



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

**TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA**

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 3er, 4to, 5to y 6to años de Educación Básica del centro educativo “Simón Bolívar” de la ciudad de Celica provincia de Loja, en el año lectivo 2013-2014**

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTORA: Andrade Imaicela, Betty Noemi**

**DIRECTORA: Condor Esparza, Ana Lucia. Lic**

**CENTRO UNIVERSITARIO LOJA**

**2015**

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

Licenciada

Ana Lucia Condor Esparza

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo, de fin de titulación: "Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo Escuela de Educación Básica "Simón Bolívar" del cantón Celica durante el año lectivo 2013-2014" para la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja", realizado por: Andrade Imaicela, Betty Noemi, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismos.

Loja, Mayo del 2014

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Andrade Imaicela Betty Noemi, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo Escuela “Simón Bolívar” del cantón Celica durante el año lectivo 2013-2014” de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, siendo Lic. Ana Lucia Córdor Esparza directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 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: Andrade Imaicela, Betty Noemi

Cédula: 1102992227

## **DEDICATORIA**

A Dios, Padre Todopoderoso, por su infinita bondad y amor que me brinda, por la sabiduría de poder alcanzar mis anhelos.

Todo el esfuerzo invertido en esta investigación se la dedico a mi familia, en especial a mis hijos Gaby y Marco, que han sido mi inspiración y la razón para seguir adelante; a mis amigos y compañeros que con su apoyo moral, consejos y oraciones, han sido luz para alcanzar la meta propuesta.

Betty Andrade

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi reconocimiento y gratitud a los Directivos y Tutores de la “Universidad Técnica Particular de Loja”, a la Directora de la Escuela de Ciencias de la Educación, en especial a la Lic. Ana Lucia Córdor Esparza, quien con su orientación y confianza ha permitido la realización de este gran trabajo. A mis familiares, quienes me acompañaron más de cerca para realizar este proyecto, el cual me permitirá lograr un crecimiento personal y por ende profesional.

A Gaby y Marco, quienes fueron un gran apoyo emocional durante el tiempo en que escribía esta tesis.

Betty Andrade

## INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Desempeño Docente .....</b>	<b>6</b>
1.1.1. Definición de desempeño docente .....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente .....	7
1.1.2.1. Formación inicial .....	7
1.1.2.2. Motivación .....	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante .....	10
1.1.2.4. Relación familia escuela .....	14
1.1.2.5. Organización institucional .....	15
1.1.3. Políticas educativas .....	16
1.1.4. Características del desempeño docente .....	17
1.1.5. Desafíos del desempeño docente .....	19
1.1.5.1. Desarrollo profesional .....	22
1.1.5.2. Relación familia escuela comunidad .....	25
1.5.3 Fundamentación teórica de la práctica docente .....	29
<b>2. Gestión Educativa .....</b>	<b>31</b>
2.1. Definición de gestión educativa .....	31
2.2. Características de la gestión .....	33
2.3. Tipos de gestión .....	37
2.4. Ámbitos de la gestión docente .....	39
2.4.1. Ámbitos de la gestión legal .....	39

2.4.2. Ámbitos de la gestión del aprendizaje .....	41
2.4.3. Ámbitos de la gestión del planificación .....	42
2.4.4. Ámbitos de la gestión del liderazgo y la comunicación .....	43
<b>3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente .....</b>	<b>44</b>
3.1. Definición de estrategias .....	44
3.2. Tipos de estrategia .....	44
3.2.1. En la gestión legal .....	45
3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular .....	46
3.2.3. En la gestión del aprendizaje .....	46
3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación .....	47
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>48</b>
2.1. Diseño de la investigación .....	49
2.2. Contexto .....	49
2.3. Participantes .....	50
2.4. Métodos técnicas e instrumentos de investigación .....	50
2.2.4.1. Métodos .....	50
2.4.2. Técnicas .....	51
2.4.3. Instrumentos .....	51
2.5. Recursos .....	51
2.5.1.Talento humano .....	51
2.5.2 Institucionales .....	51
2.5.3 Materiales .....	51
2.5.4Económicos .....	52
2.6. Procedimiento .....	52
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>53</b>
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal .....</b>	<b>54</b>
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión .....	54
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente .....	55
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente .....	57

<b>2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y</b>	
<b>Curricular</b> .....	59
2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación .....	59
2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente .....	61
2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	63
<b>3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión</b> .....	65
3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje .....	65
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso .....	65
3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso .....	67
3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	60
3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje .....	70
3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO .....	70
3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO .....	72
3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN .....	73
3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL .....	75
3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO ...	77
3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO .....	78



3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN .....	80
3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL .....	81
3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO .....	82
3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO .....	84
3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN .....	85
3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL .....	86
3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje .....	87
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación .....</b>	<b>90</b>
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador .....	90
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño Docente .....	92
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente .....	93
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes .....	95
<b>3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global) .....</b>	<b>96</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>98</b>

<b>RECOMENDACIONES</b> .....	99
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	100
<b>PROPUESTA</b> .....	108
<b>ANEXOS</b> .....	110
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

## RESUMEN

Para medir El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en la Universidad Técnica Particular de Loja Modalidad a distancia, a través del departamento de Ciencias de la educación, y en base a los egresados que dispone la institución se puede mencionar que la presente investigación permitió recopilar información, a través del registro de actividades docentes y cuestionario de autodesempeño, insumo valioso que permitió diseñar la formación práctica de los estudiantes que se preparan en la titulación de Ciencias de la Educación.

La presente conto con cinco titulados período 2013-2014 con una población de 4 niveles de Educación Básica. El estudio fue descriptivo, de campo, experiencial y bibliográfico. Los aspectos a investigar fueron el desempeño docente, considerando los ámbitos de gestión legal de planificación institucional, curricular, aprendizaje, liderazgo y comunicación. Su objetivo principal es implementar un nuevo modelo de gestión educativo que garantice la rectoría del sistema mediante el fortalecimiento institucional. Los resultados evidencian que la principal necesidad que presentan los profesionales titulados es recibir mayor capacitación para una formación continua especialmente en el campo de la intervención educativa.

**Palabras Claves:** Desempeño, gestión, análisis, estrategia, pedagogía.

## **ABSTRACT**

To measure the performance of teachers in the teaching-learning process in the Universidad Técnica Particular de Loja mode remotely, through the Department of Educational Sciences, and based on those graduates who have the institution was one can conclude that the present investigation allowed to collect information through the registration of educational activities and autodesempeño questionnaire, which allowed valuable input to design the practical training of students training in titualaciòn Educaciòn Sciences.

This counted five graduates period 2013-2014 with a population of 4 ni-veles of Basic Education. The study was descriptive, field, experiential and biblio-graphic. The aspects to investigate teacher performance were considering legal areas of institutional management, curriculum planning, learning, leadership and communication. Its main objective is to implement a new model of educational management ensuring system stewardship through institutional strengthening. The results show that the main need presented by qualified professionals is to receive more training for continuous training especially in the field of educational intervention.

**Palabras Claves:** Desempeño, gestión, análisis, estrategia, pedagogía

**Key words:** Performance, management, analysis, strategy, pedagogy.

## INTRODUCCIÓN

Según el Ministerio de Educación de Ecuador (2010) la evaluación del desempeño docente, es “el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas”. Por tanto este proceso permitirá rediseñar y promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, el mejoramiento de la formación inicial docente, así como el desarrollo profesional. “Un docente de calidad es aquel que promueve actividades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” (Ministerio de Educación de Ecuador, 2010) por ello su formación debe estar dirigida al desarrollo de competencias en los ámbitos de gestión legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

Bajo estas consideraciones de carácter conceptual fundamentadas en la bibliografía del Ministerio de Educación se puede considerar que la presente investigación denominada: “*Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo Escuela de Educación Básica “Simón Bolívar” del cantón Celica durante el año lectivo 2013-2014*”, responde a una iniciativa académica propuesta por la Universidad Técnica Particular de Loja en su afán de generar nuevas iniciativas de investigación que vayan a solucionar el déficit de enseñanza aprendizaje que disponen los docentes dentro de determinados planteles educativos y que a la vez se constituyan en propuestas para determinar el desempeño docente de los profesionales de Ciencias de la Educación considerando los ámbitos de gestión legal, planificación institucional y curricular del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación con el objeto de dar solución a los problemas que cuentan los estudiantes en la escuela en estudio.

Por tal razón la investigación en estudio determina cuáles son los factores que caracterizan a la gestión docente, el cual permitirá fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza la gestión a través de las encuestas aplicadas, o de los instrumentos propuestos a los docentes tomando como base el EVA, otro factor de interés dentro de la misma es conocer la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente en especial cuando aplica los deberes del estado y los derechos de los niños, identifica los niveles del sistema educativo, participa en la construcción de Código de Convivencia, identifica el Plan Decenal, resuelve conflictos, organiza actividades y fomenta el cumplimiento del reglamento, de igual forma la propuesta describe la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión del docente.

Cabe señalar que el desempeño docente en los ámbitos de la gestión de aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases, es elemental y eficiente en la escuela Simón Bolívar ya que los parámetros evaluados fueron significativos para el docente. Bajo este contexto de justificación antecedentes y descripción del problema se puede considerar que la investigación es factible porque permite identificar el problema y lograr proponer soluciones académicas o de gestión dentro del aula, lo que logró motivar en forma académica y técnica para que nosotros como estudiantes y egresados podamos aportar con recomendaciones que fundamenten y solucionen la problemática del centro educativo Simón Bolívar, sin embargo, se identificó limitaciones de carácter técnico y de logística al momento de solicitar información para la culminación de la presente investigación.

El informe contiene un capítulo donde se expone el marco teórico el mismo que está conformado por bibliografía selectiva relacionada al desempeño docente y gestión educativa, el segundo capítulo dispone de la metodología, donde se incluye los diseños de investigación, métodos, técnicas e instrumentos de investigación, recursos humanos, institucionales y económicos con su respectivo procedimiento de manejo de las técnicas. El tercer capítulo contiene los resultados análisis y discusiones a través de la aplicación de los registros de observación y el cuestionario de autoevaluación con su respectiva discusión y recomendación donde se compara los resultados de acuerdo a cada indicador, ámbito y etapa donde se tomó como análisis las diferentes gestiones, con los docentes de la escuela Simón Bolívar del cantón Celica, lo que significó de fundamento para poder realizar las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Para cumplir con la presente investigación se plantearon objetivos alcanzables con sus indicadores respectivos a través de la fundamentación teórica sobre el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que se realizó su gestión, para determinar la frecuencia, la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad y el de 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 a la que finalmente se plantea una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente

## **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Desempeño docente**

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

El desempeño docente es algo necesario, pero sin que este pierda su naturaleza que es el de permitirle al docente su desarrollo integral.

Por otra parte, también se sabe que se usa un concepto restringido de docente cuando se habla de Evaluación de Desempeño. Normalmente las experiencias se refieren al docente de aula, quedando excluido de este proceso de evaluación, en muchos casos, otros docentes y/o actores educativos importantes del sistema. Situación que genera cierto malestar e incongruencia pues, por una parte, se reconoce que la evaluación es importante para mejorar las prácticas educativas y, por otra, también se afirma que las mismas no ocurren sólo en el aula y que las actividades ejercidas por un docente directivo también constituyen y forman parte de la práctica educativa. Es esta una de las razones que contribuyen a mantener todavía en ciertos sectores la idea de que la evaluación de desempeño sigue enfocándose como un medio para calificar y tomar medidas administrativas. (Aguirre M. , 1998)

En el ámbito educacional, Ralph Tyler (1996) define la ED como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. Además Cronbach (1992), la define como:” La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retro alimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin. (Casanova, 1999)

Algunos autores destacan y subrayan la función de la evaluación marcada por Cronbach (1992) como algo intrínsecamente propio de la misma: “Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global.” Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada. (Avalos, 2009)

Ricardo Cuenca. Coordinador del programa Proeduca sobre el Desempeño Docente afirma: El docente es un profesional que tienen dos dimensiones Una es su experiencia técnica y la otra, descuidada es la que tienen que ver con su función social debiendo



ser cuatro las dimensiones a evaluar- conocimientos –accionar pedagógico y didáctico- habilidades laborales – el nivel de desarrollo de competencias interculturales. (Casassus, 2003)

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

Los factores que influyen en el desempeño del docente son: el estudiante, la preparación, la motivación y el compromiso en el caso del docente tenemos la salud, la preparación, motivación y compromiso en el entorno institucional y contexto sociocultural.

Además se incluye que la función del docente es otro factor que influye en el desempeño docente porque permite conocer el carácter profesional del docente que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza – aprendizaje, el cual incluye el diagnóstico la planificación la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del proyecto educativo institucional de los establecimiento educativos.

La función docente además de la asignación académica comprende también las actividades curriculares no lectivas el servicio de orientación estudiantil la atención a la comunidad en especial a los padres de familia de los educandos.

#### **1.1.2.1. Formación inicial.**

El tema sobre formación inicial en los docentes es muy complejo ya que permite describir los procedimientos de consolidación de formación en procesos de capacitación durante la vida profesional ya que desde allí se construye la formación del docente a través de la educación recibida desde su nivel inicial hasta las aulas universitarias, además se incluye los valores de formación de la familia y sus hábitos el cual hará que se fortalezcan en el tema ético hasta su nivel de aprendizaje profesional con el objetivo de constituirse en profesionales de gran nivel para la formación de estudiantes.

En el proceso de formación en base a modelos pedagógicos que se utilizan en la formación inicial de los docentes no se aplican principios que se supone que el docente debe utilizar en su trabajo, generalmente se da mayor importancia a los sistemas académicos de formación y no a las prácticas innovadoras. Se otorga mayor importancia a la formación individual y no a un grupo o equipo de trabajo, deduciendo que la formación

personal es más efectiva que la grupal en el sistema de enseñanza sin embargo el modelo de educación inicial influye en el normal desarrollo del docente a futuro.

La recomendación habitual efectuada hace ya varias décadas fue la de elevar la formación inicial de los docentes del nivel secundario al nivel superior y numerosos países crearon universidades pedagógicas o institutos post – secundarios de formación docente. Si bien esta medida favorece la profesionalización de los maestros, la experiencia ha mostrado que no es de ninguna manera suficiente. El mero aumento de años de estudio para la formación docente no provoca un aumento de la calidad de su formación profesional. En varios casos, el pasaje de la formación desde la tradicional escuela normal de nivel medio a la enseñanza superior provocó una pérdida de especificidad desde el punto de vista de la formación pedagógica. La ampliación de saberes en los procesos de formación docente parece estar destinada a incorporar elementos tales como el diseño curricular, la sociología, la política de la educación, teorías de la evaluación, técnicas de investigación, etc., muchos de los cuales están fuera del control de los profesionales que los dominan.

Este aumento, además, se ha efectuado en muchos casos en desmedro del dominio de los saberes que permiten al docente un desempeño más profesional en la sala de clase y en la institución escolar. Así, por ejemplo, encuestas realizadas en países desarrollados indican que un porcentaje importante de los nuevos profesores y maestros consideran que no están bien preparados para la enseñanza de la lectura o para el desempeño en áreas marginales. Tampoco están satisfechos con la formación otorgada por las universidades o los institutos superiores de la formación docente y consideran, en cambio, más favorablemente la formación proporcionada por personas que provienen de los propios establecimientos escolares. (Aguirre M. , 1998)

Esta disociación entre la formación inicial y las exigencias para el desempeño es una de las características más típicas de la actividad docente. Probablemente no exista ninguna otra profesión con estos niveles tan elevados de separación. Las causas de este fenómeno son diversas, pero existen al menos tres que es preciso mencionar.

La primera es la autonomía considerable que existe entre las instituciones responsables de la formación de los docentes y las instituciones que definen las orientaciones pedagógicas de las escuelas. La segunda está relacionada con la anterior, es que las teorías

pedagógicas más innovadoras y que dominan la formación inicial de los docentes suelen ser teorías que tienen su fundamento en la crítica a las prácticas pedagógicas vigentes en las escuelas. La docencia es, paradójicamente, una profesión donde se prepara a los docentes para trabajar en forma colectiva con otros colegas, donde se forman con teorías que critican la práctica que el profesional ejerce. Este fenómeno debería ser analizado con atención.

### **1.1.2.2. Motivación.**

La palabra motivación deriva del latín "*motivus*" o "*motus*", que significa «causa del movimiento». La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. Otros autores definen la motivación como "la raíz dinámica del comportamiento, es decir, los factores o determinantes internos que incitan a una acción". La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. (Morin, 2009)

En psicología y filosofía, la motivación implica estados internos que dirigen el organismo hacia metas o fines determinados; son los impulsos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con «voluntad» e «interés».

Las distintas escuelas de psicología tienen diversas teorías sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta. Todas aportan, desde diferentes perspectivas, conceptos clarificadores que explican cómo se origina (para obtener éxito, culminar una expectativa, satisfacer un deseo). Para comprender mejor la motivación humana, la teoría que mejor la describe es la aportada por Maslow, el cual jerarquizó los motivos que todo ser humano tiene o podría tener dependiendo de su situación personal. (Morin, 2009)

Por lo tanto la presente investigación tratara de fomentar el desarrollo de la identidad profesional docente e implementar un nuevo Modelo de Gestión Educativa que garantice el fortalecimiento institucional.

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

El aula es, sin duda, el medio fundamental donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor, que tiene como eje medular la relación con el alumno. Y como toda relación humana, posee unas características implícitas y explícitas que le imprimen un sello y dinámica particular. No obstante, la relación profesor-alumno en el aula presenta algunas configuraciones que la hacen especialmente diferente de cualquier otra interpersonal:

1.- La relación entre el profesor y el alumno no se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes. Más bien, se funda en una cierta 'imposición': están ahí sin consulta o consentimiento previos, lo cual genera -sobre todo en los comienzos de cada periodo lectivo -expectativas mutuas que se confirman o no con arreglo al desempeño del profesor y del alumno como tales.

2.- Es una relación -bipolar de ida y vuelta- que se establece entre personas de diferente edad y grado de madurez. A la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los comportamientos, de las actitudes y de las motivaciones de los alumnos, el profesor debe responder con paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter. (Ausubel, 1991)

3.- La relación de docencia es una relación interpersonal pero no amical. Primero, porque la relación amistosa se establece entre dos personas en su concreta individualidad, es decir, conociéndose mutuamente. Segundo, esa relación estrictamente personal consiste en un mutuo querer y procurar, cada uno, los fines personales e individuales del otro. (Alanis, 2001)

En el trato y la relación maestro-alumno (de 'ida'), se realiza el esquema de la amistad: aquél busca en el discípulo al individuo concreto y determinado. El hecho de que la clase sea colectiva no menoscaba la individuación concreta, porque el esfuerzo radical del profesor se encamina a descubrir, bajo lo común y general, lo propio y particular de cada educando.

En cambio, la relación del discípulo con el maestro (de 'vuelta') no realiza el esquema de amistad puesto que el alumno no busca esencialmente el hombre concreto que hay

debajo del maestro. La actitud del alumno, por el contrario, tiende a mantener con el docente un tipo de relación puramente profesional y externa.

El maestro se pone al servicio de los fines particulares del alumno. En la docencia, la persona del maestro se entrega, por tanto, a la consecución de los fines del estudiante. En cambio, el discípulo no se pone a su vez al servicio de los fines particulares del maestro. El maestro 'da' y el alumno 'recibe', sin devolver. El alumno -en el buen sentido del término- es ingrato siempre; lo es por definición, por esencia. Lo es por necesidad vital, con una ingratitud no imputable al vicio y de la que el maestro rigurosamente no tiene derecho a quejarse. Pero la dedicación y la abnegación le permiten darse cuenta de que el discípulo, con solo serlo, devuelve en cierto modo indirectamente lo que recibe. El profesor, al ser amigo y atender a sus alumnos, descubrirá realizados en cada uno de ellos sus propios fines como frutos de su entrega y esfuerzo. Entonces, la manera como el alumno corresponde y compensa los afanes del maestro consiste sencillamente en aceptarlos y aprovecharlos. (Gramajo, Practica Docente, 2010)

4.- Por su condición de tal, al profesor le compete marcar el inicio, la dinámica y la continuidad de la relación. En primer lugar, porque es a él a quien corresponde generar el clima apropiado en el aula que garantice la fluidez de las relaciones con los alumnos. En este sentido, tiene en sus manos la posibilidad de fomentar un ambiente rico en situaciones de crecimiento o, por defecto, un ambiente lo suficientemente tenso e incómodo que termine frenando la expresión de las particularidades, de las iniciativas y de la participación en los alumnos.

En segundo lugar, porque para promover un clima apropiado dentro del aula conviene recordar con García Morante que *"la ejemplaridad constituye un elemento esencial en la profesión del magisterio. En las otras profesiones no hay ejemplaridad, sino pura y simple eficiencia. En cambio, en el docente la eficiencia de la misma profesión viene condicionada por la ejemplaridad, porque la acción del docente sobre el educando no se cumpliría correctamente si el educando -que es sujeto percipiente- descubriera en el docente los mismos defectos o vicios contra los cuales el docente predica"*. (Gramajo, Practica Docente, 2010)

En tercer lugar, porque la construcción de un ambiente apropiado y cálido dentro del aula reclama que el docente no enajene su responsabilidad en el control y manejo de la

disciplina. Los brotes de indisciplina exigen una rápida respuesta pues atentan contra el desarrollo eficiente de una clase. Un ambiente cálido y exigente a la vez se construye:

- Con reglas claras y sanciones efectivamente impuestas. El docente no puede extraer de la 'manga' -con arreglo a su estado de ánimo- las reglas y las sanciones. Tiene que existir objetividad y continuidad. Normas pocas y claras, por lo tanto, las sanciones acordadas tienen que ser aplicadas. Por función, por ser testigo de excepción, y a mayor abundamiento porque los alumnos esperan que las reglas se cumplan, al docente le corresponde directamente el control disciplinario del aula. Trasladar por comodidad, por debilidad o por no afectar su 'popularidad' a los superiores, la corrección y la sanción, supone una pérdida de prestigio para el propio docente. Para los directivos representa una manera sutil de minar su autoridad, pues, al ejercerla, sin elementos de juicio objetivos, deciden parcializándose, lo que perjudica a una de las partes: al alumno o al profesor. Al mismo tiempo, el traspaso frecuente de la propia responsabilidad disciplinaria termina por desnaturalizar la figura de la autoridad dado que solo se acude a ella en su función remunerativa y se le coloca en la tesitura de tomar medidas radicales para eliminar los brotes de indisciplina.

5.- La relación se establece con cada uno y con todos los alumnos en su conjunto. La percepción de lo que haga o deje de hacer el docente difiere -aunque no radicalmente- de alumno a alumno. Cada estudiante tiene sus propios "apercipientes" es decir, puntos de vista personales en torno a las cosas y a los acontecimientos. Por eso es importante cimentar en el aula, sobre la base de unas reglas" *un sistema de referencia para poder reconocer y aceptar la realidad de otros mundos para otros sujetos sin necesidad de negar la realidad de su mundo propio.* (García, 2004)

"De esta suerte se crea, por encima de la diversidad de los mundos individuales, un sistema general de transferencias o traducciones que permiten cernerse sobre todos esos mundos -sobre el suyo propio también- y le ponen en posesión de uno como integración de todos los mundos individuales" (García, 2004)

La expresión "esto no es justo", aludida comúnmente por los alumnos, encuentra aquí su sustento. Máxime, cuando ante una misma indicación o estímulo el profesor procede de distinta manera con los alumnos. Por eso es importante atender los hechos lo más objetivamente posible para no generar precedentes, que luego el profesor difícilmente podrá revertir.

6.- Cada alumno aporta a la relación su propio marco de referencia, su manera de ser, su intimidad, sus necesidades, emociones y prejuicios, que influyen en sus comportamientos y respuestas.

7.- Igualmente, el profesor aporta a la relación su propio marco de referencia, su manera de ser, sus necesidades, prejuicios y obligaciones, que influyen significativamente en sus emisiones y también en sus respuestas. Cuando el profesor no controla sus reacciones, cuando se deja llevar por sus emociones, por sus simpatías, por procedimientos en el pasado eficaces sin atender el presente, cuando trasluce su tedio, cuando externaliza su disconformidad con alguna norma del colegio, cuando extrapola machaconamente su experiencia personal como modelo de lo que debería ser o lo que se debería hacer, mediatiza y contamina la relación con sus alumnos.

8.- La materia que imparte el docente está tan integrada a su persona que corre el riesgo de creer que aquella tiene por sí misma el atractivo suficiente para el alumno, de modo que este responda siempre con atención y con eficiencia en clase. A diferencia de lo que ocurre en la Universidad, donde los alumnos valoran y admiran el dominio de los conocimientos, en el colegio la eficacia de la instrucción pasa necesariamente por la percepción que tenga el alumno de la personalidad del profesor. (García, 2004)

*Por eso el docente debe “evitar empujar la enseñanza hasta los extremos límites a que puede llegar en el conocimiento del tema. Abnegadamente debe refrenar ese ímpetu a rebasar las fronteras asignadas a su grado o materia... En verdad, no es cosa fácil sino esforzada mantener el nivel más homogéneo posible dentro del grupo. Pero es requisito indispensable. Porque el abandono de algunos discípulos equivale a la comisión de una iniquidad por parte del profesor. Las consecuencias son perjudiciales para el niño o el joven” (García, 2004).*

9.- La relación profesor-alumno que se establece no es gratuita de entrada. Al comienzo se basa en la apreciación de papeles establecidos que con la continuidad se delimitan, se precisan y consolidan. La función del docente contiene más funciones y es más amplia: instruye, estimula, corrige, forma y orienta. Cuando el docente es íntegro conoce su materia, es cálidamente exigente por ser ejemplar, logra el afecto y la admiración de sus alumnos. Su prestigio mueve al alumno a responder con respeto, atención e interés por su curso. (Alanís, 2001)

10.- “En la relación con el alumno interviene otro elemento que es fundamental para su sostenimiento: la axiología y principios del colegio, que el docente debe procurar encarnar; de manera que, desde su ámbito, contribuye eficazmente al logro del perfil del alumno, en el cual está comprometido el centro educativo”. (Cámere, 2009).

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

La Educación es una tarea compartida entre padres y educadores cuyo objetivo es la formación integral del niño/a. La línea de acción debe llevarse a cabo de manera conjunta, el tutor tiene la responsabilidad de hacer partícipes a los padres y facilitarles toda la información necesaria para que se sientan unidos a la escuela y por tanto responsables del proceso educativo de sus hijos/as. Los padres son protagonistas fundamentales en el proceso educativo de sus hijos. Para ello, estableceremos unos cauces de información y participación que proporcionen un intercambio sobre las actitudes y progresos de los niños/as, y una mutua transmisión de información sobre los acontecimientos cotidianos.

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

La educación debe garantizar un conjunto de experiencias que apoyen y complementen las vivencias familiares, nunca sustitutivas de las que recibe en la familia, con el objeto de lograr un pleno desarrollo de las capacidades del niño/a. Los objetivos que nos planteamos a la hora de entablar relación con las familias han sido el fomentar y mantener un clima cálido y acogedor, de confianza y respeto, hacer partícipes a los padres para que se sientan parte viva de la Comunidad Escolar y compartir información y experiencias que ayuden mutuamente en la intervención educativa.

Las estrategias llevadas a cabo durante el curso son las siguientes: Información de carácter general (reunión informativa anual de cada nivel, reuniones tutoriales trimestrales, cartas y circulares de información general, carteles informativos); Información en



torno al niño (encuestas personales a familiares para recoger datos de identificación personal; registro del Periodo de Adaptación dónde se refleja la llegada del niño, la relación con objetos, espacios, adultos y niños/as, etc.; contactos diarios durante las llegadas y salidas con información puntual; informes diarios mediante la agenda, informes trimestrales entregados para el seguimiento de la evolución y progresos del niño, tutorías,).

La participación de las familias (en talleres, teatro, fiestas, preparativos, decoración, excursiones o visitas); Escuela de Padres (charlas trimestrales realizadas por profesionales sobre temas propuestos por los padres); y servicio de webcam (instalado en cada aula para poder observar en tiempo real las actividades que está desarrollando su hijo en cada momento, la atención y educación que se ofrece en el Centro).

Esta relación sólo puede entenderse dentro del marco de la confianza y se debe caracterizar por actitud activa y participativa, por un trabajo conjunto y por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los hijos, donde no existan tensiones por los papeles que cada uno deben desempeñar. (Conea, 2003).

La relación profesor estudiantes es de carácter inevitable al momento de pertenecer a una institución educativa donde juegan un papel importante dos elementos básicos, los docentes y el alumno, generalmente va a existir una relación necesaria dentro del aprendizaje, según el autor Gramajo (2010), él manifiesta que las relaciones son de carácter amical según la edad, sin embargo, cuando es niño o joven la relación se vuelve netamente de servicio donde el docente a través de sus pedagogías e instrumentos y metodologías inserta y enseña al alumno la asignatura que le corresponde, por otra parte hay que reconocer que en edad adulta la gran mayoría de relaciones entre docente y estudiantes es tendiente a amistad, lo que significa que la relación docente estudiante siempre van a tener una relación de amistad o de compañerismo.

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

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

que conforman la estructura organizativa del centro. Las instituciones educativas pueden ser vistas en un aspecto bidimensional: el superficial, formal que se refiere a lo administrativo – legal y el profundo, dinámico, real, interno que define la esencia misma de la vida de la institución, es decir, nos permite advertir los aspectos estructurales, la historia y desarrollo, el clima escolar, el mundo de las relaciones y comunicaciones a su interior. De acuerdo con Gairín (1996), organizar instituciones educativas es disponer y relacionar. Los elementos necesarios para una organización son: (Conea, 2003)

- ♣ Presencia de un fin u objetivo común
- ♣ Un conjunto de hombres y de medios
- ♣ Esfuerzos combinados
- ♣ Sistema de dependencias y relaciones.

### **1.1.3. Políticas educativas.**

¿Qué tipo de política es la adecuada para aumentar el acceso y la calidad de la educación? La respuesta no es sencilla y ello hace necesario buscarla en contextos específicos: este libro propone estudiar la política educativa en América Latina y Ecuador durante los últimos quince años. Para ello se empleó, entre otras, técnicas econométricas y de evaluación de impacto que garantizan la robustez de los resultados y representan un importante aporte en términos metodológicos.

*Políticas educativas y desempeño*, luego de pasar revista a las principales reformas e intervenciones aplicadas en la región, se concentra en el análisis de los programas de transferencia monetaria condicionada y de las estrategias de descentralización escolar. El texto encuentra que esos programas han sido exitosos para aumentar el acceso de niños y niñas pobres a la escuela, así como para reducir el trabajo infantil. Sin embargo no se halla ningún efecto en términos de calidad de la educación. Respecto a la descentralización escolar, se identifica que las estrategias de transferencia de la gestión escolar hacia las escuelas y las comunidades también resultan ser exitosas para ampliar la cobertura escolar. En este caso hay evidencia de potenciales beneficios de dichas estrategias de descentralización en la calidad de las escuelas.

El Ministerio de Educación de la República del Ecuador y el Banco Interamericano con la Ministra de Educación del Ecuador Gloria Vidal Illingworth, propuso acerca de los resultados de la implantación de una política educativa nacional en Ecuador entre

2007 y 2012, así como de los desafíos que enfrenta ese país sudamericano para mejorar sustancialmente la calidad de la educación que reciben sus ciudadanos.

Ecuador viene realizando continuos esfuerzos desde 2006 para mejorar la cobertura y la calidad de la educación, concebida como servicio público, a través del desarrollo de programas y proyectos orientados a resolver problemas estructurales del sector, en cumplimiento del Plan Decenal de Educación 2006-2015, así como del Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013. Para lograr todo esto, el actual gobierno ecuatoriano declaró que mejorar la calidad del servicio educativo es una prioridad nacional, y entre 2006 y 2012 casi triplicó la inversión en el sector. (Cachon, 2010. pag,233)

Se destacan esfuerzos dirigidos a reformar el marco legal, a reorganizar la oferta educativa pública, a universalizar el acceso a la Educación Inicial y a la Educación General Básica e incrementar la cobertura del Bachillerato reduciendo la inequidad social, a mejorar la calidad del desempeño docente, a reformar todos los currículos, a prescribir estándares de calidad educativa y a establecer un sistema de evaluación integral. El nuevo sistema de evaluación no sólo monitorea los aprendizajes de los estudiantes, sino también los desempeños profesionales de docentes y directivos, así como la gestión de las escuelas y colegios, lo cual hace más fácil identificar y corregir áreas problemáticas.

Los resultados parciales, cinco años después de haber aplicado estas políticas ininterrumpidamente, indican que las estrategias para aumentar la cobertura del servicio educativo han sido exitosas y han tenido como consecuencia un acceso mucho más equitativo a la educación, y que las estrategias para mejorar la calidad han plantado bases sólidas lograr un cambio cualitativo en el futuro. La presentación de la Ministra y su equipo tuvo como objetivo describir el estado del sistema educativo en Ecuador, presentar los logros conseguidos en los últimos años, y explicar cuáles son los desafíos que enfrentan, así como las estrategias que piensan utilizar para abordar estos desafíos. (Flasco, 2013)

#### **1.1.4. Características del desempeño docente.**

##### **La observación de clase**

La evaluación del desempeño profesional docente (EDPD) es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto

educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. El proceso de EDPD debe cumplir con ciertas funciones:

**1. Función de diagnóstico:** la EPDP debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado y constituirse en una síntesis de sus fortalezas y áreas de oportunidad, de modo que sirva al director, al coordinador y a él mismo, de guía para las acciones de capacitación y superación que favorezcan la mejora de las áreas de oportunidad.

**2. Función instructiva:** el proceso de evaluación debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

**3. Función educativa.** Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el docente conoce con precisión cómo es percibido su desempeño por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para desarrollar las áreas deficitarias.

**4. Función desarrolladora.** Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente el docente se cualifica para autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos. Al momento de plantearse un proceso de Evaluación del Desempeño Profesional Docente es importante reconocer tres aspectos:

1. Las características del profesor relacionadas con el desarrollo profesional.
2. Las características de quien evalúa, para asegurar el crecimiento profesional de los docentes;
3. Las características de los procedimientos de evaluación; y
4. La calidad de la retroalimentación para que tengan impacto en la calidad del desarrollo profesional. (Ary, 2009).

Las políticas educativas en el Ecuador juegan un importante papel en la enseñanza aprendizaje de los ecuatorianos, y acceso de la educación a través de las reformas y políticas adoptadas en el 2007 y 2011, lo que implicó reformar el marco legal y aumentar la inversión en el tema educativo, permitiendo mejorar la cobertura del bachillerato, y del nivel escolar, mejorar el desempeño docente así como preparar infraestructura educativa para los estudiantes y profesores. Luego de cinco años se observa cambios significativos en la matriz educativa en especial en el desempeño docente, a través de la observación de clase, el diagnóstico, la función instructiva, la función educativa y la función desarrollativa.

Lo que ha permitido observar en las instituciones educativas la madurez del docente y del alumno, buen desarrollo en el aspecto profesional y otros elementos que garantizan cambios importantes en el desarrollo de la educación en el Ecuador.

### Desempeño Docente

1. Características del profesor relacionadas con el DPD	2. Características del evaluador	3. Características de los procedimientos de evaluación.	4. Características de la retroalimentación.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fuertes expectativas profesionales.</li> <li>• Orientación positiva a asumir riesgos.</li> <li>• Apertura al cambio.</li> <li>• Deseo de experimentar en clase.</li> <li>• Apertura a la crítica.</li> <li>• Conocimiento sólido de aspectos técnicos de la enseñanza.</li> <li>• Conocimientos sólidos de su área de especialización.</li> <li>• Experiencia previa positiva en evaluación del desempeño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Credibilidad.</li> <li>• Relación de colaboración con el profesor.</li> <li>• Confianza.</li> <li>• No amenazante.</li> <li>• Paciencia.</li> <li>• Flexibilidad.</li> <li>• Fuerte conocimiento de los aspectos técnicos de la enseñanza.</li> <li>• Capacidad para crear sugerencias.</li> <li>• Familiaridad con los alumnos del profesor.</li> <li>• Experiencia pedagógica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad de los estándares de desempeño.</li> <li>• Grado de consciencia del profesor con respecto a estos estándares.</li> <li>• Grado en que el profesor considera adecuados los estándares de rendimiento para su clase.</li> <li>• Uso de observaciones de clases.</li> <li>• Examen de los datos sobre el rendimiento académico de los alumnos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de las ideas sobre la mejora.</li> <li>• Profundidad de la información.</li> <li>• Especificidad de la información.</li> <li>• Resumen de la información.</li> <li>• Grado en que la información es descriptiva.</li> <li>• Ciclos de retroalimentación para fomentar la atención sobre el mensaje.</li> <li>• Grado en que la retroalimentación estaba ligada a los estándares.</li> </ul>

Fuente: Ary D.( 2009)

#### 1.1.5. Desafíos del desempeño docente.

##### Introducción.

Los desafíos del desempeño docente se fundamentan en los nuevos retos educativos y en las nuevas tecnologías generadas en este nuevo milenio, creemos que el desarrollo tecnológico ha hecho de la educación un cambio en el desempeño del docente, donde el docente debe investigar y actualizar sus conocimientos con el fin de lograr mayor aceptación al sistema de enseñanza aprendizaje. La consolidación y formación del do-

cente depende del nivel de capacitación y conocimiento que cuente como actor educativo, ya que la nueva reforma educativa en el Ecuador dispone de un currículo el cual permite y logra mejorar la calidad de educación a través del docente.

Desde allí la construcción del nuevo docente en el sistema educativo dependerá de su mejor desempeño para lograr cambios significativos en los estudiantes a través del desempeño profesional durante un año lectivo y en diferentes etapas.

Sin embargo dentro de la presente investigación y luego de revisar algunos textos relacionados a los desafíos del desempeño docente se puede manifestar que durante su trayecto de vida el docente se fortalece y mejora sus habilidades cuando investiga y estudia procedimientos relacionados al desempeño, lo que ha obligado que los docentes intensifiquen sus habilidades para desafiar nuevos paradigmas y mejoren sus sistemas de enseñanza al momento de dirigirse a los estudiantes.

### **Desafíos de desempeño**

“Los desafíos para la formación docente se ubican ya no únicamente desde la perspectiva del docente como ejecutor de un currículo sino como actor fundamental del proceso educativo. Es necesario repensar la formación docente desde y para reflexión crítica y la investigación; para la reflexión sobre el currículo y sobre sus propias prácticas y la pertinencia de éstas en relación a los contextos donde se desarrollan y nos preguntamos en qué medida el desplazamiento de las demandas de profesionalización a un modelo que propone el desarrollo profesional, supone nuevas formas de concebir e implementar las políticas en materia de formación, en la que los docentes dejan de ser el ‘objeto’ de la política para transformarse en sujetos centrales en su construcción”. (August, 2008).

“Es indiscutible la relación entre formación inicial y en carrera y el desempeño profesional, así como también es indiscutible la relación entre desempeño docente y calidad de los aprendizajes. Por lo tanto, elevar la calidad de la formación docente es indispensable y a la par también es indispensable la revalorización del rol social del docente y la generación de políticas de desarrollo profesional”. (August, 2008)

La formación inicial y la superación permanente de los docentes es considerado uno de los factores que más inciden en la calidad de su trabajo, pese a ello, en la mayoría de países de América Latina, persisten, entre otros, problemas como los siguientes:

- Predominio de enfoques y modelos tradicionales en las instituciones formadoras de docentes;
- Déficit en la calidad de los formadores de formadores;
- Desarticulación entre formación inicial y formación permanente;
- Ausencia de espacios de coordinación entre los responsables de la formación de los docentes;
- Reformas centradas en la “capacitación” sin incidencia en la formación inicial;
- Capacitación, entendida como la sucesión de eventos organizados desde la oferta y no desde la demanda;
- Capacitación a las personas aisladamente y no a los equipos docentes;
- Asistencia a cursos de perfeccionamiento por el puntaje para el ascenso de categorías más allá de la utilidad para una función específica;
- Carencia de apoyo técnico, acompañamiento, monitoreo y evaluación al trabajo docente al interior de las propias instituciones educativas;
- Insatisfacción por los contenidos y la pertinencia de los procesos de formación;
- Débil incorporación de las tecnologías de información y comunicación a la formación de maestros; ausencia de mecanismos institucionalizados de evaluación a la calidad de la formación inicial y en servicio de los docentes.

Por otro lado, la calidad del trabajo de los docentes, típicamente, se asocia a los resultados de aprendizaje de los estudiantes, los cuales, a su vez, se reducen a la información que arrojan las pruebas estandarizadas de logro en matemática y lenguaje de los alumnos. Si bien, éste es uno de los indicadores, el desempeño profesional incluye pero supera la sola mención del rendimiento de los estudiantes y más aún, si éste se limita a resultados de logro en dos áreas del conocimiento.

### **1.1.5.1. Desarrollo profesional.**

Cuando hablamos de formación del docente estamos pensando en un profesor que se encuentra ya en pleno ejercicio profesional, por lo que los programas formativos deberían considerar las propiedades de lo que en otros niveles educativos se denomina programas de desarrollo profesional. La denominación de este ámbito de la carrera profesional del docente universitario tiene varias acepciones: perfeccionamiento del profesorado; formación continua; formación permanente del profesorado; entrenamiento, perfeccionamiento o formación en servicio (*in-service training*); reciclaje de los docentes, etc. De todas, la más general y por tanto la que más universalmente se está utilizando es la de "desarrollo profesional".

Hoy por hoy, cuando se utiliza el concepto de "desarrollo profesional" se globaliza en él la formación pedagógica inicial y permanente del docente. El informe sobre "La Formación del Profesor Universitario", que el Ministerio de Educación y Ciencia de España encargó a un equipo de expertos, el Ministerio de Educación del Ecuador, define el desarrollo profesional del docente universitario como:

Cualquier intento sistemático de cambiar la práctica, creencias y conocimientos profesionales del docente universitario, hacia un propósito de mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión. Este concepto incluye el diagnóstico de las necesidades actuales y futuras de una organización y sus miembros, y el desarrollo de programas y actividades para la satisfacción de estas necesidades. Esta conceptualización resalta algunos aspectos importantes:

- El cambio va dirigido tanto al ámbito pedagógico y profesional, como al personal y social del profesor universitario.
- El objetivo final es la mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión, es decir de las tres funciones principales del profesor universitario.
- Se pretende dar respuesta tanto a las necesidades individuales como a las de la propia organización.

Ello implica que, como dice (Laffitte, 1991) el concepto de desarrollo profesional es más amplio que el de formación permanente. Debe entenderse como un proceso planificado, de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, con la institución, y buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal y las de desarrollo institucional y social.



“El desarrollo profesional es pues la construcción de la identidad profesional, que pretende el aumento de la satisfacción en el ejercicio de la profesión a través de una mayor comprensión y mejora de la competencia profesional. Debe, por tanto, incidir no sólo en el desarrollo personal del docente, sino también debe estar relacionado con el desarrollo de la organización universitaria, considerándose así, como señalan, en el sentido más holístico posible”. (Mondy, 2007)

El desarrollo profesional conforma la vida profesional de los docentes, en donde la formación es un elemento importante que la integra. Por ello, hay que tener claro que desde el punto de vista holístico expresado, la formación es una parte de este desarrollo profesional, que está integrado además por otros factores como: la carrera docente, el status profesional, el sistema retributivo, el clima laboral, el contexto laboral, etc. Es en este ámbito formativo donde nos centraremos al hablar del desarrollo profesional del docente universitario.

La formación del profesor universitario se encuentra con determinados obstáculos o problemas que dificultan su normal desarrollo. Estos problemas los podemos agrupar en dos grandes bloques: institucionales y propios del mismo profesorado.

A. Entre los obstáculos institucionales podemos citar los siguientes:

- La universidad se está mercantilizando.
- Hay una cierta insensibilidad administrativa con respecto a la calidad de la enseñanza,
- La escasa implicación institucional de la universidad en la formación pedagógica de sus profesionales
- El sistema universitario favorece más la investigación que la docencia.
- La excesiva carga lectiva que tiene el profesorado.
- La todavía masificación.

B. Con respecto a los obstáculos motivados por los propios profesores podemos mencionar los siguientes:

- El individualismo y el aislamiento.
- La resistencia al cambio.
- La lealtad de los docentes a su profesión

- La inexistente motivación del profesorado para su mejora docente.

Todos los obstáculos y problemas expuestos, que repercuten en el desarrollo normal de la formación del profesorado, los podríamos compendiar en la falta de motivación del docente universitario para su mejora profesional, falta de incentivos tanto intrínsecos como extrínsecos.

“A estas motivaciones intrínsecas le podemos añadir el "clima laboral", entendido como el conjunto de estímulos que actúan sobre la persona en su lugar de trabajo, y que afectan tanto a las relaciones interpersonales como a la conducta en la organización (González, 1991). En este sentido, la colaboración entre colegas, en un ambiente de interacción y comunicación constante, es un apoyo moral en el ejercicio docente. Por el contrario, el aislamiento característico del docente hace que sus acciones formativas las realice casi siempre por iniciativa individual, encontrándose luego ciertos obstáculos en su Departamento a la hora de llevar a la práctica transformaciones sobre la enseñanza. En este ambiente institucional, no favorable, hay que incluir los problemas que se encuentran en el aula, producto de la apatía y la resistencia al cambio de los alumnos, sobre todo si estas innovaciones le ocasionan mayor trabajo y les afecta a lo que verdaderamente les importa, que son las calificaciones”. (Benedicto, 2001, p.222)

En los últimos años ha crecido el interés y la formación por mejorar la calidad de la educación y, por consiguiente, la formación pedagógica de los docentes universitarios. Esta necesaria formación en docencia universitaria es debida, entre otros factores, a (Reimeres, 2003, p.22)

- ❖ El cambio de perspectiva y tiempo.
- ❖ El cambio de los alumnos..
- ❖ El cambio profesional del profesorado y de la universidad.
- ❖ La formación como un importante factor de entender la incertidumbre y el cambio.

La importancia de este desarrollo profesional surge, entre otros factores, de la necesidad de mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y de la docencia de los profesores universitarios. Esto está motivado, fundamentalmente, por los cambios sociales constantes que exigen el desarrollo de unos planes de estudio actualizado, flexible y homologado con otros países.

Esta formación del docente universitario se basará en criterios pedagógicos y estrategias de acción, que deberán superar determinadas tensiones. (Pozner, 2009)

- ❖ Tensión entre la teoría y la práctica.
- ❖ Tensión entre lo objetivo y lo subjetivo.
- ❖ Tensión entre el pensamiento y la acción.
- ❖ Tensión entre el individuo y el grupo..
- ❖ Tensión entre la reflexión y las acciones inmediatas.
- ❖ Tensión entre los docentes y los estudiantes como personas adultas.

#### **1.1.5.2. Relación familia escuela comunidad.**

Desarrollarse dentro de un ambiente familiar adecuado, contribuirá sin duda alguna a un mejor desempeño escolar, esto reside en que el clima de confianza aportado en la familia logró el desarrollo de una identidad plena y por lo tanto de una personalidad de confianza en sí mismo y con objetivos claros de la vida. La experiencia temprana del amor y aceptación es entonces fundamental para el desarrollo de la identidad y el aprendizaje de formas de relación de la persona. La relación de los primeros años con el pequeño tiende por lo general a proveer de un substrato básico de confianza y relaciones positivas del niño con su mundo.

“El clima de confianza y aceptación es de enorme influencia para la formación de cada uno y de la forma en que se enfrentará la vida y a los demás, hasta aquí se menciona a la familia como el agente socializador más importante. Sin embargo junto con la familia intervienen otros agentes que van cobrando importancia con el correr de los años. Estos pueden ser por ejemplo el Jardín de niños, los amigos y más tarde será la escuela.

Si la formación y apoyo familiar están presentes será más fácil para el niño enfrentar los desafíos y tareas que le depara el ingresar a este nuevo mundo de relaciones, y el gran apoyo con que cuenta cada uno es la imagen de sí mismo, su nivel de autoestima y la confianza o desconfianza con que se le formó en los primeros años. Sin embargo, esto no asegura un éxito educativo de los hijos, es necesario que los padres participen y se involucren más activamente en actividades específicas relacionadas con la educación”. (Cámere, 2009).

Es muy importante que los padres faciliten al niño el desarrollo de sus capacidades de aprendizaje y de obtención de conocimientos mediante la ayuda adecuada, experimentación y refuerzos positivos. Debe ser estimulado y ayudado a desarrollar su percepción, sus sentidos, su memoria, su atención, su lenguaje, su pensamiento lógico y sobre todo, su capacidad de pensar y reflexionar para que acepte el desafío de crecer y aprender.

“También es indispensable que el niño pueda experimentar y descubrir bajo control el mundo que lo rodea, para aprender a relacionarse con su medio, adquirir libertad y seguridad. Cuando el niño es capaz de establecer vínculos sociales con su entorno externo a la familia surgen los amigos y los vecinos, como un nuevo centro de formas de relación, no siempre coherentes con los valores del hogar. Junto con establecer las primeras relaciones sociales extra familiares, los niños son generalmente incorporados a la formación pre-escolar en donde comienzan a cobrar importancia las nuevas figuras adultas que interactúan con el niño”. (Aneca, 2012)

Los niños se animan a explorar su entorno y a tener nuevas experiencias a partir de la seguridad que les brinda la presencia de sus padres u otros adultos significativos que lo protegen, sin embargo debemos tener muy presente que la función parental tiene tres finalidades fundamentales: nutritiva, socializadora y educadora. “Los niños necesitan estructuras jerárquicas que le brinden educación. Los padres ocupan en la estructura familiar una posición jerárquica superior a la de sus hijos, porque en ellos recae la responsabilidad de su cuidado y educación. Por ende, son quienes deben establecer las normas que guiarán la conducta de sus hijos. Un padre o una madre excesivamente permisiva los priva del derecho a aprender a comportarse de acuerdo a las normas sociales de su cultura y a rebelarse cuando son injustas.” (Millygn, 2013)

**Cultura familiar:** Podemos observar, sin necesidad de análisis ni grandes esfuerzos, cómo en la actualidad el concepto de familia se va cambiando poco a poco y vemos cómo la concepción social de familia se va perdiendo para convertirse en un concepto vagamente entendido como algo que necesita perdurar para que la sociedad pueda continuar adelante por un camino sano y no tan amoral como últimamente se nos está presentando.

Los medios de comunicación nos dan tanta información, están tan metidos en nuestras vidas, que todo punto de referencia a la familia va en relación con esos medios. En una palabra, la cultura familiar actual es la que nos dan prácticamente desde los medios de

comunicación. En otros momentos la cultura particular de una familia, al conocer menos cosas, se organizaban a su manera, poseían un folklore propio, una determinada manera de vestir. etc., en el *hogar* moderno el centro es la *televisión*. La "tele" preside nuestras no-conversaciones, descanso y reuniones familiares.

**Escuela:** El relativismo cultural espacio-temporal, en el que se mueve la escuela, obliga a ésta a que sus currículos respondan a esa concreción, es decir al momento cultural y al lugar concreto que estemos analizando o estudiando. Cada época tiene sus propias necesidades y afanes y la escuela no puede mantenerse ajena o al margen de esas necesidades. Como señala la UNESCO, hay que acercar la escuela a la realidad social en la que se encuentra y educar para la convivencia.

Los currículos inciden decisivamente en los planes de estudio y por lo tanto implican no sólo a los alumnos, protagonistas del proceso, sino también a los profesores y deberían implicar, de una manera clara y no a manera de mera comparsa formal, a la familia, es decir, el currículo es cosa de toda la *comunidad escolar*: alumnos, profesores y familia. Así tendríamos, como figura, el recurrente triángulo formado por, una base amplia con los alumnos, y dos lados, formados respectivamente, por profesores y familia que convergen en un vértice o interés común, con los mismos objetivos y anhelos: la educación del educando. La educación debe mantenerse ajena a cualquier interés más o menos bastardo y sólo debe centrarse en el bien y en la socialización del alumno. El referente último de toda educación siempre debe ser el educando y el objetivo que éste adquiera una personalidad madura para intervenir, de forma activa y comprometida, en el medio y transformarlo.

El proceso de profesionalización de los docentes ha ido en la dirección de una mayor especialización, de un mayor conocimiento de los contenidos, de los procedimientos y de los mecanismos del aprendizaje, de una mayor integración de las nuevas tecnologías didácticas, etc. Se ha ido él, el maestro, también convirtiéndose en especialista. Comenzó siendo "maestro" y ha devenido en "enseñante". Quizás convendría reivindicar en la actualidad, sino es que todas, sí algunas connotaciones de la palabra "maestro".

El papel de la familia en nuestro país adquiere tintes de simple validación para planes y programas de estudios basados en teorías ajenas a nuestra realidad y contexto socio-

histórico-cultural actual. Sociedad, medios de comunicación y escuela: Los medios de comunicación actuales se comportan de una manera singularmente eficaz a la hora de transmitir lo que piensan que debe ser el hombre y la sociedad. La cultura de masas tiende a homogenizar los comportamientos, ya que las mismas ideas llegan por los medios de comunicación a muchos a la vez. La homogenización se da a través de la costumbre, es decir, del hábito de aceptar como normal a algo que se ignoraba. Nada produce asombro, no nos interrogamos sobre nada. En esta vida cruel nada es verdad ni mentira, todo es según el color del cristal con que se mira. Todo tiene el mismo valor. Pero si el valor depende del color del cristal, preguntémonos al menos de qué color es el cristal.

Los medios de comunicación, a través de su influencia, tienden a cambiar, en el sentido que sea, el contenido de las prohibiciones y a difundirlos. La "teleadicción" del niño, que ama cada vez más a ese "tercer padre" que es la televisión, supone un gran cambio en la educación: La persona humana se acostumbra a andar por los senderos de la imagen, más que por los caminos del pensamiento.

Hay que tener en cuenta que la televisión como otros medios de comunicación está dominada por minorías que posiblemente provoquen un cambio en las orientaciones de la sociedad. Se impone, por ello, la necesidad de una educación audiovisual en la escuela y la familia. Los medios audiovisuales y sobre todo la TV pueden ser un medio de ocio y un buen soporte para la enseñanza reglada. En esta línea deben moverse las investigaciones didácticas. Aparte de nuestro cuerpo, nuestro principal instrumento de comunicación es el Lenguaje. Construimos la realidad a través del lenguaje y de este modo creamos un segundo mundo, el mundo de la significación, que compartimos con los demás. Por tanto ¿cómo no educar y enseñar a entender y comprender el lenguaje audiovisual?

“Los conflictos y las preocupaciones en el terreno pedagógico eran provocados, en otros momentos, más por el cómo enseñar que por el qué enseñar. Eterna polémica en dónde cargar las tintas en el qué o en el cómo enseñar. Después de un análisis sereno, podemos llegar a la conclusión de que la escuela, a la vez que otras instituciones, engendra y produce cultura, aparte de transmitirla. Por ello según las edades prestaremos una mayor o menor atención al qué o al cómo, siempre en beneficio del educando. Pereira (2001) afirma que la educación no se limita al ambiente escolar y que la familia es la primera escuela. La presencia de la familia en la educación, no desaparece con la adultez y ésta se convierte en el medio educativo más importante para el desarrollo de las

relaciones sociales. La familia es el núcleo social por excelencia en donde el hombre nace, crece y se desarrolla como persona. Es ahí donde el individuo se forma y recibe ayuda para realizar el proyecto de su existencia e incorporarse, posteriormente, a la sociedad. En la familia el niño y el joven reciben todo tipo de información negativa o positiva que les dará la pauta para el desarrollo de su vida adulta". (Ausubel, 1991)

Resulta primordial la labor educativa de la familia, es indudablemente factor principal para el logro de una identidad y personalidad plenas. La tarea es la adecuada socialización familiar, contextual y escolar. Sirviendo esta de base para una comunicación formativa entre padres y maestros, y así de esta manera coadyuvar al logro de una educación pertinente y eficaz al momento socio-histórico-cultural actual. (Pozo, 1989)

La comunicación docente-padre, deberá estar presente no únicamente con un enfoque protocolario, sino desde una perspectiva pedagógica y didáctica, que propugne por la adquisición de conocimientos y habilidades a favor de los alumnos. (Morin, 2009)

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

"Debemos integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje, lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. Es insuficiente entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. Hay que pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

Libertad, participación, disciplina y esfuerzo como los 4 grandes ejes en los que se debe estructurar la praxis educativa que integre lo cognitivo, lo afectivo y la acción. Educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierta a todo nuevo camino y el diálogo con todos. Respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones. Educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental. "En educación, como en todos los órdenes de la vida, es preferible hacer UN APOORTE POSITIVO por pequeño que sea, ANTES QUE NO HACER NADA por querer cambiarlo todo." (Gramajo, 2010)

Sobre el marco teórico planteado dentro del tema 1 sobre el desempeño docente es importante conocer que la bibliografía propuesta corresponde a autores que se relaciona

con el tema en especial sobre conceptos y definiciones además incluye los factores que influyen en el desempeño y la formación inicial del docente a través de fases bajo modalidades pedagógicas, Gozales (2004) “manifiesta que la disociación entre la formación inicial y las exigencias para el desempeño es una de las características más típicas de la actividad docente”. Probablemente no exista ninguna otra profesión con estos niveles tan elevados de separación.

Las causas de este fenómeno son diversas, pero existen al menos tres que podemos mencionar como la autonomía, la crítica y el bajo nivel de responsabilidad. Otro factor de interés es la motivación que propone el presente marco teórico así como la relación entre profesor y alumno y relación familia escuela, los temas se van complementando hasta llegar a fortalecer la investigación con la organización institucional, políticas educativas y luego nos profundizamos con las características del desempeño docente.

El segundo tema se propone la gestión educativa donde se dispone de definiciones, características y estructura sobre la educación en la que consta un objetivo general, misión, visión, propósito entre otros. Es importante mencionar sobre los tipos de gestión estándares porque permiten fortalecer la investigación sobre el desempeño docente y que estos tienen una relación directa con la propuesta planteada.

El ámbito de la gestión docente es de interés porque permite a los docentes de otorgar herramientas para su manejo, ya que la misma menciona los ámbitos de la gestión, planificación, liderazgo y comunicación así como de estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente. En el estudio se dispone de los tipos de estrategia a utilizar en la gestión legal al igual que en la gestión del aprendizaje así como en la del liderazgo y la comunicación. Los temas propuestos se relacionan con el tema así como con los objetivos a investigar con el fin de lograr mayor certeza al momento de proponer estrategias de aporte al docente y a la institución en estudio.

Para finalizar el presente análisis sobre el marco teórico propuesto se dispone de temas relacionado a la investigación y a las variables o indicadores planteados en el registro de autoevaluación con el fin de lograr mayor comprensión de los indicadores y a la vez comprender mejor los temas y objetivos planteados en la misma.



## **2. Gestión educativa**

### **2.1 Definiciones de gestión educativa.**

“La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas 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”. (Ceca, 2008)

#### **La gestión educativa consiste en:**

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

“El desarrollo del proceso es responsabilidad del director (pero no es el que realiza todas las tareas), debe:

1. Planificar
2. Controlar
3. Definir de objetivos
4. Decisiones para solucionar problemas
5. La comunicación
6. Capacitación del personal

## 7. La influencia del poder.

Podemos observar dos dimensiones, Las establecidas en el contrato de trabajo y normativas institucionales, y las de su función en una dimensión no-tradicionista (dimensiones no formalizadas) lo que va más allá de las normas escritas, las que circulan en los pasillos de la escuela o fuera de la misma". (Ezequiel, 2005)

La noción de autoridad es un concepto necesario comprender en la relación directivo-institución. Este liderazgo puede tener base en el saber y sus habilidades, en la contención de situaciones afectivas, etc. El rol directivo implica la gestión de los procesos formales de la institución, aquellos formulados y planificados, pero a su vez acciones sobre situaciones no planificadas como son las relacionadas con las actitudes de los actores institucionales. (Ezequiel, 2005)

El rol del director en una escuela con necesidad de cambio, en transformación educativa, pensando este proceso como una necesidad de reflexión, análisis, y cuestionamientos de sus propuestas, que orientan y reorientan la marcha institucional, con objeto de acomodarse a las necesidades de las demandas sociales de su territorio, y como también de tomar una perspectiva crítica para poder modificar en función del desarrollo positivo de la sociedad que la sostiene. Lo que implica cambios tales que se modifiquen radicalmente las configuraciones institucionales. (Ezequiel, 2005)

Pueden estar en el orden de lo manifiesto o lo implícitos. Por ejemplo con las recompensas, gratificaciones sanciones, devoluciones, señalamientos de los docentes, implicando una modificación en su conducta, llevándolas a la satisfacción, la frustración o el desaliento posterior.

Un error muy común en los directivos es de no mantener relaciones con sus subordinados, con el miedo de perder autoridad. Con esa distancia van perdiendo noción de la realidad cotidiana de los docentes y empleados, con la posible consecuencia de hacer lecturas erróneas para la toma de decisiones. (Andrade & Zambrano, 2011)

Los equipos de trabajo pueden perder operatividad, ya que los manejos o conducciones a distancias son cubiertos comúnmente por la burocracia de los papeles, informes y memorándums, sin obviar los registros en la organización que son de suma importancia porque permiten el seguimiento "objetivo" de historicidad de las gestiones y que se

transforman en herramientas que entorpezcan las instituciones. Cuantas veces nos encontramos con situaciones en las cuales hay grandes brechas entre lo que se pensó, lo que se transmitió, y lo que fue comprendido. (Mangisch, 2011)

Solo un seguimiento explicitado en los informes y las evaluaciones escritas, nos permiten tener un punto de anclaje un tanto más objetivo. Un director debe tener un grado importante de estabilidad emocional, ya que en un mundo de cambios permanente, que exige una reestructuración permanente de la institución, para que esta no quede caduca en su estructura, esta evolución cultural genera grandes ansiedades en sus actores, dando cuadros de presunciones que pueden desembocar en conflictos internos, con el consecuente deterioro de la tarea institucional.

El rol del director es el de calmar las ansiedades o dar un marco contenedor de cambio, que permita restablecer los equilibrios correspondientes, quizás una solución es la de ir pensando, anticipando en equipo las posibles variables de cambio que implican cada reestructuración. Es de suma importancia que el director organice su tiempo y esfuerzo dosificando la direccionalidad de su hacer cotidiano. (Mangisch, 2011)

Una herramienta muy eficaz es el utilizar racionalmente las agendas de trabajo, no como una suma de citas, compromisos, de ayuda memoria, de registros personales mezclados con los del trabajo, sino como un lugar de organización funcional. Una forma es la de darle prioridad a unas tareas sobre otras, previa evaluación de los requerimientos de las mismas.

## **2.2. Características de la gestión.**

El Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales. En ese marco, el Nuevo Modelo persigue la desconcentración de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público (mejor distribución de personal capacitado e idóneo); así como la racionalización recursos, distribución de competencias y responsabilidades.

- **Objetivo General:**

Implementar un Nuevo Modelo de Gestión Educativa que garantice la rectoría del sistema mediante el fortalecimiento institucional de la autoridad educativa nacional y potencie la articulación entre niveles e instituciones desconcentrados del sistema.

- **Objetivos Específicos:**

Implementar el nuevo orgánico funcional del Ministerio de Educación.

Implementar el Modelamiento Territorial a nivel nacional, para la definición de distritos y circuitos educativos.

Conformar las Coordinaciones Regionales, Direcciones Distritales y Administraciones Circuitales de Educación.

Implementar los sistemas de información que consideren los componentes de capacitación, gestión, régimen escolar, acompañamiento pedagógico, regulación.

Conformar los Gobiernos Escolares Ciudadanos en los Circuitos Educativos.

La Autoridad Nacional Educativa se articula hacia las zonas, como lo muestra el mapa a continuación, hasta llegar a los distritos y circuitos educativos

**Misión:**

Garantizar tanto el acceso como la calidad de la Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato para los habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y el género desde un enfoque de derechos y deberes que fortalezcan el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

**Visión:**

Ser un sistema educativo de calidad y calidez, que funcione en el marco de la unidad nacional, de modo descentralizado, bajo un marco jurídico adecuado, que lidere los

cambios sociales y el desarrollo cultural y socioeconómico nacional, que responda a la realidad multiétnica y pluricultural, a las necesidades de desarrollo del país, sobre la base de sus principios, con énfasis en la distribución equitativa de recursos y la participación social ecuánime.

**Propósito General:**

Brindar servicios educativos de calidad a ciudadanos y ciudadanas de todas las nacionalidades y pueblos del país, a través de un proyecto educativo nacional, que fomente la unidad en la diversidad y el desarrollo de destrezas generales, básicas y específicas en los estudiantes, acorde con estándares nacionales e internacionales, para potenciar el desarrollo cultural y socioeconómico del país.

Objetivos del Ministerio de Educación:

Incrementar la cobertura en Educación Inicial (para niños de 3 a 5 años)

Reducir la brecha de acceso a la educación de jóvenes y adultos con rezago escolar.

Incrementar la calidad de aprendizaje de los estudiantes con un enfoque de equidad.

Incrementar la calidad de la gestión escolar.

Incrementar la rectoría del Ministerio de Educación.

Incrementar la eficiencia operacional del Ministerio de Educación con énfasis en la desconcentración administrativa y financiera.

Incrementar el desarrollo del talento humano del Ministerio de Educación.

Incrementar el uso eficiente del presupuesto del Ministerio de Educación.

Principios del Sistema Educativo Ecuatoriano (SEE):

Equidad o creación de condiciones para ofrecer igualdad efectiva de oportunidades educativas en todo el territorio y garantizar que los niños, niñas, jóvenes y adultos tengan acceso a una educación de calidad.

Calidad, referida a la capacidad que tiene la escuela, el colegio o la universidad de brindar sistemáticamente a sus estudiantes y egresados competencias para la acción.

Pertinencia, para que la formación que reciben los estudiantes responda a las necesidades del entorno social, natural, cultural, en los ámbitos local, nacional y mundial.

Inclusión, para evitar discriminación en razón de la edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, estado civil, embarazo o diferencia de cualquier otra índole.

Eficiencia, para formar ciudadanos, hombres y mujeres, que puedan participar activa y productivamente en los procesos de desarrollo del país.

Participación, que permita incorporar a toda la población ecuatoriana tanto en los procesos de desarrollo como en las decisiones locales y nacionales.

Rendición de cuentas, para generar una cultura de la evaluación y promover una activa participación ciudadana en torno a la calidad y equidad de la educación.

Unidad, basada en la soberanía de la nación ecuatoriana, en su historia milenaria y en el reconocimiento de la diversidad de sus regiones, pueblos, etnias y culturas.

Continuidad, para mantener articulación, secuencia y periodicidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje, y en los diferentes niveles y modalidades por las que pasa un estudiante.

Flexibilidad, para diseñar y ejecutar modelos pedagógicos y didácticos alternativos, que respondan y se adapten a las circunstancias y características regionales de carácter ocupacional, climático y productivo.

Alternabilidad, que permita programar relevos periódicos en los niveles de la dirección escolar y posibilitar la promoción vertical de los miembros del magisterio nacional. (VALDEZ, 2000)

### **2.3 Tipos de gestión.**

Son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo cuando los estándares o tipos de gestión se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el estudiante debe desarrollar a través de procesos de pensamiento y que requiere reflejar en sus desempeños.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje que requieren.

### **Estándares propuestos**

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características: Ser objetivos y básicos comunes por lograr; estar referidos a logros o desempeños observables y medibles; ser fáciles de comprender y utilizar; estar inspirados en ideales educativos; estar basados en valores ecuatorianos y universales; ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana; presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

### **¿Para qué sirven?**

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo. Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa son: (Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano, 2012)

Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad; proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa; realizar procesos de autoevaluación; diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación; proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo; ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación; crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones.

Realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos; mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías; informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo

### **Tipos de estándares**

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. A continuación se explican los tipos de estándares. (Ricauti, 2000)

#### **Estándares de Gestión Escolar**

Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal.

#### **Estándares de Desempeño Profesional**

Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen. Actualmente se están desarrollando estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro se formularán estándares e indicadores para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares.

**Estándares de Aprendizaje** Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.



## **Estándares de Infraestructura Escolar**

Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente. (Venezuela, 2010)

### **¿Cuál es la relación entre los estándares de aprendizaje y el currículo nacional?**

Los estándares de aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. Por su parte, el currículo nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante en cada año lectivo pueda ir aproximándose a estos estándares. En consecuencia, si se aplica el currículo nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de aprendizaje.

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

##### **2.4.1. Ámbitos de la Gestión Legal.**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Art. 26 señala que: “toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la educación elemental o básica. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica profesional habrá de ser generalizada. El acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función a los méritos respectivos”.

La legislación educativa ecuatoriana tiene como marco de referencia la Constitución Política del Estado Ecuatoriano (2010), que se fundamenta en la necesidad de “fijar principios y fines generales que deben inspirar y orientar la educación, establecer las regulaciones básicas y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación”. La Constitución Política del Estado, en vigencia, manifiesta en el Art. 66 que “La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social. Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permitan alcanzar estos propósitos”.

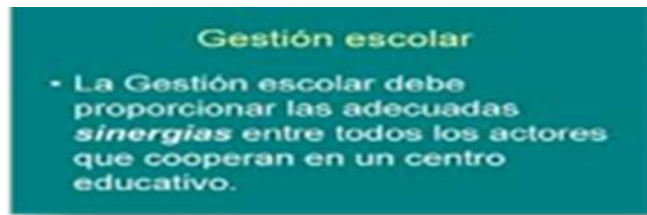
El segundo inciso del mencionado Artículo dice “La educación inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, promoverá el respeto a los derechos humanos, desarrollará un pensamiento crítico, fomentará el civismo; proporcionará destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimulará la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulsará la interculturalidad, la solidaridad y la paz”. El Art. 67 reza “La Educación pública será laica en todos los niveles; obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente. En los establecimientos públicos se proporcionarán sin costo, servicios de carácter social a quienes los necesiten. Los estudiantes en situación de extrema pobreza recibirán subsidios específicos”

“El Estado garantizará la libertad de enseñanza y cátedra; desechará todo tipo de discriminación; reconocerá a los padres el derecho a escoger para sus hijos una educación acorde con sus principios y creencias; prohibirá la propaganda y proselitismo político en los planteles educativos; promoverá la equidad de género, propiciará la coeducación.”

#### ***2.4.2. Ámbitos de la Gestión del aprendizaje.***

El término 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 al de Administración, que enfoca las ideas de dirigir, disponer, gobernar, organizar u ordenar una determinada situación.

Ya en materia, procesos como la globalización han 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 ello para enfrentar las demandas actuales y futuras a las que están siendo sometidos como resultado de aquel proceso mundialista. Sin embargo los indicadores de aprendizaje dentro de estudiantes es de nivel bajo en especial en el Ecuador, ya que los cambios repentinos de las mallas curriculares han hecho que los docentes emprendan en nuevos modelos para mejorar los ámbitos de la gestión del aprendizaje, indicador de mayor relevancia para medir a docentes.



**Figura 1:** La sinergia como fin primero de la Gestión Educativa  
Fuente: Venezuela, C. 2010

Lo anterior significa que la educación no es ajena al precedente fenómeno y, por esta razón, el sistema educativo nacional de los países en desarrollo enfrenta importantes desafíos para dar respuestas oportunas y pertinentes a las nuevas necesidades de formación de los ciudadanos del siglo XXI (1). Tales desafíos están siendo solventados por las comunidades educativas mediante la implementación de procesos modernos de administración escolar, como la Gestión educativa.

Varios autores han tratado el término de *Gestión Educativa y del aprendizaje*, la que se caracteriza fundamentalmente por enfocar de manera amplia las posibilidades reales de una institución, en el sentido de resolver situaciones o el de alcanzar un propósito en cuestión. Se afirma que esta gestión constituye la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. (MEC, 2010)

### **Ámbitos de la gestión educativa.**

La Gestión ocurre en todos los espacios o áreas componentes de la comunidad educativa institucional, local, regional o nacional, y la misma pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos.

Fundamentalmente, la gestión ocurre en los establecimientos escolares que es donde se desarrollan los procesos de enseñanza, aprendizaje y convivencia entre los diferentes actores; es también el lugar donde se materializan el Proyecto Educativo Institucional (PEI o PEC), el currículo y el plan de estudios, y se concretan la planeación curricular, las actividades pedagógicas, las evaluaciones y autoevaluaciones y las relaciones con diferentes interlocutores de la comunidad educativa y otras entidades.

### **2.4.3. Ámbitos de la gestión de planificación.**

La Planificación Estratégica, PE, es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen. La Planificación Estratégica consiste en un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) para alcanzar dichos objetivos. Desde esta perspectiva la PE es una herramienta clave para la toma de decisiones de las instituciones públicas.

A partir de un diagnóstico de la situación actual (a través del análisis de brechas institucionales), la Planificación Estratégica establece cuales son las acciones que se tomarán para llegar a un “futuro deseado”, el cual puede estar referido al mediano o largo plazo. La definición de los Objetivos Estratégicos, los indicadores y las metas, permiten establecer el marco para la elaboración de la Programación Anual Operativa que es la base para la formulación del proyecto. (Mec, 2012)

### **2.4.4. Ámbitos de la gestión del liderazgo y la comunicación.**

El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente es una evaluación obligatoria cuyo objetivo es fortalecer la profesión docente y contribuir a mejorar la calidad de la educación. Es una evaluación de carácter formativo (no punitiva), ya que está orientada a mejorar la labor pedagógica de los educadores. También tiene un carácter explícito, dado que el docente conoce previamente los criterios con los que será evaluado, esto es, los criterios y descriptores.

El proceso iniciado en 2003, fue consagrado legalmente al promulgarse la Ley 19.961 sobre Evaluación Docente y aprobarse el Reglamento que la norma (Decreto Supremo de Educación N° 192, de 2004). Los resultados de la evaluación se expresan en 4 niveles de desempeño: “Insatisfactorio”, “Básico”, “Competente” y “Destacado”. (Casanova, 1999)

A contar de los cambios introducidos por la ley N° 20.501 sobre Calidad y Equidad en la Educación, los docentes que obtengan resultado Básico en su Evaluación deberán evaluarse cada dos años. “En caso de que resulten calificados con desempeño básico

en tres evaluaciones consecutivas o en forma alternada con desempeño básico o insatisfactorio durante tres evaluaciones consecutivas, dejará de pertenecer a la dotación docente”. (Villardón, 2007)

En tanto, aquellos que obtengan un nivel Insatisfactorio, se evaluarán al año siguiente. “Si el desempeño en el nivel insatisfactorio se mantuviera en la segunda evaluación consecutiva, el profesional de la educación dejará de pertenecer a la dotación docente”. Para estos docentes y para aquellos que han obtenido un resultado Básico, la comuna recibe recursos que le permiten implementar Planes de Superación Profesional (PSP), es decir, acciones de apoyo al docente para promover la superación de las debilidades detectadas en su desempeño.

Por otra parte, los docentes que han obtenido un resultado Competente o Destacado, pueden postular a la Asignación Variable por Desempeño Individual (AVDI). Para ello, deben rendir una prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos y, según su resultado, pueden obtener un beneficio económico por un período de 2 a 4 años, dependiendo del momento en que obtienen la asignación. De esta forma, la Evaluación Docente se orienta hacia una carrera docente basada en el mérito y el mejoramiento continuo, y busca incentivar el fortalecimiento de la práctica docente para otorgar una educación de calidad a los niños y niñas de nuestro país.

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

#### **3.1. Definiciones de estrategias.**

El concepto de estrategia se confunde en ocasiones con el de movimiento. Un movimiento es una acción que toma un jugador en un determinado momento en el juego. Una estrategia, por otra parte, es un algoritmo completo para jugar al juego, enumerando implícitamente todos los movimientos de todos los jugadores para cada situación del juego. La estrategia empresarial es uno de los campos de estudio que mayor interés ha despertado, tanto en el mundo académico como en el mundo de los negocios. La importancia de la dirección estratégica radica en su vinculación directa con los resultados empresariales. (Mangisch, 2011)

La estrategia educativa, a veces también llamada gestión estratégica de instituciones, es la búsqueda deliberada de un plan de acción que desarrolle la ventaja competitiva de una institución educativa y la acentúe, de forma que ésta logre crecer y expandir su

enseñanza reduciendo la competencia y el bajo nivel de aprendizaje. La estrategia articula todas las potencialidades de la escuela o colegio, de forma que la acción coordinada y complementaria de todos sus componentes contribuya al logro de objetivos definidos y alcanzables. Idealmente, el análisis estratégico debería buscar las relaciones sistemáticas existentes entre las elecciones que realizan la alta dirección y los resultados económicos que obtiene la institución. (Mangisch, 2011)

### **3.2. Tipos de estrategias.**

Las estrategias son técnicas extra fuera de lo normal donde se busca mejorar o fortalecer un procesos en este caso la educación, al hablar de tipos de estrategias estamos queriendo identificar cuáles son los tipos de estrategias a utilizar dentro de un sistema de enseñanza en una institución, El estratega o docente es el que típicamente a través de una correcta planificación propone ideas para mejorar la calidad de educación en determinadas instituciones.

#### **Tipos**

En teoría de juegos, la estrategia de un docente es un plan de trabajo completo para cualquier situación que pueda acaecer; determina completamente la secuencia del docente. La estrategia de un docente determinará la acción que tomará el estudiante en cualquier momento de clase, para cualquier secuencia de acontecimientos hasta ese punto. Un perfil de estrategia es un conjunto de estrategias para cada estudiante que especifica completamente todos los planes de enseñanza o plan diario por semana. Un perfil de estrategia debe incluir solamente una estrategia para cada grupo o estudiante. La descripción matemática de una conducta tiene relación con la programación y los algoritmos.

Tipos de estrategias: Una estrategia pura proporciona una definición completa para la forma en que un estudiante puede estudiar a un tema dado. En particular, define, para cada elección posible, la opción que toma el estudiante al momento de recibir clases sea matemáticas, ciencias sociales, gramática ciencias naturales entre otras. La estrategia seleccionada por el estudiante determina la forma de poner a disposición las destrezas cognitivas para de mejor forma captar lo que el docente propone, por ejemplo, matemáticas: tenemos un número múltiplo 81, cuál será la forma de convertirlo en potencia =  $9^2$  9 es el múltiplo o divisor y 2 es potencia. Una estrategia mezclada es una

asignación de probabilidad a cada estrategia pura. Define una probabilidad sobre las estrategias y refleja que, en lugar de elegir una estrategia pura particular, el estudiante elegirá al azar una estrategia pura en función de la distribución dada por la estrategia mezclada. Por supuesto, cada estrategia pura es una estrategia mezclada que elige esa estrategia pura con probabilidad 1 y cualquier otra con probabilidad 0.

### ***3.2.1 En la gestión legal.***

La existencia de una estrategia empresarial formal puede ser tan nueva como la existencia de las propias organizaciones empresarias complejas, es decir que se remonta a la revolución industrial.

Para hablar de gestión legal y poder introducir estrategias en el tema educativo podemos manifestar que la gestión legal son procedimientos que insertan temas legales de constitución, orden, disciplina propuesto por un ente rector que en este caso es el Ministerio de Educación, por otra lado la gestión se refiere a los movimientos o niveles que dispone un docente o planificador al momento de hacer cambios en beneficio de la institución, lo que le permitirá mejorar la calidad de vida de la institución.

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

La Gestión ocurre en todos los espacios o áreas componentes de la comunidad educativa institucional, local, regional o nacional, y la misma pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos (1). Fundamentalmente, la gestión ocurre en los establecimientos escolares que es donde se desarrollan los procesos de enseñanza, aprendizaje y convivencia entre los diferentes actores; es también el lugar donde se materializan el Proyecto Educativo Institucional (PEI o PEC), el currículo y el plan de estudios, y se concretan la planeación curricular, las actividades pedagógicas, las evaluaciones y autoevaluaciones y las relaciones con diferentes interlocutores de la comunidad educativa y otras entidades.

La Gestión Educativa, denominada también Gestión de procesos, toma en cuenta cómo la organización escolar desarrolla de manera sistemática e intencional los sub-procesos institucionales que, en sus diversas dimensiones, se implementan con el fin de alcanzar resultados de calidad, tales como la gestión curricular y pedagógica, el desarrollo de los procesos regulares del establecimiento y el soporte administrativo de la gestión de la

enseñanza; y así mismo, la forma en que se evidencia la preocupación por el mejoramiento continuo y la promoción de la búsqueda de soluciones innovadoras a los problemas de gestión de la planificación institucional.

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

La gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente. La condición cambiante del mundo contemporáneo hace que el concepto de aprendizaje tome una dimensión más amplia y que se maneje en función del cambio en el significado de la experiencia, para que puedan desarrollarse los humanos con comportamientos a la altura de los tiempos en que vivimos y no a los anteriores, en que el aprendizaje era el símbolo del que más sabía.

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

El liderazgo no tiene que ver con un liderazgo mesiánico, sino que es una práctica de trabajo. Una manera de fundamentar esta nueva modalidad es que los actores toman decisiones de políticas educativas desde la escuela hasta el estado. Entonces, cualquier reforma tiene que ser capaz de involucrar a todos los actores. Se diseña en equipos y paulatinamente. La práctica del liderazgo como competencia es una competencia profesional que tienen que ver con asumir responsabilidades, a todo nivel educativo, donde sea capaz de cuidar los fines y misión del trabajo, cuidando el “par qué y los fines”.

Las reformas en gestión educativa tienen un largo proceso y tienen impacto de los tiempos políticos de gobierno. Es por eso complejo involucrar en tan poco tiempo a todos los actores. Entonces, es necesario un proceso de comunicación intensa en la reforma, para comprender de qué se trata. Y eso tienen que ver con el liderazgo: una comprensión profesional del proceso de transformación. Eso le va a permitir ver el sentido del cambio, que cuando más participación tiene, aparece el compromiso. La resistencia aparece por falta de estos procesos. Se hace burocráticamente. Excelentes estrategias de transformación sin comunicación van a fallar. Si este liderazgo no está activo en las altas esferas políticas, ahoga posibilidad de que se de en la gestión a nivel de la escuela.



“El liderazgo es un conjunto de prácticas. La gestión estratégica tiene un componente conceptual y otro metodológico que requiere planificación. Capacidad de implementación, evaluación y devolución a los actores. La devolución genera mayor compromiso de los actores y rediseñar estrategias de trabajo donde no se alcanzan los objetivos. Liderazgo tiene que alimentar el cómo, a través de claridad en fines y en el para qué. Esto genera mayor profesionalización. Liderazgo se da desde los directivos y los docentes, a distintos niveles”. (Pozner, 2009)

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

## 2.1. Diseño de investigación.

La investigación propuesta es de tipo cuantitativo porque permite medir grupos de involucrados como los titulados y estudiantes a través de la aplicación de encuestas para luego obtener los resultados de la investigación, por otra parte el diseño exploratorio permite introducirse dentro de los sistemas de trabajo y experiencia que cuentan los titulados, estudiantes y padres de familia los cuales conforman la presente investigación, la descriptiva ayuda a caracterizar procesos y conceptos metodológicos, conceptuales y de resultados con el fin de lograr contrastar los resultados obtenidos con los objetivos planteados. Los métodos y técnicas utilizados se fundamentaron en lo siguiente.

**Investigativa:** Este tipo de investigación permitió indagar y obtener siempre los mejores resultados sobre un tema seleccionado y de interés para el investigador en este caso, del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje realizada en el centro educativo “Simón Bolívar” (Ary, 2009)

**Analítico:** Consiste en la descomposición de un todo en sus elementos constitutivos para proceder a su comprensión y rearticulación para observar las causas, la naturaleza y los efectos. Este método permitió lograr un análisis profundo en cuanto a desempeño docente con el fin de conocer en forma analítica los procesos de enseñanza aprendizaje que generan los docentes de la Escuela Fiscal en estudio.

**Sintético:** Implica la síntesis (del griego síntesis, que significa reunión), es decir la unión de elementos para formar un todo. Además es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión íntegra de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades.

Con los documentos elegidos se procedió a efectuar la selección de partes o párrafos y se organizaron los textos en forma sintética en especial la encuesta, la revisión de literatura, conclusiones y recomendaciones para lograr disponer de una investigación integral y con aportes significativos sobre desempeño docente.

## 2.2. Contexto.

La investigación se la realizó en el centro educativo “Simón Bolívar” del cantón Celica, presenta una infraestructura normal con déficit en cuanto a aulas de calidad, no se observa laboratorios de matemáticas, ciencias, lengua, inglés, computación entre otros, lo

que significa que no existen materiales y equipos logísticos y de infraestructura para la buena enseñanza de los estudiantes, sobre los docentes, existen profesores por cada aula pero no docentes con especialidad para asignaturas como inglés, música, computación, matemáticas entre otras..

En cuanto a profesores se puede observar que existe un déficit de docentes especializados en cada materia o asignatura, se observa un 40% de docentes que no tienen título profesional en especial titulados en ciencias de la educación mención educación Básica, otro factor de interés en el proceso fue la aplicación de registros de observación y cuestionarios de auto desempeño a los cinco docentes, los cuales sirvieron para la extracción de la información.

### **2.3. Participantes.**

Los participantes que formaron parte de este proceso investigativo fueron los titulados de la Escuela Simón Bolívar que lo conformaron cinco docentes dentro de sus especialidades durante el periodo 2013 al 2014, los cuales se aplicó un cuestionario de autoevaluación de desempeño del docente un registro de observación de las actividades docentes para conocer el desempeño docente, otro elemento de participación activa fue la investigadora o egresada, la misma que formo parte del sistema de aplicación de encuestas.

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

#### **2.4.1. Métodos.**

Los métodos utilizados en la presente investigación fueron el analítico porque permitió realizar un análisis profundo de los resultados obtenidos a través del cuestionario de autoevaluación aplicadas al momento de analizar los resultados que generaron las encuestas dentro del formato propuesto y al momento de ingresar los datos, el método deductivo porque desde una perspectiva general se conoció el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en especial para realizar las conclusiones y recomendaciones, el método descriptivo permitió describir los procedimientos de desempeño docente a través del material bibliográfico en especial al momento de elaborar la revisión de literatura y la metodología.

#### **2.4.2. Técnicas.**

Las técnicas utilizadas fueron los registros de observación y el cuestionario de autoevaluación aplicados a cinco docentes, las mismas que cuentan con sus indicadores respectivos con el propósito de extraer la información básica de los docentes y su entorno en cuanto a desempeño docente. Otro factor importante de aplicación directa fue la observación directa al centro educativo y a sus docentes con el fin de constatar la realidad de los hechos y finalmente la entrevista a los docentes a manera de conversatorio con el propósito de contrastar los registros planteados y la realidad a través de la entrevista, los indicadores utilizados en los registros fueron frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, nivel de importancia y nivel de conocimiento también se utilizó el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, y en la planificación del proceso, donde se tomó en cuenta las etapas de inicio, desarrollo y evaluación para su análisis correspondiente.

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

Los instrumentos aplicados durante el proceso de investigación fue el cuestionario de autoevaluación y el registro de observación de las actividades docente el cual permitió conocer sobre la situación actual de la institución en estudio.

### **2.5. Recursos.**

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

Los recursos humanos utilizados fueron los titulados o docentes de la escuela en estudio, sus directivos, el investigador y los estudiantes, los cuales permitieron conocer la realidad de los hechos dentro de la institución educativa.

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

Los recursos institucionales que se utilizaron en la presente investigación responden a instituciones educativas como la escuela Simón Bolívar, la Universidad Técnica Particular de Loja.

#### **2.5.3. Materiales**

Los materiales que se utilizaron en la presente investigación responden a materiales logísticos como programas informáticos, hojas, registros, cuadernos, impresiones, co-

pias, transporte y de equipos informáticos como computador, copiadora, impresora, cámara para su diseño y presentación final, significando que dentro del presente proceso investigativo se incluyó costes relacionados a la movilización y gestión para la realización de la presente investigación.

#### **2.5.4 Económicos.**

Los recursos se transforman en el costo que cuenta la elaboración de la investigación y que es solventada por la investigadora.

ACTIVIDAD	TOTAL
Material logístico	\$ 400.00
Impresiones	\$ 10.00
Transporte	\$ 200.00
Gastos Varios	\$ 200.00
Aplicación de encuestas registros	\$ 200.00
Oficina	\$ 200.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1.210.00</b>

Figura 1.

Autor: Betty Andrade

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

Para realizar la presente investigación en el centro educativo Simón Bolívar, se procedió a identificar el sitio donde está el centro educativo, para luego aplicar las encuestas definiendo la muestra a aplicar, como son 5 docentes dentro de la presente propuesta, además se procedió hacer un acercamiento puntual a los docentes del centro en estudio. Para su tabulación se utilizó el diseño planteado por la universidad, el EVA, a través de matrices en el programa Excel, donde se llenó la información de los datos de los docentes y la institución educativa, y luego realizar el respectivo análisis para sus conclusiones y recomendaciones finales.

Para la revisión de literatura se elaboró un índice de temas propuestos dentro de la guía de investigación, para el cual se recurrió a la biblioteca virtual y otros libros que cuenta la universidad en especial con autores relacionados al tema de desempeño docente, la metodología se realizó en base a métodos y técnicas dispuestas en la investigación científica y educativa como el descriptivo, deductivo entre otros. Permitiendo al final lograr un camino viable para la realización de los resultados. Los análisis y la discusión se la realizo de acuerdo al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, de acuerdo a la planificación institucional y curricular, en el ámbito de la gestión del aprendizaje, en el ámbito del liderazgo y la comunicación.

### **CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

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

El desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal juega un papel importante en el desarrollo integral del docente significando las habilidades y destrezas que cuenta dentro del tema jurídico legal que dispone la institución educativa o entidad rectora de la educación nacional, por lo que a través de la aplicación de un cuestionario hacia los titulados se puede conocer el nivel de frecuencia del desempeño profesional en base a sus indicadores en el ámbito de la gestión legal.

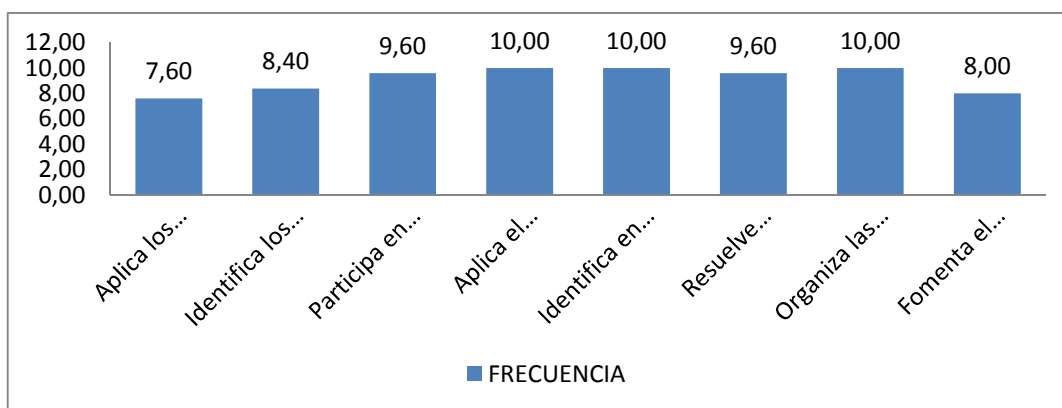
#### 3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

**Tabla No.1 Desempeño profesional – Ámbito de la gestión legal**

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7,60	76%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	10,00	100%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,00	80%
	<b>TOTAL</b>	<b>73,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,15</b>	<b>92%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

**Gráfico No.1 Ámbito de la gestión legal**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación



El desempeño profesional es algo necesario, pero sin que este pierda su naturaleza que es el de permitirle al docente su desarrollo integral y legal. Por otra parte, también se sabe que se usa un concepto restringido de docente cuando se habla de Evaluación de Desempeño. Normalmente las experiencias se refieren al docente de aula, quedando excluido de este proceso de evaluación, en muchos casos, otros docentes y/o actores educativos importantes del sistema. (Casanova, 1999).

Sin embargo de acuerdo al cuestionario de autoevaluación aplicado a los docentes se puede manifestar que los profesionales aplican los deberes del estado y los derechos de las niñas y niños y adolescentes, identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano participa en la construcción del Código de Convivencia institucional, aplica el plan decenal, resuelve conflictos, organiza actividades docentes y fomenta el cumplimiento del reglamento dando prioridad a las actividades dentro de su gestión, además se observa que posee el docente conocimientos en cada uno de los indicadores de gestión en un porcentaje de 92%, siendo un indicador aceptable, en el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Por tal razón se concluye que la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito legal es satisfactorio para los estudiantes y la institución ya que ha permitido mejorar los conocimientos de los estudiantes a través del desempeño profesional que cuentan los docentes en la gestión legal, así se lo puede apreciar en la presente tabla en el indicador del código de convivencia institucional, en el plan decenal de educación.

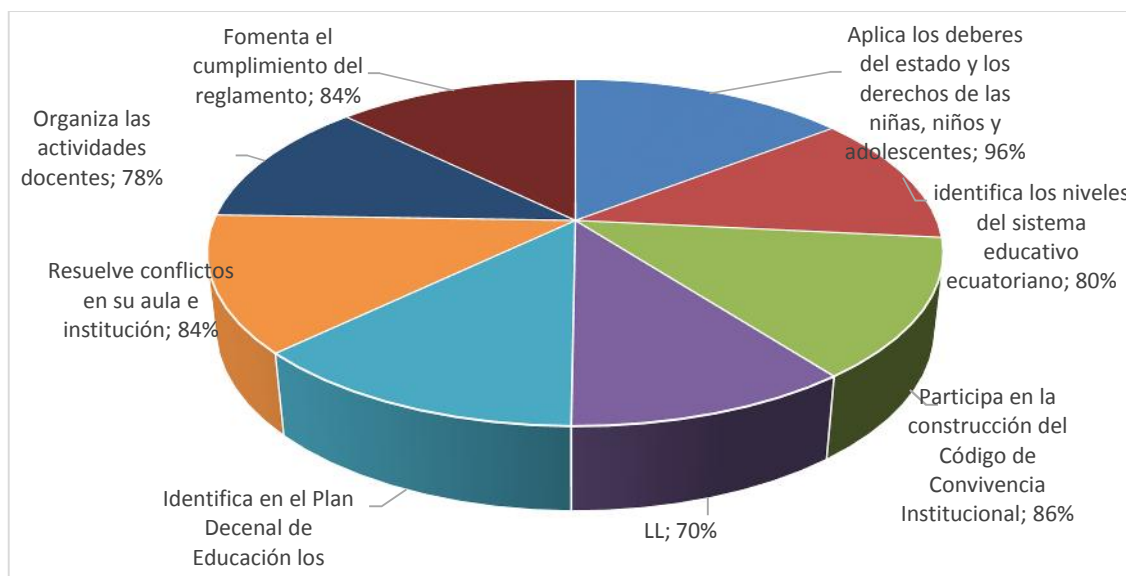
### 3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

**Tabla No.2 Nivel de importancia 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	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,00	80%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	7,00	70%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,40	84%
1.7	Organiza las actividades docentes	7,80	78%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,40	84%
	<b>TOTAL</b>	<b>66,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,28</b>	<b>83%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

**Gráfico No.2. Nivel de importancia**



**Fuente:** Ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Sobre la importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente se puede apreciar que el docente le otorga su debida importancia al tema de desempeño, con un porcentaje de 83%, significando un nivel elevado dentro de los indicadores en el ámbito de la gestión legal, se puede apreciar que los docentes tienen una importancia bien significativa en el indicador donde el docente aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano, y participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional, además identifica en el Plan Decenal de Educación y los objetivos.

Con los presentes resultados se concluye que el docente cuenta con una experiencia consolidada dentro del ámbito de la gestión legal ya que el desempeño del docente tiene una relevada importancia lo que permitirá que los indicadores que conforman el ámbito de la gestión legal dentro de la educación sea garantizada para que el docente pueda impartir sus clases en forma satisfactoria. Otro factor de interés es que si el docente le otorga importancia al ámbito de la gestión legal en el desempeño docente la institución en estudio dispone de mejores capacidades institucionales para la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, sin embargo siempre la institución Simón Bolívar deberá proponer un plan de capacitación al docente, actualizar sus conocimiento y hacerlo más competitivo para lograr mayor eficiencia en sus enseñanzas

El desempeño docente es la capacidad que disponen los docentes dentro de sus conocimientos que los ha logrado en sus estudios académicos y a través de la experiencia durante muchos años en instituciones educativas o como formador, lo que le permitirá convertirse en un ente de conocimiento en el ámbito educativo en especial en la gestión legal donde aplica correctamente los deberes del estado, enseña los niveles del sistema educativo entre otros indicadores que cuenta la importancia del ámbito en la gestión legal.

Finalmente el nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente juega un papel fundamental en el aprendizaje de los estudiantes ya que permite que los docentes le otorguen mayor importancia en lo referente procesos de gestión legal institucional para el desempeño del docente.

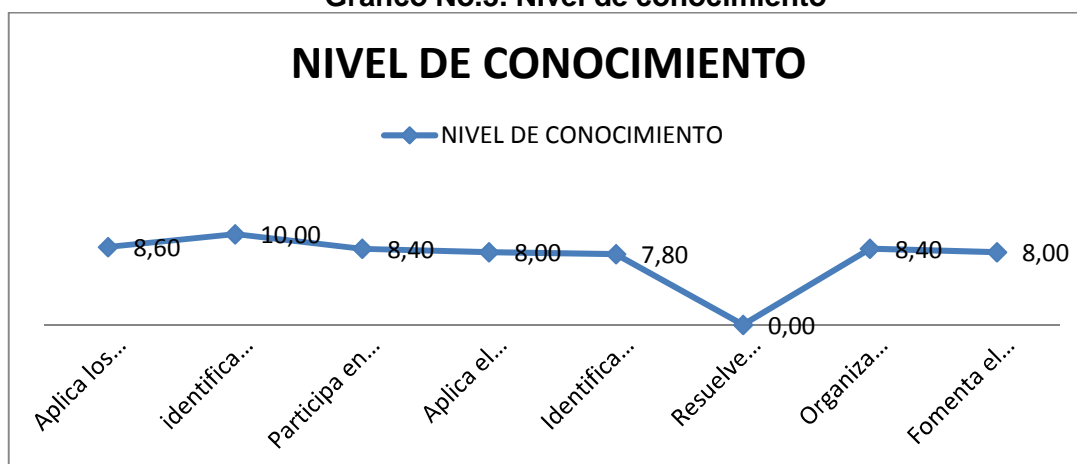
### 3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

**Tabla No.3. Nivel de conocimiento en el desempeño docente**

INDICADORES	NIVEL DE CO- NOCIMIENTO	PORCENTAJE
Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10,00	100%
Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,00	80%
Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,80	78%
Resuelve conflictos en su aula e institución	8,00	80%
Organiza las actividades docentes	8,40	84%
Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,00	80%
<b>TOTAL</b>	<b>67,20</b>	<b>67%</b>
<b>PROMEDIO</b>	<b>8,40</b>	

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

Gráfico No.3. Nivel de conocimiento



Fuente: Nivel de conocimiento en el desempeño docente

Sobre el conocimiento de la gestión legal de los docentes en estudio en la presente institución educativa se puede apreciar que la gestión legal es un proceso de planificación educativa bajo parámetros de idoneidad o jurídica bajo normas y leyes que formalicen la educación por lo que la gestión legal en el desempeño del docente son los parámetros de medición con políticas para su mejor desenvolvimiento de los docentes con un objetivo de mejorar la calidad del desempeño. (Porter, 2009).

Finalmente se concluye que los niveles de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente es muy bueno de acuerdo a la tabla de puntaje y de acuerdo a los indicadores, resaltando que el docente cuenta con conocimientos de mayor incidencia en la identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano y la aplicación de los deberes del estado y los derechos de niñas, niños y adolescentes sugiriendo que se debe fortalecer el indicador en la identificación del plan decenal de educación.

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

El desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular del centro educativo Simón Bolívar del Cantón Celica se constituye en el conjunto de instrumentos con el que los docentes organizan su práctica educativa articulando el conjunto de contenidos y metodologías con el propósito de mejorar su desempeño por lo que es importante evaluar y conocer los niveles de frecuencia que cuentan los titulados sobre desempeño profesional a través de la aplicación de registros y autoevaluaciones a los docentes y estudiantes para su conocimiento final.

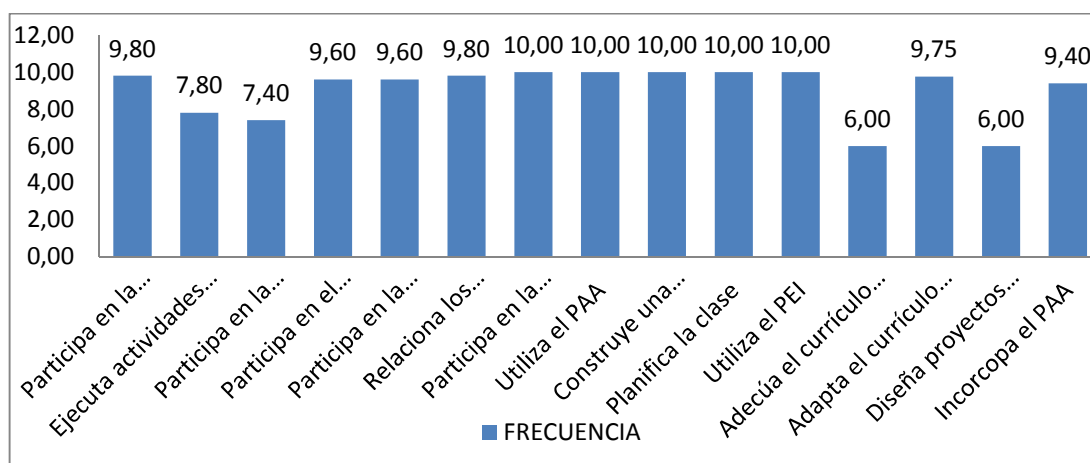
### 2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Tabla No.4. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	7,80	78%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7,40	74%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	6,00	60%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,75	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	6,00	60%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>135,15</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,01</b>	<b>90%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

**Gráfico No.4. Nivel de frecuencia del desempeño profesional**



Fuente: Nivel de frecuencia del desempeño profesional

Denomina planificación al instrumento con el que los docentes organizan su práctica educativa articulando el conjunto de contenidos, opciones metodológicas, estrategias educativas, textos y materiales para secuenciar las actividades que se han de realizar. (Ary, 2009).

Toda situación de enseñanza está condicionada por la inmediatez y la imprevisibilidad, por lo que la planificación permite: por un lado, reducir el nivel de incertidumbre y, por otro, anticipar lo que sucederá en el desarrollo de la clase, otorgando rigurosidad y coherencia a la tarea pedagógica en el marco de un programa y se fundamenta en la planificación normas políticas y leyes que dispone una institución rectora o ministerio, el cual patrocina o cobija a un grupo de instituciones educativas con parámetros de administrar la educación.

El desempeño profesional en el ámbito de la planificación en la escuela Simón Bolívar se puede deducir que es elevado con una frecuencia del 90% en los indicadores de mayor fuerza tenemos, que participa en la elaboración del PAA, utiliza el PAA, Construye una planificación de clase, planifica la clase, utiliza el PEI, adapta el currículo en las diferentes áreas, incorpora el PAA, siendo indicadores con un número mayor de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad diaria con los estudiantes al momento de impartir clases. Se concluye que el desempeño profesional en el ámbito de la planificación en el centro educativo en estudio es satisfactorio ya que permite que los docentes manejen en forma satisfactoria los indicadores en el nivel de frecuencia, excepto al momento de adecuar el currículo vigente en su aula deduciendo que se debe fortalecer el indicador con valor bajo.

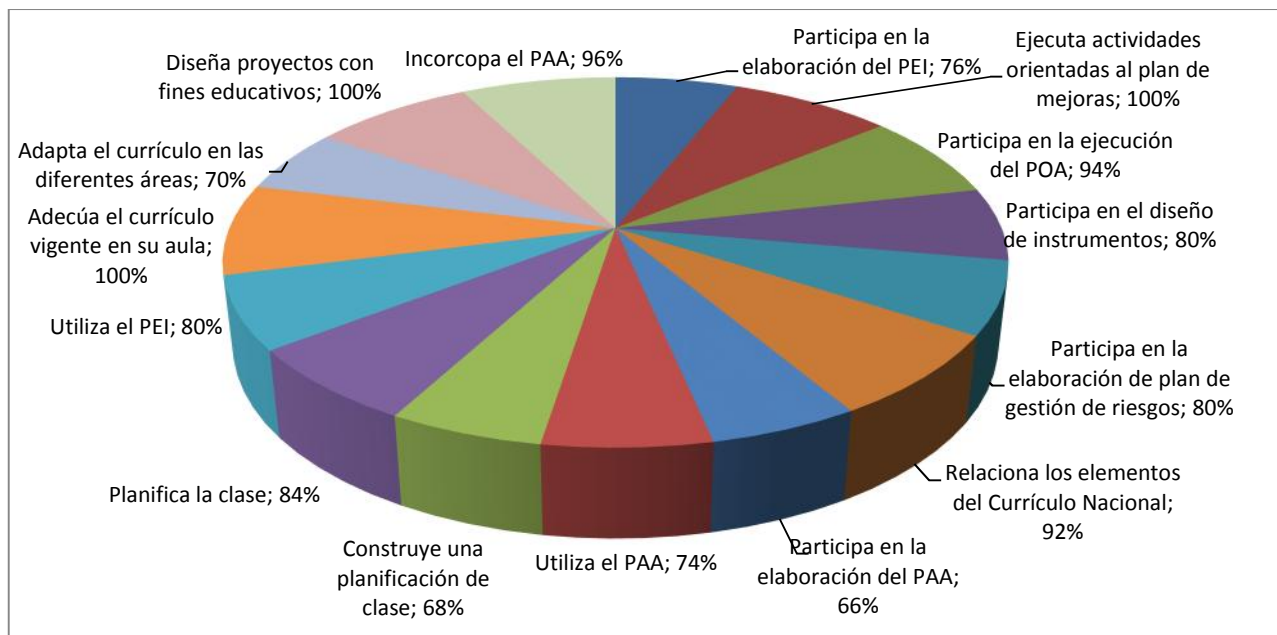
## 2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Tabla No.5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
21	Participa en la elaboración del PEI	7,60	76%
22	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
23	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
24	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
25	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,00	80%
26	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
27	Participa en la elaboración del PAA	6,60	66%
28	Utiliza el PAA	7,40	74%
29	Construye una planificación de clase	6,80	68%
2.10	Planifica la clase	8,40	84%
2.11	Utiliza el PEI	8,00	80%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	7,00	70%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10,00	100%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>126,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,40</b>	<b>84%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Gráfico No.5. Nivel de importancia en el desempeño del docente



Fuente: Tabla No.5

La planificación educativa, es un proceso de previsión, realización y evaluación de las acciones orientadas hacia el logro de los objetivos educacionales previstos. Todo proceso de planeamiento educacional se realiza en función de una realidad concreta, se inscribe en el marco geográfico, social, económico y cultural de una comunidad local y nacional.

En el orden de importancia dentro del desempeño del docente en especial en la planificación se puede mencionar que el docente le otorga una importancia menor que los niveles de frecuencia ya que se ubica en un 84% de prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión, sin embargo hay que considerar que el nivel de importancia es aceptable frente a la meta que es 100% como excelente.

Se puede concluir que el nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje que cuentan los docentes en la escuela en estudio es de promedio muy bueno a excelente ya que los docentes conocen de planificación de procesos de enseñanza los cuales lo demuestran en los indicadores dentro de su formación lo que significa que los docentes demuestran importancia significativa en el tema planificación.

La planificación en el desempeño docente hace referencia a la forma de diagnosticar la situación actual de una institución educativa y a la vez a partir del diagnóstico diseñar el ámbito de la planificación, ya que la planificación es el arte o las herramientas que dirigen hacia un norte a una institución en el ámbito del desempeño docentes es la forma de planificar y/o organizar la propuesta educativa desde su aula para mejorar la calidad de la educación.

Finalmente se deduce que los niveles de importancia en la sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje influye en el docente ya que permite que todo proceso educativo en la institución sea eficiente a través de una correcta planificación con el propósito de fortalecer la educación en los estudiantes que conforman el centro educativo Simón Bolívar del cantón Celica.



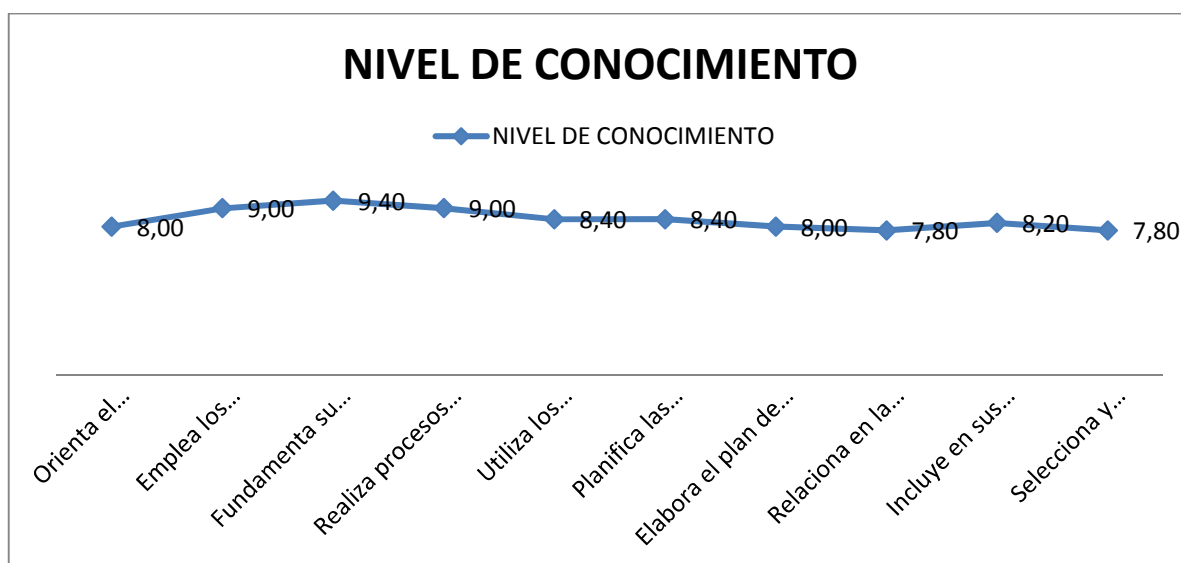
**2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.**

**Tabla No.6. Niveles de conocimiento**

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	8,00	80%
2.9	Construye una planificación de clase	8,00	80%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,00	80%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>130,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,69</b>	<b>87%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

**Gráfico No.6. Ámbito de la planificación para su desempeño docente.**



Fuente: Ámbito de la planificación para su desempeño docente

Sobre el conocimiento que cuentan los docentes en el ámbito de la planificación para el desempeño docente, se puede manifestar que es el aceptable de acuerdo a los registros de aplicación con un nivel de conocimiento de 87%, significando que el docente conoce de los indicadores de gestión, en algunos casos existen diferencias de conocimientos, como por ejemplo cuando interviene en la elaboración del PEI además participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos, relaciona los elementos del Currículo Nacional, participa en la elaboración del PAA, planifica clases y utiliza el PEI. E incorpora el PAA. Siendo indicadores de mayor interés que el docente aplica al estudiante ya que el docente domina y conoce de forma efectiva, sin embargo los demás indicadores los aplica de igual manera en bajo nivel.

Se concluye que el docente en cuanto a desempeño, cuenta con conocimientos en el ámbito de la planificación, en un nivel muy bueno, siendo un elemento importante para los alumnos y la institución en especial para el fortalecimiento del desempeño efectivo del docente. La planificación para el desempeño docente es fundamental porque la institución educativa a través de sus docentes y planta administrativa, propone primero un plan curricular fundamentado en la elaboración de mallas, sistemas pedagógicos, destrezas, entre otros originando una planificación en el ámbito de la gestión, como una herramienta que permite apoyar la toma de decisiones en las organizaciones educativas.

La planificación consiste en un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario su característica principal es el establecimiento de los cursos de acción para alcanzar dichas metas. (Avalos, 2009)

La planificación educativa es una herramienta que a partir del diagnóstico de la situación actual de la institución educativa establece cuales son las acciones que se tomaran para llegar a una propuesta educativa en este caso para los estudiantes, docentes e institución la cual debe tener una relación directa entre estos tres actores de la educación.

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

En el tema de la educación, el desempeño profesional en el ámbito de la gestión se puede mencionar que es un indicador de gran interés para la enseñanza aprendizaje del docente porque permite conocer los niveles de frecuencia del desempeño profesional en la sección planificación del proceso lo que significa que al aplicar los registros de autoevaluación a los docentes este indicador nos permitirá saber si los docentes aplican sus conocimientos a los estudiantes, por lo que es importante conocer la situación actual del docente frente al proceso de enseñanza aprendizaje.

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

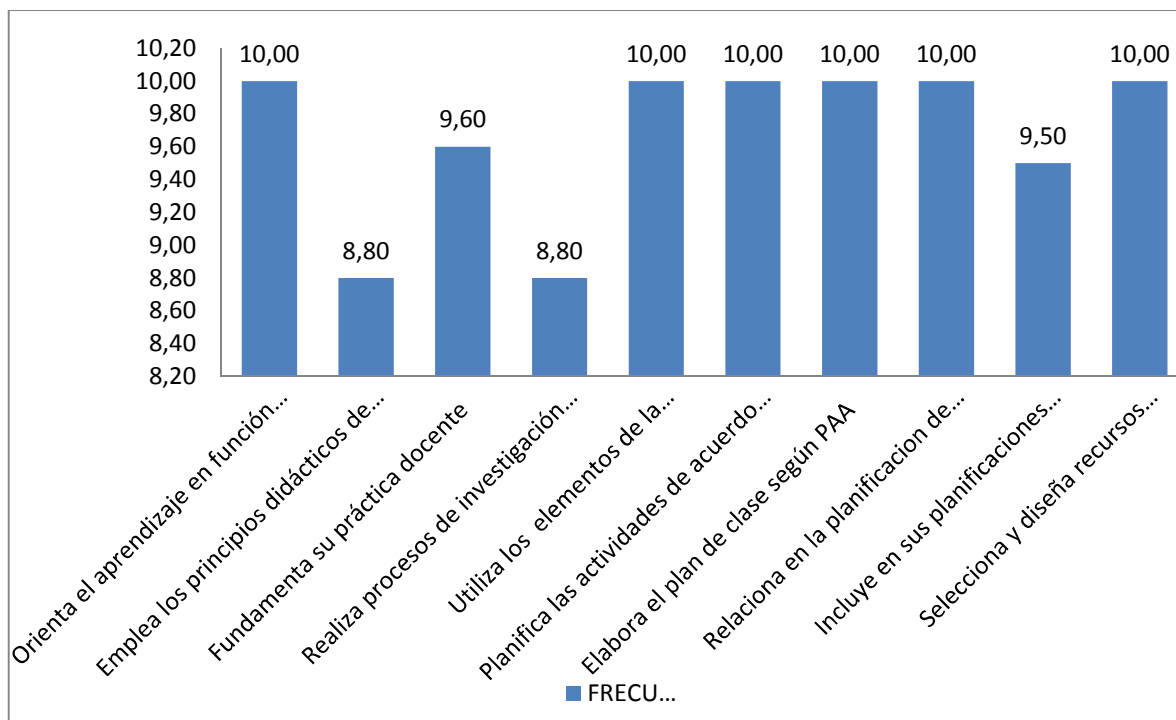
##### 3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

**Tabla No.7. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
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	10,00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,50	95%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>96,70</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,67</b>	<b>97%</b>

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

**Gráfico No.7. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje**



**Fuente:** Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Según Pozne (2009), la Gestión Educativa, denominada también Gestión de procesos, toma en cuenta cómo la organización escolar desarrolla de manera sistemática e intencional los sub-procesos institucionales que, en sus diversas dimensiones, se implementan con el fin de alcanzar resultados de calidad, tales como la gestión curricular y pedagógica, el desarrollo de los procesos regulares del establecimiento y el soporte administrativo de la gestión de la enseñanza; y así mismo, la forma en que se evidencia la preocupación por el mejoramiento continuo y la promoción de la búsqueda de soluciones innovadoras a los problemas de gestión.

En el caso de la planificación profesional en el ámbito de la gestión se puede mencionar que el desempeño profesional en el centro educativo en estudio es del 97% de conocimiento, ya que los niveles de frecuencia de desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje es efectiva y satisfactoria por parte del docente porque se observa que siempre dispone de niveles de repetición a los estudiantes los indicadores como Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos

Emplea los principios didácticos de la disciplina, fundamenta su práctica docente, realiza procesos de investigación educativa, utiliza los elementos de la estructura curricular, planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, elabora el plan de clase según PAA, relaciona en la planificación de clase los elementos, Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, selecciona y diseña recursos didácticos.

Se concluye que los niveles de frecuencia del desempeño profesional, en los docentes es relevante y satisfactoria ya que cuentan los docentes de la escuela en estudio con gran nivel en el componente de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje ya que ellos predominan los indicadores en especial con la frecuencia del desempeño profesional en la de orientar el aprendizaje en función de los conocimientos, utiliza los elementos de la estructura curricular, planifica y elabora el plan de clase.

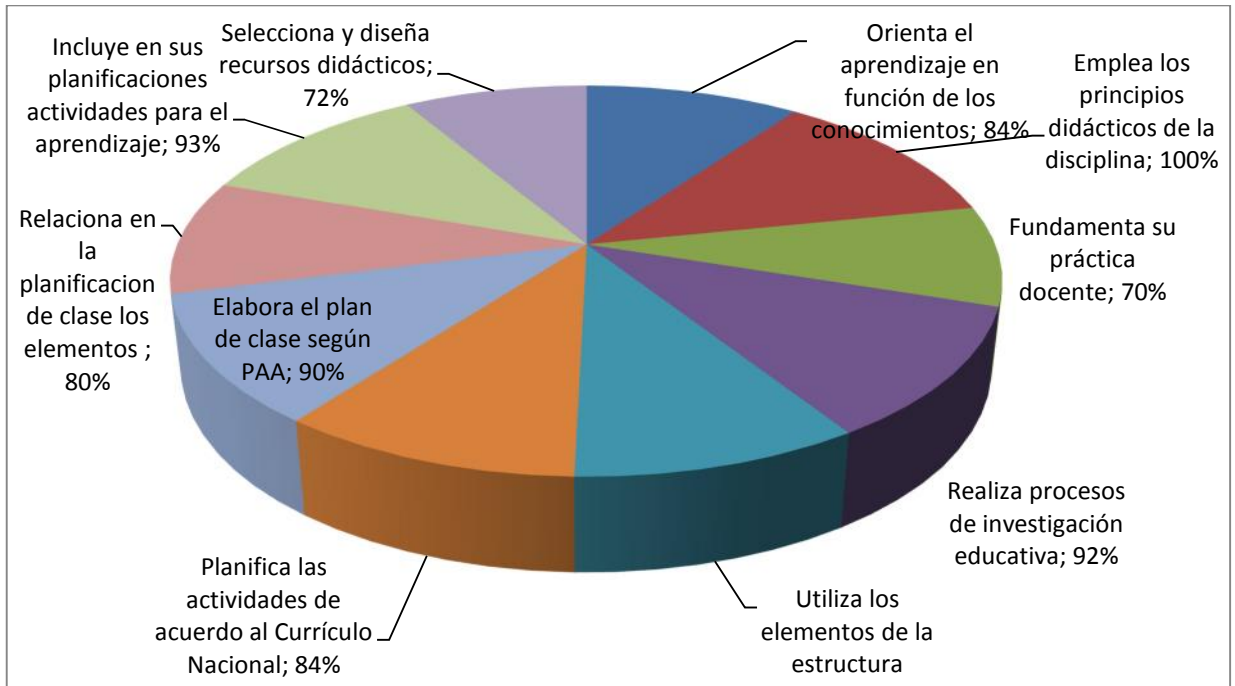
### 3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

**Tabla No.8. Nivel de importancia del desempeño profesional**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,40	84%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	7,00	70%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,00	80%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,40	84%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,00	80%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,33	93%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	7,20	72%
	<b>TOTAL</b>	<b>84,53</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,45</b>	<b>85%</b>

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

**Gráfico No.8. Desempeño profesional, sección planificación del proceso**



**Fuente:** Desempeño profesional, sección planificación del proceso

Sobre el desempeño profesional, sección planificación del proceso, se puede manifestar que cuenta con un nivel de importancia de 85% de conocimiento de interés a las actividades dentro de su gestión siendo un porcentaje significativo a la propuesta final que es 100% de importancia, sin embargo hay que resaltar que el indicador: Emplea los principios didácticos de la disciplina, Elabora el plan de clase según PAA, Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, son de mayor prioridad para el docente dentro del desempeño profesional.

Se concluye que el nivel de importancia del desempeño profesional respecto a la sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje es de nivel muy bueno ya que el docente le da la importancia correspondiente en lo que respecta planificación del procesos en especial en los indicadores de utilizar principios didácticos de la disciplina, realizar procesos de investigación y elaborar el plan de clase con la planificación, así lo podemos demostrar en el cuadro subsiguiente.

En cuanto a la planificación del proceso esta hace hincapié a la forma de organizar procesos de enseñanza aprendizaje a partir de la planificación lo que permitirá a futuro

mejorar el desempeño profesional del docente a través de la planificación de procesos o de actividades relacionadas a la educación dentro de un currículo educativo.

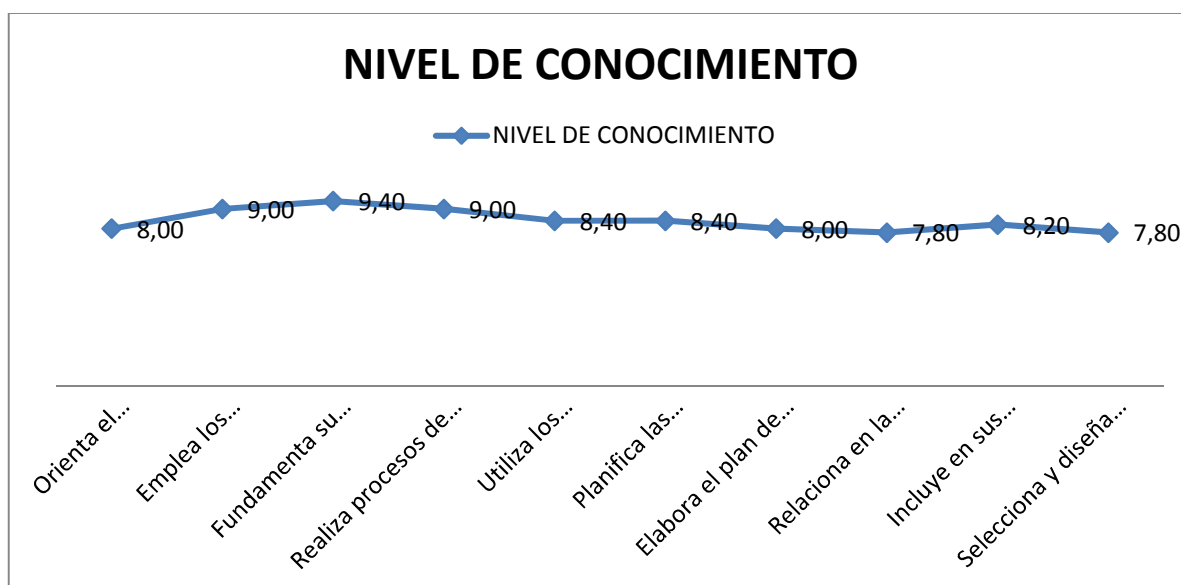
### 3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Tabla No.9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,00	80%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,40	84%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,40	84%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,00	80%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	7,80	78%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,20	82%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	7,80	78%
	<b>TOTAL</b>	<b>84,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,40</b>	<b>84%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Gráfico No.9. Nivel de conocimiento en la sección planificación del proceso



Fuente: Nivel de conocimiento del desempeño profesional

Sobre el nivel de conocimiento del desempeño profesional en cuanto a la sección de planificación del proceso se puede mencionar que el docente tiene un conocimiento de

84% siendo de gran significancia para el docente y los estudiantes de la institución educativa en estudio, ya que este parámetro nos indica que el docente si posee niveles de conocimiento en relación a los indicadores de gestión en especial existen indicadores de mayor relevancia como: emplea los principios didácticos de la disciplina fundamenta su práctica docente, realiza procesos de investigación educativa

El nivel de conocimiento de desempeño profesional en la sección planificación que cuentan los docentes del centro en estudio es de nivel muy bueno aceptable ya que los titulados del centro cuentan con características importantes dentro de su conocimiento cuando fundamentan su práctica docente emplean los principios didácticos de la disciplina, sin embargo hay que poner mayor atención en la relación en la planificación de clase y en el diseño de recursos didácticos.

Sobre el nivel de conocimiento del desempeño profesional sección planificación del proceso podemos mencionar que la variable se refiere al conocimiento que debe tener un docente sobre planificación del proceso, el cual le permitirá mejorar la calidad de enseñanza aprendizaje a través de la experiencia y conocimiento del tema, el mismo que ha sido obtenido en una institución académica o universidad o a través de la experiencia.

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

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

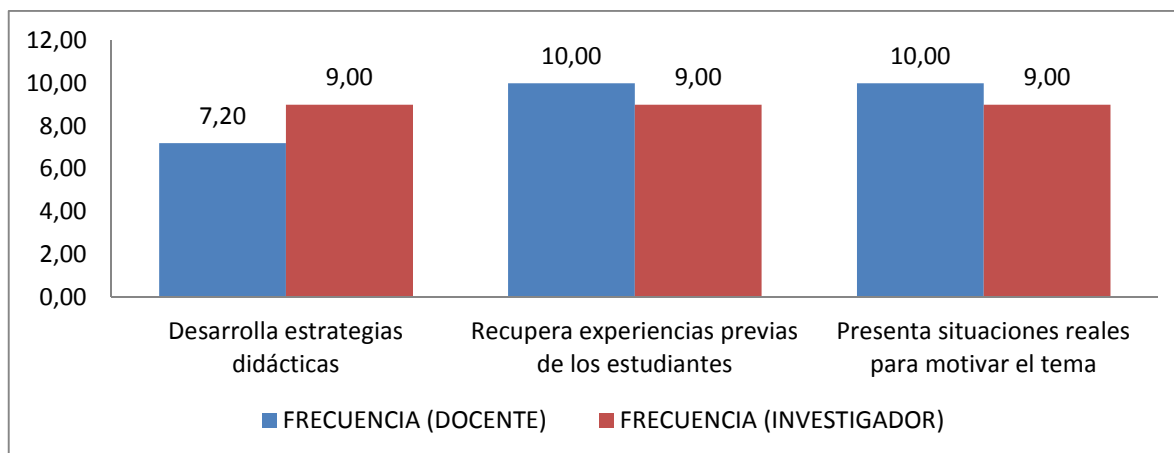
**Tabla No.10. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	7,20	9,00	72%	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	9,00	100%	90%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	9,00	100%	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,20</b>	<b>27,00</b>	<b>90 %</b>	<b>90%</b>
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,07</b>	<b>9,00</b>		

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



**Gráfico No.10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje**



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

El aprendizaje y las teorías que tratan los procesos de adquisición de conocimiento han tenido durante este último siglo un enorme desarrollo debido fundamentalmente a los avances de la psicología y de las teorías instruccionales, que han tratado de sistematizar los mecanismos asociados a los procesos mentales que hacen posible el aprendizaje. Existen diversas teorías del aprendizaje, cada una de ellas analiza desde una perspectiva particular el proceso. (Aneca, 2012)

Sobre los niveles de frecuencia de desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción de los docentes y la observación del investigador esta es efectiva ya que cuenta con un promedio de 90%, siendo la de mayores repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad la de recuperar experiencias previas de los estudiantes, Presenta situaciones reales para motivar el tema, significando mayor interés en el tema de la frecuencia. Sobre el desarrollo, evaluación y visión global son de gran interés para el docente.

Sobre los niveles de frecuencia del desempeño profesional de los docentes en el centro educativo en estudio se puede manifestar que el nivel es muy bueno a excelente ya que los docentes frecuentemente recuperan experiencias previas de los estudiantes y presentan situaciones reales para motivar el tema lo que significa que el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente es efectiva.

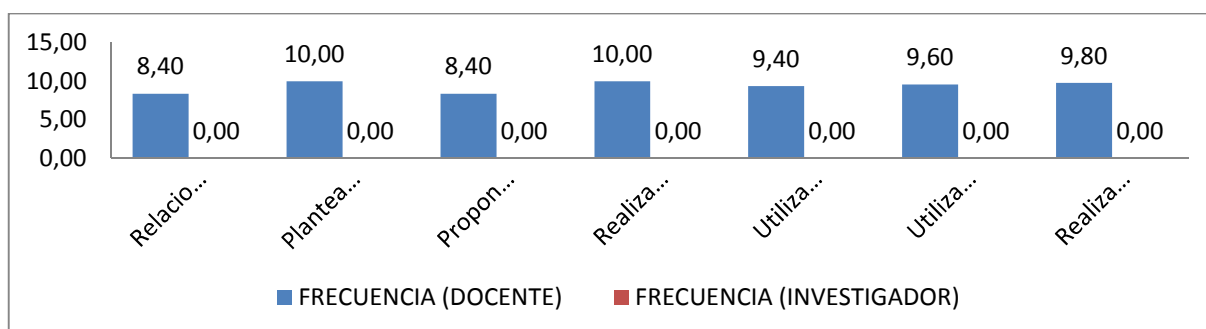
**3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO**

**Tabla No.11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (IN-VESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,40	8,90	84%	89%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	8,70	100%	87%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,40	8,90	84%	89%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	8,50	100%	85%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	8,20	94%	82%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	9,00	96%	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	8,60	98%	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>65,60</b>	<b>60,80</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,37</b>	<b>8,69</b>	<b>94%</b>	<b>87%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

**Gráfico No.11. Niveles de frecuencia sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje**



Fuente: Niveles de frecuencia sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en especial en el tema de desarrollo es fundamental los factores que influyen en el desempeño profesional o en los momentos de aporte que cuenta el docente para su desempeño como la preparación, la motivación, y el compromiso en el entorno institucional y contexto sociocultural.

En cuanto a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el componente de desarrollo se puede observar que el indicador cuenta con una frecuencia – investigador de 87% de porcentaje, y el segundo indicador de frecuencia docente con un puntaje de 94% donde se puede deducir que el sistema de enseñanza aprendizaje del docente en el desarrollo es muy eficiente en especial en la percepción del docente la observación del investigador así lo confirma el indicador donde se pregunta sobre si el docente realiza actividades para la aplicación del conocimiento, y utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje. (Alanis, 2001)

De acuerdo al gráfico No.11, se puede deducir que la ejecución del proceso de enseñanza –aprendizaje en el tema de Desarrollo es significativa y eficiente por parte de los docentes de la institución educativa ya que la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje es muy eficiente por parte de los docentes.

Los niveles de frecuencia del desempeño profesional, en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente se refieren al desarrollo que cuenta un docente al momento de dirigirse a los estudiantes y que su desarrollo académico sea el deseado por los estudiantes a través de la observación del investigador.

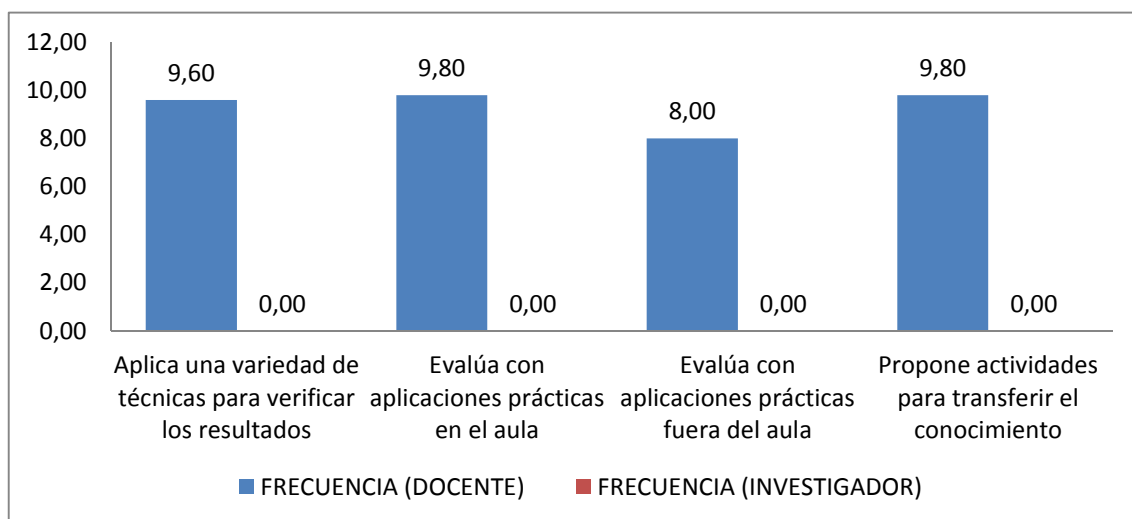
**3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN**

**Tabla No.12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del 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	9,00	96%	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	8,90	98%	89%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	8,90	80%	89%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	8,90	98%	89%
	<b>TOTAL</b>	<b>37,20</b>	<b>35,70</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,30</b>	<b>8,93</b>	<b>93%</b>	<b>893%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

**Gráfico No.12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en cuanto a la Evaluación es

significativa frente al desarrollo ya que cada indicador responde a su necesidad e importancia por tal razón la evaluación en el tema de la frecuencia del desempeño profesional del docente es lo siguiente:

La evaluación dentro del desempeño profesional de los docentes de la institución educativa en estudio responden a indicadores de gran interés e importancia en especial cuando evalúa con aplicaciones prácticas en el aula al estudiante cuando propone actividades para transferir el conocimiento, y al aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados, significando indicadores de evaluación efectiva dentro de la gestión del aprendizaje de los docentes, con porcentajes de 98% y 96% lo que se deduce que la evaluación en el tema de desempeño profesional es significativa para la institución en estudio.

Los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador a través de la evaluación es importante porque permite conocer si el docente está en condiciones de poder ejecutar procesos de enseñanza aprendizaje y luego mejorar sus obstáculos que cuenta en el momento de impartir clases. (Aneca, 2012)

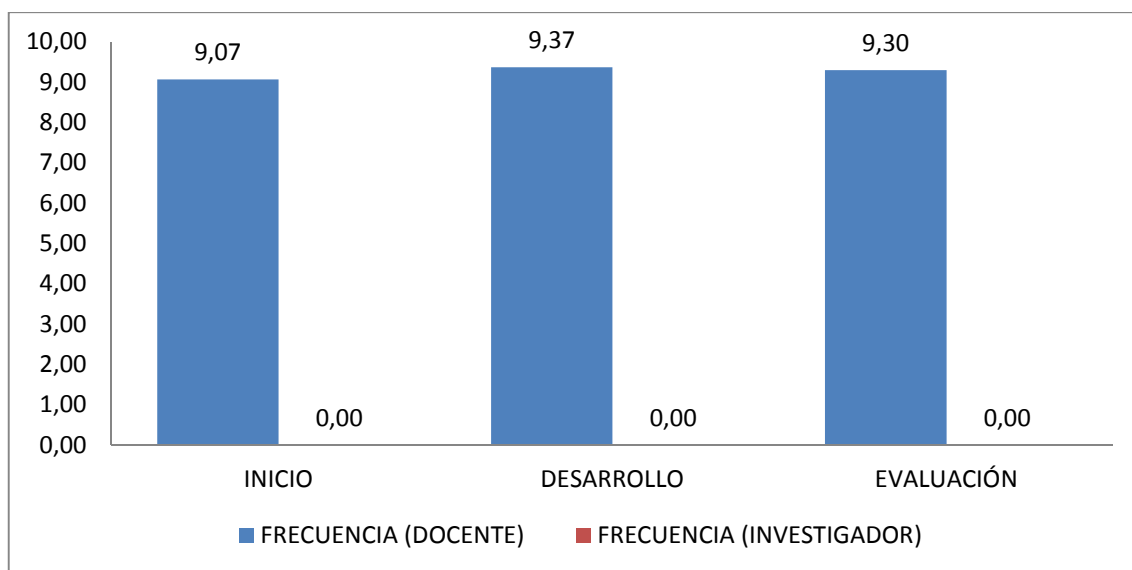
**3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje**  
**VISIÓN GLOBAL**

**Tabla No.13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FRECUENCIA (DOCENTE)</b>	<b>FRECUENCIA (IN-VESTIGADOR)</b>	<b>PORCENTAJE (DOCENTE)</b>	<b>PORCENTAJE (IN-VESTIGADOR)</b>
<b>3.11</b>	INICIO	9,07	9,00	91%	90%
<b>3.12</b>	DESARROLLO	9,37	8,69	94%	87%
<b>3.13</b>	EVALUACIÓN	9,30	8,93	93%	89%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,74</b>	<b>26,61</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,25</b>	<b>8,87</b>	<b>92%</b>	<b>89%</b>

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

**Gráfico No.13. Proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL**



**Fuente:** Proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

Los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje – Visión global, se puede concluir que el presente parámetro se fundamenta en la ejecución del proceso de desarrollo a través del inicio, desarrollo y evaluación indicadores donde la percepción del docente y la observación del investigador es fundamental para la enseñanza aprendizaje de los estudiantes y que los docentes cuenten con las características necesarias para lograr un aprendizaje efectivo en la institución donde laboran. (Ary, 2009)

De acuerdo a lo expuesto y a la aplicación de la guía de autoaprendizaje los indicadores de inicio, desarrollo y evaluación en la frecuencia docente cuentan con un nivel elevado de experiencia de 92% y de frecuencia de investigador con un puntaje de 89% significando que el inicio dentro del primer ítem entre frecuencia docente e investigador es de 91%, el desarrollo de 94% y la evaluación del 93%, siendo cifras significativas para el proceso de enseñanza aprendizaje.

El nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje – visión global es significativa, porque incluye un porcentaje elevado en cuanto al investigador con un 89% de significancia.

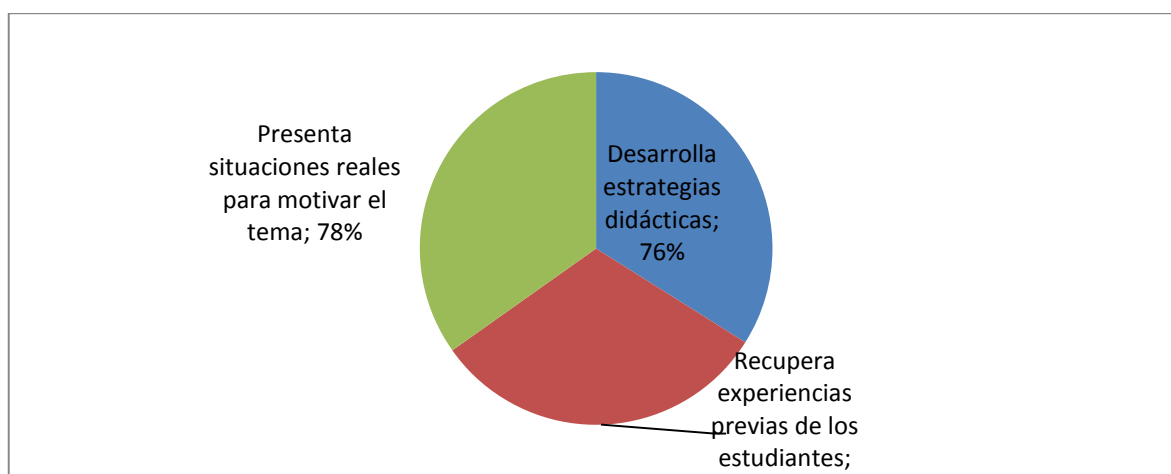
**3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO**

**Tabla No.14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	7,60	76%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	7,00	70%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	7,80	78%
	<b>TOTAL</b>	<b>22,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>7,47</b>	<b>75%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

**Gráfico No.14. Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO**



Fuente: **sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO**

En el nivel de importancia podemos manifestar que del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje sección inicio, la prioridad que el docente le da a la actividad es de mediano interés frente a los indicadores anteriores ya que cuenta con una importancia de 75% con una prioridad de menor interés para el docente. Se puede deducir que el indicador que desarrolla estrategias didácticas la importancia es de 76% y el indicador de recuperación de experiencias previas de los estudiantes es 70% entrando al umbral mínimo de porcentaje entre bueno y el indicador donde presenta situaciones reales para motivar el tema con un puntaje de 78% siendo el de mejor puntuación frente a los dos indicadores anteriores. (Ary, 2009)

Se considera que el nivel de importancia en el ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje es bueno ya que cuenta con indicadores de nivel medio en sus forma de darles la importancia correspondiente como el desarrollo de estrategias didácticas y recuperación de experiencias previas de los estudiantes en el nivel de desarrollo y evaluación. Lo que significa que en el tema de importancia se debe trabajar un poco más entre el docente y la institución con el fin de lograr mayor interés al momento de recuperar experiencias previas.

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

**Tabla No.15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.121	Relaciona el tema con la realidad	8,80	88%
3.122	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	7,20	72%
3.123	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.124	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7,60	76%
3.125	Utiliza estrategias metodológicas	7,80	78%
3.126	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,40	84%
3.127	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>57,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,26</b>	<b>83%</b>

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



**Gráfico No.15. Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.**



**Fuente:** sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

El Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en el Desarrollo, se puede manifestar que el indicador de importancia es fundamental para mejorar el aprendizaje de los estudiantes en especial el nivel de interés para lograr hacerlo a través de la gestión. (Aneca, 2012)

En la presente aplicación la importancia se fundamenta en proponer actividades y alternativas metodológicas y relaciona el tema con la realidad, además realiza actividades para la aplicación del conocimiento, indicadores de gran interés para dar importancia al tema dentro del desarrollo con porcentajes de 88% en el indicador donde relaciona el tema con la realidad y realiza actividades para la aplicación del conocimiento y un 92% propone actividades alternativas metodológicas.

Lo que significa que el indicador de desarrollo dentro de la gestión de conocimientos es fundamental y tiene una importancia relevante para el docente, el cual tendrá mayor facilidad para lograr los objetivos planteados dentro de la enseñanza aprendizaje.

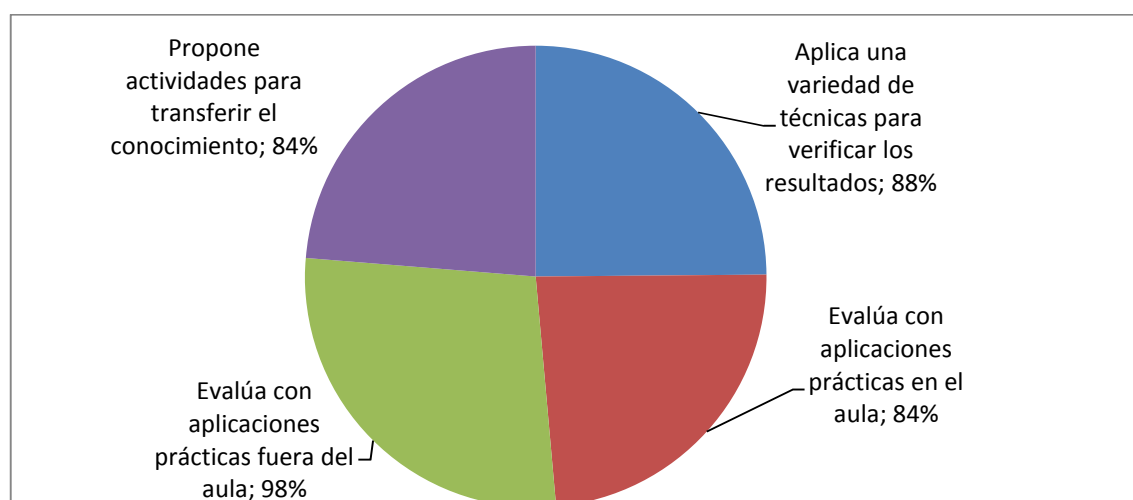
**3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN**

**Tabla No.16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	84%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	98%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	84%
	<b>TOTAL</b>	<b>35,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,85</b>	<b>89%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

**Gráfico No.16. Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.**



Fuente: Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.

El nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje – Evaluación, es fundamental ya que la evaluación es la medición de procesos de aprendizaje para el docente el cual le permitirá mejorar y fortalecer los conocimientos a través de la medición, en este caso con la aplicación de registros y cuestionario de autoevaluación.

El indicador propuesto dentro de la presente guía sobre si aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, tienen un impacto positivo en el docente ya que el mismo refleja un gran interés en el momento de evaluar los conocimientos adquiridos por el docente con un promedio de 89% de puntaje deduciendo que es un buen porcentaje de aceptación del docente y que cuenta con conocimientos sobre gestión del aprendizaje y que le otorga un nivel de importancia significativo.

Se sabe que los niveles de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la perspectiva docente este es un indicador de relevancia ya que permite conocer las capacidades y el desarrollo que dispone el docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

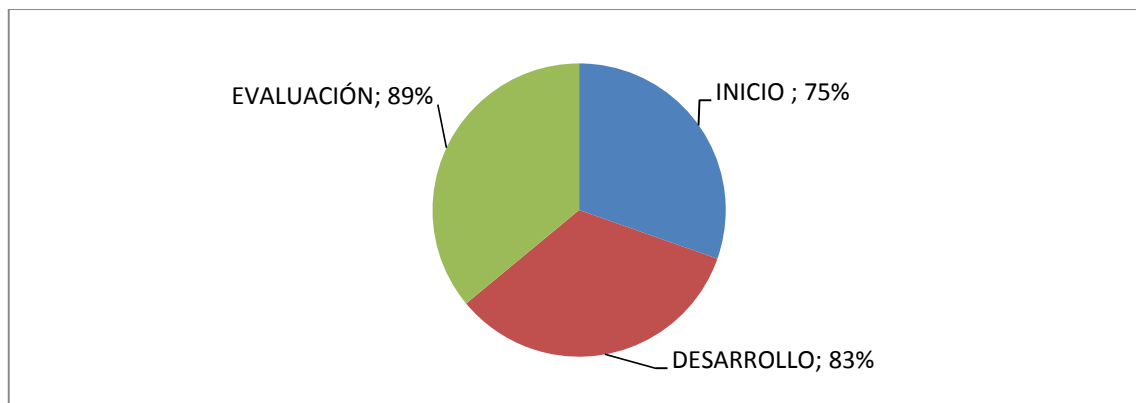
### 3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

**Tabla No.17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	7,47	75%
3.12	DESARROLLO	8,26	83%
3.13	EVALUACIÓN	8,85	89%
	<b>TOTAL</b>	<b>24,57</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,19</b>	<b>82%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

**Gráfico No.17. sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL**



Fuente: Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

El nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje – Visión Global, se fundamenta en el interés que cuenta cada docente al tema de enseñanza aprendizaje desde un enfoque de percepción para asimilar y otorgar importancia al tema de enseñanza para los estudiantes de Educación Básica de la escuela en estudio, este indicador es fundamental para que los docentes conozcan las herramientas fundamentales en el componente de gestión del aprendizaje. (Aneca, 2012)

Sobre el nivel de importancia en el ámbito de la gestión y luego de aplicar el registro de observación a los docentes como tema general dentro de un nivel de desarrollo se puede deducir que el indicador de inicio, tienen un nivel de importancia de muy bueno con una puntuación de 82%, respondiendo a las expectativas de los docentes de la escuela en estudio. Se puede comprender que los docentes que conforman la planta educativa de la escuela en estudio tienen una importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

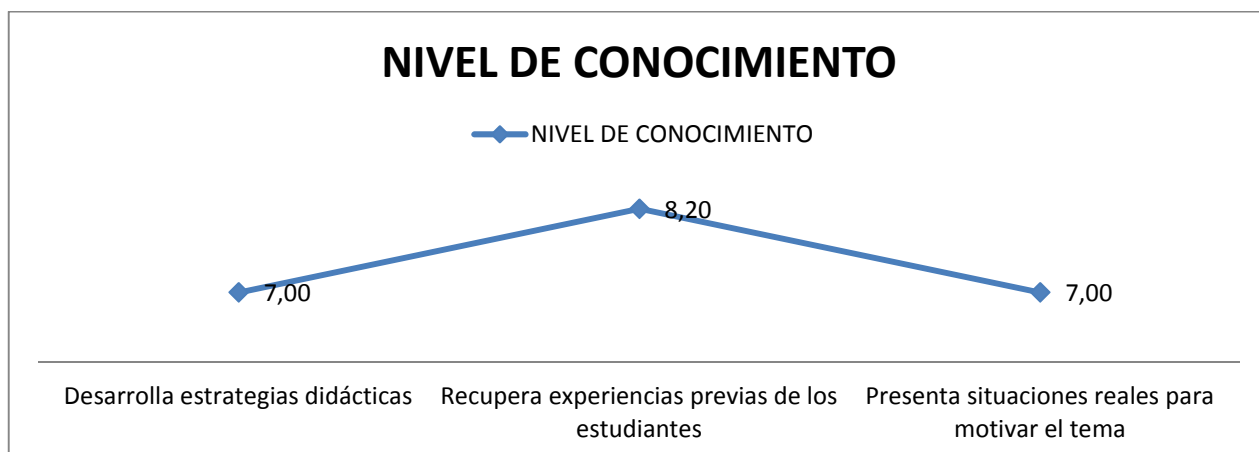
### **3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO**

**Tabla No.18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>3.11.1</b>	Desarrolla estrategias didácticas	7,00	70%
<b>3.11.2</b>	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,20	82%
<b>3.11.3</b>	Presenta situaciones reales para motivar el tema	7,00	70%
	<b>TOTAL</b>	<b>22,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>7,40</b>	<b>74%</b>

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

**Gráfico No.18. Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO**



**Fuente:** Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO

Sobre el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, se puede manifestar que tiene un conocimiento medianamente bueno con un porcentaje de conocimiento de 74% ya que el nivel de conocimiento que poseen los docentes del centro educativo en estudio en relación a cada uno de los indicadores de gestión es aceptable, sin embargo el indicador donde desarrolla estrategias didácticas es de 70% de conocimiento obteniendo un porcentaje medio bajo respecto a los demás indicadores anteriores. (Ary, 2009)

Se puede concluir que el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje es significativo bueno, ya que el docente cuenta con un conocimiento básico al desarrollar estrategias didácticas y presenta situaciones reales para motivar el tema, sin embargo dispone de un nivel de conocimiento en recuperar experiencias previas de los estudiantes.

Los procesos de enseñanza aprendizaje a partir del nivel de conocimiento que cuentan los docentes podemos manifestar que en el componente inicio este debe estar bien preparado en temas de gestión del aprendizaje porque a partir de este periodo los estudiantes generan desde su inicio cambios pragmáticos al momento de aprender.

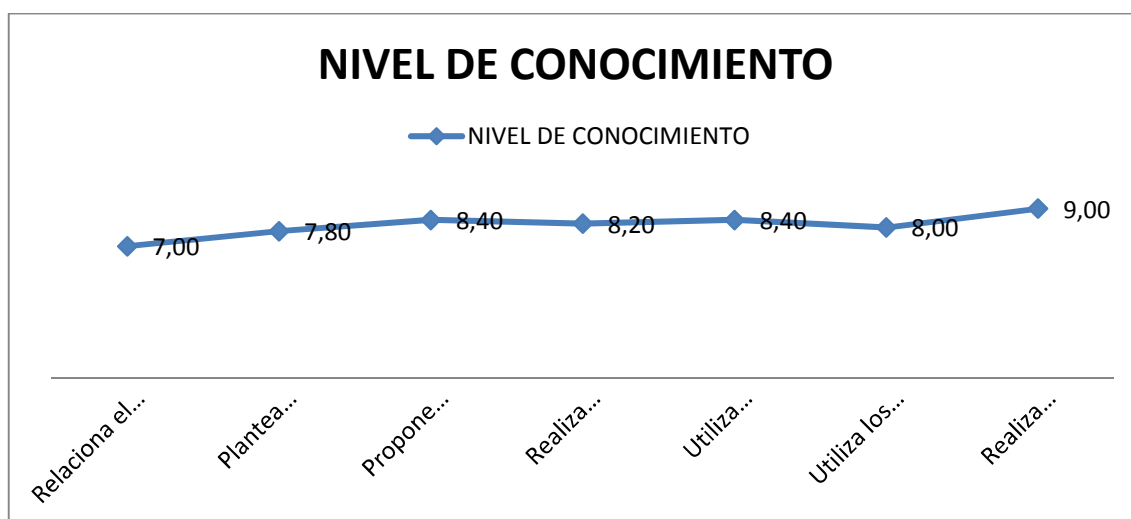
**3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO**

**Tabla No.19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	7,00	70%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	7,80	78%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,40	84%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,20	82%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,40	84%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,00	80%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>56,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,11</b>	<b>81%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

**Gráfico No.19. Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO**



Fuente: Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

El Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza en el Desarrollo es fundamental para lograr aprendizajes adquiridos el conocimiento científico, pedagógico en temas de la gestión del aprendizaje permite que los estudiantes logren un armónico conocimiento y

desarrollo de sus habilidades en especial en estudiantes de educación básica el cual necesita que los docentes inserten o se apoderen de conocimientos científicos para luego transmitirlos a los estudiantes para su desarrollo. (Alanis, 2001)

El cuestionario de autoevaluación aplicado a los docentes del centro educativo en estudio en el cantón Celica demuestra que en el indicador sobre la Relación que hace el docente en el tema con la realidad es de forma regular y buena al igual que el indicador sobre cuando Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento es medianamente básico con porcentajes del 81% de nivel de conocimiento, sin embargo se observa indicadores bajos o medianamente buenos como el docente relaciona el tema con la realidad y plantea actividades de acuerdo al nivel de conocimiento.

De acuerdo al gráfico No.19 sobre el nivel de conocimiento del docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza en el Desarrollo se puede deducir que el nivel de conocimiento del docente es medianamente bueno.

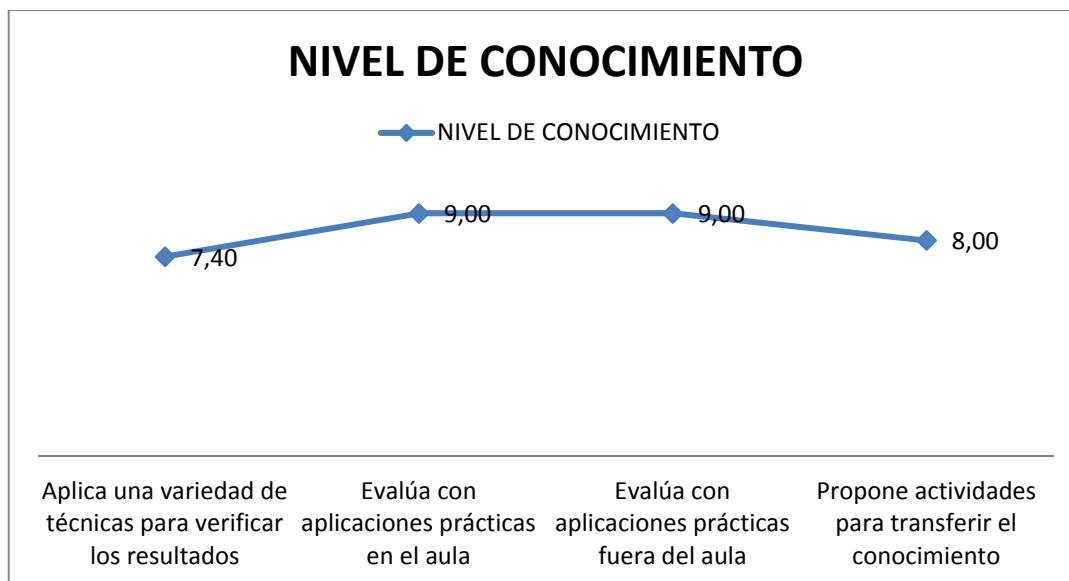
### **3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN**

**Tabla No.20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>3.13.1</b>	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	7,40	22%
<b>3.13.2</b>	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	27%
<b>3.13.3</b>	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	27%
<b>3.13.4</b>	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,00	24%
	<b>TOTAL</b>	<b>33,40</b>	<b>100%</b>
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,35</b>	

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

**Gráfico No.20. Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN**



**Fuente:** Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje – Evaluación, se puede manifestar en el ámbito de la gestión del aprendizaje en el proceso de enseñanza en el tema de evaluación es fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza. Ya que permite corregir procesos dentro de los indicadores que cuenta el docente en el nivel de conocimiento como por ejemplo cuando aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados. (Amie, 2009-2010)

De acuerdo al cuestionario aplicado se puede mencionar que el nivel de conocimiento del docente en los indicadores tiene un promedio de 83%, siendo medianamente muy bueno sin embargo el indicador donde aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados es bajas para el docente con un porcentaje de 74%, Lo que significa que el docente debe revisar el presente nivel de conocimiento en el indicador antes señalado ya que este le permitirá al docente aportar de mejor manera al estudiante durante sus clases.



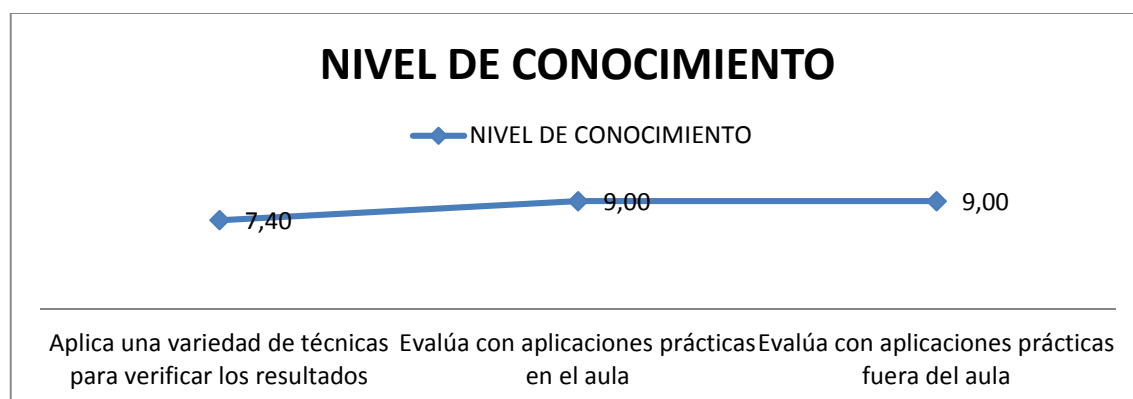
**3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL**

**Tabla No.21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	7,40	74%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>25,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,47</b>	<b>85%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

**Gráfico No.21. Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL**



Fuente: **Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL**

Sobre el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza como tema de Visión Global, se puede manifestar que los docentes generalmente cuentan con conocimientos fundamentales sobre la gestión del aprendizaje en especial en el nivel de inicio, desarrollo, evaluación el cual permitirá que se mejore la situación sobre la gestión del aprendizaje. (Alanis, 2001)

De acuerdo a la guía aplicada a los docentes del centro en estudio se puede deducir que el indicador respecto a si evalúa con aplicaciones prácticas en el aula sí, evalúa

con aplicaciones prácticas fuera del aula es positiva y eficiente con un porcentaje del 85% respectivamente y el indicador sobre si aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, es baja permitiendo disminuir en parte el nivel de conocimiento respecto de la gestión del aprendizaje.

El indicador de que si aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados a los estudiantes por parte de los docentes esta tiene un porcentaje de 74%, siendo muy medianamente aceptable, lo que se deduce que el docente debe fortalecer el tema para mejorar la enseñanza aprendizaje en el ámbito de la gestión.

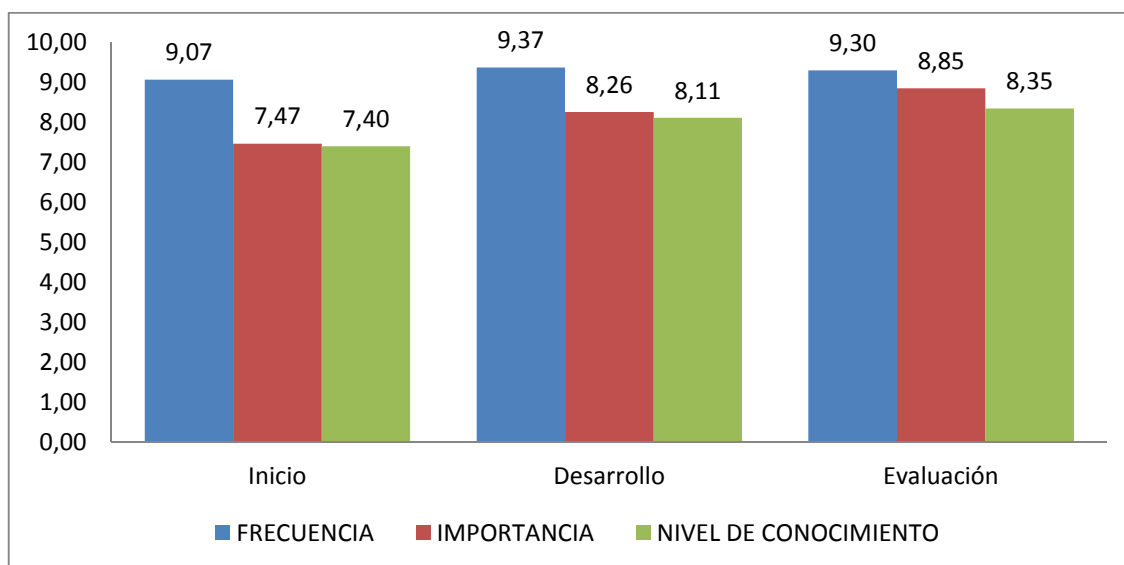
### 3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Tabla No.22. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,07	9,37	9,30
IMPORTANCIA	7,47	8,26	8,85
NIVEL DE CONOCIMIENTO	7,40	8,11	8,35

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Gráfico No.22. . Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Sobre los resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se puede concluir, que la gestión del aprendizaje en cuanto a la frecuencia es bien significativa respecto a la importancia y nivel de conocimiento con 90%, sin embargo el indicador de desarrollo y evaluación es muy importante. Por otra parte el docente en el presente guía de autoevaluación debe revisar los indicadores de importancia y nivel de conocimiento ya que son bajos con 75% y 74% respectivamente.

Deduciendo que la gestión del aprendizaje es significativa dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, por parte de los docentes del centro educativo Simón Bolívar, lo que significa que los docentes cuentan con conocimientos fundamentales. También se debe tomar en cuenta en la gestión del aprendizaje el indicador de inicio para lograr un mejor manejo de temas. Lo que significa que en un análisis de visión global en el nivel de conocimiento que tiene el docente en la sección ejecución del proceso de enseñanza es muy bueno ya que el docente domina el indicador de evaluación en el aula y fuera de ella siendo un factor importante en el aprendizaje de los estudiantes.

Cabe mencionar que los niveles de conocimiento de los estudiantes depende en gran parte de los conocimientos y del proceso de enseñanza y aprendizaje que los docentes apliquen.

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

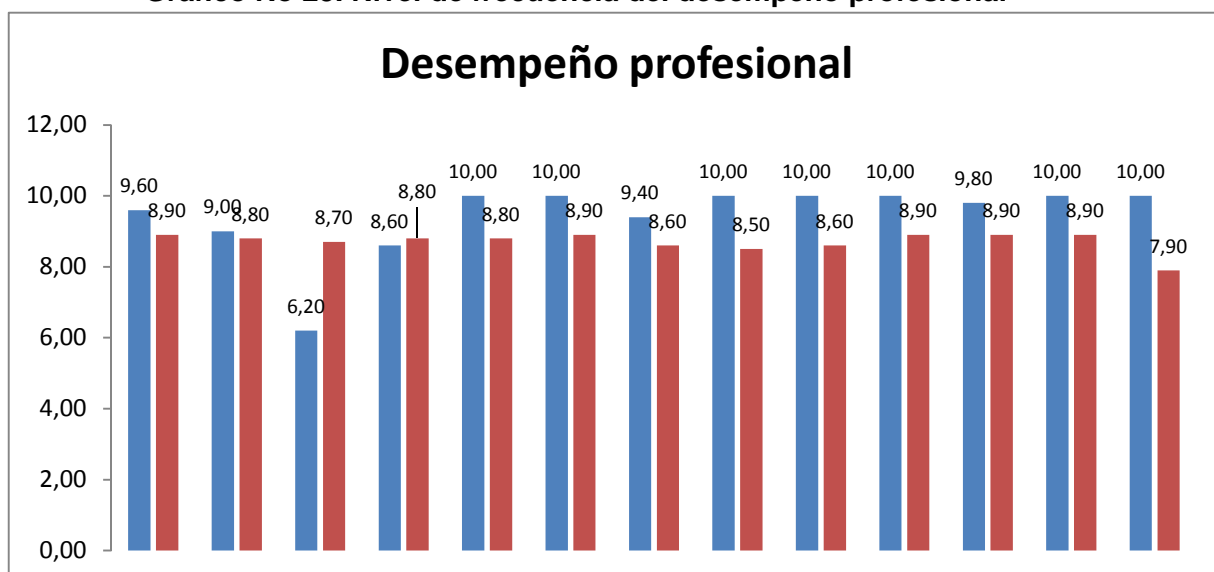
#### 3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

**Tabla No.23. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	8,90	8%	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	8,80	7%	8%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,20	8,70	5%	8%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	8,80	7%	8%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	8,80	8%	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	8,90	8%	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	8,60	8%	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	8,50	8%	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	8,60	8%	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	8,90	8%	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	8,90	8%	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	8,90	8%	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	7,90	8%	7%
	<b>TOTAL</b>	<b>122,60</b>	<b>113,20</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,43</b>	<b>8,71</b>		

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

**Gráfico No 23. Nivel de frecuencia del desempeño profesional**



**Fuente:** Nivel de frecuencia del desempeño profesional

Según Pozner 2009, la práctica del liderazgo como competencia es una competencia profesional que tienen que ver con asumir responsabilidades, a todo nivel educativo, donde sea capaz de cuidar los fines y misión del trabajo, cuidando el “por qué y los fines”. Las reformas en gestión educativa tienen un largo proceso y tienen impacto de los tiempos políticos de gobierno. Resulta complejo involucrar en tan poco tiempo a todos los actores. Entonces, es necesario un proceso de comunicación eficiente dentro de la reforma, para comprender de qué se trata. Y eso tienen que ver con el liderazgo: una comprensión profesional del proceso de transformación. Eso le va a permitir ver el sentido del cambio, que cuando más participación tiene, aparece el compromiso.

La resistencia aparece por falta de estos procesos. Se hace burocráticamente. Excelentes estrategias de transformación sin comunicación van a fallar. Si este liderazgo no está activo en las altas esferas políticas, ahoga posibilidad de que se de en la gestión a nivel de la escuela. Sobre el desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación desde la percepción del docente se puede manifestar que la misma cuenta con una frecuencia de 94% siendo bien significativa, como docente y un 87% como investigador, siendo un número elevado de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad. Sobre la frecuencia del desempeño del profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación es muy buena ya que la frecuencia del docente es más elevada frente al porcentaje del investigador lo que permitirá concluir que los niveles de frecuencia del desempeño es continua.

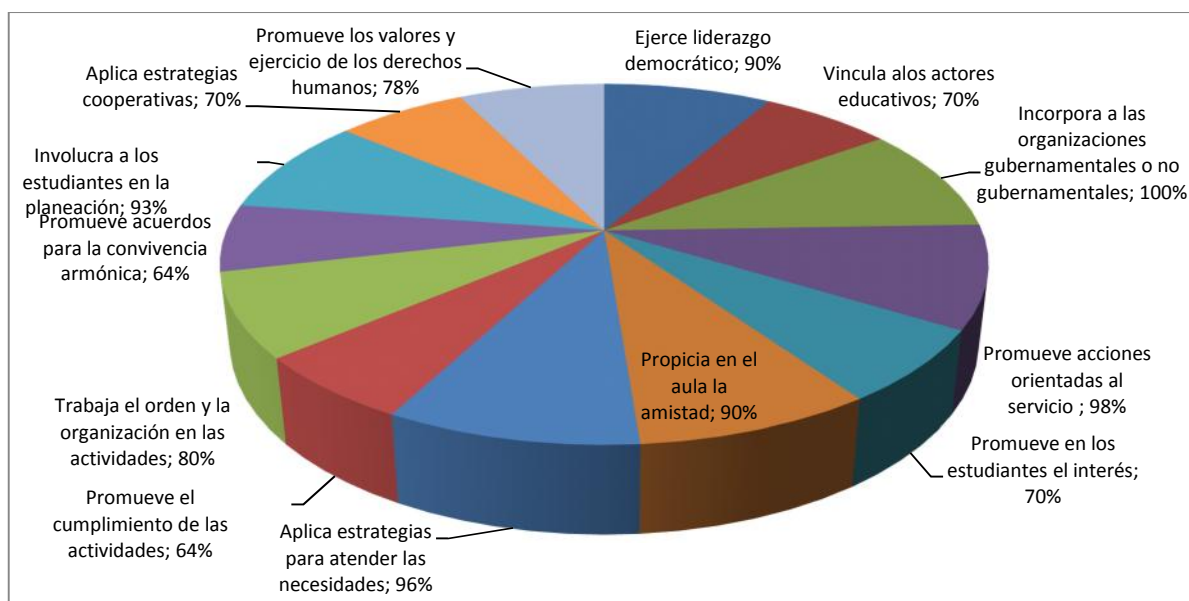
### 3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Tabla No.24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,00	70%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	10,00	100%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,80	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	7,00	70%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	6,40	64%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,00	80%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	6,40	64%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,25	93%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	7,00	70%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	7,80	78%
<b>TOTAL</b>		<b>106,25</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,17</b>	<b>82%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Gráfico No.24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente



Fuente: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación

En cuanto a la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño del docente se puede manifestar que el docente cuenta con una importancia de 82% como promedio frente a los indicadores que le corresponden en esta línea de importancia; como Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, ejerce liderazgo democrático, Promueve acciones orientadas al servicio entre otras. La importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente es de nivel bueno aceptable ya que el docente le da la importancia al indicador de liderazgo democrático incorpora a las organizaciones no gubernamentales y promueve acciones orientadas al servicio.

El presente cuestionario de autoevaluación aplicado a los docentes de la escuela Simón Bolívar del cantón Celica se puede deducir que en lo referente a la importancia que el docente le otorga al ámbito de liderazgo y comunicación es aceptable lo que significa que el docente utiliza y maneja en forma efectiva algunos indicadores como la incorporación de organización no gubernamentales al proceso de comunicación de igual forma promueve acciones orientadas al servicio.

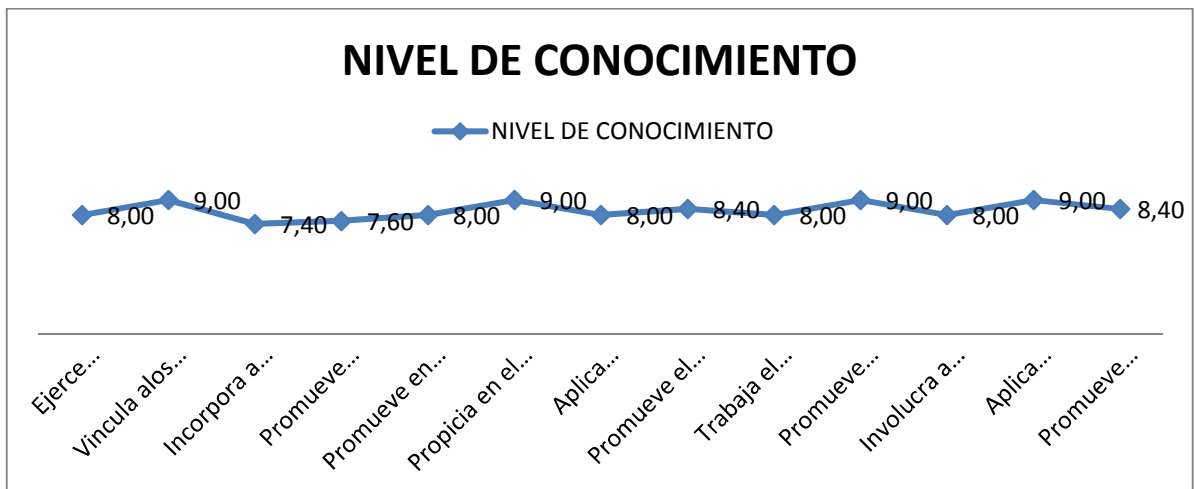
### 3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

**Tabla No.25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CO- NOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,00	80%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,40	74%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,60	76%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,00	80%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,00	80%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,40	84%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,00	80%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,00	80%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	8,40	84%
	<b>TOTAL</b>	<b>107,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,29</b>	<b>83%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

**Gráfico No.25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo**



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

En cuanto al conocimiento que tienen el docente en el ámbito de liderazgo y comunicación para su desempeño docente se puede manifestar que cuenta con un nivel de conocimiento de 83% como promedio de los indicadores en relación a cada uno de los indicadores de liderazgo, esto significa que los docentes si se encuentran dentro de las líneas de aceptación para poder impartir clases a sus estudiantes ya que cuentan con conocimientos aceptables.

Se concluye que el conocimiento que tiene el docente de la escuela en estudio en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente es muy bueno ya que el docente cuenta con conocimientos sobre actores educativos y su vinculación, propicia la amistad, promueve la convivencia armónica y aplica estrategias cooperativas.

El presente cuestionario aplicado a los docentes, es de gran interés porque permite conocer las capacidades que cuentan los profesores que laboran en el centro educativo Simón Bolívar del cantón Celica con el fin de conocer la situación actual en cuanto a conocimiento del docente en el tema de liderazgo y comunicación con indicadores de liderazgo, vinculación, incorporación, promoción, aplicación, trabajo y aplicación de procesos educativos relacionados al tema de liderazgo.



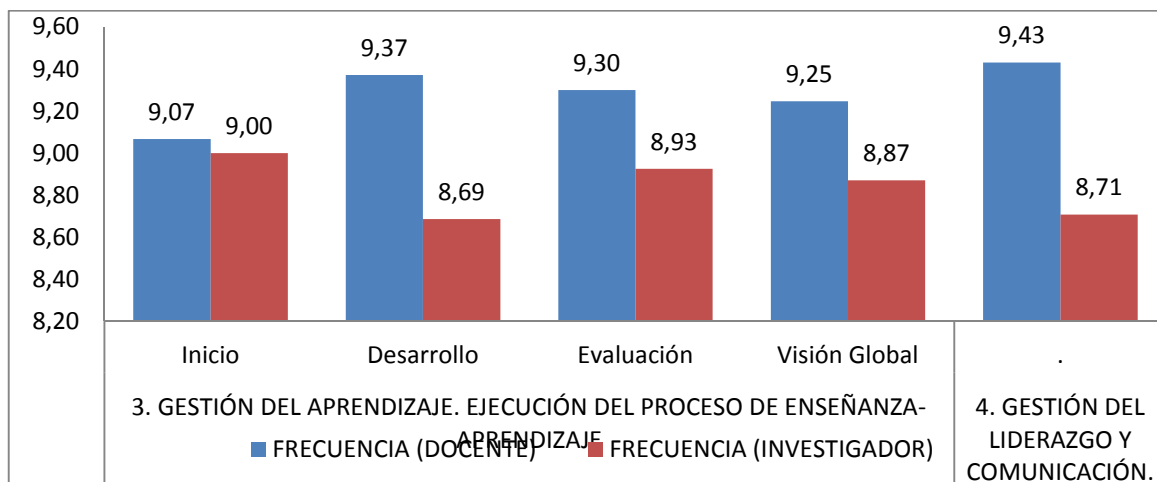
### 3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Tabla No.26.

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,07	9,00
	Desarrollo	9,37	8,69
	Evaluación	9,30	8,93
	Visión Global	9,25	8,87
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	.	9,43	8,71

Fuente: Cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades

Gráfico No.26. Comparación del cuestionario de autoevaluación



Fuente: Cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades

Sobre la comparación que se tiene del cuestionario de autoevaluación referente al registro de observación, los resultados o datos obtenidos en los cuatro ámbitos los indicadores son casi iguales con diferencia de 10% y oscilan entre 80%, 90% y 100% con estándares de buena muy buena en especial el indicador de frecuencia el mismo que cuenta con un nivel entre 90 a 100%, siguiéndole el nivel de importancia.

En cuanto al cuestionario sus resultados son significativos en lo referente a gestión legal, gestión de planificación institucional, gestión del aprendizaje, y gestión de liderazgo, significando que los dos instrumentos de medición como el cuestionario y el registro son similares en cuanto a sus respuestas. Concluyendo que los docentes de la entidad edu-

cativa Simón Bolívar se encuentran en niveles de eficiencia tanto en el nivel de conocimiento, la frecuencia como en su nivel de importancia respecto a la gestión en el desempeño profesional que cuentan los docentes en estudio.

Cabe mencionar que el cuestionario de autoevaluación es un sistema de extracción de información la cual mide las capacidades de los docentes a través de indicadores por otra parte el registro de observación recaba información fidedigna de la situación actual de los docentes a través de la observación, lo que luego de aplicar los instrumentos o técnicas se puede concluir que los dos instrumentos tienen relación cerca sobre los resultados.

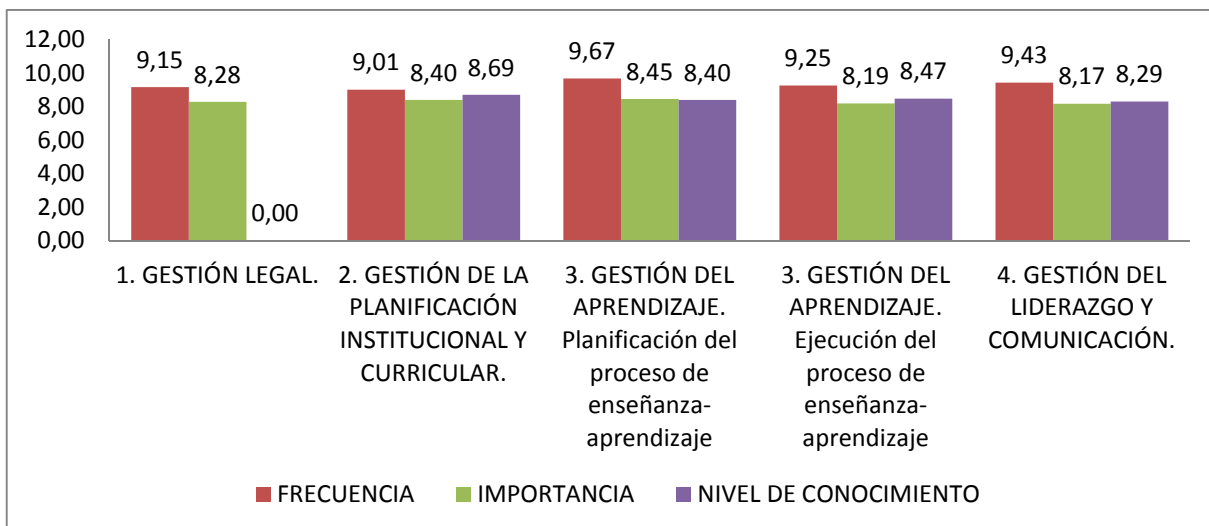
### 3.6. Desempeño profesional del docente - análisis global

**Tabla No.27. Desempeño profesional del docente**

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL	9,15	8,28	8,40
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	9,01	8,40	8,69
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,67	8,45	8,40
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,25	8,19	8,47
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	9,43	8,17	8,29

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

### Gráfico No.27. Análisis global



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

Se puede deducir que el desempeño profesional del docente a nivel global cuenta con diferencias de desempeño de acuerdo al cuestionario y registro aplicado a los docentes donde se observa que en el ámbito de la gestión legal esta cuenta con una frecuencia de 91% una importancia de 83% y un nivel de conocimiento de 84% siendo significantes, sin embargo en lo que respecta a los ámbitos de gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje planificación del proceso de enseñanza aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación en el nivel de conocimiento es más baja respecto a la frecuencia, significando que el desempeño del docentes es muy significativo para la enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la escuela fiscal Simón Bolívar del cantón Celica.

## CONCLUSIONES

- ❖ Sobre el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal desde la percepción del docente y la observación del investigador se considera que los docentes de la institución educativa cuentan con herramientas de gestión en especial participan y aplican la construcción del código de convivencia institucional, identifican el plan decenal, resuelven conflictos en el aula, organizan actividades y fomentan el cumplimiento del reglamento a nivel de frecuencia, concluyendo que el ámbito de la gestión legal en la institución educativa es significativa para el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje garantizando a los estudiantes un buen desarrollo en el tema de gestión legal.
- ❖ En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular se puede manifestar que los indicadores de mayor importancia y dominio que cuentan los docentes de la escuela Simón Bolívar, está la participación en el diseño de instrumentos, participa en la elaboración de planes, relaciona los elementos del currículo nacional, participa en la elaboración del PAA, utiliza el PAA, construye una planificación de clase, planifica la clase, utiliza el PEI, adecua el currículo vigente en su aula y adapta el currículo en las diferentes áreas, deduciendo que los docentes de la institución sí cuentan con experiencia en el desempeño profesional en el ámbito de la planificación factor de interés para la institución.
- ❖ En cuanto al liderazgo y comunicación desde la perspectiva del docente se considera que el desempeño del docente en la institución en estudio es relativamente relevante porque permite generar prioridad a sus actividades, repitiendo algunas veces cuando el estudiante lo necesite debido a su nivel de conocimiento sobre los temas educativos.
- ❖ De la presente investigación se concluye que en el componente del desempeño profesional del docente en la institución educativa es eficiente y cuenta con argumentos fundamentales para mejorar la enseñanza en temas de gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje, planificación del proceso de enseñanza aprendizaje y gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, siendo indicadores de interés para el desempeño profesional en especial de acuerdo al cuestionario aplicado.

## RECOMENDACIONES

- ❖ En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal desde la perspectiva del docente se puede recomendar que se debe socializar y dar acompañamiento en el tema de gestión legal con el propósito de fortalecer, las capacidades de los docentes y lograr mejorar la enseñanza aprendizaje.
- ❖ La Planificación Institucional y Curricular; y proyectos deben ser diseñados con fines educativos, proponiendo actividades orientadas al plan de mejoras y a la participación en la ejecución del POA, ya que los presentes indicadores son de gran interés para elevar la eficiencia en el desempeño profesional en la planificación institucional.
- ❖ Los docentes de la escuela Simón Bolívar del cantón Celica, propongan aportes significativos sobre la gestión del aprendizaje con el fin de lograr fortalecimientos externos de otras instituciones.
- ❖ El liderazgo y comunicación deben estar fortalecidos a través de la planificación y capacitación educativa por parte de los directivos de la institución, con el fin de que los docentes tengan mayor desempeño profesional con sus estudiantes.
- ❖ La institución educativa, ofrezcan nuevas herramientas de trabajo sobre desempeño docente para la enseñanza aprendizaje en estudiantes de 3 cero, 4to, 5to y 6to año de Educación Básica, las mismas que permitan un mejor desenvolvimiento en cuanto al desempeño profesional de los docentes.

## Bibliografía

- A.Cachon. (2010). *Administración de Personal*. Mexico: Panapo.
- A.Casanova. (1999). *Manual de evaluación Educativa*. Barcelona: La Muralla.
- A.Gonzales. (2004). *La calidad de la enseñanza*. Madrid: Madrid.
- Aguirre, M. (1998). *Tecnología y educación*. Narcea.Madrid.
- Aguirre, M. (2011). *Generaciones interactivas en Ecuador "Estudio en niños y jóvenes frente a las pantallas, 10*.
- Alanis, A. (2001). El saber hacer de la profesión docente. 18. (E. Trillas., Ed.) México: Formación Profesional en la práctica docente. México.
- Allen, J., & Weert, E. (2007). What Do Educational Mismatches Tell Us About. *European Journal of Education, 42*, 59-73.
- Alonso, L., Fernández, C., & Nyssen, J. (2009). *El debate sobre las Competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el Mercado de Trabajo en España*. España.
- Andrade, L., & Zambrano, B. (2011). *Situación laboral de titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela Ciencias de la Educación*. Loja.
- Aneca. (2012). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Ecuador.
- Ary, D. (2009). *Introducción a la investigación pedagógica*. California: Mc Graw Hill.
- Augus, W. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Quito.
- Ausubel, D., Novak, J., & Hanesian, H. (1983). *Psicología Educativa. Un Punto de vista cognitivo*. México: Trillas.
- Avalos, B. (2009). La Inserción Profesional de los Docentes. *Revista de Curriculum y Formación del Profesorado, 46-47*.
- Barranza, A. (2010). *Propuestas de Intervención Educativa*. Mexico: Universidad Pedagógica de Durango.
- Barrera, C. (2011). Situación Laboral de los Titulados de La Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación. Loja, Loja, Ecuador: Universidad Tecnica Particular de Loja.
- Benedicto. (2001). *Formación permanente del profesorado universitario*. Canarias: Antoli.

- Blondina, C. C., & Gloria, C. L. (2011). Situación Laboral de Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela Ciencias de la Educación. Loja, Ecuador : Universidad Técnica Particular de Loja.
- Bobarull, L. (2005). Ocio y tiempo libre: Un reto para la familia. Madrid: EUNSA.
- Bosch, E., Ferrer, A., & Alzadora, A. (2006). El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres. Barcelona: Arthropos.
- Bringué, X. (2007). *Educar hijos interactivos*. Obtenido de [www.foro generaciones interactivas.org](http://www.foro generaciones interactivas.org).
- Bullough, R. V. (2000). . Convertirse en profesor: la persona y la localización social de la formación del profesorado. 99-166. Barcelona, Paidós, España.
- Burneo, M. E. (2011). Generaciones interacciones en Ecuador. pg.10.
- C.Gramajo. (2010). *Práctica docente*. Santa Cruz: Caleta.
- Cámere, E. (2009). *Relaciones educativas*. Lima. Lima: Surcos.
- Casillas, S. (2007). La satisfacción profesional del docente universitario. *Vol. 14( ISSN: 1138-1663)*. (U. P. Salamanca, Ed.) Revista Galego-Psicología de Educación.
- Castell, M. (2003). La era de la información. 3. Madrid, España: Alianza.
- Castillon, M. (2010). La profesión docente. Chile.
- Ceca, C. Y. (2008). *Las instituciones educativas*. Argentina: Troquel.
- Cepal-Pnud. (2005). *Aportes para el desarrollo humano en Argentina*. Buenos Aires: Panorama económico provincial en CEPAL.
- Coll, C. (1996). Constructivismo y educación escolar: Ni hablamos siempre de lo mismo, ni lo hacemos siempre desde la misma perspectiva epistemológica. 269. (U. d. Barcelona., Ed.) Barcelona, España: Anuario de Psicología.
- Código de la niñez y adolescencia. (3 de Enero de 2003). *por ley N°100 registro oficial 737*
- Conea. (2003). *La calidad en la universidad Ecuatoriana*. Quito: Atalaya.
- Cooper. (1990). Estrategias de discusión. . Barcelona, España: Martínez Roca.
- D.Ausubel, & J. N. (1991). Psicología Educativa. En D.AUSUBEL, & N. J, *Psicología Educativa* (pág. 125). Mexico: Trillas.
- Delval, J. (1997). Hoy todos son constructivistas. 257. Caracas, Venezuela: Cuaderno de Pedagogía.
- Denise, V., & Cecilia, R. (Agosto de 2006). En *Maestros de Escuelas básicas en América Latina*. Uruguay.

- Díaz-Barriga, F., & Hernández, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista. 2ª edición. . México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Drucker, P. (1993). La sociedad poscapitalista. Barcelona: Apostrofe.
- E.Morin. (2009). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Ecuador, C. d. (2009). *Reglamento general de la ley orgánica de Educación*. Quito: Atalaya.
- Espido, & Freire. (2006). Mileuristas. Barcelona, España: Ariel.
- Ezequiel, A. (2005). *Técnicas de reuniones de trabajo*. Argentina: Argentina.
- Fabara, E. (2006). Condiciones de trabajo y salud de los docentes. Quito, Ecuador.
- Feilitzen, V. (2000). "*Riesgos y oportunidades*" investigación impulsada por el foro *Generaciones Interactivas*. Obtenido de [www.planeta.de.libros.com](http://www.planeta.de.libros.com).
- Fernandez, B., & Mendez, L. (2001). Necesidades del profesorado y calidad universitaria en X Congreso de modelos de investigación educativa. p. 456-460. Coruña: Investigación y evaluación educativas en la sociedad del conocimiento, AIDIPE.
- Ferrin, E. R. (2012). Perfil de competencias de la formación docente en los Institutos Superiores Pedagógicos del país. Universidad Andina Simon Bolivar.
- Filosofo. (15 de 9 de 2009). [www.planificacion.ceunico/crh](http://www.planificacion.ceunico/crh). Recuperado el 20 de 12 de 2013, de [www.filosofo](http://www.filosofo): [www.filosofo](http://www.filosofo)
- Flacso. (2005). Informe sobre los requerimientos de la demanda laboral, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral CEPAL/GTZ. Quito, Ecuador.
- Flacso. (2013). *Políticas educativas y desempeño. Una evaluación de impacto de programas educativos focalizados en el Ecuador 2013*. Quito: Flacso.
- G.Mangisch. (12 de NOVIEMBRE de 2011). LA GESTION EDUCATIVA. *CLARIN*, pág. 7.
- Gallart, M. A. (2003). La formación para el trabajo y los jóvenes en América Latina. . Santiago: CEPAL.
- Gallegos, J. (2001). Las estrategias cognitivas en el aula. Programas de intervención psicopedagógica. . (2. edición., Ed.) Madrid , España: Editorial Escuela Española S.A.
- García, C. (23 de Agosto de 2009). Como los padres pueden reencontrarse con sus hijos que se sienten huérfanos? *Orfandad de los hijos*, pág. pag.45.



- García, M. (2004). *Iniciativa sobre la media literacy. Fundación telefónica impulsada por el foro Generación interactiva en España*. Obtenido de [www. planeta de libros. com](http://www.planeta.de.libros.com).
- Gómez, P. (1993). Autonomía profesional y control democrático. 220, 25-30. Cuaderno de Pedagogía.
- Gramajo. (2010). *Practica Docente*. Santa Cruz: Caleta.
- Groos, B. (2003). "Nuevos medios para nuevas formas de aprendizaje, el uso de los videojuegos en la enseñanza". Obtenido de [http://reddigital.cnice,mecd.es/3/firmas\\_gros.ind.html](http://reddigital.cnice,mecd.es/3/firmas_gros.ind.html).
- Ibañez, M. (1999). *Hacia una Formación Humanística*. Barcelona, España.
- Ibarra, O. (26 de septiembre de 2006). *LA FUNCION DEL DOCENTE: ENTRE LOS COMPROMISOS ETICOS*. Colombia.
- Inec. (2010). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de [www.inec.gov.ec](http://www.inec.gov.ec).
- J.Casassus. (2003). *La escuela y la igualdad*. Chile: LOM.
- J.Pozo. (1989). *Teorías Cognitivas del aprendizaje*. Madrid: Morata.
- J.Rodriguez. (2009). *Liderazgo y comunicación*. Riobamba: El Conejo.
- Juzman. (2010). *La calidad en la educación superior*. Mexico: Mexico.
- Larra, M. (2005). "Los menores en la red: comportamientos navegación segura" *Fundación AUNA Madrid*. Obtenido de [www.fundacionauna.com/documentos/análisis /cuadernos/los\\_menores\\_red.dpd](http://www.fundacionauna.com/documentos/análisis/cuadernos/los_menores_red.dpd).
- Leon, M. (Diciembre de 2006). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.
- Livingstone, S. (2009). "Infancia y adolescencia en la sociedad de la información". Obtenido de [www.planeta de libros .com/pdf492856.pdf](http://www.planeta.de.libros.com/pdf492856.pdf).
- Loei. (Marzo de 2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito, Ecuador.
- M.Porter. (2009). *Estrategia empresarial*. California: Forum I.
- Marcillo, M. (2011). *Educación, Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja -Ciencias de la Educación*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Maria, Y., & Kajekai, J. (2011). *Situación laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación*. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.

- Marquez, G. (2005). *Los Procesos de enseñanza aprendizaje*. Obtenido de <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/TIC/PROCESOS%20DE%20EA.pdf>.
- Martínez, E., & Zea, E. (2004). Estrategias de enseñanza basadas en un enfoque constructivista. 71. Caracobo, Venezuela: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo. Valencia.
- Mec. (09 de 2012). Estandares de Calidad Educativa. Quito, Ecuador.
- Millygn. (27 de septiembre de 2013). *www.monografías.com*. Recuperado el 20 de diciembre de 2013, de [www.monografías.com](http://www.monografías.com): [www.monografías.com](http://www.monografías.com)
- Mondy. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Prentice-Hall.
- Monteros, A. (2000). *Computación Total para principiantes*. Quito Ecuador.: Voluntad.
- Morin, E. (2009). *Los siete Saberes Necesarios*. Buenos Aires: Nueva Vision.
- Mosquera, S. (2009). Orfandad de los hijos. *Universo*, pg.44.
- Navarro, C. J. (2002). *¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docentes*. Washington: Red de Centros de Investigación del BID.
- OIT. (2001). Empleo y protección social en Ecuador. Propuestas de la OIT, Oficina Regional para las Américas, Equipo técnico multidisciplinario para los países andinos.
- Orozco, R. (2003). Remuneración de los docentes. Xiaoyan Liang.
- Ortega, J. (2005). *Análisis crítico de los valores que transmiten los videojuegos*. Obtenido de [www.dewey.uab.es](http://www.dewey.uab.es).
- Palomero, P. F. (Diciembre de 2010). La profesión docente: escenarios, perfiles y tendencias. *35(ISSN 1575-0965)*. Zaragoza, España: Revista electronica interuniversitaria de formación del profesorado.
- Perez, G. (2011). Estudio y Perspectivas de la formación académica y de campo ocupacional de los egresados de Modalidad Abierta y a Distancia de la Escuela de Ciencias de la Educación Centro Universitario Provincial Tulcan. Universidad Tecnica Particular de Loja.
- Pindal. (2009). *Plan de desarrollo*. Obtenido de [www.municipiodepindal.gov.ec](http://www.municipiodepindal.gov.ec).
- Planificación. (23 de 5 de 2000). *Planificación*. Recuperado el 21 de 12 de 2013, de Planificación: [www,planificación.com](http://www.planificación.com)
- Pozner. (2009). *El liderazgo en los procesos de gestión y su impacto en la comunidad en la comunidad escolar*. CARACAS: VENEZUELA.

- Prensky, M. (2001). *"Digital Natives, Digital Immigrants"*. Obtenido de [www, planeta libros.com](http://www.planetadelibros.com).
- Rebollo, M. Á. (Enero-Abril de 2013). La Innovación Educativa con perspectiva de género. Retos y Desafíos para el profesorado. 17. Universidad de Sevilla.
- Reimeres, F. (2003). *Educación, ajuste y reconstrucción: opciones para el cambio*. Paris: Ginebra.
- Rodríguez, D. (2004). La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea: un estudio comparativo de trayectorias. Madrid, España: Consejo Económico y Social.
- Romo, M., & Zurita, G. (2003). Análisis estadístico de algunas características de los profesores que laboran en el magisterio fiscal del Ecuador. *Ingeniería en Estadística Informática*. (ESPOL, Ed.) Guayaquil, Guayas, Ecuador: ESPOL.
- Russi, O. A. (2006). La función del docente: Entre los compromisos éticos y la valoración social. Universidad Pedagógica Nacional de Colombia.
- Sancho, J. (1994). *Para una tecnología educativa*. Horsori Barcelona.
- Santrok, J. (2004). *"Consideraciones básicas para un adecuado aprendizaje"*. Perú: Alejandría.
- SIISE. (2012). Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador .
- Teichler, U. (2000b). *Higher Education and Graduate Employment in Europe. Informe de resultados del proyecto CHEERS*. Obtenido de Documento consultado en <http://www.pjb.co.uk/npl/bp10.htm>.
- Toro, N. (2001). *Tecnología Educativa y diseño instruccional*. Bogotá Colombia: Interconet / Editores.
- Torres, M. (2001). *"Funciones pragmáticas de los emoticones en la comunicación mediatizada por computador"*. Obtenido de [www.cibersociedad.net/textos/articulo.php?art:24](http://www.cibersociedad.net/textos/articulo.php?art:24).
- Unesco. (2006). *Report to UNESCO of the international*. Paris: Unesco.
- Unesco. (s.f.). *El impacto de las TIC'S en la educación*. Obtenido de [www.unesco.org](http://www.unesco.org).
- Unicef. (Febrero de 2004). *Derechos de los niños y niñas*. Ecuador.
- Urbina, S. (2002). *El rol de la figura femenina en los videojuegos*. Obtenido de <http://edutec.rediris.es/Revelec2/revelec15/santoshtm>.
- Vaillant, D. (2009). Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina. La deuda pendiente. *Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 32.
- Valdes. (2000). *Evaluación del desempeño docente*. Mexico: Cuba.

- Valer, J. (2000). *Como hablar con los hijos*. Lima: Amex Sac.
- Venezuela, C. (2010). *Constitución de la república de Venezuela*. Caracas: Caracas.
- Villardón, L. (2007). Evaluación del Aprendizaje para promover el desarrollo de Competencias. 24, 57-76. (E. S. XXI, Ed.)
- Vinueza, F. A. (2007). Sistema de Información sobre Capacitación Laboral y Formación. Quito, Ecuador, Ecuador.
- Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes*. Chile.
- Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes*. Chile.
- Weller, J. (Marzo de 2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Chile: CEPAL .
- Xiaoyan, L. (2003). Remuneración de los docentes en 12 países latinoamericanos: Quiénes son los docentes, factores que determinan su remuneración y comparación con otras profesiones. Documentos de trabajo PREAL.

## Sitios Web

- Amie. (2009-2010). <http://educacion.gob.ec/amie/>.
- Balaguer, R. (2005). "El chat y el messenger": Instrumentos de entrenamiento en comunicación. Obtenido de [www.cibersociedadnet/archivo/.php?=209](http://www.cibersociedadnet/archivo/.php?=209).
- Filosofo. (15 de 9 de 2009). [www.planificacion.ceunico/crh](http://www.planificacion.ceunico/crh). Recuperado el 20 de 12 de 2013, de [www.filosofo](http://www.filosofo): [www.filosofo](http://www.filosofo)
- Larra, M. (2005). "Los menores en la red: comportamientos navegación segura" Fundación AUNA Madrid. Obtenido de [www.fundacionauna.com/documentos/análisis/cuadernos/los\\_menores\\_red.dp](http://www.fundacionauna.com/documentos/análisis/cuadernos/los_menores_red.dp) d.
- Livingstone, S. (2009). "Infancia y adolescencia en la sociedad de la información". Obtenido de [www.planeta de libros .com/pdf492856.pdf](http://www.planeta.de/libros.com/pdf492856.pdf).
- Marquez, G. (2005). *Los Procesos de enseñanza aprendizaje*. Obtenido de <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/TIC/PROCESOS%20DE%20EA.pdf>.
- Millyqn. (27 de septiembre de 2013). [www.monografias.com](http://www.monografias.com). Recuperado el 20 de diciembre de 2013, de [www.monografias.com](http://www.monografias.com): [www.monografias.com](http://www.monografias.com)

- Ortega, J. (2005). *Análisis crítico de los valores que transmiten los videojuegos*. Obtenido de [www.dewey.uab.es](http://www.dewey.uab.es).
- Teichler, U. (2000b). *Higher Education and Graduate Employment in Europe. Informe de resultados del proyecto CHEERS*. Obtenido de Documento consultado en <http://www.pjb.co.uk/npl/bp10.htm>.
- Torres, M. (2001). "Funciones pragmáticas de los emoticones en la comunicación mediatizada por computador". Obtenido de [www.cibersociedad.net/textos/artículo.php?art:24](http://www.cibersociedad.net/textos/artículo.php?art:24).
- Unesco. (s.f.). *El impacto de las TIC'S en la educación*. Obtenido de [www.unesco.org](http://www.unesco.org).
- Urbina, S. (2002). *El rol de la figura femenina en los videojuegos*. Obtenido de <http://edutec.rediris.es/Revelec2/revelec15/santoshtm>.
- www.planificacion. (23 de 5 de 2000). *www.planificacion*. Recuperado el 21 de 12 de 2013, de [www.planificacion](http://www.planificacion): [www.google.com](http://www.google.com)

## PROPUESTA

<b>AMBITO</b>	<b>PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR</b> <input checked="" type="checkbox"/>
<b>PROBLEMA IDENTIFICADO:</b>	
<p>En la escuela Fiscal “Simón Bolívar del cantón Celica se observa que existe elementos de aprendizaje en el desempeño docente al momento de impartir clases en especial en el ámbito de la planificación institucional y curricular, generando expectativas en el fortalecimiento y reforzamiento de los docentes, se observa que existen débiles espacios de conocimiento, planificación estratégica por lo que se debe proponer un modelo de planificación eficiente para mejorar la calidad de la educación a partir de la planificación. Se justifica la planificación institucional porque permitirá fortalecer el tema, en especial el plan institucional y curricular a los docentes y al centro educativo.</p>	
<b>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA</b>	
Planificación institucional y curricular, para la escuela fiscal Simón Bolívar del cantón Celica.	
<b>OBJETIVO</b>	
Diseñar una planificación para los docentes de la Escuela Fiscal “Simón Bolívar” año lectivo 2013-2014 donde se incluya un FODA y diagnóstico institucional de la situación actual con el fin de diseñar el plan estratégico institucional y curricular.	

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	RECURSO	EVALUACIÓN
<p><b>1. MODULO:</b></p> <p><b>Gestión de la planificación institucional.</b></p> <p>Diagnóstico institucional (aplicación de encuestas y recolección de información primaria y secundaria de la institución.</p> <p>Foda: Taller de fortalezas oportunidades, debilidades y amenazas.</p> <p>Misión: Propuesta institucional</p> <p>Visión: Propuesta en base al foda</p> <p>Objetivos: Institucionales a través de un análisis</p> <p>Estrategias</p> <p>Políticas</p> <p>Proyectos</p> <p>Programas</p>	<p>Se realizara dos talleres con el personal de la institución educativa, los docentes y el personal administrativo, se aplicara encuestas, registros en base a talleres cada semana y poder lograr realizar el diagnóstico y el plan.</p>	<p>Docentes, documentos legales, insumos, folletos, material logístico. Cámara fotográfica,</p>	<p>A través de la aplicación de una matriz de resultados (marco lógico)</p> <p>Una evaluación por semana.</p>
<p><b>2. MODULO:</b></p> <p><b>Planificación curricular</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Estrategias didácticas: (1 taller)</li> <li>-Alternativas y metodologías educativas (2 talleres)</li> <li>-Evaluación de aula (1 taller)</li> <li>-Aplicaciones prácticas (5 días en dos centros educativos)</li> <li>-Transferencia de conocimientos (un taller)</li> <li>- Mallas curriculares (correlacion con el MEC)</li> <li>- Pensum</li> <li>- Modelos pedagógicos</li> <li>- Clases</li> <li>- Jornadas diarias</li> <li>- Horas extras</li> </ul>	<p>Se elaborara un plan de trabajo durante tres meses para lograr diseñar una propuesta de capacitación en cada tema y poderlo aplicar un día por semana. Los talleres serán con sistemas de evaluación y con temas relevantes a la planificación curricular</p>	<p>Docentes, documentos legales, insumos, folletos, material logístico, registros, etc.</p>	<p>A través de la aplicación de una matriz de resultados (marco lógico)</p> <p>una evaluaciones por semana.</p>

## ANEXOS.

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, 16 de diciembre del 2013

Señor Lic. Jaime Bustamante  
**DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO “SIMÓN BOLIVAR”**  
En su despacho.

De mi consideración:

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

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**



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



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



---

**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, 16 de diciembre del 2013

Señor Lic. Jaime Bustamante

**DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA  
“SIMÓN BOLÍVAR”**

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,  
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

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

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	Nº de observación

### DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NÚMERO DE NIÑOS:

PERÍODO/S OBSERVADO/S:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:

DESTREZA TRABAJADA:

FECHA:

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

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

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

AMBITO	Nº	ETA-PAS	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.	
<b>2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>	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 coadyuvar 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.		

## 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:

✓ TIVO:

1. Nombre de la Institución:		
------------------------------	--	--

#### 2 Tipo de Institución:

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

#### 3. Ubicación geográfica:

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

#### ✓ DATOS DEL DOCENTE:

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller		Profe- sor		Tercer nivel		Cuarto nivel	
-----------	--	---------------	--	-----------------	--	-----------------	--

Nivel de Educación en el que tra-

6. baja:

Inicial		Bá- sica		Bachille- rato		Básica y Bachillerato	
---------	--	-------------	--	-------------------	--	--------------------------	--

7. Modalidad de trabajo:

Presencial		Semi- pre- sen- cial		Distancia	
------------	--	-------------------------------	--	-----------	--

8. Relación laboral:

Contrato		Nom- bra- miento		Honora- rio	
----------	--	------------------------	--	----------------	--

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

<b>Frecuencia:</b> es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad. <b>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.	<b>VALORACIÓN</b>
	10 = Excelente 0 = No apreciable

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
<b>1. GESTIÓN LEGAL</b>	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	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
<b>1. GESTIÓN LEGAL</b>	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.			
<b>2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.</b>	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.				

<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE</b>	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	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.					
		3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.					
		3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.					
		3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.					
		3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.					
		3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.					
		3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.					
		3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).					
		3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.					
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.							
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.							
<b>AMBITOS</b>	<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>			<b>Frecuencia</b>	<b>Importancia</b>	<b>Nivel de conocimiento</b>	
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE</b>	Ejecución del proceso de	3.11	<b>INICIO</b>	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	3.12.1	<b>DESARROLLO</b>	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	3.13.1	<b>EVALUACIÓN</b>	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
		3.13.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
		3.13.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
		3.13.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
	<b>4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN</b>	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.				
		4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.				
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.					
4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.					
4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.					

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

Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados





