2005), "Motivar en la escuela, motivar en la familia"-Claves para el aprendizaje, Editorial, **EDICIONES MORATA S.L**, Madrid- España.
3. **ÁLVAREZ**, Manuel; **ANTÚNEZ**, Serafín; **GAGO**, Francisco; **GONZÁLEZ**, Ma. Teresa; **GÜEL**, Manuel; **LÓPEZ**, Juan; **SAN FABIÁN**, José Luis; **URUÑUELA**, Pedro; "El liderazgo educativo. Los Equipos directivos en los centros de secundaria, elementos básicos del éxito escolar" editorial **MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE DE ESPAÑA**, Madrid- España.
4. **ARBONES**. (2005). "Conocimiento para innovar". Editorial, Dias de Santos, La Habana
5. **ARELLANO**, Antonio (2005), "La Educación en tiempos débiles e inciertos", Editorial, Anthropos, Barcelona- España.
6. **AUSUBEL**, D. (1990) "Psicología educativa". Editorial Trillas., México
7. **BAMBOZZI**, Enrique; **VADORI**, Gloria; **MARZOLLA**, Eduardo (2011), "Gestión Pedagógica, Editorial, **EDUVIN**; Segunda Edición; Villa María-Argentina.
8. **BLANCO**, F. (2000). *El Control Integrado de Gestión*. Madrid:Ed. APD.
9. **BOTERO**, C, (2009) "Cinco tendencias de la Gestión Educativa". Editorial, **OEI- EDUCACIÓN CIENCIA Y CULTURA**, Colombia.
10. **BRUNER**, J. (2001). "El proceso mental en el aprendizaje". Editorial Morata, Madrid
11. **CANELO CAROLINA**. (2013) "Expectativas yObjetivos" Buenos Aires
12. **CANO**, Rufino (2013), "Orientación y tutoría con el alumno y las familias", Editorial, **BIBLIOTECA NUEVA**, Madrid- España.
13. **CANTÓN**, Valentina (1997), "1+1+1 no es igual a tres" Editorial, **UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**. México.
14. **CASASSUS**, J.(2003) "La escuela la desigualdad" Editorial, **LOM EDICIONES**, Santiago. Chile.
15. **CASTRO**, Bernardo (2001) "La organización educativa: Una aproximación desde la complejidad" Editorial **VALDIVIA**. Chile.
16. **CORTÉS**, Gonzales. (2006). Programa de formación permanente del docente universitario en Venezuela. Revista Omnia
17. **EL SAHILI GONZALEZ**, Luis Felipe, (2010)"Psicología para el Docente:

- Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la practica magisterial”. Editorial, **ENMS DE LEÓN UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO**, Guanajuato- México.
18. **FERNANDEZ**, José Manuel, (2008), “Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia”. Lima-Perú.
  19. **FERNANDEZ**, M (2002). La realidad psicosocial del maestro de primaria. Editorial **CISS PRAXIS** España.
  20. **FERNÁNDEZ**, Mariano (2001), “Educar en tiempos inciertos”, Editorial, **MORATA S.L.** Madrid-España.
  21. **FERNÁNDEZ**. (1993) “Docencia y Aprendizaje” Sevilla
  22. **FRIGERIO**, G., **POGGI**, M.,**TIRAMONTI**, G.,**AGUERRONDO**, I., (1992)“Las instrucciones educativas. Cara y Seca” Editorial, **FLACSO**, Buenos Aires, Argentina.
  23. **FORN**, S. (1999). “La evaluación del aprendizaje”. Areas de intervención de psicología, Barcelona.
  24. **GAGNE R. M.** (1995) “Las condiciones de aprendizaje” New York
  25. **GAN**, Federico; **BERBEL**, Gaspar (2007), “Manual de los recursos humanos. 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor Humano en las organizaciones actuales” Editorial, **UNIVERSITAT DE OBERTA DE CATALUNYA**, Barcelona-España.
  26. **GARCÍA**, Carlos. (2011) “La profesión docente en tiempos de cambios” Editorial **UNIVERSIDAD DE SEVILLA**, Sevilla- España.
  27. **GRANADOS**, L. (2003) “Tradición Universitaria y Pedagogía”. Tesis de maestría no publicada. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá Colombia.
  28. **JONES**, P. (1995). “Estrategias de enseñar”. Editorial Síntesis, Madrid
  29. **MACCAIRO**, B. (2005). “El valor de la evaluación del aprendizaje”. Editorial Trillas, México
  30. **MARCELO**, Carlos (2010), “El profesorado principiante: inserción a la docencia”, Editorial, **OCTADERO**, Barcelona- España.
  31. **MARIN**, H. (2007). *Gestión y sus Aplicaciones*, México: Trillas
  32. **MARRERO**, Javier (2010), “El Pensamiento Reencontrado”, Editorial, **OCTAEDRO**, Barcelona- España.
  33. **MATOS**, L (2010). “School culture, teachers´and students´achievement goalsas communicating vessels”. Editorial **LOVAINA**, Lima- Perú.
  34. **MICHEL**, G. (2008). “Aprende a aprender”. Editorial Trillas, México

35. **MONTERO**, de Dios (2012), "La motivación: contribuciones de jóvenes investigadores en formación" Editorial, **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID**, Madrid España.
36. **MOYANO**, Segundo (2012), "Acción Educativa y Funciones de los educadores sociales" Editorial, **UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA**, Barcelona- España.
37. **OLIVA**, A Y **PALACIOS**, J (2000) "La escuela; padres y profesores en Familia y Desarrollo humano" Editorial, **ALIANZA**, Madrid- España.
38. **ORBEGOZO**. (1995). "Doce propuestas educativas para Venezuela", fondo de publicaciones ubc. Fundación Polar. Caracas
39. **PÉREZ**, I. (2007). *Gestión en Investigación*. Caracas: Educar.
40. **PUELLES**, Manuel (2009), "Profesión y vocación docente (Presente y futuro)" Editorial, **BIBLIOTECA NUEVA**.
41. **PUENTE**, A (2003) "Cognición y Aprendizaje" Editorial **PIRÁMIDE**. Madrid España.
42. **SOBRADO**, Luis; **CORTEZ**, Alejandra (2009) "Orientación Profesional- Nuevos Escenarios y Perspectivas" Editorial, **BIBLIOTECA NUEVA**, Madrid-España.
43. **SOBRADO**, Luis; **FERNANDEZ**, Elena; **RODICIO**, Ma. Luisa, "Orientación Educativa- Nuevas Perspectivas" Editorial, **BIBLIOTECA NUEVA**, Madrid-España.
44. **SOTO**, E; (2001), "Comportamiento organizacional Impacto de las emociones" Editorial. **THOMSON**, México.
45. **STEPHEN R.** (1989) "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva". Editorial Paidós
46. **TONDA**, Monllor (2001), "La didáctica en las Ciencias Sociales en la formación del profesorado de educación infantil", Editorial, **PUBLICACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE**, Alicante- España.
47. **TORRES**, Jurjo (2009), "La desmotivación del profesorado", segunda Edición, Editorial, **EDICIONES MORATA S.L**, Madrid- España.
48. **VAELLO ORTS**, J. (2009) "El profesor emocionalmente competente" Editorial **GRAÓ**, Barcelona- España.



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



**SENESCYT**

SECRETARÍA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR,  
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGIA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS

**TÍTULO Y SUBTÍTULO:** Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estudio realizado la escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo # 43 de la parroquia Canuto cantón Chone provincia Manabí en el año 2013-2014.

**AUTOR/ ES:**  
Zambrano Andrade Consuelo Eugenia

**REVISORES:**  
Espinoza Cordero Jinna del Rocio, Mg.

**INSTITUCIÓN:** Universidad Técnica  
Particular de Loja

**FACULTAD:** No aplica

**CARRERA:** Licenciatura en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

**FECHA DE PUBLICACION:** DATO QUE PONE  
LA SECRETARIA

**Nª DE PÁGS:** 103

**ÁREAS TEMÁTICAS:**

**Líneas de investigación para pregrado dejar en blanco**

**PALABRAS CLAVE:**

**Coloca personal de biblioteca**

<p><b>RESUMEN:</b>El presente trabajo investigativo “Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje” Se desarrolló como una problemática real, que planteó como objetivo general “determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación considerando los ámbitos de gestión legal, la planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y su análisis”; Estudio que se realizó en la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, de la parroquia Canuto, cantón Chone, llevando un proceso lógico y sistemático. El tratamiento metodológico está basado en modalidades bibliográficas y de campo, se utilizó el método inductivo, analítico y estadístico, el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación de las actividades docentes a 5 docentes de la institución, para obtener información, que a la presente sirvió para concluir que los docentes deben potencializar el desempeño en aspectos curriculares, sobre todo en la evaluación de los procesos de manera significativa a diversas áreas de conocimiento orientando a revisar e indicar a los lectores las sugerencias pertinentes.</p> <p><b>Palabras claves.</b> Desempeño, procesos, enseñanza, aprendizajes</p>		
<b>Nº DE REGISTRO (en base de datos):</b> <b>COLOCA BIBLIOTECA</b>		<b>Nº DE CLASIFICACIÓN:</b> <b>COLOCA BIBLIOTECA</b>
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b> <b>COLOCA BIBLIOTECA LUEGO DE INGRESAR LA TESIS AL DSPACE</b>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<b>SI</b> x	<b>NO</b>
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono: 0985953089</b>	<b>E-mail: brabeubo@hotmail.com</b>
<b>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre: PH D. Santiago Acosta Aide</b>	
	<b>Teléfono: 073701444</b>	
	<b>E-mail: gkrios@utpl.edu.ec</b>	

**ANEXOS**

**Anexo 1**

( Fotografía de los Docentes realizando las Encuestas)



**Anexo 2**  
( Carta del Director de la Escuela)



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



**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, Julio del 2014

Sr. Lic.  
José Tobar Medranda  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "DR. LUIS CORDERO CRESPO"**  
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**

*Recibido por:  
Dra. Ruth Aguilar Feijoo*  
Fecha: 31-07-2014  
Hora: 9H:05

ESQUELA DE EDUCACION BASICA  
DR. LUIS CORDERO CRESPO #43  
CANUTO - CHONE - MANABI

**Anexo 3**

( Carta de autorización de ingreso al centro educativo )



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

*Recibido por*  
Fecha: 06-01-2014  
Hora: 7:20'



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA  
"DR. LIC. BORDERO CRESPO" # 43  
CANTÓN PHOENIX - MANABÍ

## Anexo 4

(Modelo de la Encuesta a realizarse )

### 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	<input type="checkbox"/>	Municipal	<input type="checkbox"/>	Particular	<input type="checkbox"/>	Fiscomisional	<input type="checkbox"/>
---------	--------------------------	-----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------------	--------------------------

3. Ubicación geográfica:

Urbana	<input type="checkbox"/>	Rural	<input type="checkbox"/>
--------	--------------------------	-------	--------------------------

✓ **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	<input type="checkbox"/>	Profesor	<input type="checkbox"/>	Tercer nivel	<input type="checkbox"/>	Cuarto nivel	<input type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	----------	--------------------------	--------------	--------------------------	--------------	--------------------------

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial	<input type="checkbox"/>	Básica	<input type="checkbox"/>	Bachillerato	<input type="checkbox"/>	Básica y Bachillerato	<input type="checkbox"/>
---------	--------------------------	--------	--------------------------	--------------	--------------------------	-----------------------	--------------------------

7. Modalidad de trabajo:

Presencial	<input type="checkbox"/>	Semipresencial	<input type="checkbox"/>	Distancia	<input type="checkbox"/>
------------	--------------------------	----------------	--------------------------	-----------	--------------------------

8. Relación laboral:

Contrato	<input type="checkbox"/>	Nombramiento	<input type="checkbox"/>	Honorario	<input type="checkbox"/>
----------	--------------------------	--------------	--------------------------	-----------	--------------------------

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

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

ÁMBITOS	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.			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
			3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
			3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
	3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
			3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
			3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
			3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
			3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
			3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
			3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
	3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
			3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
			3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
			3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.				
4.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.					
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.					
4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.					
4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.					
4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.					
4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.					
4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.					
4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.					
4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.					
4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.					
4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.					

¡Gracias por su colaboración!

## Anexo 5

(Modelo del Registro de Observación de las Actividades Docentes)

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

## DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NÚMERO DE NIÑOS:

PERÍODO/S OBSERVADO/S:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:

DESTREZA TRABAJADA:

FECHA:

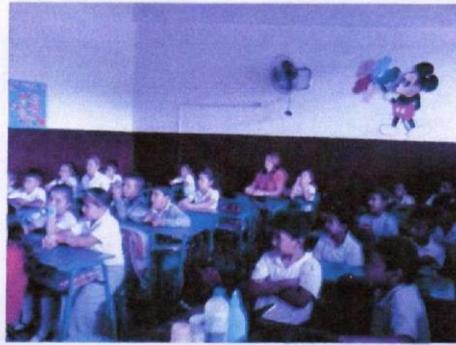
La presente ficha de observación tiene como finalidad identificar la gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación que realiza el docente en el aula, con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa en el aula.

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	1.1.1 Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			1.1.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			1.1.3 Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	DESARROLLO	1.2.1 Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2 Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			1.2.3 Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6 Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
			1.2.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4 Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.				
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.		
	2.2	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 6**  
(Prácticas del Segundo Año Básico)



**Anexo 7**  
(Prácticas del Séptimo Año Básico)



**Anexo 8**  
(Prácticas del Quinto Año Básico)

