



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.**

**Estudio realizado en la "Escuela de Educación Básica Joaquín Malo Tamariz"**

**en Tercero, Cuarto, Quinto, Sexto y Séptimo de la ciudad de Cuenca**

**provincia del Azuay durante el año lectivo**

**2013-2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Payana Sangurima, Zonia Mercedes

DIRECTOR: Serrano Cueva, Víctor Manuel, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2015

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

Magister.

Víctor Manuel Serrano Cueva

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

#### **De mi consideración:**

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador” realizado por Payana Sangurima Zonia Mercedes, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Cuenca, abril de 2014

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Payana Sangurima Zonia Mercedes declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo el Mgs.Serrano Cueva Víctor director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

F.....

Autor Payana Sangurima Zonia Mercedes

Cédula 0103001210

## **DEDICATORIA**

Este trabajo va dedicado a Dios nuestro señor que me ha permitido los dones para poder realizarlo, a mi familia por el apoyo prestado, a los profesionales que me han dado los conocimientos necesarios para la cristalización de esta investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi gratitud sincera a los profesionales de la UTPL por sus enseñanzas, a los docentes que participaron voluntariamente en la investigación, al director de esta tesis por la paciencia y a todos los docentes y más profesionales que han aportado en este trabajo investigativo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |     |
|--|-----|
| CARATULA .....   | 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   |
| CAPÍTULO 1. ....   | 6   |
| MARCO TEÓRICO.....   | 6   |
| 1.1. Desempeño del Docente .....                               | 7   |
| 1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....                  | 7   |
| 1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente .....      | 8   |
| 1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente .....     | 9   |
| 1.1.2.2 Motivación .....                                       | 11  |
| 1.1.2.3. Relación Profesor Estudiante .....                    | 13  |
| 1.1.2.4. Relación Familia Escuela .....                        | 16  |
| 1.1.2.5. Organización institucional.....                       | 17  |
| 1.1.2.6. Políticas educativas .....                            | 18  |
| 1.1.3. Características del desempeño docente .....             | 19  |
| 1.1.4. Desafíos del desempeño docente .....                    | 21  |
| 1.1.4.1. Desarrollo profesional.....                           | 22  |
| 1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....               | 25  |
| 1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente .....   | 27  |
| 1.2.Gestión educativa.....                                     | 28  |
| 1.2.1. Definiciones de gestión educativa .....                 | 28  |
| 1.2.2.Características de la gestión.....                       | 29  |
| 1.2.3.Tipos de gestión .....                                   | 32  |
| 1.2.3.Ámbitos de la gestión docente.....                       | 33  |

|   |    |
|---|----|
| 1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....  | 35 |
| 1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....  | 37 |
| 1.2.4.3.Ámbito de la gestión de planificación.....  | 39 |
| 1.2.4.4.Ámbito de gestión del liderazgo y la comunicación.....  | 41 |
| 1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....                               | 42 |
| 1.3.1. Definiciones de estrategias .....  | 43 |
| 1.3.2.Tipos de estrategias .....  | 44 |
| 1.3.2.1.En la gestión legal.....  | 46 |
| 1.3.2.2.En la gestión de planificación institucional y curricular .....                                 | 47 |
| 1.3.2.3.En la gestión de aprendizaje .....  | 49 |
| 1.3.2.4.En la gestión del liderazgo y la comunicación.....  | 51 |
| CAPÍTULO 2. ....  | 54 |
| METODOLOGÍA.....  | 54 |
| 2.1. Diseño de Investigación .....  | 55 |
| 2.2.Contexto.....   | 55 |
| 2.3.Participantes .....   | 56 |
| 2.4.Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....  | 57 |
| 2.4.1.Métodos.....  | 57 |
| 2.4.2.Técnicas.....   | 58 |
| 2.4.3.Instrumentos.....   | 61 |
| 2.5. Recursos .....   | 61 |
| 2.5.1. Talento Humano.....  | 61 |
| 2.5.2.Materiales Institucionales.....   | 61 |
| 2.5.3.Económicos .....  | 61 |
| 2.5.6. Procedimiento .....  | 62 |
| CAPÍTULO 3. ....  | 63 |
| RESULTADOS. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....  | 63 |
| 3.1.Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....   | 64 |
| 3.1.1.Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....                        | 64 |
| 3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....                          | 65 |
| 3.1.3.Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente..... | 67 |

|   |    |
|---|----|
| 3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular .....  | 69 |
| 3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....   | 69 |
| 3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....   | 71 |
| 3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....   | 73 |
| 3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....  | 75 |
| 3.3.1. Planificación del proceso enseñanza aprendizaje.....   | 75 |
| 3.3.1.1. Tabla 7: Nivel de frecuencia en el desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje.....  | 75 |
| 3.3.1.2. Tabla 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje.....   | 77 |
| 3.3.1.3. Tabla 9: Nivel de conocimiento en el desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje.....  | 79 |
| 3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....  | 81 |
| 3.3.2.1. Tabla 10: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (INICIO) .....        | 81 |
| 3.3.2.2. Tabla 11: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (DESARROLLO) .....    | 83 |
| 3.3.2.3. Tabla 12: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (EVALUACIÓN) .....    | 85 |
| 3.3.2.4. Tabla 13: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL) ..... | 87 |
| 3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje .....   | 88 |
| 3.3.2.6. Tabla 15 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (DESARROLLO).....  | 90 |
| 3.3.2.7. Tabla 16 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (EVALUACIÓN).....  | 91 |
| 3.3.2.8. Tabla 17 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (VISIÓN GLOBAL).....   | 92 |
| 3.3.2.9. Nivel del 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.....  | 93 |

|  |     |
|--|-----|
| 3.3.2.10. Tabla 19: Nivel del 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).....    | 95  |
| 3.3.2.11. Tabla 20: Nivel del 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).....    | 97  |
| 3.3.2.12. Tabla 21: Nivel del 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)..... | 98  |
| 3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del procesos enseñanza aprendizaje.....  | 100 |
| 3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación .....   | 100 |
| 3.4.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....  | 100 |
| 3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente. ....   | 103 |
| 3.4.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....  | 105 |
| 3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docente.....   | 107 |
| 3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global) .....   | 107 |
| 3.7. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular .....   | 114 |
| 3.8. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....  | 114 |
| 3.9. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....   | 114 |
| CONCLUSIONES .....   | 115 |
| RECOMENDACIONES .....  | 116 |
| PROPUESTA ESTRATÉGICA .....  | 117 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....   | 121 |
| ANEXOS .....   | 130 |
| ANEXO 1: Carta de autorización de ingreso al Centro Educativo .....  | 131 |
| ANEXO 2: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente .....  | 132 |
| .....  | 133 |
| .....  | 134 |

|  |     |
|--|-----|
| ANEXO 3: Registro de observación de las actividades docentes ..... | 135 |
| ANEXO 4: Fotografías de la Institución Educativa.....              | 136 |

## **RESUMEN**

La investigación desarrollada sobre el Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje se realizó en la escuela “Joaquín Malo Tamariz” de San Miguel de Putuzhi, parroquia Sayausí, cantón Cuenca, provincia del Azuay durante el año lectivo 2013 - 2014, el objetivo es “Determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de: gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación. En la presente investigación se tomó una muestra de cinco docentes, aplicando la técnica del cuestionario, la ficha de observación de la clase demostrativa entre otras. Realizada la evaluación se determinó las debilidades profesionales en el ámbito de liderazgo comunicacional especialmente en innovación por parte del docente, lo que demuestra en los estudiantes pobreza en innovación, por lo cual la propuesta es involucrar a docentes en innovación para alcanzar, los más altos niveles de eficacia y eficiencia educativa. En conclusión el presente informe sobre “desarrollo del desempeño docente” busca mejorar el trabajo docente con visión proactiva, comunicativa – participativa de calidad y calidez a través del proyecto presentado.

### **Palabras Clave:**

Desempeño, Docencia, Gestión, Calidad.

## **ABSTRACT**

The investigation developed about teacher performance in the process of teaching-learning was realized in the Joaquín Malo Tamaríz school of San Miguel de Putuzhi, Sayausí parish, Cuenca canton, Azuay province during the period 2013-2014, the object establishes the teacher performance professional in the education sciences, considering the scopes: legal management, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication. In the present investigation was taken a sample of five teachers, applying the technique of the questionnaire, observation record demonstration class among others. Concluded the evaluation was determined the professional weaknesses in the field of communication, leadership special in innovation by the teachers, which shows in the students poor in innovation, whereby the proposal is involved to teachers in innovation to get higher levels of effectiveness and efficiency in education. In conclusion, the present report about teacher performance search improve work teacher with a view proactive, communicative - participatory quality and warmth through the project presented.

### **Keywords:**

Performance, Teaching, Management, Quality.

## INTRODUCCIÓN

La época en que vivimos llena de desafíos, especialmente en educación se presentan grandes retos a nivel local, nacional y mundial las mismas que son producidas por el continuo desarrollo científico - tecnológico, que provoca un fuerte impacto en educación.

Así; para mejorar la eficiencia - eficacia del desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación en los ámbitos de la: gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación se aplicará procesos inmersos en la enseñanza-aprendizaje en todas las instituciones educativas del Ecuador que nos dará como resultado un ciudadano íntegro con valores humanísticos.

Esta investigación va encaminada a detectar el ámbito de la gestión educativa que se debe reforzar para lograr mejores metas educativas en bien de los estudiantes, encaminándonos a tener ciudadanos íntegros, capaces de adaptarse a los cambios sociales de manera adecuada.

Vale para ello enfocar la definición dada por la UNESCO sobre la educación de calidad. De acuerdo a la UNESCO, una educación de calidad para todos debe fundamentarse en cuatro pilares:

- “1) Aprender a conocer, combinando una cultura general. Lo que supone "aprender a aprender".
- 2) Aprender a hacer, a fin de adquirir no solo una calificación profesional sino una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo, en el marco de las distintas experiencias sociales o laborales;
- 3) Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia.
- 4) Aprender a ser, para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal.

“El aprendizaje más importante es "aprender a aprender". En la nueva sociedad de la información es necesario saber organizar el conjunto de datos disponibles en cantidad

abrumadora, seleccionar lo más importante y saber utilizar más tarde ese conocimiento (Salazar Barcia, 2011, pág. 1)

Al aplicar la investigación de campo propuesta por la “ Universidad Técnica Particular de Loja”, en la escuela de Educación Básica “Joaquín Malo Tamariz “; con el fin de detectar las innovaciones pedagógicas en el desempeño docente se basó en varias técnicas de investigación teniendo en cuenta: la base legal, la socialización, la encuesta y con la observación directa del investigador a las clases impartidas por los docentes, en consecuencia los resultados alcanzados tiene confiabilidad y validez , son un aporte para la sociedad.

Por desempeñarme como docente en la escuela antes mencionada, conocer las fortalezas y debilidades existentes en el aspecto académico por parte de los docentes, la actitud positiva de los maestros, de la Sra. Directora quienes colaboraron voluntariamente , permitió mayor factibilidad en la consecución de esta investigación; a la vez mi deseo de aportar al mejoramiento del desenvolvimiento docente en la misma, considero requiere de un modelo para involucrar a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras que permita mejorar la calidad de educación de sus educandos.

Este trabajo es original debido, a que, no hay estudios anteriores sobre el tema en nuestra institución y en base a ésta se podrá, contar en el futuro con datos estadísticos, que servirán para tomar correctivos basados en esta investigación.

Entre las limitaciones encontradas están factores involuntarios como: la demora de las revisiones de la “UTPL”, la distancia física para obtener asesoramiento personal, percances como que la escuela no cuenta con la tecnología adecuada, la dificultad de conseguir recursos tecnológicos que faciliten la investigación, limitaban algunos procesos.

Sin embargo como la factibilidad ha sido mayor que las limitaciones se ha hecho posible el desarrollo y el logro de los objetivos propuestos por la “UTPL”.

Esta investigación consta de 4 capítulos los dos primeros son fundamentos teóricos que sustentan la investigación, el tercero describe el análisis, los resultados y la interpretación de los datos del trabajo de campo, el cuarto desarrolla las conclusiones, recomendaciones, finalizando con una propuesta para alcanzar la excelencia educativa en el desempeño

docente que se verá plasmado en los estudiantes de esta manera se lograría construir y edificar una educación de calidad con calidez.

Luego de superar estos retos presentó esta investigación con datos que nos alientan a seguir superando los rangos existentes con capacitación, voluntad y práctica diaria de los conocimientos, destrezas, aptitudes, normas de la gestión educativa que guían al camino del éxito alcanzando calidad con calidez en el buen vivir del proceso educativo.

**CAPÍTULO 1.**  
**MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Desempeño del Docente**

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

Cuando hablamos de “desempeño” hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la “evaluación del desempeño docente” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo. (Chiroque, 2006, pág. 1)

“El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal.” (Estrada, 2014, pág. 1)

Montenegro Ignacio (2003, 18), señala que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (Piña Sangama, 2010, pág. 18)

El desempeño profesional docente también se lo define haciendo referencia a la forma como se realiza el trabajo, involucra actitudes y saberes y formas de relación, que inciden en la calidad global de la tarea. En la práctica de evaluación del educador se reconoce que, la acción educativa corresponde al ser, al saber, al hacer reflexivo del docente en la cotidianidad del contexto en el cual se desempeña y no únicamente al cumplimiento de unas obligaciones pactadas en relación con la profesión y el cargo que ocupa. (Pereyra, Ludmyla; Colectivo de Autores Cubanos del ICCP, 2005, 2010, pág. 18)

La actuación del educador, implica varios factores como la formación, la participación, la capacitación, la innovación, los mismos que permiten desarrollar la labor con carisma, entrega y preparación en todos los ámbitos educativos.

Para estar acorde con los avances tecnológicos, científicos, sociales, se debe responder con herramientas y saberes, a las necesidades de la sociedad en la que se desenvuelve, poniendo en práctica los conocimientos, destrezas, habilidades y aptitudes en el quehacer educativo, que permitirá actuar con ética profesional y lograr una labor idónea y humanística.

La política actual exige al profesional en educación un desempeño responsable de lo que hace, dice y piensa, teniendo en cuenta sus valores morales que se demostrarán en el perfil de salida de los estudiantes.

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

**A) “Motivación intrínseca.** La motivación intrínseca se puede definir como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad de auto reforzarse. Se asume que cuando se disfruta ejecutando las tareas se induce una motivación intrínseca positiva.

**B) Motivación extrínseca.** “Recordemos que, por contraposición con la intrínseca, es aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea. En este caso, las emociones que influyen pueden ser prospectivas o retrospectivas, ligadas a los resultados” (Ródenas, 2010, pág. 1)

Todos y todas en el vivir diario estamos sometidos a generar, percibir, recibir estímulos y motivaciones que provienen desde nuestro interior y externas a él; ejemplo al realizar un trabajo se espera un halago del docente o guía a través de un puntaje, que provoca modificación del interés y predisposición al próximo trabajo.

Los docentes encontrarán en cada acción de vida, motivaciones que impulsen y lleven actuar con ánimo para desarrollar la labor con eficacia y eficiencia; el poder construir con los y las estudiantes ese eje vital en la labor educativa, con los padres de familia u otros actores que vean con beneplácito esta labor, expresen en términos positivos para un comprometimiento a esforzarse cada día más sembrando en los niños y niñas; huellas y testimonios fidedignos para su vida presente y futura. Como todas las personas profesionales o no, se debe tener motivaciones que estimulen a seguir adelante; entre estas están las propias que surgen de intereses internos, necesidades, inquietudes, y las de fuera que se encuentran en la sociedad; estas combinadas se transforman en la energía que permiten seguir siempre adelante con voluntad, deseos y esperanzas de superación.

### **Clasificaciones de los factores que influyen en el desempeño docente:**

“1 Factores Macro-políticos

1.1 Escenarios macro-políticos sociales

- 1.2 Políticas de mercado
- 1.3 Reformas y Contrarreformas
- 1.4 Desvalorización pública de la docencia y formación docente
- 1.5 Oportunidad de ingreso y asignación de responsabilidades
- 1.6 Acompañamiento de los nuevos docentes

## 2 Factores Micro-políticos

### 2.1 Reconstrucción de la identidad profesional.

Existen diversas clasificaciones de los factores que influyen en el desempeño docente pero todas se engloban en las intrínsecas y extrínsecas porque como seres humanos somos cada uno de nosotros un mundo distinto a los otros, con las propias motivaciones internas logramos alcanzar la satisfacción personal y laboral como seres sociales recibimos también motivaciones del medio en la que nos desenvolvemos y desempeñamos nuestra labor. Pero todas estas motivaciones deben ser nuestro motor para alcanzar la excelencia en nuestra labor educativa.

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

##### **“I. HISTORIA DE LA FORMACION INICIAL DE DOCENTES**

Como paso inicial, definiremos el componente de formación docente, el cual consiste en la formación académico-práctico del recurso humano que el sistema educativo requiere, y que tradicionalmente ha sido formado.” (Salgado, 2004, pág. 5)

“En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada, no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.” (Fabara Garzon , 2013, pág. 17)

#### **“La formación docente inicial**

Lastimosamente, en el Ecuador, esta formación, tanto en los IPED como en las universidades, presenta una insuficiente formación pedagógica-didáctica y una escasa preparación en los contenidos de las ciencias que se van a enseñar. Por otro lado, los centros superiores ecuatorianos prácticamente no hacen investigación educativa, de esta manera, un aspirante a maestro no participa en los procesos de producción de conocimiento pedagógico.”

## **Capacitación Docente**

### **“La capacitación docente**

Es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente. Es desarrollada por el Ministerio de Educación, organismos seccionales, fundaciones, ONG e incluso editoriales. La formación docente continua es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor. (Comercio, 2009, pág. 1)

La Capacitación Docente demanda una permanente preparación e innovación educativa, es una obligación fundamental del Estado para con la educación. Es necesario fortalecer una Capacitación Docente en el Ecuador que promueva el autoestima, la dignidad humana, el respeto a la vida y el acceso equitativo al conocimiento; la creatividad, la reflexión, un desarrollo integral y, la posibilidad de incorporar nuevas conceptualizaciones, nuevos paradigmas, en el diseño de nuevos procesos de enseñanza aprendizaje. (Escuelas Gestoras del Cambio Capacitación Docente, 2008, pág. 1)

Debido a que el mundo al que los profesores preparan a sus estudiantes, cambia rápidamente, y que las habilidades requeridas evolucionan de igual manera, ningún curso de capacitación docente puede ser suficiente para preparar a un profesor para una carrera de 30 o 40 años. El Desarrollo Profesional Continuo (DPC) es el proceso por el cual los profesores (como otros profesionales) mejoran sus competencias y conocimientos, manteniéndose actualizados. (Iguar, 2014, pág. 1)

Educar debe ser siempre innovar cambiar transformar a nivel personal ya que estamos expuestos a reestructuraciones y transformaciones constantes lo que hace que se relacione perfectamente el aprender es cambiar, pero a media que se introduce en la edad adulta es más reacio al cambio y la transformación simplemente porque le cuesta aprender

Consciente que la formación del docente comienza desde sus primeros años de vida, se origina en la familia, donde encuentra sus primeros y valiosos aprendizajes, el juego en la escuela, al compartir con sus compañeros y compañeras, el diálogo constante, las retroalimentaciones entre otras actividades van definiendo su vocación; es decir, la preparación es al principio natural y espontánea hasta transformarse en sistemática.

“Ministerio de Educación Capacitación docente(2014) Si bien es cierto la sociedad actual ha alcanzado impresionantes avances en el campo científico ,tecnológico, social y cultural, la formación inicial tiene como finalidad proporcionar las herramientas idóneas para el ejercicio cualificado del docente y la docente; por lo tanto, su preparación debe ser acreditada y practica en base a la experiencia, madurez y retroalimentación entre pares, eso de aprender en el día a día cuando nos enrolamos de muchachos en el ISPED o la Universidad no se define aun la vocación sino cuando se entra en la competencia humana para crecer y caminar dentro del campo educativo.

En la formación inicial el docente debe adquirir estrategias, técnicas, formación psicopedagógica, elaborar proyectos, y aplicar las nuevas tecnologías a la enseñanza y el aprendizaje existiendo una vinculación entre la teoría y la práctica Ministerio de Educación Capacitación Docente (2014).

Hoy la capacitación debe basarse, en similitudes y contrastes, de mentalidades, habilidades, capacidades, inclinaciones, sentimientos etc., del educador y del educando, pero el educador debe estar convencido que es el actor clave dentro del proceso de transformación de una sociedad, e allí su compromiso de responsabilidad y autonomía para sustentar la preparación continúa, satisfaciendo las necesidades de modernización e ir a la par con los adelantos y avances de la época en la que se está viviendo y prepararse para las siguientes generaciones

### **1.1.2.2 Motivación**

**Motivación.-** Se promueve el esfuerzo individual y la motivación a las personas para el aprendizaje, así como el reconocimiento y valoración del profesorado, la garantía del cumplimiento de sus derechos y el apoyo a su tarea, como factor esencial de calidad de la educación. (Calidad, 2011, pág. 1)

La palabra motivación proviene de los términos latinos motus (“movido”) y motio (“movimiento”). La motivación es aquello que impulsa a una persona a realizar determinadas acciones y a persistir en ellas hasta el cumplimiento de sus objetivos. El concepto también se encuentra vinculado a la voluntad y al interés.

“La motivación implica la existencia de alguna necesidad, ya sea absoluta, relativa, de placer o de lujo. Cuando una persona está motivada a “algo”, considera que ese “algo” es necesario o conveniente. (Entrenadores, Etimología de motivación , 2012, pág. 1)

“La motivación es el lazo que lleva esa acción a satisfacer la necesidad. En este sentido, la motivación se convierte en un activador de la conducta humana. Los estados motivacionales, lo mismo que los actitudinales, se generan por efecto de un conjunto de factores o variables que se interaccionan” (Pila, 2012, pág. 18)

### **La motivación. Factor clave para continuar la labor docente**

La motivación puede definirse como un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos a conseguir los objetivos que se han propuesto (Roussell, 2000). Las investigaciones sobre motivación en el trabajo identifican, en general, tres fuentes de motivación: la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la internalización (subgrupo de motivación extrínseca, que incluye los valores, las actitudes y las estructuras propias del individuo que regulan su comportamiento. (Galtés, 2013, pág. 1)

#### **Factores que influyen en la motivación escolar**

“Las motivaciones para ser docentes:

- Poca rutina en el trabajo.
- Disponer de contactos humanos diversos.
- Ser un trabajo exigente y en evolución.
- La transmisión del conocimiento a los jóvenes.
- La autonomía en las decisiones pedagógicas y actividades.
- La autonomía en la realización de actividades docentes.
- La identificación con la profesión docente

La motivación del docente es un elemento a tener en cuenta, porque influye en el desempeño individual y en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos.” (Galtés, 2013, pág. 1)

Claramente se deduce que las motivaciones de un docente pueden ser explícitas, implícitas, intrínsecas, extrínsecas; y se vuelven latentes en el proceso educativo ante las reacciones de los protagonistas del mismo, que a su vez son miembros de la sociedad inmediata y mediata.

Lo importante de los maestros comprometidos es continuar reactivando los conocimientos, como base motivacional en la búsqueda de un excelente desempeño, que transfiera comportamientos idóneos, responsables, tendiente al cambio, progreso, desarrollo; ante estas circunstancias se convierten en las baterías para continuar con ahínco - carácter su tarea diaria; esto permitirá vencer retos, asumir otros en cada jornada con humildad y cariño a sus estudiantes, a sí mismo a la sociedad en la que se desenvuelve.

### **1.1.2.3. Relación Profesor Estudiante**

“La importancia de una buena relación profesor-estudiante

El profesor es un pilar fundamental en la enseñanza del niño o niña, puesto que es quien le entrega los conocimientos básicos y necesarios de acuerdo a su nivel. Pero, más aún, debe formarlo en su integridad como persona, implantando en ellos valores y enseñanzas que los guiarán toda su vida.

La relación educador-educando no debe ser una relación de imposición, pero si, una relación de respeto y crecimiento, el alumno debe ser considerado como un sujeto interactivo y activo en su proceso de construcción de conocimiento. Asumiendo el educador un papel fundamental en ese proceso como individuo más experto.

Pero se debe empezar por ver al alumno como un otro capaz de aprender para lograr tener el ánimo de querer ayudarlo a que en el futuro sea cada vez mejor; y quererlo, porque cuando uno quiere algo le pone muchas más ganas, y la persona que recibe este cariño también lo siente y da lo mejor de sí, logrando buenos resultados. (Hurtado, 2011, pág. 1)

#### **“La relación profesor-alumno en el aula**

Publicado el [1 agosto 2009](#) por [entre educadores](#)

**Por Edistio Cámere**



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.

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." (Cámere, 2009)

### **“La importancia de una buena relación profesor-estudiante**



El profesor es un pilar fundamental en la enseñanza del niño o niña, puesto que es quien le entrega los conocimientos básicos y necesarios de acuerdo a su nivel. Pero, más aún, debe formarlos en su integridad como persona, implantando en ellos valores y enseñanzas que los guiarán toda su vida.

Por lo mismo, más allá de manejar sus materias y hacer clases, y además de tener un buen juicio respecto a sus decisiones, disposición para informarse y mejorar cada clase, el profesor tiene que demostrar a sus alumnos el cariño por su trabajo. Éste es un buen criterio para relacionarse con ellos, pues ayuda mucho a que el alumno se sienta seguro frente al profesor y le tenga confianza, produciendo una buena relación entre ambos.

Pero se debe empezar por ver al alumno como un otro capaz de aprender para lograr tener el ánimo de querer ayudarlo a que en el futuro sea cada vez mejor; y quererlo, porque cuando uno quiere algo le pone muchas más ganas, y la persona que recibe este cariño también lo siente y da lo mejor de sí, logrando buenos resultados.

También es importante que la relación entre ambos sea unida, o sea, que el alumno sienta y sepa que el profesor va al lado de suyo, que lo acompaña. Así, cuando esté con algún problema como déficit atencional, o incluso problemas de aspectos personales, si entre ambos hay cariño y confianza, el profesor puede decirle “parece que estas bajando tus notas ¿Qué te pasa?” sin que el estudiante sienta que lo están retando, sino entendiendo que hay una real preocupación de por medio, y que puede confiar en el maestro para apoyarse y mejorar su situación. Hay que recordar que siempre los bajos rendimientos o cambios de actitud responden a factores externos del niño o niña, y que solamente con la confianza podremos descubrirlos.” (estudiareducacion)

Realmente la escuela es un segundo hogar, razón por la que los docentes o tutores se convierten en sus segundos padres, quienes reafirman los principios y valores que traen del hogar, teniendo en cuenta que los educandos pueden desenvolverse mejor si se les proporciona un ambiente afectivo, idóneo, de confianza y empatía, en el que los estímulos permitan el desarrollo integral de cada uno de los protagonistas que irán con gusto a la escuela, lugar en el que se encuentran un maestro cariñoso y comprensivo, con amigos, compañeros.

La relación maestro - alumno o estudiante marcan los progresos del proceso educativo, dejando huellas fehacientes al tiempo, al espacio; encaminando a la consecución logros íntegros y funcionales para su vida futura.

#### **1.1.2.4. Relación Familia Escuela**

Basándonos en los argumentos de Mejías (2006); se vislumbra que la responsabilidad de los profesores en cuanto a la educación de los alumnos/as, se ve en aumento, debido a que la realidad social en la que viven las familias, repercute directamente en el tiempo que los niños y niñas conviene que pasen en los centros educativos, y por ende en relación con los docentes, puesto que los padres y madres, deben permanecer en jornadas laborales más largas, para poder dar respuesta al ritmo de vida en el que nos encontramos inmersos y que ya hemos expuesto en líneas anteriores. Es por tal motivo, que la responsabilidad de la educación de los niños y niñas, no es sólo de los padres y madres, sino de otros agentes educativos que cobran un papel importante en esta función, como es la escuela. (De León Sánchez, 2011, págs. 9-10)

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.” (Dadú Garden, 2009, pág. 1)

El avance educativo se fundamenta en la relación escuela y familia convirtiéndose en la integración de las experiencias familiares con las escolares, a la vez que son, los pilares primordiales donde se forman los futuros ciudadanos y profesionales que requiere nuestra sociedad; la desintegración de una de ellas limita el buen porvenir del educando o docente. Pues toda construcción necesita de cimientos, columnas fuertes para surgir.

Especialmente en el campo educativo se motiva a buscar un ambiente de reciprocidad para alcanzar una educación de calidad y calidez entre el docente- tutor y la familia a base de: cariño, confianza, veracidad, solidaridad y sobre todo basada en un compromiso real donde se deben unir, fuerzas, voluntades, sacrificios por el protagonista de la educación que es el estudiante, el hijo, la hija y el futuro profesional; razón de ser maestros y maestras; si una huella se ha dejado en su mente y corazón, seguro que recordarán por siempre.

### 1.1.2.5. Organización institucional

La organización tiene dos ejes:

- a) Estructura: está conformada por la organización, formal y establecido desde la legislación, normativas y procedimientos prescritos.
- b) Procesos: Constituye la acción de organización lo que da vida a la estructura; regula la vida de la organización y le da estilo propio. los problemas que en el devenir de la práctica diaria se vayan presentando. (Marconi, Planificación y Organización. Educación Administrativa, 2013, pág. 1)

#### “LOS ESTADIOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

La situación de las organizaciones suele ser diferente aunque nos movamos en un mismo contexto socio-cultural. La incidencia que tiene el entorno, la especial manera como se relacionan sus componentes, la acción diferenciada de la dirección, la forma como se aplica el proceso organizativo, la propia historia institucional y sus inquietudes en relación a la mejora, configuran diferencias y dan una personalidad única y particular a cada institución.

2.1 Niveles de desarrollo Desde una perspectiva analítica, podríamos considerar que las organizaciones presentan diferentes estadios de desarrollo representados en el gráfico 1.

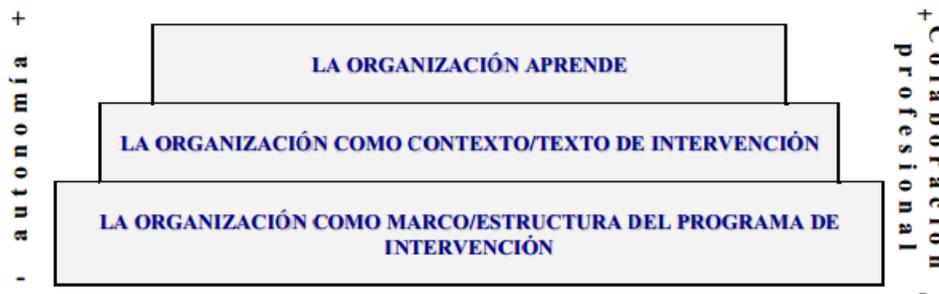


Gráfico 1: Estadios relativos al papel de las organizaciones.

” (Sallán)

La Organización institucional se refiere a la disposición y habilidad del talento humano y a los recursos con los que dispone; esencialmente constituye el líder educativo que mueve a otros sin definir si su objetivo individual es para bien común, imprime energía para generar un ambiente de comunicación y cordialidad que permite dar vida a la parte estructural del centro educativo a su cargo.

### **1.1.2.6. Políticas educativas**

La política educativa es la serie de lineamientos y directrices que organismos con competencia en materia de educación emiten para dirigir las acciones que esta área desarrolla en un entorno determinado, de una sociedad determinada. Porque los hombres somos capaces de aprender a ser mejores, de crear posibilidades inéditas, de indagar sobre las maneras como aprendemos y asimilamos valores, como inventamos. (Buenas Tareas, 2008, pág. 1)

“Políticas educativas Al igual que en el resto de países de la región, las políticas educativas en Ecuador, durante la década de los noventa, incluyeron los siguientes aspectos: la reforma de la educación básica, la estrategia de descentralización, e intervenciones por el lado de la demanda. La reforma de la educación básica Después de un diálogo nacional con la amplia participación de miembros de la sociedad civil y del sector educativo, se alcanzó un consenso respecto de una reforma integral del sistema de educación básica, en 1996. La reforma incluyó los siguientes puntos: - Implementación de un sistema de diez grados de educación básica, a través de la integración de un año de educación pre-escolar, seis años de primaria y los tres primeros años de educación secundaria. - Una reforma curricular para mejorar la enseñanza del idioma español y de Matemática, que ponga énfasis en el aprendizaje activo y las destrezas analíticas, y preste mayor atención a la educación en valores, al aprendizaje multicultural y a la conciencia ambiental. - El fortalecimiento de la educación bilingüe para los grupos indígenas.” (Jarrín)

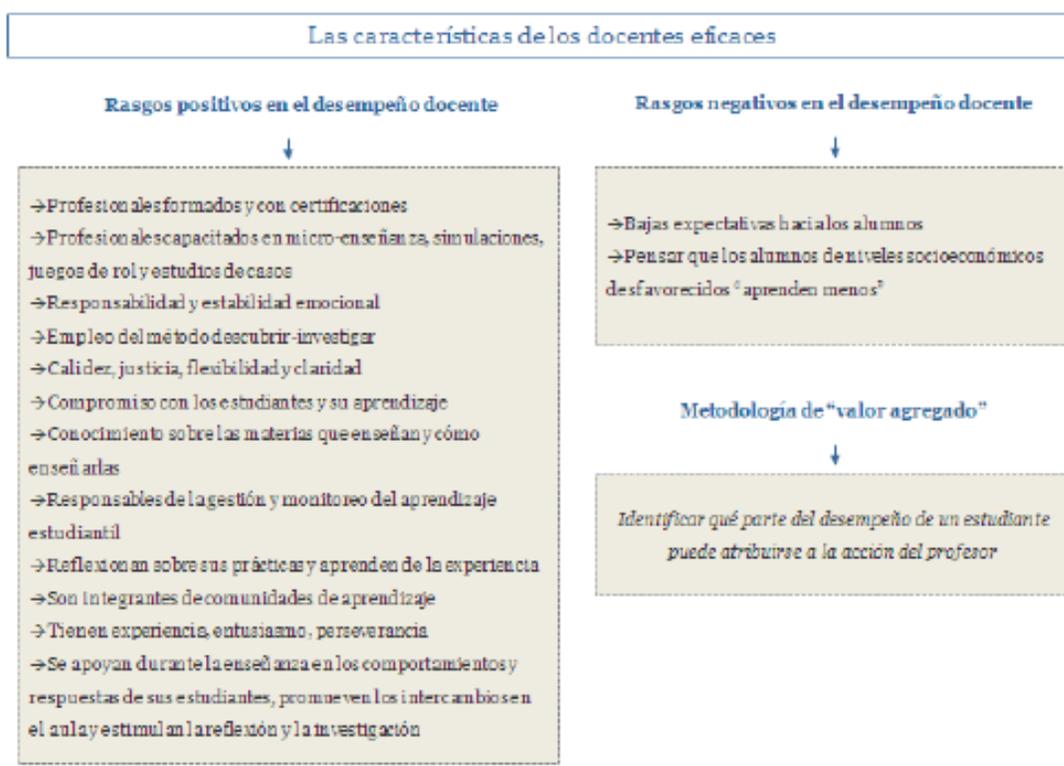
Entonces se diría, que al conocer los lineamientos de las políticas educativas del país y de la institución, permitirán establecer la: ejecución, distribución, apropiación del conocimiento que va dirigida al bienestar de la sociedad; a través de sus decisiones gubernamentales destinadas a normar y regular las actividades educativas en un país, de tal manera que son programas que sobrepasan los gobiernos de turno y tienen como finalidad, el desarrollo educativo del país, donde él y la docente deben cumplir a cabalidad lo estipulado en la Ley Educativa.

Los docentes son profesionales que deben estar capacitados y predispuestos para adaptarse e integrarse a los nuevos esquemas, paradigmas, necesidades de una sociedad cambiante constituyéndose en los referentes, pilares de la noble tarea para llegar a la educación de calidad con calidez.

Hablar y comentar de política educativa es: tratar de las leyes y normas que permiten entablar relaciones entre todos los elementos del sistema educativo, permitiendo un desarrollo paralelo como individuos y como equipo a la vez.

### 1.1.3. Características del desempeño docente

“¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano?”



(UNIR Universidad Internacional de La Rioja)

“Ecuador Si bien existe un sistema de supervisión educativa, no se hace mención al tema de la evaluación del desempeño docente. Tampoco se encuentra, explícitamente, alusión alguna al tema de la evaluación del desempeño docente en este país en la Ley de Educación ni en la Ley de Carrera Docente.” (Buenos Aires Ciudad)

Es evidente que un docente de calidad es aquel que posee un gran bagaje de conocimientos, que sabe compartirlos, que posee la capacidad de: trabajar en equipo, de entender y defender sus principios poniendo al servicio de los estudiantes, de la sociedad.

“Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

**Por ello los estándares:**

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

(Educación, Ministerio de Educación Estándares Desempeño del Docente, 2014, pág. 1)

Los estándares del desempeño docente establecen una relación tripartita entre el docente-alumno-conocimiento. Los maestros ejercen su misión, de preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos del futuro educativo y la sociedad, lo cual lleva a utilizar sus: conocimientos, destrezas, habilidades e innovaciones y a la vez ser capaces de atender las necesidades e intereses de todos los niños y niñas; es decir, aportar con voluntad, preparación para animar y fortalecer los procesos educativos, generar estrategias de inclusión escolar favoreciendo la libertad y capacidad de avance de cada educando.

No se debe olvidar la flexibilidad de los contenidos disciplinares, en las áreas y Años de Básica, teniendo en cuenta las individualidades, potencialidades y ejes motivacionales de cada ser humano en el contexto educativo.

Consciente como que la disponibilidad y preparación constante es la base para emprender retos con calidez y calidad con el fin único de servir con: esmero, dedicación, altura, profesionalismo a los y las estudiantes, Comunidad y a la Patria promoviendo el Buen Vivir.

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

“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 de dos áreas del conocimiento. (Club Ensayos, 2013, pág. 1)

Parece que debe enfocarse el desarrollo profesional como resultado de una necesidad intrínseca; así como de estímulos extrínsecos que permiten al maestro y maestra un perfeccionamiento integral que le ratificará convertirse en un profesional de élite, tomando como eje principal al “maestro de maestros “CRISTO” ya que él es quien ilumina, da la paciencia y la fortaleza para vencer las dificultades que se presentan diariamente en el quehacer educativo.

La capacitación y perfeccionamiento permanente es como el pan de cada día de un buen docente, constituyéndose en el compromiso y la llave del éxito.

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

“La investigación demuestra que aprender contenidos importantes mediante la participación en actividades de desarrollo profesional significativas basadas en las necesidades de los estudiantes tiene un mayor impacto en los resultados de los alumnos que las circunstancias que conducen a los profesores a inscribirse al programa. Estas dos dimensiones determinan si los profesores se comprometen con el proceso de aprendizaje lo suficiente como para profundizar en sus conocimientos y ampliar sus competencias de forma tal que redunden en mejores resultados de sus estudiantes. Se sugiere involucrar inicialmente a los profesores mediante la identificación de problemas específicos que sean reales para ellos, ofreciéndoles luego algunas ideas sobre cómo podrían resolverse. Más adelante, se puede sostener el compromiso involucrándolos en actividades útiles de aprendizaje y en oportunidades para analizar las teorías -existentes y nuevas- y explorar los diferentes efectos que éstas pueden tener sobre los estudiantes.” (Timperley)

**Tabla 1.** Tendencias de Cambio en Programas de Desarrollo Profesional Docente

| <b>MENOS ÉNFASIS EN</b>  | <b>MÁS ÉNFASIS EN</b>  |
|--|--|
| Transmisión frontal del conocimiento y destrezas didácticas            | Indagación sobre la enseñanza y el aprendizaje                         |
| Aprendizaje de las ciencias a través de la lectura y Didáctica frontal | Aprendizaje de las ciencias a través de la investigación y aprendizaje |
| Separación entre el conocimiento de las ciencias y su enseñanza        | Integración entre el conocimiento de las ciencias y su enseñanza       |
| Separación de la teoría y la práctica                                  | Integración de la teoría y la práctica situada en la escuela           |
| Aprendizaje Individual   | Aprendizaje entre pares y colaborativo                                 |
| Actividades fragmentadas, sin seguimiento                              | Planificación a largo plazo  |
| Cursos y talleres  | Combinación de una variedad de estrategias                             |
| Dependencia de expertos externos                                       | Contribuciones de expertos internos y externos a la institución        |
| Capacitadores como educadores  | Capacitadores como facilitadores, consultores y planificadores         |
| Profesores como técnicos y consumidores del conocimiento pedagógico    | Profesores como productores del conocimiento pedagógico                |
| Profesores como seguidores   | Profesores líderes   |
| Profesor como un individuo desempeñándose en su aula                   | Profesor como un miembro de una comunidad profesional de aprendizaje   |
| Profesor como el objeto de cambio                                      | Profesor como la fuente y facilitador del cambio                       |

“ ” (Montecinos)

*“El desarrollo profesional de los maestros. Nuevas estrategias y políticas de apoyo*

“La visión de la práctica educativa sobre la que se basa la reforma nacional implica que la mayoría de los maestros reflexionen sobre su propia práctica, construyan nuevos roles dentro del salón de clases y nuevas expectativas sobre los resultados de los estudiantes. Implica, además, enseñar con métodos que nunca habían utilizado y que probablemente nunca experimentaron como estudiantes. El éxito de esta reforma depende de que los maestros logren la compleja tarea de aprender las habilidades y actitudes planteadas por los nuevos enfoques y al mismo tiempo desaprendan las prácticas de enseñanza y modifiquen las expectativas sobre los estudiantes que hasta ahora han dominado sus vidas profesionales. Sin embargo, todavía se ofrecen pocas oportunidades y el apoyo que se brinda es insuficiente para que este desarrollo profesional exista en el escenario de la docencia”.

### **Algunas características de este tipo de desarrollo profesional son:**

- “Debe involucrar a los maestros en tareas concretas de enseñanza, evaluación, observación y reflexión que enriquezcan los procesos de aprendizaje y desarrollo.
- Debe basarse en la indagación, reflexión y experimentación.
- Debe ser colaborativo, lo que implica que el conocimiento se comparta entre los educadores, y se enfoque en las comunidades de práctica docente más que en los maestros individuales.
- Debe relacionarse y derivarse del trabajo de los maestros con sus estudiantes.
- Debe ser sostenido, continuo e intensivo; apoyarse en la experiencia y en la capacitación, así como en la resolución colectiva de problemas específicos de la práctica.
- Debe relacionarse con otros aspectos de cambio escolar.

Este tipo de desarrollo profesional termina con las viejas normas y los modelos de capacitación tradicionales: “previa al servicio” o “durante el servicio.” (Linda Darling-Hammond, Milbrey W. McLaughlin, 2013, págs. 8-9)

Todo ser humano, especialmente en la adolescencia estructura un plan de vida profesional; que lo lleve a cabo depende de las estrategias y circunstancias en que se desarrolle, este lo conseguirá paso a paso lo cual, implica asumir responsabilidades y priorizar acciones. Por lo que, el desarrollo profesional es fruto de la planeación de una carrera en forma intrínseca, que comprende los aspectos que a una persona le enriquece individual y colectivamente, además, requiere de un reconocimiento de, ideales, ambiciones legítimas, deseos éticos, y también una profunda fe, optimismo, perseverancia y compromiso, constituyéndose en un proceso de mejoramiento continuo, es decir, tener la voluntad de cambiar, de experimentar, de socializar sus logros, de indagar, de incursionar en nuevas prácticas, renovar y ponerse al ritmo de los nuevos avances para satisfacción personal y de sus estudiantes.

El educador debe conocer los reglamentos que delimitan sus derechos y obligaciones que están en la LOEI, lo que le permitirá actuar con responsabilidad, coherencia para alcanzar mayor calidad en los estándares de salida de sus dicentes.

Para llegar a tener una educación de calidad primeramente, se debe, auto reflexionar sobre la vocación educativa, factor imprescindible para alcanzar los fines de la sociedad que

son: de carácter moral, intelectual, afectivo y social de los docentes para que lleguen a la plenitud como personas

El maestro y maestra como formador e informador, guía, orientador, amigo, confidente debe ser una persona apasionada, comprometida e inconformista y deseosa de mejorar la sociedad ante los diferentes obstáculos y avances educativos, estas son las condiciones para educar verdaderamente es decir, debe tener un desarrollo profesional apto para cualquier espacio y tiempo; saltar sin dificultad las barreras y soñar con metas sustentadas en el excelente rendimiento académico – pedagógico evidenciándose en el compromiso de deberes y derechos enmarcados en el Buen Vivir.

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

Escuela-Familia-Comunidad

Familia, escuela y comunidad constituyen una tríada necesaria para alcanzar los objetivos propuestos o las metas comunes. La educación y la orientación a la familia son necesarias entenderlas como un proceso de comunicación impregnado de interrogantes, motivaciones expectativas; al mismo tiempo requiere comprometer a los sujetos implicados en dicho proceso, convirtiéndolos en nuestros principales aliados.

Tradicionalmente a la escuela se le ha otorgado la función de transmitir a los niños y adolescentes el sistema de conocimientos acumulados por la sociedad, las habilidades necesarias para continuar su aprendizaje de manera independiente y desenvolverse en la vida social, así como, para desarrollar en ellos elevados valores sociales, orientados a la vida cotidiana y a la realidad histórico social concreta que les ha correspondido vivir.

La educación moderna ha llegado a comprender la necesidad que hay de una estrecha colaboración entre la escuela y la comunidad, con el propósito de estimular y orientar el desenvolvimiento de los niños.

Las instituciones escolares, como centro de la comunidad son los encargados de organizar de este modo su labor educativa y convertirse en centros abiertos a la comunidad donde el niño sea el objetivo de la influencia de todos y el sujeto de su propio aprendizaje. (Ecured, 2012, pág. 1)

La escuela, familia y comunidad deben coordinar acciones y participar activamente; la escuela debe organizar actividades de los diferentes actores educativos a través del diálogo y los compromisos; a la vez que forma e informa a los y las estudiantes para ser personas activas y serviciales dentro de su comunidad que es un medio donde aprende de manera espontánea y natural.

### **“Importancia de la familia, escuela y comunidad para el ser humano y la sociedad**

La sociedad le ha encargado a la Escuela la tarea de apoyar a la familia en la socialización de los niños, adolescentes y jóvenes. El vertiginoso desarrollo de la sociedad contemporánea exige de una preparación calificada de los jóvenes para insertarse socialmente, la familia no puede responder a tal demanda por sí sola y es la escuela quien complementa esta tarea con la colaboración de otros agentes de la comunidad y de la sociedad en general.

Comprender que la dinámica educativa nos incluye a todos, es una actividad permanente que integra a los hijos, a los maestros, a los padres y a la comunidad en su conjunto. Hablar de la familia y la escuela es hablar, en primer lugar, de la responsabilidad de los padres en la educación de sus hijos, y, en segundo lugar, de la necesidad de una colaboración estrecha entre los padres y los educadores. La participación de los padres en la educación de los hijos debe ser considerada esencial y fundamental, pues son ellos los que ponen la primera piedra de ese importante edificio que marcará el futuro de cada ser humano. (Sotillo, 2013, pág. 1)

### **“La relación escuela-familia-comunidad se caracteriza por:**

- Busca llegar a un consenso entre la escuela y la familia-comunidad acerca de qué, cómo y para qué se aprende.
- Establecer un nuevo pacto entre la escuela, la familia y la comunidad centrada en los procesos pedagógicos y en los aprendizajes.
- Promover que los padres y madres de familia, sabios y líderes comunales participen en los procesos de aprendizaje, enseñando lo que saben y ejerciendo el rol de vigilancia del servicio educativo.
- Asumir a la comunidad como un lugar de múltiples aprendizajes y formas de aprender.
- Concebir a la familia como la primera y principal educadora de sus hijos e hijas en el marco de su cultura y lengua materna, sea esta originaria o castellana.

- La escuela debe recoger también las demandas y expectativas de los padres, madres, sabios y autoridades comunales frente a la escuela, respecto de las características, criterios y orientaciones que debe tener la educación de sus hijos e hijas y sobre lo que esperan aprender en la institución educativa. (Dirección General de Educación Intercultural, 2012, pág. 1)

Es fundamental recalcar que la familia es la base y núcleo de la sociedad, es sin duda el cimiento básico del proceso educativo natural y autónomo, donde las personas adquieren valores y hábitos que serán reforzados o moldeados en el segundo hogar la escuela, quien desplegando herramientas, estrategias y acciones concretas incluirá a padres o representantes en el proceso educativo sistematizado, por encargo de la colectividad con el objetivo, de que la inclusión de estas nuevas generaciones a la sociedad sea preparada y fructífera, afrontando el presuroso desarrollo, los avances científicos y tecnológicos con solvencia en los diferentes campos a desarrollarse.

Ante esta situación la: escuela, familia y sociedad deben permanecer en contacto directo a través de la comunicación, para llegar a compromisos y acuerdos que permitan un desarrollo idóneo y acorde a la época, espacio geográfico, cultural, social, político, religioso que conforman la sociedad. Esta trilogía se encuentra a merced de los cambios impuestos por las transformaciones de cada día, por lo tanto, la misión del maestro y maestra no solamente es de educar e instruir, sino forjar valores profundos en espíritu del educando, familia y comunidad, si una de ellas llegara a fracasar no cumpliríamos con el reto constante de la columna de saberes que llevan a tener las herramientas suficientes para una vida holística.

#### **1.1.4.3. 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. (Gramajo, 2011, pág. 1)

Las y los docentes deben estar fundamentalmente predispuestos a asimilar los cambios y progresos continuos en materia educativa, estos deben surgir no como una obligación, sino como una responsabilidad de la práctica profesional orientada a potenciar lo cognitivo, afectivo, procedimental y conductual, es decir, confrontar la teoría con la práctica. Para reflexionar y lograr cambios positivos en cada uno de los y las estudiantes se debe estar conscientes que cada actor tiene sus peculiaridades y características desarrollándose en ritmos diferentes, según sus experiencias; para potenciar los aprendizajes íntegros sean estos ecológicos, teóricos, prácticos en los alumnos y alumnas; todo docente debe conceptualizarse como un ser racional con carácter y voluntad; esta interrelación trasladada a sus pupilos logrará formar estudiantes críticos, reflexivos y descubridores de sus propios aprendizajes, comprometidos con la innovación y el cambio superando así la mera transmisión del conocimiento memorístico; solo así se conseguirá formar seres solidarios, sensibles que se valoren a sí mismo y a sus semejantes

## **1.2. Gestión educativa**

La gestión educativa hace referencia a la parte administrativa del ámbito tratado que busca cambios positivos de cada uno de los elementos del proceso educativo.

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

Varios autores han tratado el término de Gestión Educativa, 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. (Marconi, Gestión educativa (Educational management), 2013, pág. 1)

**La gestión Educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en sentido general mediante la creación de una unidad de aprendizaje.**

### **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)

El rol del director se debe apoyar en los pilares del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha, el compromiso con el equipo de trabajo, sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesión en un “querer hacer y saber hacer. (Educando, 2009, pág. 1)

La gestión como herramienta básica está presente en todas las áreas del saber humano, modernamente este instrumento es de vital importancia para el desarrollo de cualesquier empresa, a tal punto que existen especialistas en el manejo de ésta. La educación siendo una ciencia que busca el bien común de la sociedad, no podía quedarse rezagada.

Como toda organización necesita de un gestor y especialmente en el campo educativo, la nominación de la autoridad dependerá del tipo de institución a la que va a dirigir para lo cual, se tomará en cuenta el perfil académico y humanístico que influirá positiva o negativamente en la conducción y administración del espacio físico del talento humano y de los recursos con el que cuenta; por lo tanto el reflejo, avance y desarrollo de una institución educativa estará determinado por las gestiones educativas en, planificación, persecución de objetivos, acciones realizadas por el gestor educativo en forma democrática y partiendo del diálogo para la consecución de las metas propuestas por la Comunidad Educativa.

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

- a) **“Es un proceso dinamizador.**- La gestión educativa como conjunto de procedimientos y técnicas, hace posible no solamente la conducción de las empresas e instituciones

educativas, sino que también les proporciona, los mecanismos adecuados para su constante cambio de innovación.

- b) Es un proceso sistemático.-** Los procedimientos, técnicas, instrumentos y estrategias de gestión educativa, constituyen en un conjunto de elementos que están conexionados entre sí, e interactúan para lograr los propósitos y fines de las instituciones educativas.
- c) Es un proceso flexible.-** Como sistema de estrategias, métodos y técnicas, posee un alto grado de flexibilidad, en tanto, debe adaptarse a las diversas características sociales y culturales
- d) Se sustenta más en la coordinación que en la imposición.-** La coordinación es una herramienta clave en la conducción y dirección de las instituciones educativas, por tanto, una buena gestión basada en esta estrategia, tendrá definitivamente mayor éxito que aquellas que toman la imposición y la arbitrariedad como práctica permanente. (Martinez C. T., 2010, págs. 7-8)

En consecuencia, la gestión por procesos se caracteriza por:

- Generar una visión holística de las acciones y actividades de la institución.
- Entender que una de las exigencias para las instituciones en un mundo global es precisamente ofrecer una educación de calidad, pertinente y coherente con los cambios del entorno local, regional, nacional y mundial.
- Comprender muy bien que los procesos que desarrolla la institución son para lograr acciones más proactivas en función de la comunidad educativa y social.
- Considerar que el aprendizaje permanente permite dar una rápida respuesta a los cambios del entorno.
- Creer que el cambio en las personas es necesario para ajustar los procesos. Por esta razón, genera condiciones efectivas para propiciar los cambios en las personas que participan en los procesos de la institución.
- Facilitar la interacción de todas las actividades de la organización orientándolas hacia la satisfacción de las necesidades y las expectativas de los estudiantes actuales y potenciales de la institución.

- Ser una persona flexible con una alta capacidad de respuesta.
- Facilitar el desarrollo del trabajo en equipo y promover la responsabilidad compartida.
- Promover la innovación, la creación de valor, la eficacia y eficiencia. (Correa, Álvarez, & Correa, S/F, pág. 22)

Cada centro educativo tiene sus propias particularidades por lo que, el gestor educativo implementará acciones innovadoras tendientes al desarrollo en los diferentes niveles educativos que posee la institución, teniendo presente los cambios vertiginosos que se van realizando por la llamada globalización, su rol fundamental será dar cumplimiento al reglamento de la LOEI asignando responsabilidades a las comisiones y verificando su cumplimiento. Los sueños de los líderes educativos han cambiado, la realidad desafiando lo imposible e interrelacionando las características de la gestión educativa, está dirigida al progreso de la institución al desempeño del talento humano y a trabajar en equipo como tal, favorecerá una convivencia armónica y un óptimo desarrollo personal y social, sobre todo a dar respuesta a las exigencias de una sociedad en constante cambio logrando un desarrollo holístico adaptable los avances sociales.

### 1.2.3. Tipos de gestión

Se finca en la racionalización de los recursos humanos, los apoyos financieros y la calidad de los servicios educativos

Es producto de un proyecto institucional que responde a las necesidades específicas de la sociedad que atiende



“ (GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA)

“La gestión se clasifica en función del tipo de actividad hacia la que está orientada:

- Gestión de empresas
- Gestión del conocimiento
- Gestión de la calidad
- Gestión de proyectos
- Gestión de recursos humanos
- Gestión medioambiental
- Gestión política
- Gestión sanitaria
- Gestión social”. (Fantova, 2005, pág. 1)

La aplicación de los tipos de gestión está condicionada por las áreas en la que va a ser desarrollada, relacionando con educación. El gerente educativo tendría que aplicar la gestión educativa con todas sus especialidades, la cual le permitirá diagnosticar: fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades en la institución de la que es el responsable, conjuntamente con el talento humano, buscará plantear objetivos que sean consecuentes a la visión y misión de la institución brindando calidad, calidad y eficiencia.

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

- *“Cómo evaluar el desempeño docente:*

Hay cinco procedimientos conocidos para realizar este tipo de evaluación:

- A través de los logros alcanzados por el alumno.
- A través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.
- A través de la opinión de los alumnos.
- En base a la opinión de los docentes (Auto evaluación).
- En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes.

*Evaluación a través de los logros alcanzados por el alumno:*

Pareciera que es esta la mejor forma para evaluar el desempeño docente. Aparentemente debe hacer una relación directa entre la eficiencia de un docente y el éxito alcanzado por sus alumnos.

Desafortunadamente no es así. El éxito o fracaso de un alumno no depende exclusivamente de la acción positiva o negativa de su profesor, sino de una serie de factores, entre las cuales la variable docente es una más. Otras variables serían:

- Las características del plan de estudio.
- Las características de la institución docente.
- El medio ambiente donde proviene el alumno.
- La capacidad y actitud del alumno.

Por eso no es válido atribuir al docente toda la responsabilidad del fracaso o éxito escolar. Hay alumnos que no aprenden con el mejor de los docentes.

Teniendo en cuenta que la evaluación de la práctica docente ha de ser global, amplia y continua, es decir, que considere todos los elementos del proceso de enseñanza, es lógico pensar que ésta ha de ser flexible y diversa tanto en técnicas como en instrumentos.

Las técnicas de evaluación necesitan de instrumentos específicos que garanticen la sistematicidad y rigor necesarios en el proceso de evaluación. El estudio de todos los elementos es esencial si tenemos el propósito de desempeñar adecuadamente nuestra responsabilidad en el proceso evaluador de la práctica docente.” (conocimientosweb.net)

Para evaluar el desempeño docente no se debe basar en un solo aspecto del profesional, pues es un ser íntegro del que se debe valorar sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, principios que se manifiestan como profesional, como miembro de un equipo y como un ser social íntegro pero con un fin esencial que es la educación, por tanto se debe evaluar su relación y logros con los estudiantes enmarcándose en los parámetros establecidos de la LOEI.

### **De los indicadores de calidad**

Las reglas y normas que se implanten para medir ese prestigio y potenciar el caudal académico de un profesor, será el escenario donde tendrán que medirse los diferentes candidatos a optar por los cargos disponibles, acordes a los limitados recursos de que dispone una universidad. (Garzes Rodríguez, 2013, págs. 69-70)

A medida que avanza el desarrollo científico y tecnológico los criterios para determinar un estándar tienden a ser más rigurosos y competitivos en los diferentes campos a ser aplicados, en el campo educativo concibiéndole como el motor para el desarrollo y progreso de una sociedad los estándares para el docente se fundamentará, en la cultura de la excelencia educativa propuestas en el Plan Decenal del Ministerio de Educación del Ecuador, por lo tanto el docente y la docente debe ser motivado extrínsecamente a través de una constante preparación académica; conllevando está a una evaluación y autoevaluación sobre su desempeño docente, la cual le permitirá oportunamente potenciar sus capacidades y superar sus deficiencias mediante la capacitación, para alcanzar las metas propuestas en la calidad educativa, dando cumplimiento a los estándares planteados, en el Currículo Nacional y poniendo énfasis en el micro currículo dentro de este marco referencial la evaluación de los estándares marcarán su éxito o deficiencia en el proceso educativo convirtiéndose este en el

pedestal para que la y el docente puedan fortalecer sus potencialidades y desarrollar mecanismos para solucionar sus debilidades y realizar una buena conducción de la institución .

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

La constitución política de nuestro país establece en el art. 26 que la educación es un derecho de las personas a lo largo de la vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Y en el art. 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

El art. 343.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individual y colectivas de la población posibiliten el aprendizaje y la generación y utilización de conocimientos técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende y funcionara de manera flexible y dinámica incluyente eficaz y eficiente.

El art. 344.-El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y está articulado con el sistema de educación superior.

El art. 346.- Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.

El art. 349.-El estado garantizará al personal docente en todos los niveles y modalidades estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico, una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente. Marco legal educativo. (Educación, Marco Legal Educativo, 2012, págs. 32-33-34)

#### **“Evaluación al desempeño docente**

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

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

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

El peso proporcional que represente cada tipo de evaluación debe ser determinado por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, pág. 7)

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.

La **evaluación del desempeño docente** permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

Se ejecuta en dos fases: evaluación interna (1865) (cualitativa (582)) y evaluación externa (1247).

Se han elaborado instrumentos de evaluación (1690) para cada fase y se han determinado niveles de calificación (1082).

La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación.” (Ecuador M. D., S/F, pág. 1)

La evaluación es un instrumento científico que se utiliza en todas las áreas del saber humano con el fin de ir mejorando constantemente los procesos de desarrollo en la aplicación del conocimiento adquirido. En la actualidad, todo servidor público tiende a ser evaluado en el campo en que se desempeña dando así cumplimiento a la Constitución del Ecuador del 2008

conjuntamente con su reglamento. En lo que manifiesta relacionado a las y los docentes, serán evaluados acorde al reglamento de la LOEI comprendiendo esta evaluación aspectos como: razonamiento lógico matemático, lingüístico, personalidad y conocimientos básicos; lo que le permitirá demostrar su conocimiento académico, según el puntaje obtenido su capacidad o rendimiento dentro del campo pedagógico y en el proceso enseñanza- aprendizaje. La y el maestro debe conceptualizar la evaluación, como una oportunidad para perfeccionar y ampliar sus conocimientos académicos y no verlo como un hecho censor además, se deberá enfrentar sin miedo estos parámetros evaluativos, conscientes de estar preparados holísticamente día a día ante el avance del conocimiento para la propia satisfacción y la de los demás. Los reglamentos deben ser un marco legal que no solo se debe conocer, sino tomarlos como un punto de referencia para mejorar así como los parámetros evaluativos.

**Art.19.-** Los componentes del sistema nacional de Educación que serán evaluados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, son las siguientes:

**1.- Aprendizaje.-** que incluye el rendimiento académico de estudiantes y la aplicación del currículo en instituciones educativas.

**2.- Desempeño de profesionales de la educación,** incluye el desempeño de docentes y de las autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, pág. 6)

“En la escuela como en cualquier otro ámbito en el que nos encontremos, a todos nos gusta sentirnos respetados, valorados o, al menos, considerados y encontrarnos seguros. Por ello es importante que esa dignidad que toda persona necesita para desarrollarse y desarrollar su trabajo, esté de alguna manera garantizada.” ( Moro Tomás Unidad Educativa)

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

**Comunidad de aprendizaje.-** La educación tiene entre sus conceptos aquel que reconoce a la sociedad como un ente que aprende y enseña y se fundamenta en la comunidad de aprendizaje entre docentes y educandos, considerada como espacios de diálogo social e intercultural e intercambio de aprendizajes y saberes. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, pág. 9)

**En el capítulo cuarto de los derechos y obligaciones de las y los docentes en el art. 11 literal i:**”dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar reconocimiento y valoración del profesorado, la garantía del cumplimiento de sus derechos y el apoyo a su tarea como factor esencial de calidad de la educación el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas.” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, pág. 15)

La vida de un ser humano se desarrolla merced a su capacidad de incorporar actividades aprendidas, sobre una base fundamental de actividades innatas. Unas y otras dependen del funcionamiento del sistema nervioso. Hay formas diferentes de aprendizaje las que se adquieren mediante la puesta en acción de distintos procesos cognitivos que tienen su base en el sistema nervioso y que utilizarán, también, áreas y estructuras diferentes del cerebro y cerebelo.

El aprendizaje exige la existencia de mecanismos cerebrales que:

- a) Recojan la información,
- b) La retengan durante períodos prolongados de tiempo,
- c) Tengan acceso a ella y la evoque cuando resulte necesaria,
- d) La procesen de tal manera que pueda ser relacionada con informaciones anteriores, simultáneas o posteriores. (Rodríguez E. , 2004, pág. 1).

Los seres humanos tenemos la disposición de aprender de verdad solo aquello a lo que le encontramos sentido o lógica, pero tendemos a rechazar lo contrario; el único y autentico aprendizaje es el aprendizaje significativo, el aprendizaje con sentido, cualquier otro aprendizaje será puramente mecánico y/o memorístico.

El aprendizaje es aquel que adquirimos cuando ponemos en relación nuestros conocimientos previos con los nuevos y ocurre cuando llega a nuestra mente un nuevo conocimiento y lo hacemos nuestro, es decir modifica nuestra conducta; es significativo cuando adquirimos conocimientos propios de nuestra vida cotidiana, esto favorece nuestra conducta social. (Lima, 2008, pág. 1)

Los seres humanos desde la concepción, nacimiento y desarrollo constantemente adquieren aprendizajes positivos o negativos en forma autónoma o dirigida del medio en el que se desenvuelve (ambivalente ) , en el proceso educativo el aprendizaje es concebido como la adquisición del conocimiento y cambio de comportamiento es decir, es el resultado que se espera de ese aprendizaje, en cambio la enseñanza es la acción de enseñar del docente este

tiene una direccionalidad basada en el currículo dado por el Ministerio de Educación para su aplicación, desde el nivel inicial hasta el bachillerato.

El aprendizaje implica una manera de retroalimentar los conocimientos previos con los nuevos, de pensar y desarrollar la práctica docente ubicando al estudiante como, protagonista principal del aprendizaje con predominio en lo cognitivo y constructivo para llegar a la meta cognición, apoyado del mediador del aprendizaje, en torno a sus conocimientos y acorde a los contextos con la utilización de métodos, estrategias, recursos y experimentos para lograr un aprendizaje participativo y colaborativo y salir de la tradicional acumulación de conocimientos:

Siendo el rol del docente, mediador, consejero y guía del aprendizaje, a más de diseñar y programar, debe crear un clima favorable dentro del aula y fuera de esta constituyéndose en el primer modificado para llegar al educando, aplicando sus vivencias personales y de los involucrados en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Los estándares de calidad son una pauta para superar con responsabilidad, entrega esmero en cada momento de la labor docente; sin embargo, el aprendizaje es continuo hasta cuando el ser humano deje de existir.

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

“d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes.” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, pág. 15)

### **“La Planificación Educacional”**

#### **¿Qué Es La Planificación Educacional?**

La política educacional, guiándose por unos principios, establece unos objetivos. La estrategia educacional los concreta en unas decisiones, que toman cuerpo en unos medios de ejecución por obra de la planificación educacional.

¿Para qué sirve la planificación? Para saber hacia dónde nos dirigimos; para no trabajar al azar.

- Permite una forma sistemática de pensamiento y análisis

- El uso de amplias fuentes de información
- Una mejor coordinación
- Tener los objetivos claramente definidos
- La involucración de todo el personal
- Posibilita mayores beneficios y por más tiempo” (Martí, 2011, pág. 1)

“Para la orientación del trabajo independiente se debe tener en cuenta las siguientes etapas:

- a) Planificación del trabajo independiente.
- b) Orientación del trabajo independiente.
- c) La orientación para la ejecución del trabajo independiente en la clase y fuera de ella.
- d) El control y evaluación del trabajo independiente.

El trabajo independiente precisa de una fuerte motivación, de sistematicidad, de control, de un nivel progresivo de complejidad, y de una adecuada orientación por parte del profesor. Se recomienda lógica por el docente al ser concebida.” (Enciclopedia Virtual)

### **Planificación de la educación**

“La elaboración de políticas y planes coherentes es fundamental para lograr cambios concretos y sostenibles en los sistemas educativos y alcanzar el objetivo de una educación de calidad para todos en América Latina y el Caribe. La UNESCO apoya a los países en la elaboración de políticas sólidas y pertinentes en educación y en la gestión para aplicarlas de manera eficaz”. (Unesco, 2014, pág. 1)

“Una planificación de aula (lo más cercana a clase) que organiza el trabajo de enseñanza aprendizaje del docente.

Al abordar la planificación en cualquier de estos niveles, es importante que los docentes trabajen en equipo y puedan realizar una reflexión acerca del tipo de decisiones y sus implicancias concretas en relación con la planificación que desarrollarán. Al trabajar en equipo la planificación da seguridad ya que se realizará de manera colaborativa, aumenta los niveles de confianza: Por esta razón, se sugiere que los docentes se agrupen por curso o por nivel para elaborar la planificación.

Este trabajo colectivo de planificación global permitirá organizar el año escolar de cara a la escuela real, con sus puntos fuertes y con sus falencias. Discutir y analizar críticamente cuánto tiempo real la escuela destina a las labores de enseñanza, con que recursos materiales y humanos cuenta, y qué organización requiere para llevar a cabo la implementación del currículum de manera exitosa.” (CPEIP Ministerio de Educación Gobierno de Chile)

El ser humano juicioso del medio en que se desarrolla tiende a planificar todas sus actividades, personales, económicas y sociales; el docente o tutor debe ser diestro en el conocimiento, aplicación y socialización, en virtud de la existencia de diversos modelos de planificación, la misma que al ser destinada como una guía didáctica accede a preparar anticipadamente los tópicos a tratarse, prever los recursos, buscar estrategias, conocer la destreza a desarrollar y los indicadores de logro a alcanzar, la cual conlleva a la no improvisación esta; permitiendo aprovechar lucidamente el tiempo pedagógico donde se extraen las experiencias de las y los estudiantes, convirtiéndose algunas de ellas en hechos científicos por ejemplo los estados del agua al igual que descubrir sus capacidades, aptitudes, hábitos en las distintas áreas cognoscitivas para fortalecer la formación holística en los educandos.

Pero también es cierto que hay limitantes al momento de aplicar la planificación porque cada ser humano es un mundo distinto que actúa, piensa y reacciona por lo que la educación tiende a ser individualizada; sin embargo, intervienen otros factores como el espacio físico, mobiliario, material didáctico y audiovisual. A pesar de estos inconvenientes el maestro y maestra pone en juego un amplio bagaje de conocimientos curriculares, lo que le conllevará a dar cumplimiento a su objetivo pedagógico.

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

##### *Del liderazgo y la comunicación*

“La comunicación, entendida como el proceso de intercambio de significados que hace posible la convivencia y el revelarse a los otros para poder interactuar con ellos, constituye un elemento fundamental de los procesos educativos. Podríamos afirmar que comunicación y educación son lo mismo, salvo porque no todo acto comunicativo tiene intencionalidad educativa, aunque todo acto educativo sí tiene intencionalidad comunicativa y se realiza a través de procesos comunicativos”. (Rodríguez J. , 2006, pág. 1)

## **¿Qué es el liderazgo escolar?**

### *Fenomenología del liderazgo escolar y su importancia en la calidad de la educación*

“Desde hace algunos años, diversas investigaciones acerca de la gestión y la calidad de las escuelas muestran la importancia del liderazgo. Por ejemplo, la investigación ahora clásica de Waters, Marzano y McNulty, que abarcó a más de un millón de alumnos en Estados Unidos, atribuye al liderazgo una incidencia considerable sobre los resultados académicos de los alumnos. En América Latina, en tanto, las investigaciones referidas a las llamadas “escuelas de calidad” revelan conclusiones similares. En efecto, las escuelas de sectores pobres con resultados destacables muestran la importancia que tiene el liderazgo de sus directivos en el mejoramiento de los logros obtenidos”. (Rojas & Gaspar, 2006, pág. 15)

Ante este enfoque se sabe que, el liderazgo y comunicación son dos fortalezas que deben ir de la mano, la primera puede ser innata o adquirida, pero permite guiar, orientar, organizar y administrar grupos, estas acciones se vuelven efectivas cuando hay una comunicación real, en la cual se pueden intercambiar ideas, asumir compromisos y luchar por la consecución de los mismos; ello hace que el proceso educativo sea efectivo, íntegro y holístico.

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

#### **“Buenas Prácticas de Gestión Escolar”**

(Angles, 2014 ).

Los autores tiene una visión del cambio en la gestión escolar, incorporando nuevas políticas tendientes a una visión futurista de la educación, en el que está inmerso el talento humano a ser valorizado, para construir estrategias de solución, previsión y desarrollo de la comunidad educativa. Lo que permite ir construyendo el cambio y progreso en base a las fortalezas y debilidades de la institución. Además es preciso motivar para crear, aprender, compartir y asumir retos que se presentaren en la construcción del futuro institucional.

Las nuevas políticas en el campo educativo, es trabajar sobre procesos tendientes al progreso institucional y de cada uno de sus pilares; por ello es necesario combinarlas estrategias necesarias que cristalicen estos procesos de forma secuencial, progresiva, para lo cual siempre se deberá partir de la motivación y de la formación de los equipos de trabajo,

acorde a su homogeneidad y habilidad de cada integrante para salvar riesgos y así cumplir con las metas trazadas en bien del centro educativo.

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

“El término ‘estrategia’ se utiliza de forma habitual en los más diversos contextos, pero la incorporación de la estrategia a nuestro lenguaje común es relativamente reciente. Hace algo más de medio siglo, el uso de este término se restringía al campo militar y al mundo de la diplomacia”.

#### **¿Qué es la estrategia?**

La estrategia supone dar respuesta a tres cuestiones básicas: qué, cómo y cuándo; en primer lugar, hay que responder a la cuestión del qué: qué se pretende conseguir, cuál es la meta que se persigue. En segundo lugar, debemos dar respuesta al cómo: cuáles serán los medios o acciones que permitirán alcanzar la meta. Finalmente, se ha de contestar al cuándo: en qué momento se llevarán a cabo las acciones y el período que supondrá realizarlas.

Mintzberg ha identificado cinco facetas que abarcaría una definición comprensiva de la estrategia:

1. La estrategia como PLAN: una especie de curso de acción consciente proyectada, una directriz (o conjunto de directrices) para abordar una situación.
  2. La estrategia como ESTRATAGEMA: un plan específico, una maniobra determinada proyectada para burlar a un adversario o a un competidor.
  3. La estrategia como PAUTA: una pauta o patrón en una corriente de decisiones o acciones que lleva a cabo la empresa.
  4. La estrategia como POSICIÓN: un medio de ubicar una organización en su entorno; la fuerza mediadora o el ajuste entre la organización y el entorno, entre el contexto interno y el externo.
  5. La estrategia como PERSPECTIVA: una forma arraigada de percibir el mundo. La estrategia es un concepto, una abstracción que existe solamente en la mente de las partes interesadas.
- (Gross, 2008, pág. 1)

*“Estrategia es la determinación de los objetivos a largo plazo y la elección de las acciones y la asignación de los recursos necesarios para conseguirlos”. (Carreto, 2008, pág. 1)*

La y el docente debe ser quien seleccione la estrategia en el proceso educativo, combine y crea las acciones que llevan a lograr las destrezas, buscar y aplicar procesos para ello, que en un determinado momento se conseguiría con la realización de la evaluación mediante los indicadores de logro, que en sí representaría un escalón de los avances progresivos que se irán dando en los procesos educativos de cada nivel.

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

#### **TIPOS DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE**

Se conocen 5 tipos de estrategias de aprendizaje en el ámbito de la educación. Las tres primeras ayudan a los alumnos a crear y organizar las materias para que les resulte más sencillo su proceso de aprendizaje, la cuarta sirve para controlar la actividad cognitiva del alumno para conducir su aprendizaje, y la última es el apoyo de las técnicas para que se produzcan de la mejor manera. Los tipos de estrategias serían:

#### **1. Estrategias de ensayo**

Este tipo de estrategia se basa principalmente en la repetición de los contenidos ya sea escrito o hablado. Es una técnica efectiva que permite utilizar la táctica de la repetición como base de recordatorio. Tenemos leer en voz alta, copiar material, tomar apuntes, subrayar...

#### **4. Estrategias de elaboración**

Este tipo de estrategia se basa en crear uniones entre lo nuevo y lo familiar, por ejemplo: resumir, tomar notas libres, responder preguntas, describir como se relaciona la información.

#### **3. Estrategias de organización**

Este tipo de estrategia se basa en una serie de modos de actuación que consisten en agrupar la información para que sea más sencilla estudiarla y comprenderla. El aprendizaje en esta estrategia es muy efectivo porque con las técnicas de: resumir textos, esquemas, subrayado, etc. Podemos incurrir un aprendizaje más duradero no sólo en la parte de estudio sino en la parte de la comprensión.

#### **4. Estrategias de comprensión**

“Este tipo de estrategia se basa en lograr seguir la pista de la estrategia que se está usando y del éxito logrado por ellas y adaptarla a la conducta. La comprensión es la base del estudio. Supervisan la acción y el pensamiento del alumno y se caracterizan por el alto nivel de conciencia que requiere.

#### **5. Estrategias de apoyo**

Este tipo de estrategia se basa en mejorar la eficacia de las estrategias de aprendizaje, mejorando las condiciones en las que se van produciendo. Estableciendo la motivación, enfocando la atención y la concentración, manejar el tiempo etc. Observando también que tipo de fórmulas no nos funcionarían con determinados entornos de estudio. El esfuerzo del alumno junto con la dedicación de su profesor será esencial para su desarrollo. (S/F, pág. 1)

Entre ellas están la planificación, la regulación y evaluación final. Los alumnos deben de ser capaces de dirigir su conducta hacia el objetivo del aprendizaje utilizando todo el arsenal de estrategias de comprensión. Por ejemplo descomponer la tarea en pasos sucesivos, seleccionar los conocimientos previos, formularles preguntas. Buscar nuevas estrategias en caso de que no funcionen las anteriores. Añadir nuevas fórmulas a las ya conocidas, innovar.

#### **Estrategias de Aprendizaje**

Las estrategias de aprendizaje son:

Un conjunto de operaciones, pasos, planes, rutinas que usan los estudiantes para facilitar la obtención, almacenamiento, recuperación, y uso de información al aprender una lengua extranjera.

#### **Tipos de estrategias**

- **Cognitivas:** Las estrategias cognitivas son procesos por medio de los cuales se obtiene conocimiento.
- **Meta cognitivas:** Las estrategias meta cognitivas son conocimiento sobre los procesos de cognición u autoadministración del aprendizaje por medio de planeación, monitoreo y evaluación. Por ejemplo, el estudiante planea su aprendizaje seleccionando y dando prioridad a ciertos aspectos de la lengua para fijarse sus metas.

- **Socio-afectivas:** Permiten al aprendiente exponerse a la lengua que estudian y practicarla. (Serrano, S/F, pág. 1).

El enfoque de los tipos de estrategias hace referencia a las distintas alternativas que, busca la y el docente, las aplica en el proceso de aprendizaje para conseguir de la manera más idónea los objetivos planteados, donde los educandos estarán en la capacidad de producir, reproducir, clasificar y concentrar el conocimiento de manera interna y externa en base a lo cognitivo, meta cognitivo y socio afectivo que son los que le darán mayor motivación para la asimilación, acomodación y equilibrio del conocimiento adquirido y relacionarlo al medio en que se va a desarrollar, partiendo del conocimiento y de las características personales de cada uno de los alumnos.(intereses, debilidades y fortalezas) buscando un desarrollo constructivista íntegro.

### **1.3.2.1. En la gestión legal**

#### **De la carrera educativa.**

##### **“Docentes**

El art. 93.-La carrera educativa incluye a los profesionales de la educación en cualquiera de sus funciones, además formaran parte de la carrera educativa los docentes que tengan nombramientos y los que laboren bajo cualquier forma y modalidad en los establecimientos públicos y fisco misionales. Los docentes del sector privado estarán amparados por el código de trabajo.

Según el artículo 94 de la LOEI, para ingresar a la carrera educativa pública se requiere:

- a. Ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en la República del Ecuador y estar en goce de los derechos de ciudadanía.
- b. Poseer uno de los títulos señalados en esta Ley.
- c. Haber completado el año de servicio rural docente obligatorio, en los casos que fuere pertinente.
- d. Constar en el registro de candidatos elegibles.
- e. Participar y ganar en los correspondientes concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal.
- f. En el caso de la educación intercultural bilingüe, el o la docente debe acreditar el dominio de un idioma ancestral.

Según el artículo 96 de la LOEI, para ingresar a la carrera educativa pública se reconocerán los títulos de:

- a. Profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades.
- b. Psicólogo educativo o infantil.
- c. Profesional o tecnólogo del área de educación especial.
- d. Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo preferente cuando el aspirante tenga un título de postgrado relacionado a la docencia. Estos conocimientos se acreditarán mediante los respectivos exámenes.
- e. Profesional de otras disciplinas siempre que estuvieren acompañados de certificados emitidos por instituciones legalmente constituidas que acrediten la respectiva experticia, para áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del sistema nacional de educación.

“El Reglamento a la presente Ley, determinará la escala ascendente de calificación de los títulos en correspondencia al nivel y la especialidad de la vacante.

Los profesionales relacionados con el literal “e” del presente artículo, que ingresen a la carrera educativa pública, deberán aprobar programas de capacitación en pedagogía, didáctica y profesionalización docente de acuerdo al Reglamento de la presente Ley” (Ecuador R. O., 2011, págs. 32-33)

La y el docente para ingresar a la misión de misiones (educar), debe cumplir con los requisitos antes mencionados, además debe tener un sólido conocimiento sobre las leyes y reglamentos que constituyen las normas y parámetros para un buen desempeño educativo en base a derechos, deberes y obligaciones para el mejoramiento cualitativo y cuantitativo del quehacer educativo en sus distintos niveles.

Esto permitirá saber en el espacio del desenvolvimiento, las metas que se persigue, los estímulos encontrados y prepararse para los nuevos retos según la época y las necesidades cumpliendo con los estándares de calidad reglamentarios.

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

Toda institución necesita gestionar acorde a sus necesidades convirtiéndose la misión y visión en el fundamento que guie a la misma, teniendo como objetivo la formación de seres humanos con valores axiológicos, democráticos, participativos multiétnicos, pluralistas dentro de un estado

En la **LOEI** capítulo cuarto de los derechos y obligaciones de los y las docentes en el **art. 11 literal p** considerando que: “vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad,

sumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general". (Ecuador R. O., 2011, pág. 15)

Ander-Egg (1995) "Define la planificación como un proceso de elección y selección entre cursos alternativos de acción con vistas a la asignación de recursos, con el fin de obtener objetivos específicos sobre la base de un diagnóstico preliminar que cubre todos los factores relevantes que pueden ser identificados." (Hernandez , La planificación educativa para la atención integral de los alumnos con dificultades de aprendizaje en educación básica, 2006, pág. 1)

### **Estándar general**

1. El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.
2. El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje.
3. El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional. (Ecuador M. d., Estándares de Calidad Educativa, 2011, pág. 15)

Este concepto contempla los aspectos necesarios a la hora de considerar un plan, en cualquier campo del desempeño humano. En primer lugar menciona la necesidad de elegir las actividades o tareas que han de realizarse, en segundo lugar se refiere al aprovechamiento de los recursos y plantea la necesidad de logro de una meta; y por último pero no menos importante señala la necesidad de partir de un diagnóstico donde se contemplen todos los elementos condicionantes, lo que permitirá al planificador intervenir directamente sobre las necesidades de un problema que requiere ser abordado.

Al respecto, Alvarado, Cedeño, Beitia y García (1999) refieren que la planificación es una herramienta técnica para la toma de decisiones, que tiene como propósito facilitar la organización de elementos que orienten el proceso educativo." (p. 3). Para estos autores, planificar implica asumir posiciones y tomar decisiones prever con anticipación lo que se realizará, proyectando los objetivos, plazos y recursos; de modo que se logren los fines y propósitos con mayor eficacia y coherencia. Por lo que todo docente debe realizar una planificación de su trabajo de manera consciente y sistemática. (Hernandez, La Planificación Educativa para la Atención Integral, 2006, pág. 1)

El docente al planificar cotidianamente y organizadamente los contenidos del bloque curricular constituye, un aspecto clave que permitirá facilitar los procesos secuenciales del aprendizaje y de cada uno de los elementos curriculares que tienen como fin alcanzar una destreza determinada; y a la vez permitiendo el desarrollo de las funciones intelectuales, afectivas y constructivas en los docentes, esta previene de una improvisación lo que permite aprovechar el tiempo y los recursos con el propósito de flexibilizar, integrar, consolidar, globalizar, concretar e integrar para así, tener una secuencia lógica, psicológica y práctica que posibilite el proceso de aprendizaje a través de la labor docente, con eficacia y eficiencia, calidad y calidez.

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

Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación General Básica hasta el Bachillerato. (Ecuador M. d., Estándares de Aprendizaje, S/F, pág. 7)

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 aproximando a estos estándares. En consecuencia, si se aplica el currículo nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzaran los estándares de Aprendizaje.

#### Estándares de Gestión del Aprendizaje

##### Estándar general

1. El docente planifica para el proceso de enseñanza–aprendizaje.
2. El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza–aprendizaje.
3. El docente actúa en forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza–aprendizaje.
4. El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. (Ecuador M. d., Estándares de Calidad Educativa, 2011, págs. 16-17)

Estándar de aprendizaje: Son descripciones de los logros que deberían alcanzar los estudiantes en determinada área, grado o nivel. Comprenden el proceso de desarrollo de capacidades, entendimientos y habilidades que se van profundizando y ampliando desde niveles más simples a más complejos (Foster & Master, 2012)

##### “Estrategias de aprendizaje”

“El concepto de «estrategias de aprendizaje» forma parte de la explicación que la psicología cognitiva proporciona sobre el proceso de aprender. Dicha disciplina destaca el papel del aprendiz en ese proceso y su implicación activa en el mismo. En el éxito del aprendizaje,

junto a otros factores personales como la motivación, las aptitudes o la experiencia acumulada, desempeña un importante papel la habilidad de cada persona para aplicar todos sus recursos de la manera más efectiva posible a cada situación de aprendizaje. Estos recursos incluyen los necesarios procesos mentales, pero también otras formas de comportamiento y actuación, tanto de orden psicológico (emociones, actitudes, etc.) como de orden social (experiencias y contactos sociales, etc.). (Cervantes, 2003, pág. 1)

“Las estrategias de aprendizaje cognitivas permiten transformar la información en conocimiento a través de una serie de relaciones cognitivas que, interiorizadas por el alumno, le van a permitir organizar la información y, a partir de ella, hacer inferencias y establecer nuevas relaciones entre diferentes contenidos, facilitándoles su proceso de aprender a aprender. (Cardenas, 2013, pág. 5)

### **“EL PROFESOR ANTE LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE”.**

La principal dificultad del Docente frente a las estrategias de aprendizaje está en el rechazo de toda innovación: La enseñanza de estrategias de aprendizaje lleva consigo la utilización de unos determinados métodos, en muchos casos distintos de los que los profesores venían utilizando. Para algunos profesionales, esto supone una inferencia con la práctica aceptada, y lo rechazan.

Otra dificultad está en el desconocimiento del propio proceso de aprendizaje:

Enseñar estas estrategias depende, en buena medida, de la capacidad que el profesor tenga para discutir el aprendizaje con sus estudiantes. Para ello, es necesario que éste sea capaz de hacer consciente su propio proceso de aprendizaje.

Finalmente la elección de una estrategia de aprendizaje depende también de la formación en los métodos desarrollados para la enseñanza de un contenido determinado.

### **EL ESTUDIANTE ANTE LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE.**

El principal problema es la resistencia del estudiante a ser activo en su aprendizaje, motivado por los modelos tradicionales de enseñanza y, sobre todo, porque no aprecia la utilidad de este aprendizaje para el rendimiento en los exámenes; pues normalmente éstos premian el aprendizaje mecánico o memorístico.

De otro lado las estrategias de aprendizaje implican más tiempo que los métodos tradicionales, una disposición ambiental en términos de mobiliario, materiales y de manera particular un trabajo más autónomo y por tanto con autorregulación del proceso, tarea nueva

para el estudiante que posee una disposición natural hacia la clase magistral que implica solo trabajo del docente o la tradicional enseñanza. (Noy Sánchez, S/F, págs. 4 -5)

Los docentes conscientes que las estrategias seleccionadas y aplicadas en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje permitirán alcanzar el estándar de calidad educativa en cualquier nivel que se encuentre el docente; es decir, multiplicar los conocimientos y a la vez el descubrimiento de las capacidades normales-superiores que, permiten al ser humano desenvolverse de manera apropiada en cualquier ambiente, pues, todo esto se logrará cuando la y el docente y docente demuestren una actitud de cambio con la aplicación de diversas técnicas de aprendizaje , permitirá la formación holística y pueda desenvolverse en cualquier contexto eliminando así toda práctica tradicional por los actores educativos.

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

##### **Concepto de líder**

La mayor parte de las definiciones de liderazgo señalan que éste “implica un proceso de influencia social, en el cual la influencia intencionada se ejerce por una persona (o grupo) sobre otras personas para que tales personas estructuren sus actividades o interrelaciones dentro de un grupo u organización.

Entendemos que líder es aquella persona (o grupo de personas) “capaz de provocar la liberación, desde dentro, de la energía interior de otros seres humanos, para que éstos voluntariamente se esfuercen por alcanzar, del modo más eficaz y confortable posible, las metas que dichos seres humanos se han propuesto lograr para conseguir su propia dignificación y la de aquellos con quienes conviven en un determinado entorno y contexto al que prestan el necesario cuidado”

El potencial liberador del auténtico líder lo convierte en el verdadero servidor de sus seguidores. En este sentido se pronuncia De Pree, M. (1989: XX) al afirmar que: “asume la misión fundamental de ayudar a que sus seguidores superen los obstáculos que les impidan poner en acción su total capacidad para alcanzar sus objetivos y los objetivos compartidos dentro de su grupo”.

##### **“Liderazgo en educación**

En toda iniciativa compartida por seres humanos, la existencia de verdaderos líderes y el ejercicio de un auténtico liderazgo constituye un componente fundamental de la efectividad y

calidad de tal iniciativa. Aunque el liderazgo debe ser contemplado dentro de diferentes campos de intervención y ejercido por personas o grupos de personas adecuadas a tales campos de intervención, su potencial liberador de energía aparece cada vez más evidente.

Pont, B., Nusche, D. & Moorman, H. afirman lo siguiente: “El liderazgo en instituciones educativas se ha convertido en prioridad en las políticas educativas de la OECD y en los países encuadrados en la misma, dado que juega un papel fundamental en la mejora de la práctica educativa, en las políticas educativas y en el mundo exterior a las mismas. (Samuel & Juan, 2011, págs. 1-2-3)

“Según Freire, citado por Dalila A. Aguirre Raya “La educación es comunicación, es diálogo, en la medida en que no es la transferencia del saber, sino un encuentro de sujetos interlocutores, que buscan la significación de los significados.” Según él, “la comunicación no es la transferencia o transmisión de conocimientos de un sujeto a otro, sino su coparticipación en el acto de comprender la significación de los significados. Es una comunicación que se hace críticamente”.

Para Freire la comunicación y la educación son una misma cosa, es decir, no puede existir una sin la otra, pues para él el proceso docente educativo es un proceso comunicativo donde el profesor y el alumno participan activamente en la solución de las tareas y en la adquisición de nuevos conocimientos. Por tanto, aprenden unos de otros durante el proceso. Esto nos indica que a través de la comunicación se va a producir un encuentro entre los sujetos, encuentro que va a trascender en un nuevo saber, en una acción transformadora.

Dewey, identifica a la educación con comunicación y afirma que “es la única situación que explica cómo puede pasar un elemento cultural a otra persona”.

“En síntesis como se puede educar. Y es en la experiencia compartida donde el educando puede adquirir la igual percepción de un contenido sostenido por el grupo social que está incorporado en el aula.” (Blog, 2010, pág. 1)

El docente, líder educativo, mediante la comunicación realiza el intercambio de ideas, experiencias para llegar al conocimiento y solución de problemas; educativos, personales, familiares y sociales. Por lo tanto el líder debe saber dirigir e influir para aportar con información, motivación y a su vez reconocer la individualidad de sus integrantes; ya que no solo se trata de transmitir conocimientos por el uso del lenguaje, sino que debe inducir a la libertad en la igualdad, autonomía, responsabilidad y solidaridad en el grupo educativo a su cargo.

En toda organización hay líderes natos o por formación que tiene la capacidad de dirigir grupos, de orientarlos, de ayudarlos en las luchas son estas las personas que deben aplicar como método, como técnica, como valor, como enlace, como cimiento la comunicación. Pues es el puente que permite conocer ideas propósitos llegar a compromisos y socializarlos, luchar por ellos y sobre todo evita la imposición, verticalidad manteniendo unidos a todos los miembros de una comunidad, institución.

El educador debe tomar la comunicación como la herramienta fundamental para conocer, socializar y propender al logro de los objetivos propuestos.

**CAPÍTULO 2.**  
**METODOLOGÍA**

## 2.1. Diseño de Investigación

Esta investigación sobre Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “estudio en centros educativos del Ecuador” siguió el siguiente diseño:

“Esta investigación es de tipo cuantitativa, exploratoria y descriptiva, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- **Transversal:** Investigaciones que recopila datos en un momento único.
- **Exploratoria:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico
- **Descriptiva:** Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.” (Andrade, 2013)

“La investigación cuantitativa es aquella que permite examinar los datos de manera más específica en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la estadística. Para que exista metodología cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea representable por algún modelo numérico ya sea lineal, exponencial o similar. Es decir, que haya claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema, que sea posible definirlo, limitarlo y saber exactamente donde se inicia el problema, en cual dirección va y qué tipo de incidencia exista entre sus elementos.” (Roja, 2011, pág. 1)

## 2.2. Contexto

El estudio se realizó en la escuela de Educación Básica “Joaquín Malo Tamariz” del barrio San Miguel de Putuzhi, parroquia Sayausi, cantón Cuenca, provincia del Azuay con la siguiente reseña.

La Escuela “Joaquín Malo Tamariz” se encuentra ubicada en San Miguel de Putuzhi en un terreno localizado en “Arias Pamba” y “León Pamba”, fue fundada en octubre de 1932 con el nombre de “Víctor León Vivar” el cual sería cambiado a su nombre actual por disposición de la Dirección de Educación en 1959, en la actualidad cuenta con 413 estudiantes, 24 profesores: 21 profesores con nombramiento, 1 profesor contratado para Octavo - Decimo, 2 Profesores contratados: para el 1º y 6º de básica, 1 Director, 1 auxiliar de servicios básicos; en infraestructura cuenta con 15 aulas escolares, 4 aulas acondicionadas, 1 dirección, 1 secretaria

acondicionada, 1 sala de computación, 1 bar, 2 baterías higiénicas, 1 vivienda para conserje, alcantarillado interno, externo, agua potable, telefonía, internet en la sala de computación, en la dirección y en gran parte de la institución..



(google, 2014)

### 2.3. Participantes

En esta participación están inmersos 5 personas distribuidas de la siguiente manera:

- La autora
- Directora
- Los cinco docentes que participaron designados por la directora para este trabajo investigativo son profesionales, responsables, preparados, capacitados, con experiencia, pendientes de participar en las formaciones y están al tanto de las innovaciones especialmente en el ámbito educativo; estos educadores desempeñan su labor con

nombramientos fiscales dentro de la institución mencionada a continuación presento una tabla de resumen de datos de los docente que permitirán conocer el perfil de los mismos.

## 2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

### 2.4.1. Métodos

#### “Método:

“Es el camino a seguir mediante una serie de operaciones, reglas y procedimientos fijados de antemano de manera voluntaria y reflexiva para alcanzar un determinado fin”. (Urosa, S/F, pág. 85)

**Método descriptivo:** Permite explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir, ¿Cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje? (Andrade, 2013, pág. 17)

Este método contribuyó a explicar, estudiar y emitir juicios sobre el desempeño de los maestros a los que se les observo.

**Método inductivo – deductivo:** Permite configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación. (Andrade, 2013, pág. 18)

**Método comparativo:** Establece comparaciones del tema en estudio relacionado con los fenómenos y humanos donde vive el educando; lo cual permite:

Seleccionar el tema.

Establecer el lugar de partida.

Bosquejar una ruta según el medio de transporte.

Preparar del material adecuado. (León, 2010, pág. 3)

El **método comparativo** como su nombre lo indica establece semejanzas y diferencias en los contenidos investigados para poder emitir conclusiones y recomendaciones.

“Método narrativo – interrogativo (descriptivo – explicativo)

Utiliza la narración, haciendo que el educando “viva” el hecho o fenómeno en estudio, y desarrolla las siguientes destrezas: Imaginación, reflexión, crítica.” (León, 2010, pág. 5)

Este método en la indagación da lugar a establecer cuestionamientos de los cuales han surgido juicios, comentarios, reflexiones y críticas constructivas enriquecidas con la experiencia para dar el aporte personal.

**“Método de investigación:** Es activo porque el estudiante elabora su propio conocimiento en base a fichas, textos, láminas, y más fuentes de información. Puede practicarse en forma individual, en grupo en todos los grados.” (León, 2010, pág. 7)

A través de este método se enriquece el trabajo con muchas fuentes a la vez se potencia el conocimiento, poniendo en juego las funciones intelectuales superiores dando lugar a criterios relacionados con el tema investigativo.

#### **2.4.2. Técnicas**

*“Técnicas y pasos de la investigación*

Las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento. Encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas”. (Morone, pág. 2)

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

Para esta investigación se utilizaron las siguientes:

- Fichas de resumen
- Palabra clave
- El subrayado
- Técnicas para el cultivo del pensamiento sistémico por medio de organizadores gráficos
- Mapas conceptuales y organizadores gráficos “Fichas de resumen: El alumno sintetiza en forma breve el texto leído, se limita a las ideas esenciales, respeta el ordenamiento propuesto por el autor en su desarrollo. Se escribe la palabra clave principal y la palabra clave secundaria en la parte superior y a continuación el resumen; debajo el nombre del autor, título de la obra, sección, pagina correspondiente”. (Dinacapet, 1992)

Esta técnica permite realizar un resumen, enriqueciendo el conocimiento con la experiencia.

“Palabras clave: La técnica PALABRA CLAVE sirve para sintetizar o resumir los aspectos centrales de una idea o un tema (Dinacapet, 1992, pág. 1)

Esa técnica sirve para realizar resúmenes y captar ideas principales en base a las cuales se plantea los enfoques y aportes.

“El subrayado: Es destacar la importancia que tienen determinadas frases claves dentro de un texto, a fin de ayudar al estudio y comprensión de la lectura”. (Dinacapet, 1992, pág. 1)

Al igual que las técnicas anteriores esta facilito resaltar las ideas principales para en base a estas organizar la tarea.

**Técnicas para el cultivo del pensamiento sistémico por medio de organizadores gráficos:** “El pensamiento sistémico busca captar la “totalidad” de un tema, dejando en claro las relaciones que existen entre los diferentes elementos que lo componen. En este proceso, mostrar las relaciones por medio de diagramas es sumamente útil, ya que permite visualizar las relaciones y las estructuras que se forman. Por eso los enfoques que tratan de estimular el pensamiento sistémico generalmente utilizan diferentes tipos de diagramas y gráficos para organizar la información (Bravo, 2010, pág. 83)

**Mapas conceptuales y organizadores gráficos:** “Como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico – conceptuales” (Lagos, 2012)

Esta técnica dentro de la investigación permitió desarrollar la capacidad de entendimiento, de crítica, de síntesis de la información recogida.

**Método analítico sintético:** “Facilita la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre los elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad”. (Andrade, 2013, pág. 18)

Este método a través de sus procesos viabilizó descomponer el todo, establecer criterios de juicio y llegar a una síntesis que permita una retroalimentación y el aporte de la investigadora.

Para realizar el análisis de los datos obtenidos en la institución investigada se aplican los siguientes métodos, técnicas e instrumentos:

**Método estadístico:** Hace factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados. (Andrade, 2013, pág. 18)

Este camino nos facilita el análisis e interpretación de los datos alcanzados luego de aplicar las encuestas.

Método de observación: “Es el método por el cual se establece una relación concreta e intensiva entre el investigador y el hecho social o los actores sociales, de los que se obtienen datos que luego se sintetizan para desarrollar la investigación”. (Fabbri, S/F, pág. 1)

Mediante el método de la observación directa se obtuvieron los diferentes indicadores de cada ámbito para poder establecer la valoración debida cada ámbito.

**Técnicas de investigación de campo:** “la encuesta: Es una de las técnicas más utilizadas, se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada”. (Andrade, 2013, pág. 19)

La presente investigación está basada en hechos reales, puesto que la responsable de la investigación forma parte del centro educativo y por la experiencia teórica - práctica asumida en este proceso. Es un trabajo de campo por que se realiza en el lugar donde se dan los hechos y experimental porque los datos recolectados se fundamenta en lo siguiente: la técnica de la encuesta aplicando el “Cuestionario de Autoevaluación Del Desempeño Docente”, en forma individual permitió recoger información sobre la práctica pedagógica y el desempeño docente en relación a los ámbitos de la gestión legal, gestión de planificación institucional y curricular, gestión de aprendizaje y gestión de liderazgo y comunicación, para la interpretación y análisis de los datos se utilizó el método cuantitativo aplicando la técnica estadística donde se representan los resultados de la investigación mediante gráficas y porcentajes .

De igual manera se aplicó el método de observación directa que consiste en el registro visual de lo que acontece en una situación real para ir archivando e instituyendo de acuerdo a la matriz de “Registro de Observación de las Actividades Docentes” en los ámbitos de: Gestión de Aprendizaje y Gestión de liderazgo y Comunicación. Es decir consiste en el registro metódico valido y confiable al aplicar este instrumento de medición. En las 25 clases dadas por lo docentes investigados de la escuela de Educación Básica Joaquín Malo Tamariz.

A lo largo del trabajo investigativo se utilizó el método analítico sintético para identificar las fortalezas y debilidades para establecer el análisis e interpretación de los datos obtenidos el cual permitió formular conclusiones y para viabilizar estas se establecen recomendaciones, con el fin de aportar al tema antes mencionado se elabora una propuesta que posibilite la eficiencia y eficacia de la calidad de la educación del centro investigado en base a las matrices dadas por la UTPL.

### **2.4.3. Instrumentos**

En la investigación realizada se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión que son: gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje y gestión de liderazgo y comunicación.
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

Estos cuestionarios fueron proporcionados por la Universidad Técnica Particular de Loja y fueron elaborados por un equipo de investigación tomando en cuenta los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011).

### **2.5. Recursos**

Son todos aquellos elementos que se requieren para que una institución pueda lograr sus objetivos.

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

Son trascendentales para la existencia de cualquier grupo social, son el factor primordial de la marcha de una organización, de ello depende el manejo y uso de los demás recursos.

- El talento humano son los profesionales de la UTPL que nos dieron la capacitación idónea que viabilizaría esta tarea, el Mg. Víctor Serrano Cueva - - - Tutor de esta investigación, la Lcda. Martha Solís Directora de la escuela Joaquín Malo Tamariz, los cinco docentes que voluntariamente participaron en este trabajo y la investigadora Mercedes Payana.

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

- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Escuela de Educación Básica “ Joaquín Malo Tamariz”

#### **2.5.3. Económicos**

Los recursos económicos utilizados en esta investigación por el momento son 1040\$, detallados en la siguiente tabla:

| <b>Concepto</b>           | <b>Valor</b> |
|---------------------------|--------------|
| Copias                    | 40\$         |
| Textos para investigación | 120\$        |
| Investigar en internet    | 20\$         |
| Varios                    | 20\$         |

### **2.5.6. Procedimiento**

La táctica seguida en esta investigación ha sido el siguiente:

Asistencia al seminario de fin de carrera, descarga e impresión de documentos, entrega de la solicitud a la autoridad del establecimiento, designación de docentes para participar en el proceso investigativo, socialización sobre el tema de indagación a los docentes participantes, aplicación del cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente proporcionado por la Universidad Técnica Particular de Loja, recolección de información científica según la requerida en el índice del mismo, análisis, interpretación y tabulación de datos, conclusiones y recomendaciones, Propuesta, aporte investigativo basado en la información científica, consta al final de cada punto, revisión por parte del tutor Magíster Víctor Serrano Cueva, y correcciones debidas.

**CAPÍTULO 3.**  
**RESULTADOS. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

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

Procesamiento de datos y Análisis e interpretación del cuestionario de autoevaluación a los docentes

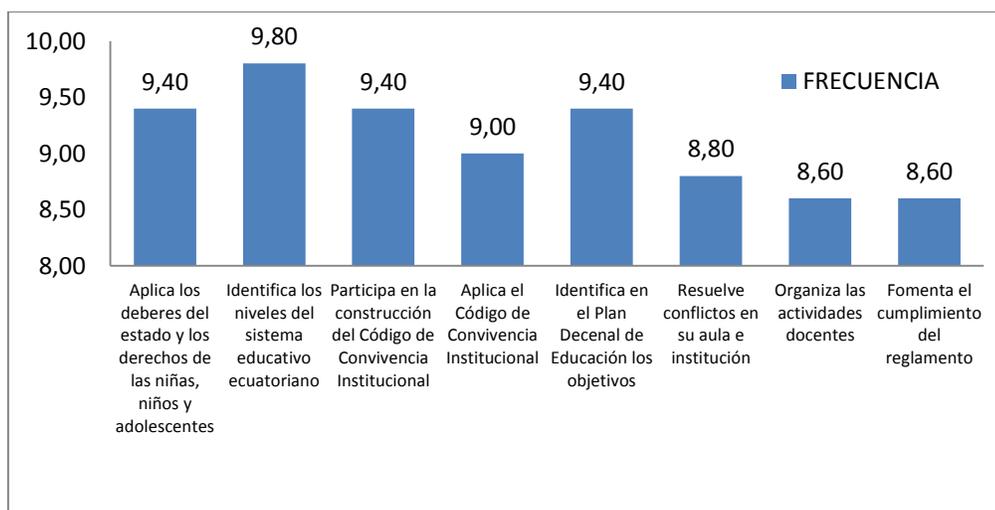
#### 3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

| Nº DEL ÍTEM     | INDICADORES   | FRECUENCIA   | PORCENTAJE |
|-----------------|---|--------------|------------|
| 1.1             | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes | 9,40         | 94%        |
| 1.2             | Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano                        | 9,80         | 98%        |
| 1.3             | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional            | 9,40         | 94%        |
| 1.4             | Aplica el Código de Convivencia Institucional                                   | 9,00         | 90%        |
| 1.5             | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos                        | 9,40         | 94%        |
| 1.6             | Resuelve conflictos en su aula e institución                                    | 8,80         | 88%        |
| 1.7             | Organiza las actividades docentes   | 8,60         | 86%        |
| 1.8             | Fomenta el cumplimiento del reglamento  | 8,60         | 86%        |
| <b>TOTAL</b>    |   | <b>73,00</b> |            |
| <b>PROMEDIO</b> |   | <b>9,13</b>  | <b>91%</b> |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Del 100% de la población docente encuestada, el indicador 1.2 (identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano), alcanzo un nivel de conocimiento del 98% en el indicador 1.7 (organiza las actividades docentes), y en el indicador 1.8 (fomenta el cumplimiento del reglamento).logró un nivel del 86% De los resultados se puede inferir que existe un alto porcentaje de docentes que conocen y aplican en su desempeño profesional el ámbito de la gestión legal lo que augura un óptimo desarrollo en la calidad y excelencia de la educación, sin embargo se debe fortalecer las actividades docentes y el cumplimiento del reglamento los cuales obtuvieron el 86% en relación a los otros indicadores dentro del nivel de frecuencia de la gestión legal basándose en la LOEI, capítulo cuarto de los derechos y obligaciones de los y las docentes en el **art. 11 literal p** considerando que: “vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, sumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general”. (Ecuador R. O., 2011, pág. 15)Pág. 49

Por ello es pues que el maestro debe ser un actor dinámico en el ámbito de la gestión legal y debe fomentar el conocimiento, aplicación idónea de reglamentos, planes, para conseguir un ambiente apropiado que favorezca el proceso educativo cimentándose en un marco legal que permita un espacio armónico, agradable, justo en el ámbito educativo.

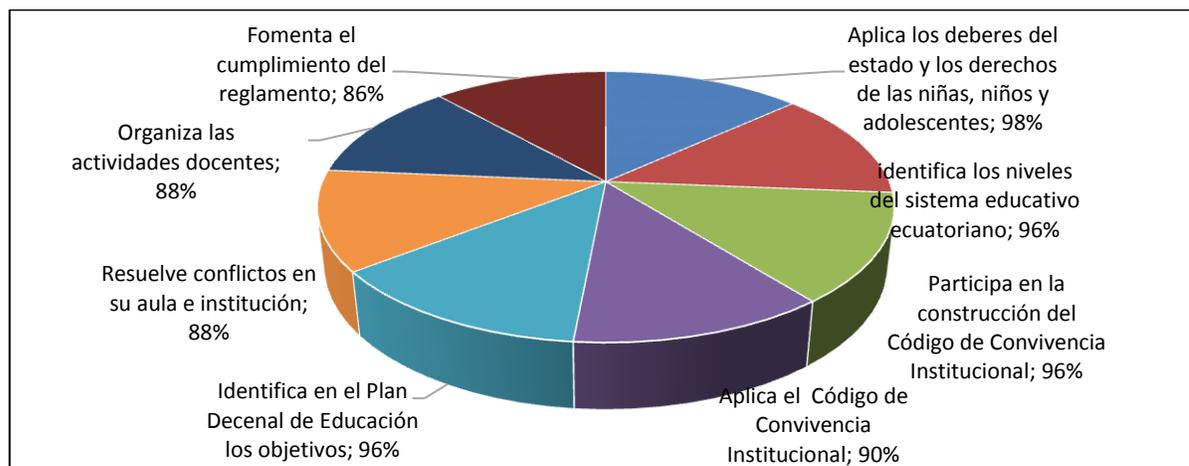
### 3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES   | IMP          | PORC       |
|-------------|---|--------------|------------|
| 1.1         | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes | 9,80         | 98%        |
| 1.2         | identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano                        | 9,60         | 96%        |
| 1.3         | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional            | 9,60         | 96%        |
| 1.4         | Aplica el Código de Convivencia Institucional                                   | 9,00         | 90%        |
| 1.5         | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos                        | 9,60         | 96%        |
| 1.6         | Resuelve conflictos en su aula e institución                                    | 8,80         | 88%        |
| 1.7         | Organiza las actividades docentes   | 8,80         | 88%        |
| 1.8         | Fomenta el cumplimiento del reglamento  | 8,60         | 86%        |
|             | <b>TOTAL</b>  | <b>73,80</b> |            |
|             | <b>PROMEDIO</b>   | <b>9,23</b>  | <b>92%</b> |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Figura 2: importancias del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

De los encuestados se ha obtenido los siguientes rangos; el 98% aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, el 96% identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano, el 96% participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional, el 90% aplica el Código de Convivencia Institucional, el 96% identifica los objetivos en el Plan decenal de educación, el 88% resuelve conflictos en su aula e institución, el 88% organiza las actividades docentes, el 86% fomenta el cumplimiento del reglamento. De los datos expuestos se puede deducir que la relevancia del ámbito en la gestión legal en el docente es alta, lo que favorece constructivamente a la excelencia educativa, esto significa que los educadores son partícipes activos en la transformación de la sociedad. Vale recalcar el enfoque siguiente “Las reglas y normas que se implanten para medir ese prestigio y potenciar el caudal académico de un profesor”. (Garzes Rodríguez, 2013, págs. 69-70) Pág. 35

Como se puede ver Garzes Rodríguez destaca el rol relevante del docente en el cumplimiento del reglamento como un eje esencial dentro del conocimiento de la gestión legal y de la práctica del mismo.

Por lo que no se puede dejar de destacar que el profesor ejerce un rol determinante en el proceso educativo y sus acciones son fundamentales cuando se apunta a mejorar la calidad de la educación, no toda la responsabilidad es del profesor, pero es él quien lidera el cambio en el aula con sus alumnos lo que reitera el rol trascendental del educador en el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje.

Es decir que el docente es el líder que lleva no solo a producir saberes sino a conocer las normas, reglamentos, que permiten conocer nuestros derechos y deberes, e incentivan a mantener un espacio armónico.

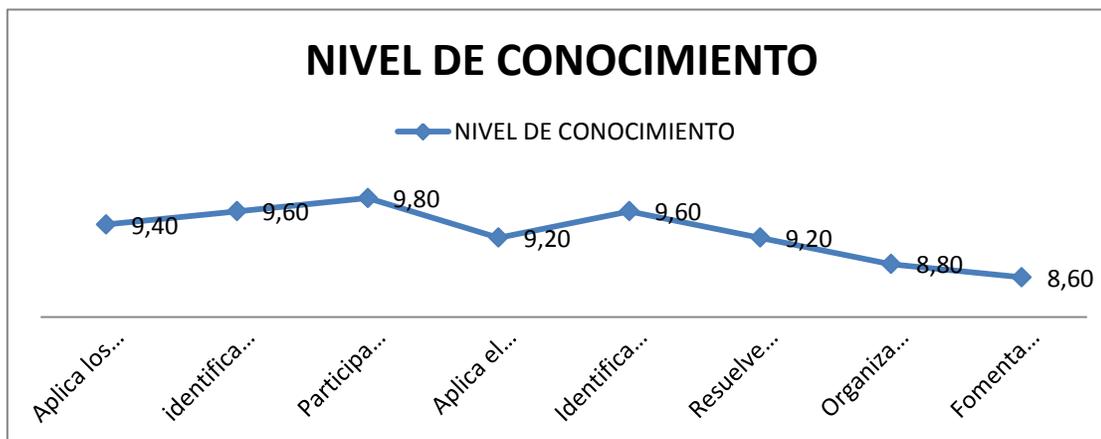
### 3.1.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

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

| <b>N° DEL ÍTEM</b> | <b>INDICADORES</b>  | <b>N. CONOC</b> | <b>PORC</b> |
|--------------------|---|-----------------|-------------|
| <b>1.1</b>         | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes | 9,40            | 94%         |
| <b>1.2</b>         | identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano                        | 9,60            | 96%         |
| <b>1.3</b>         | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional            | 9,80            | 98%         |
| <b>1.4</b>         | Aplica el Código de Convivencia Institucional                                   | 9,20            | 92%         |
| <b>1.5</b>         | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos                        | 9,60            | 96%         |
| <b>1.6</b>         | Resuelve conflictos en su aula e institución                                    | 9,20            | 92%         |
| <b>1.7</b>         | Organiza las actividades docentes   | 8,80            | 88%         |
| <b>1.8</b>         | Fomenta el cumplimiento del reglamento  | 8,60            | 86%         |
|                    | <b>TOTAL</b>  | <b>74,20</b>    |             |
|                    | <b>PROMEDIO</b>   | <b>9,28</b>     | <b>93%</b>  |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Figura 3: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Del total de la población docente encuestada, el 94% aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, el 96% identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano, el 98% participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional, el 92% aplica el Código de Convivencia Institucional, el 96% identifica los objetivos en el Plan Decenal de educación, el 92% resuelve conflictos en su aula e institución, el 88% organiza las actividades docentes y el 86% fomenta el cumplimiento del reglamento. De los datos anotados se puede derivar que el nivel de conocimiento del ámbito legal por parte del educador es alto, sin embargo es reiterativo el porcentaje de 86% que hace alusión a hacer cumplir el reglamento lo que implicaría una actitud medianamente reacia del educador en el normal desempeño legislativo institucional. Se debe ahondar en los procesos de formación del profesorado en competencias de emprendimiento y resolución de conflictos como habilidades transversales de su quehacer laboral. Como reflexión anotada se sostiene que la figura del profesor ideal debe definirse a partir de un doble eje: el eje de la ciudadanía y el eje de la construcción de competencias. De este modo el docente no sólo adquirirá aptitudes profesionales, además aptitudes en ciudadanía y habilidades sociales para interactuar con otros, en diversos contextos socioculturales en permanente cambio, siendo su principal espacio el aula escolar.

“En la escuela como en cualquier otro ámbito en el que nos encontremos, a todos nos gusta sentirnos respetados, valorados o, al menos, considerados y encontrarnos seguros. Por ello es importante que esa dignidad que toda persona necesita para desarrollarse y desarrollar su trabajo, esté de alguna manera garantizada.” ( Moro Tomás Unidad Educativa) Pág. 38

El conocimiento de los reglamentos y lineamientos legales permiten que las instituciones educativas posean ambientes de respeto, cordialidad, seguridad para sus integrantes esto es un incentivo que lleva a los docentes y estudiantes a aplicar constantemente los normas legales.

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

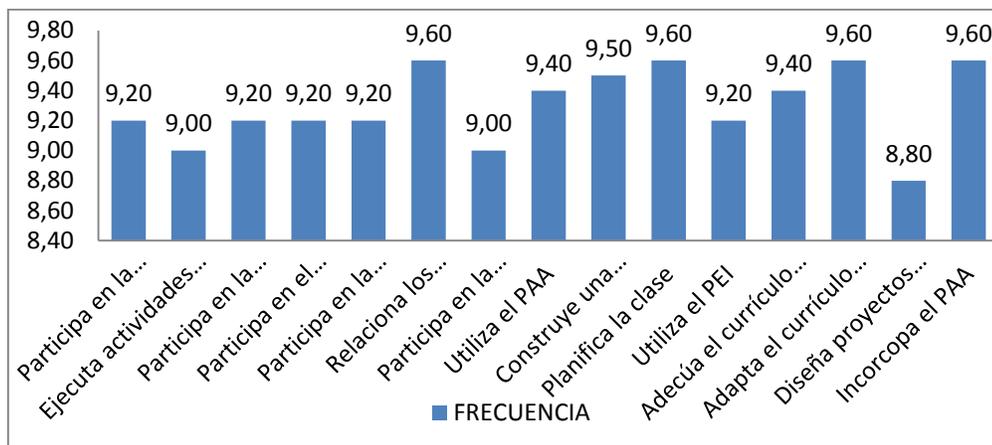
#### 3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

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

| N° DEL ÍTEM     | INDICADORES   | FREC          | PORC       |
|-----------------|---|---------------|------------|
| 2.1             | Participa en la elaboración del PEI                       | 9,20          | 92%        |
| 2.2.            | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras         | 9,00          | 90%        |
| 2.3             | Participa en la ejecución del POA                         | 9,20          | 92%        |
| 2.4             | Participa en el diseño de instrumentos                    | 9,20          | 92%        |
| 2.5             | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 9,20          | 92%        |
| 2.6             | Relaciona los elementos del Currículo Nacional            | 9,60          | 96%        |
| 2.7             | Participa en la elaboración del PAA                       | 9,00          | 90%        |
| 2.8             | Utiliza el PAA  | 9,40          | 94%        |
| 2.9             | Construye una planificación de clase                      | 9,50          | 95%        |
| 2.10            | Planifica la clase  | 9,60          | 96%        |
| 2.11            | Utiliza el PEI  | 9,20          | 92%        |
| 2.12            | Adecúa el currículo vigente en su aula                    | 9,40          | 94%        |
| 2.13            | Adapta el currículo en las diferentes áreas               | 9,60          | 96%        |
| 2.14            | Diseña proyectos con fines educativos                     | 8,80          | 88%        |
| 2.15            | Incorpora el PAA  | 9,60          | 96%        |
| <b>TOTAL</b>    |   | <b>139,50</b> |            |
| <b>PROMEDIO</b> |   | <b>9,30</b>   | <b>93%</b> |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Del 100% de los docentes encuestados: el 92% participa en la elaboración del PEI, el 90% ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, el 92% participa en la ejecución del POA, el 92% participa en el diseño de instrumentos, el 92% participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos, el 96% relaciona los elementos del Currículo Nacional, el 90% participa en la elaboración del PAA, el 94% utiliza el PAA, el 95% construye una planificación de clase, el 96% planifica la clase, el 92% utiliza el PEI, el 94% adecúa el currículo vigente en su aula, el 96% adapta el currículo en las diferentes áreas, el 88% diseña proyectos con fines educativos, el 96% incorpora el PAA. De lo expuesto se puede inferir que el desempeño profesional docente en el ámbito de la planificación es altamente eficiente y eficaz lo que augura aprendizajes significativos en los discentes y un alto compromiso de la acción docente con el desarrollo cognoscitivo, reflexivo y participativo de éste. Coadyuvando a los lineamientos pedagógicos actuales que propician una formación integral de la persona, facultándoles en la resolución de problemas de diferente índole de forma autónoma y crítica se debe apostar por un docente comprometido. Significa que el educador debe poseer una formación sólida, un compromiso real y una vocación genuina, dispuesto a capacitarse continuamente lo que redundará en ejemplo con sus estudiantes mediante una relación cognoscitiva y afectiva con ellos sin descuidar la parte de la planificación especialmente de proyectos que busca el involucramiento de la mayoría de elementos educativos como recomienda el siguiente autor.

“¿Para qué sirve la planificación? Para saber hacia dónde nos dirigimos; para no trabajar al azar.

- Permite una forma sistemática de pensamiento y análisis
- El uso de amplias fuentes de información

- Una mejor coordinación
- Tener los objetivos claramente definidos
- La involucración de todo el personal
- Posibilita mayores beneficios y por más tiempo” (Martí, 2011, pág. 1)Págs. 41

Una de las maneras de alcanzar esta seguridad es a través de realizar los proyectos concatenados, secuenciales que nos permitirán logros eficaces, efectivos en bien de nuestros estudiantes, de la sociedad en general.

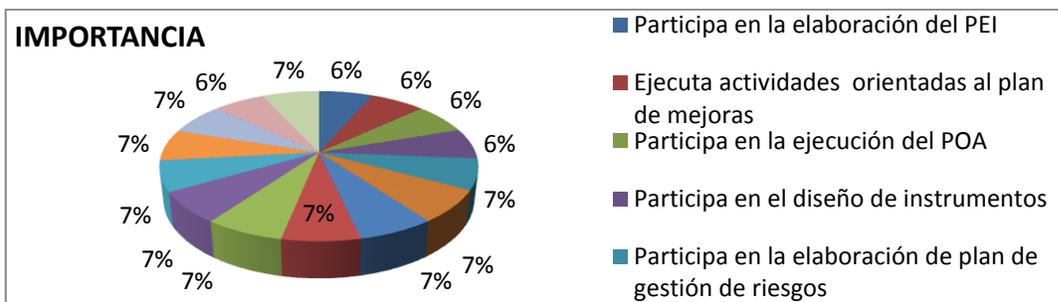
### 3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

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

| Nº DEL ÍTEM     | INDICADORES   | IMPORTANCIA   | PORCENTAJE  |
|-----------------|---|---------------|-------------|
| 2.1             | Participa en la elaboración del PEI                       | 9,20          | 7%          |
| 2.2.            | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras         | 9,20          | 7%          |
| 2.3             | Participa en la ejecución del POA                         | 9,20          | 7%          |
| 2.4             | Participa en el diseño de instrumentos                    | 9,20          | 7%          |
| 2.5             | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 9,20          | 7%          |
| 2.6             | Relaciona los elementos del Currículo Nacional            | 9,80          | 7%          |
| 2.7             | Participa en la elaboración del PAA                       | 9,20          | 7%          |
| 2.8             | Utiliza el PAA  | 9,40          | 7%          |
| 2.9             | Construye una planificación de clase                      | 9,50          | 7%          |
| 2.10            | Planifica la clase  | 9,40          | 7%          |
| 2.11            | Utiliza el PEI  | 9,20          | 7%          |
| 2.12            | Adecúa el currículo vigente en su aula                    | 9,40          | 7%          |
| 2.13            | Adapta el currículo en las diferentes áreas               | 9,60          | 7%          |
| 2.14            | Diseña proyectos con fines educativos                     | 8,80          | 6%          |
| 2.15            | Incorpoca el PAA  | 9,60          | 7%          |
| <b>TOTAL</b>    |   | <b>139,90</b> | <b>100%</b> |
| <b>PROMEDIO</b> |   | <b>9,33</b>   |             |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Del 100% de la población docente encuestada, el 7% participa en la elaboración del PEI, el 7% ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, el 92% participa en la ejecución del POA, el 7% participa en el diseño de instrumentos, el 7% participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos, el 7% participa en la elaboración del PAA, el 7% construye una planificación de clase, 7% planifica la clase, el 7% utiliza el PEI, el 7% adecúa el currículo vigente en su aula, el 7% adapta el currículo en las diferentes áreas, el 6% diseña proyectos con fines educativos, el 7% incorpora el PAA. De los datos anotados anteriormente se puede inferir el alto índice de importancia a la planificación macro y micro curricular que el docente otorga lo que favorece en la calidad y calidez de la educación, considerando que el proceso educativo eficaz y eficiente requiere de una previsión, realización y control de los diversos componentes en las etapas de implementación curricular. Sin embargo es relevante anotar la capacitación constante del educador en una pedagogía contemporánea, acorde a los retos que implica la sociedad actual y que insta al estudiante a desarrollar una personalidad autónoma y reflexiva. Es preciso que el educador en clase instaure proyectos teóricos – práctica. El diseño curricular es el resultado del trabajo que da respuesta a las exigencias sociales en la formación de profesionales, constituyendo un proyecto educativo, que sirve de guía y condiciona el desarrollo del proceso.

“Al respecto, Alvarado, Cedeño, Beitia y García (1999) refieren que la planificación es una herramienta técnica para la toma de decisiones, que tiene como propósito facilitar la organización de elementos que orienten el proceso educativo.” (p. 3). Para estos autores, planificar implica asumir posiciones y tomar decisiones prever con anticipación lo que se realizará, proyectando los objetivos, plazos y recursos; de modo que se logren los fines y propósitos con mayor eficacia y coherencia. Por lo que todo docente debe realizar una planificación de su trabajo de manera consciente y sistemática. (Hernandez, La Planificación Educativa para la Atención Integral, 2006, pág. 1) Pág. 50

Poniendo en práctica los proyectos se reconocerá la importancia de estos para alcanzar mejores resultados, aprovechando el conocimiento, los recursos y desarrollando las destrezas para alcanzar de manera efectiva los objetivos planteados en el proceso educativo así como refieren los autores antes mencionados.

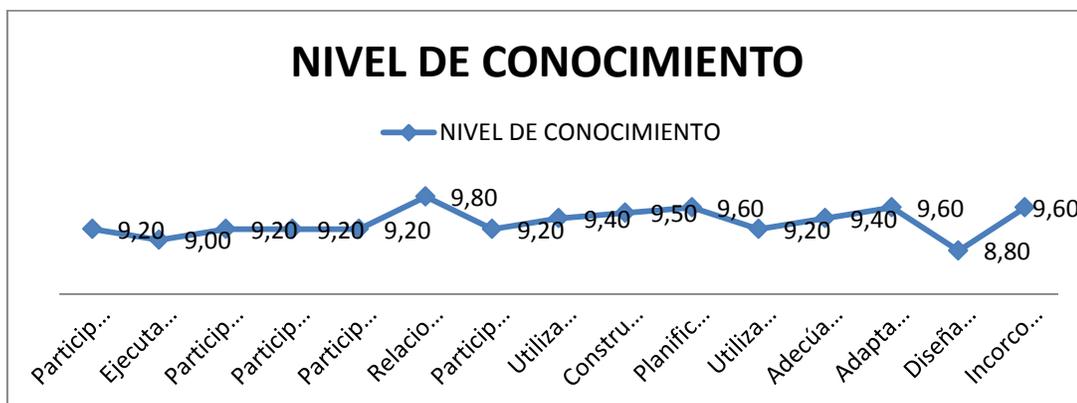
### 3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

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

| N° DEL ÍTEM     | INDICADORES   | NIVEL DE CONOC. | PORCENTAJE  |
|-----------------|---|-----------------|-------------|
| 2.1             | Participa en la elaboración del PEI                       | 9,20            | 7%          |
| 2.2.            | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras         | 9,00            | 6%          |
| 2.3             | Participa en la ejecución del POA                         | 9,20            | 7%          |
| 2.4             | Participa en el diseño de instrumentos                    | 9,20            | 7%          |
| 2.5             | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 9,20            | 7%          |
| 2.6             | Relaciona los elementos del Currículo Nacional            | 9,80            | 7%          |
| 2.7             | Participa en la elaboración del PAA                       | 9,20            | 7%          |
| 2.8             | Utiliza el PAA  | 9,40            | 7%          |
| 2.9             | Construye una planificación de clase                      | 9,50            | 7%          |
| 2.10            | Planifica la clase  | 9,60            | 7%          |
| 2.11            | Utiliza el PEI  | 9,20            | 7%          |
| 2.12            | Adecúa el currículo vigente en su aula                    | 9,40            | 7%          |
| 2.13            | Adapta el currículo en las diferentes áreas               | 9,60            | 7%          |
| 2.14            | Diseña proyectos con fines educativos                     | 8,80            | 6%          |
| 2.15            | Incorpora el PAA  | 9,60            | 7%          |
| <b>TOTAL</b>    |   | <b>139,90</b>   | <b>100%</b> |
| <b>PROMEDIO</b> |   | <b>9,33</b>     |             |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Figura 6: Nivel de conocimiento que tiene el docente ámbito de la planificación en el desempeño docente



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Del total de la población docente encuestada, referente al nivel de conocimiento que tiene éste de la planificación curricular: el 7% participa en la elaboración del PEI, el 6% ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, el 7% participa en la ejecución del POA, el 7% participa en el diseño de instrumentos, el 7% participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos, el 7% relaciona los elementos del Currículo Nacional, el 7% participa en la elaboración del PAA, el 7% construye una planificación de clase, 7% planifica la clase, el 7% utiliza el PEI, el 7% adecúa el currículo vigente en su aula, el 7% adapta el currículo en las diferentes áreas, el 6% diseña proyectos. De los datos expuestos se puede deducir que el nivel de conocimiento de los docentes en el ámbito de la planificación curricular es altamente eficiente, esto implica resultados constructivos y positivos en el proceso inter-aprendizaje de los educandos, así su uso aleja al docente de la improvisación y pérdida de potencializar las habilidades del educando. La Planeación Curricular es una guía que norma y conduce explicativamente un proceso concreto y determinando de enseñanza – aprendizaje, debiendo los maestros investigados poner más énfasis en ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras y diseña proyectos con fines educativos.

“Este trabajo colectivo de planificación global permitirá organizar el año escolar de cara a la escuela real, con sus puntos fuertes y con sus falencias. Discutir y analizar críticamente cuánto tiempo real la escuela destina a las labores de enseñanza, con qué recursos materiales y humanos cuenta, y qué organización requiere para llevar a cabo la implementación del currículum de manera exitosa.” (CPEIP Ministerio de Educación Gobierno de Chile) Pág. 42

Pudiéndose evidenciar que los docentes investigados poseen un alto nivel de conocimiento sobre la planificación, que les permite asegurar los objetivos planteados, enfocando los indicadores de menor rango y llegando al éxito como mencionan los autores nombrados.

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

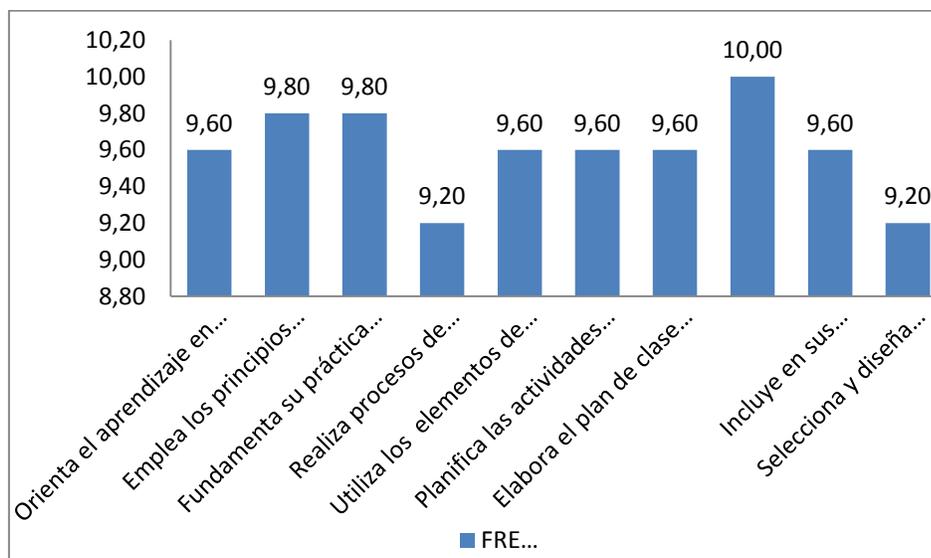
#### **3.3.1. Planificación del proceso enseñanza aprendizaje**

**3.3.1.1. Tabla 7: Nivel de frecuencia en el desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje.**

| <b>N° DEL ÍTEM</b> | <b>INDICADOR</b>   | <b>FREC</b>  | <b>PORC</b> |
|--------------------|--|--------------|-------------|
| <b>3.1</b>         | Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos         | 9,60         | 96%         |
| <b>3.2</b>         | Emplea los principios didácticos de la disciplina              | 9,80         | 98%         |
| <b>3.3</b>         | Fundamenta su práctica docente                                 | 9,80         | 98%         |
| <b>3.4</b>         | Realiza procesos de investigación educativa                    | 9,20         | 92%         |
| <b>3.5</b>         | Utiliza los elementos de la estructura curricular              | 9,60         | 96%         |
| <b>3.6</b>         | Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional     | 9,60         | 96%         |
| <b>3.7</b>         | Elabora el plan de clase según PAA                             | 9,60         | 96%         |
| <b>3.8</b>         | Relaciona en la planificación de clase los elementos           | 10,00        | 100%        |
| <b>3.9</b>         | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9,60         | 96%         |
| <b>3.10</b>        | Selecciona y diseña recursos didácticos                        | 9,20         | 92%         |
|                    | <b>TOTAL</b>   | <b>96,00</b> |             |
|                    | <b>PROMEDIO</b>  | <b>9,60</b>  | <b>96%</b>  |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

**Figura 7: Nivel de frecuencia en el desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje.**



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Del total de la población docente encuestada en lo referente a la sección planificación del proceso enseñanza – aprendizaje: el 96% orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, el 98% emplea los principios didácticos de la disciplina, el 98% fundamenta su práctica docente, el 92% realiza procesos de investigación educativa, el 96% utiliza los elementos de la estructura curricular, el 96% planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, el 96% elabora el plan de clase según PAA el 100% relaciona en la planificación de clase los elementos, el 96% incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, el 92% selecciona y diseña recursos didácticos. Se puede inferir una excelente planificación y desarrollo del proceso inter-aprendizaje, esto faculta aprendizajes significativos en los que se involucra la participación activa y reflexiva de los educandos convirtiéndolos en principales gestores del cambio educacional para ello debe convertirse en indagador permanente, esto consentirá seleccionar adecuadamente los materiales para el proceso educativo como menciona a continuación.

- “1. El docente planifica para el proceso de enseñanza–aprendizaje.
2. El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza–aprendizaje.
3. El docente actúa en forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza–aprendizaje.

4. El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. (Ecuador M. d., Estandares de Calidad Educativa, 2011, págs. 16-17) pág. 51

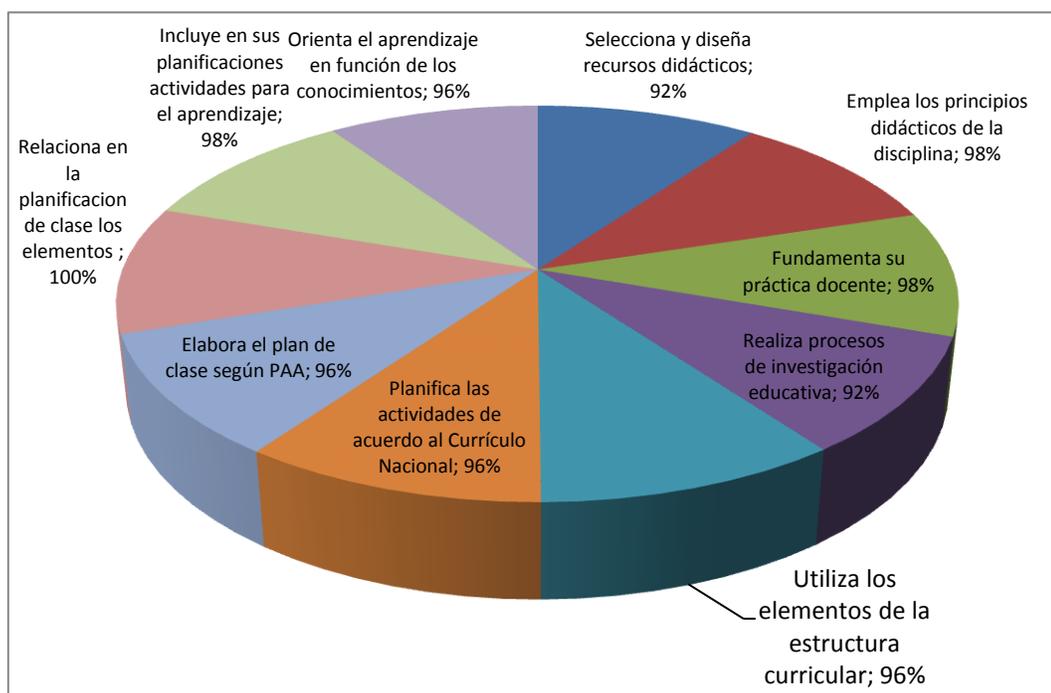
Los maestros investigados no solo poseen el conocimiento sino lo aplicaron en las clases observadas, demostrando capacidad, creatividad, ingenio, por ello los altos puntajes y la facilidad de llegar a los objetivos previstos sin improvisaciones debiendo fomentar la investigación a través de materiales idóneos que así lo permitan

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

| <b>N° DEL ÍTEM</b> | <b>INDICADOR</b>   | <b>IMPOR</b> | <b>PORC</b> |
|--------------------|--|--------------|-------------|
| <b>3.1</b>         | Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos         | 9,60         | 96%         |
| <b>3.2</b>         | Emplea los principios didácticos de la disciplina              | 9,80         | 98%         |
| <b>3.3</b>         | Fundamenta su práctica docente                                 | 9,80         | 98%         |
| <b>3.4</b>         | Realiza procesos de investigación educativa                    | 9,20         | 92%         |
| <b>3.5</b>         | Utiliza los elementos de la estructura curricular              | 9,60         | 96%         |
| <b>3.6</b>         | Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional     | 9,60         | 96%         |
| <b>3.7</b>         | Elabora el plan de clase según PAA                             | 9,60         | 96%         |
| <b>3.8</b>         | Relaciona en la planificación de clase los elementos           | 10,00        | 100%        |
| <b>3.9</b>         | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9,80         | 98%         |
| <b>3.10</b>        | Selecciona y diseña recursos didácticos                        | 9,20         | 92%         |
|                    | <b>TOTAL</b>   | <b>96,20</b> |             |
|                    | <b>PROMEDIO</b>  | <b>9,62</b>  | <b>96%</b>  |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Del total de la población docente encuestada en lo referente al nivel de importancia del proceso enseñanza – aprendizaje: el 96% orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, el 98% emplea los principios didácticos de la disciplina, el 98% fundamenta su práctica docente, el 92% realiza procesos de investigación educativa, el 96% utiliza los elementos de la estructura curricular, el 96% planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, el 96% elabora el plan de clase según PAA, el 100% relaciona en la planificación de clase los elementos, el 98% incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, el 92% selecciona y diseña recursos didácticos. Se puede inferir un alto índice en la importancia del proceso inter-aprendizaje en el accionar docente, lo que vislumbra excelencia educativa, dejando atrás procedimientos ortodoxos empiristas, verbalistas y mecanicistas de la enseñanza la principal fuente de conocimientos en los alumnos se da mediante el aprendizaje significativo por recepción, lo cual exige del docente programar, organizar y secuenciar los contenidos evitando el aprendizaje memorístico. Por ello es importante destacar las siguientes condiciones para promover este tipo de aprendizajes: los conocimientos previos, motivación, estructuración de los contenidos nuevos.

“¿Para qué sirve la planificación? Para saber hacia dónde nos dirigimos; para no trabajar al azar.

- Permite una forma sistemática de pensamiento y análisis
- El uso de amplias fuentes de información
- Una mejor coordinación
- Tener los objetivos claramente definidos
- La involucración de todo el personal
- Posibilita mayores beneficios y por más tiempo” (Martí, 2011, pág. 1) Pág. 41

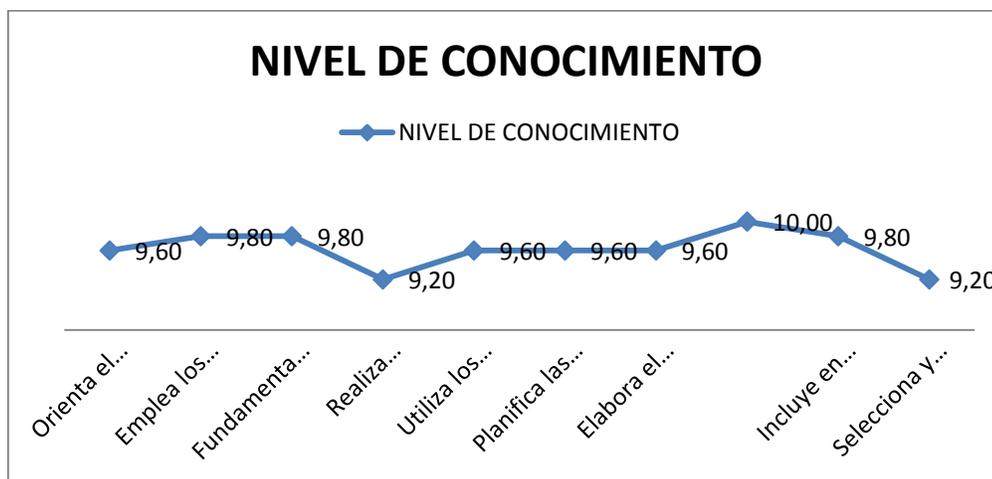
Por ello la labor del maestro debe aprovechar la importancia de planificar, enrumbando a indagar mediante la utilización de recursos del medio y tecnológicos aptos para conseguir objetivos eficaces.

**3.3.1.3. Tabla 9: Nivel de conocimiento en el desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje.**

| <b>N° DEL ÍTEM</b> | <b>INDICADOR</b>   | <b>N. CONOC</b> | <b>POR C</b> |
|--------------------|--|-----------------|--------------|
| <b>3.1</b>         | Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos         | 9,60            | 96%          |
| <b>3.2</b>         | Emplea los principios didácticos de la disciplina              | 9,80            | 98%          |
| <b>3.3</b>         | Fundamenta su práctica docente                                 | 9,80            | 98%          |
| <b>3.4</b>         | Realiza procesos de investigación educativa                    | 9,20            | 92%          |
| <b>3.5</b>         | Utiliza los elementos de la estructura curricular              | 9,60            | 96%          |
| <b>3.6</b>         | Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional     | 9,60            | 96%          |
| <b>3.7</b>         | Elabora el plan de clase según PAA                             | 9,60            | 96%          |
| <b>3.8</b>         | Relaciona en la planificación de clase los elementos           | 10,00           | 100%         |
| <b>3.9</b>         | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9,80            | 98%          |
| <b>3.10</b>        | Selecciona y diseña recursos didácticos                        | 9,20            | 92%          |
|                    | <b>TOTAL</b>   | <b>96,20</b>    |              |
|                    | <b>PROMEDIO</b>  | <b>9,62</b>     | <b>96%</b>   |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Figura 9: Nivel de conocimiento en el desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Del 100% de la población docente encuestada en lo referente al nivel de conocimiento sobre el proceso enseñanza – aprendizaje: el 96% orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, el 98% emplea los principios didácticos de la disciplina, el 98% fundamenta su práctica docente, el 92% realiza procesos de investigación educativa, el 96% utiliza los elementos de la estructura curricular, el 96% planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, el 96% elabora el plan de clase según PAA, el 100% relaciona en la planificación de clase los elementos, el 98% incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, el 92% selecciona y diseña recursos didácticos. Con los datos anotados se puede inferir que los docentes poseen un alto porcentaje en el nivel de conocimiento referente al proceso inter-aprendizaje, se evidencia su capacitación constante y continúa en pedagogía, didáctica, metodologías y la apertura al cambio de nuevos modelos educacionales. Al respecto la formación docente es una actividad en permanente búsqueda de estrategias y perfeccionamiento para avanzar en la conceptualización y en la definición de los lineamientos concretos para el desarrollo, comprensión y transformación del proceso docente, afirma que la formación hace referencia a un proceso más amplio que debe insertarse en lo reflexivo, en el conocimiento de campos del saber que dan cuenta de lo educativo.

**“Es un proceso flexible.**-Como sistema de estrategias, métodos y técnicas, posee un alto grado de flexibilidad, en tanto, debe adaptarse a las diversas características sociales y culturales”. (Martinez C. T., 2010, págs. 7-8) Pág. 31

Afirma que la formación hace referencia a un proceso más amplio que debe insertarse en lo reflexivo, enriqueciendo el saber.

Esto permite visualizar que la planificación es importante no solo para conseguir con mayor rapidez y eficacia las metas planteadas, sino que, nos permite compartir conocimientos, enriquecer los nuestros y relacionar los diferentes parámetros de la manera efectiva.

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

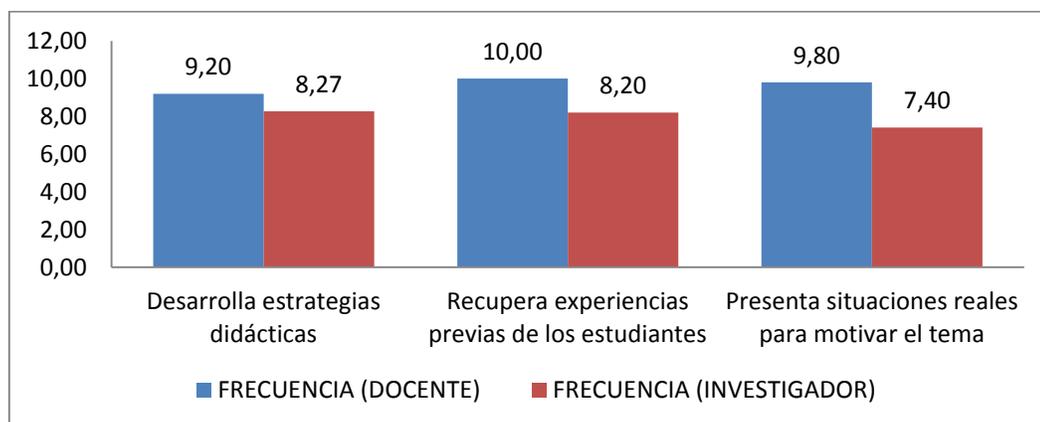
En la ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje en la práctica, se aplica lo planificado y previsto para cada clase en la que se pone en juego sus conocimientos, aptitudes, destrezas, habilidades con el fin de impartir una educación integral. En cada uno de estos momentos, demuestran los compañeros investigados tener una continua preparación para crear un ambiente óptimo, con valores académicos, humanísticos y más aún la ponen en práctica.

#### 3.3.2.1. Tabla 10: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (INICIO)

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR  | FREC (DOC)   | FREC (INV)   | PORC (DOC) | PORC (INV) |
|-------------|--|--------------|--------------|------------|------------|
| 3.11.1      | Desarrolla estrategias didácticas                | 9,20         | 8,27         | 92%        | 83%        |
| 3.11.2      | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 10,00        | 8,20         | 100%       | 82%        |
| 3.11.3      | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 9,80         | 7,40         | 98%        | 74%        |
|             | <b>TOTAL</b>                                     | <b>29,00</b> | <b>23,87</b> |            |            |
|             | <b>PROMEDIO</b>                                  | <b>9,67</b>  | <b>7,96</b>  | <b>97%</b> | <b>80%</b> |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Del total de la población docente encuestada referente a la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje con observación del investigador en la fase inicial del mismo: el 92% docente y el 82% observador desarrolla estrategias didácticas, el 100% docente y 82% observador recupera experiencias previas de los estudiantes, el 98% docente y 74% observador presenta situaciones reales para motivar el tema. Se puede inferir que el desempeño docente en el proceso enseñanza- aprendizaje en su fase inicial es muy bueno, existen algunas debilidades sobretodo en el área motivacional, factor decisivo en el proceso inter-aprendizaje es la motivación, que facultará en el estudiante aprendizajes significativos.

“El trabajo independiente precisa de una fuerte motivación, de sistematicidad, de control, de un nivel progresivo de complejidad, y de una adecuada orientación por parte del profesor. Se recomienda lógica por el docente al ser concebida.” (Enciclopedia Virtual) Pág. 41

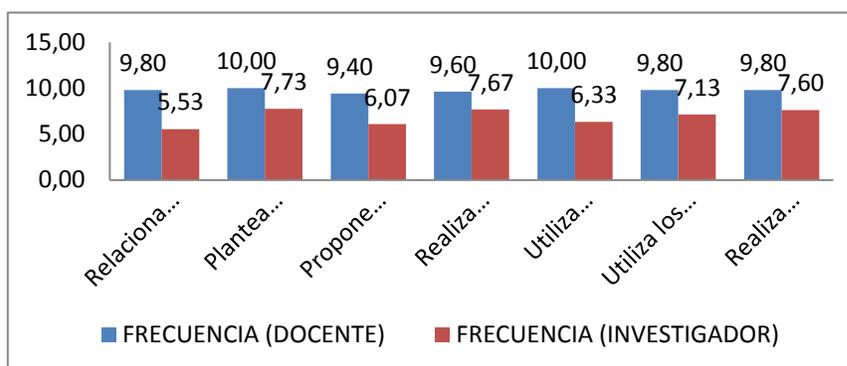
Con un encadenamiento, una secuencia, y sobre toda la motivación adecuada provocan un desempeño profesional en el ámbito de la gestión educativa permitirá la cristalización de logros alcanzados exitosos como se menciona en el artículo anterior.

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR   | FREC (DOC)   | FREC (INV)   | PORC (DOC) | PORC (INV) |
|-------------|---|--------------|--------------|------------|------------|
| 3.12.1      | Relaciona el tema con la realidad                               | 9,80         | 5,53         | 98%        | 55%        |
| 3.12.2      | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 10,00        | 7,73         | 100%       | 77%        |
| 3.12.3      | Propone actividades alternativas metodológicas                  | 9,40         | 6,07         | 94%        | 61%        |
| 3.12.4      | Realiza actividades para organizar, sistematizar                | 9,60         | 7,67         | 96%        | 77%        |
| 3.12.5      | Utiliza estrategias metodológicas                               | 10,00        | 6,33         | 100%       | 63%        |
| 3.12.6      | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje         | 9,80         | 7,13         | 98%        | 71%        |
| 3.12.7      | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento         | 9,80         | 7,60         | 98%        | 76%        |
|             | <b>TOTAL</b>  | <b>68,40</b> | <b>48,07</b> |            |            |
|             | <b>PROMEDIO</b>   | <b>9,77</b>  | <b>6,87</b>  | <b>98%</b> | <b>69%</b> |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Del 100% de la población docente encuestada correlacionada con la observación del investigador en el desarrollo del proceso inter-aprendizaje: el 98% docente y 55% observador

relaciona el tema con la realidad, el 100% docente y 77% observador plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, el 94% docente y 60% observador propone actividades alternativas metodológicas, 96% docente y 76% observador realiza actividades para organizar, sistematizar, el 100% docente y 63% observador utiliza estrategias metodológicas, el 98% docente y 71% observador utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje, el 98% docente y 76% realiza actividades para la aplicación del conocimiento. Con los datos expuesto se puede denotar que existen medianas deficiencias en el desarrollo del proceso inter-aprendizaje en sus aspectos de relacionar la teoría con la práctica, metodológico que involucra métodos y técnicas de enseñanza – aprendizaje, evidenciándose problemas en la didáctica de los conocimientos, es decir todavía se evidencia viejos patrones de la pedagogía conductista señala que teoría y práctica parecen variables dicotómicas y puede parecer soberbia la pretensión de conectarlas, en tanto que hoy en día constituyen mundos amplios e intrínsecamente complejos. Es decir, estos dos aspectos de la didáctica educacional deben combinarse y ser trabajadas una en consecución de la otra lo que repercutirá positivamente en mejorar el aprendizaje de los educandos.

“El concepto de «estrategias de aprendizaje» forma parte de la explicación que la psicología cognitiva proporciona sobre el proceso de aprender. Dicha disciplina destaca el papel del aprendiente en ese proceso y su implicación activa en el mismo. En el éxito del aprendizaje, junto a otros factores personales como la motivación, las aptitudes o la experiencia acumulada, desempeña un importante papel la habilidad de cada persona para aplicar todos sus recursos de la manera más efectiva posible a cada situación de aprendizaje. Estos recursos incluyen los necesarios procesos mentales, pero también otras formas de comportamiento y actuación, tanto de orden psicológico (emociones, actitudes, etc.) como de orden social (experiencias y contactos sociales, etc.). (Cervantes, 2003, pág. 1) Pág. 51

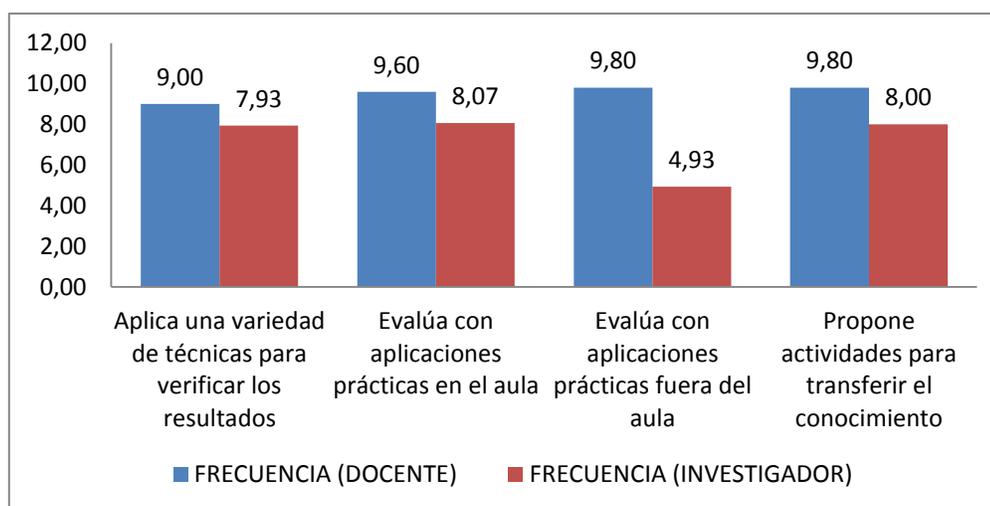
El éxito del aprendizaje depende del dominio de los conocimientos y habilidades, estrategias, métodos, técnicas aplicados durante el proceso de manera armónica permitiendo estudiantes capaces de desenvolverse de manera eficazmente en la sociedad

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

| N° DEL ÍTEM     | INDICADOR   | FREC (DOC)   | FREC (INV)   | PORC (DOC) | PORC (INV) |
|-----------------|---|--------------|--------------|------------|------------|
| 3.13.1          | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 9,00         | 7,93         | 90%        | 79%        |
| 3.13.2          | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula                  | 9,60         | 8,07         | 96%        | 81%        |
| 3.13.3          | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula              | 9,80         | 4,93         | 98%        | 49%        |
| 3.13.4          | Propone actividades para transferir el conocimiento           | 9,80         | 8,00         | 98%        | 80%        |
| <b>TOTAL</b>    |   | <b>38,20</b> | <b>28,93</b> |            |            |
| <b>PROMEDIO</b> |   | <b>9,55</b>  | <b>7,23</b>  | <b>96%</b> | <b>72%</b> |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Del 100% de la población docente encuestada y su correlación con la observación del investigador en la evaluación del proceso inter-aprendizaje: el 90% docente y 79% observador aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, el 96% docente y 80% evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, el 98% docente y 49% observador evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, el 98% docente y 80% propone actividades para transferir el conocimiento. Se puede inferir que existen deficiencias en facilitar la transferencia y aplicabilidad del conocimiento en la vida del estudiante, evidenciándose en la didáctica educacional procesos mecanicista, memorísticos que no facultarán verdaderos y funcionales aprendizajes en los educandos en mira de que los conocimientos sean olvidados tempranamente al no poseer ninguna relevancia para estos. Según el constructivismo la transferencia es el resultado de la generalización en situaciones similares o idénticas y se realizan a través de elementos comunes. Es decir la aplicabilidad de este aspecto en la didáctica educacional garantiza al estudiante aprendizajes significativos, desarrollando en ellos funciones cognoscitivas superiores de análisis, síntesis, creatividad e inteligencia.

- “Pareciera que es esta la mejor forma para evaluar el desempeño docente. Aparentemente debe hacer una relación directa entre la eficiencia de un docente y el éxito alcanzado por sus alumnos.

Desafortunadamente no es así. El éxito o fracaso de un alumno no depende exclusivamente de la acción positiva o negativa de su profesor, sino de una serie de factores, entre las cuales la variable docente es una más. Otras variables serían:

- Las características del plan de estudio.
- Las características de la institución docente.
- El medio ambiente donde proviene el alumno.
- La capacidad y actitud del alumno.

.” (conocimientosweb.net) Pág.34.

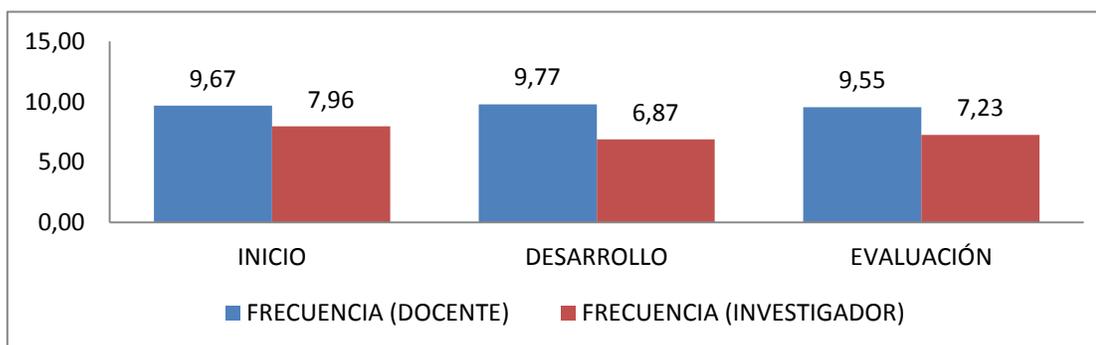
Uno de los factores que permitirían una mejor evaluación sería aplicar la misma fuera del aula permitiendo llegar a la meta para satisfacción del docente y el estudiante siendo una de las alternativas propuestas en el enfoque citado.

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR       | FRECUENCIA (DOC) | FRECUENCIA (INV) | PORCENTAJE (DOC) | PORCENTAJE (INV) |
|-------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 3.11        | INICIO          | 9,67             | 7,96             | 97%              | 80%              |
| 3.12        | DESARROLLO      | 9,77             | 6,87             | 98%              | 69%              |
| 3.13        | EVALUACIÓN      | 9,55             | 7,23             | 96%              | 72%              |
|             | <b>TOTAL</b>    | <b>28,99</b>     | <b>22,06</b>     |                  |                  |
|             | <b>PROMEDIO</b> | <b>9,66</b>      | <b>7,35</b>      | <b>97%</b>       | <b>74%</b>       |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Del total de la población docente encuestada y su relación con la observación del investigador durante el proceso inter-aprendizaje tenemos: el 96% docente y 79% observador en el inicio, el 97% docente y 68% observador desarrollo, el 95% docente y 725 observador evaluación. Se deduce un proceso inter-aprendizaje en general medianamente bueno y durante su desarrollo existen mayores debilidades en cuanto a la relación de los aspectos teóricos y prácticos, así como en el proceso metodológico.

Al respecto es importante ahondar en capacitaciones teóricas y prácticas con los docentes el maestro altamente cualificado se caracteriza por tener conocimiento amplio sobre el crecimiento, el proceso de desarrollo y aprendizaje de cada estudiante.

## 5. Estrategias de apoyo

“Este tipo de estrategia se basa en mejorar la eficacia de las estrategias de aprendizaje, mejorando las condiciones en las que se van produciendo. Estableciendo la motivación, enfocando la atención y la concentración, manejar el tiempo etc. Observando también que tipo de fórmulas no nos funcionarían con determinados entornos de estudio. El esfuerzo del alumno junto con la dedicación de su profesor será esencial para su desarrollo”.  
(S/F, pág. 1) Pág. 51

Varios son los factores para poder alcanzar logros duraderos, que sean base para posteriores, durante el proceso de enseñanza aprendizaje, con un ambiente idóneo; sin descuidar elementos emotivos, físicos o curriculares como se presenta en el escrito anterior.

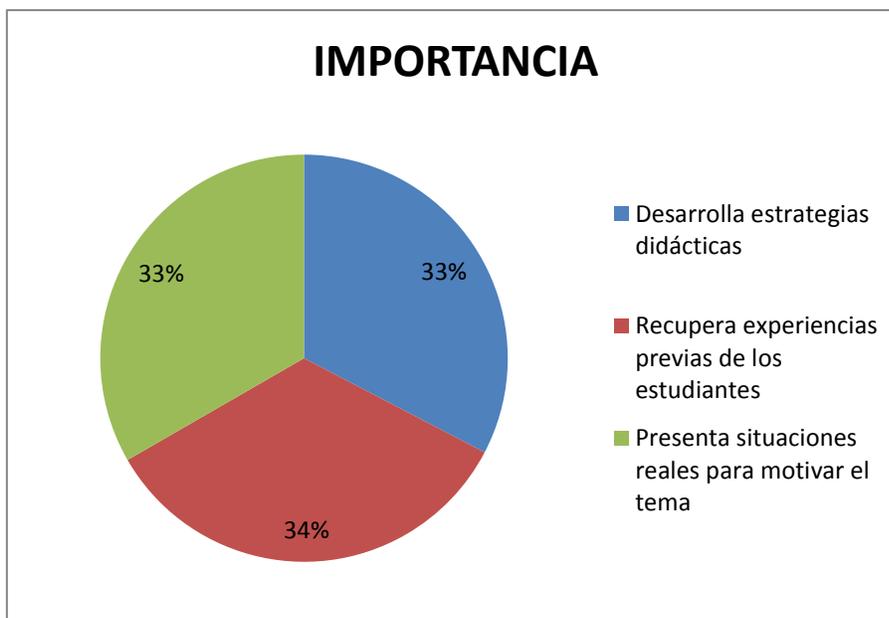
### 3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR  | IMP          | POR         |
|-------------|--|--------------|-------------|
| 3.11.1      | Desarrolla estrategias didácticas                | 9,60         | 33%         |
| 3.11.2      | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 10,00        | 34%         |
| 3.11.3      | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 9,80         | 33%         |
|             | <b>TOTAL</b>                                     | <b>29,40</b> | <b>100%</b> |
|             | <b>PROMEDIO</b>                                  | <b>9,80</b>  |             |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

**Figura 14 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (INICIO)**



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

“Las estrategias de aprendizaje cognitivas permiten transformar la información en conocimiento a través de una serie de relaciones cognitivas que, interiorizadas por el alumno, le van a permitir organizar la información y, a partir de ella, hacer inferencias y establecer nuevas relaciones entre diferentes contenidos, facilitándoles su proceso de aprender a aprender. (Cardenas, 2013, pág. 5) Pág. 51

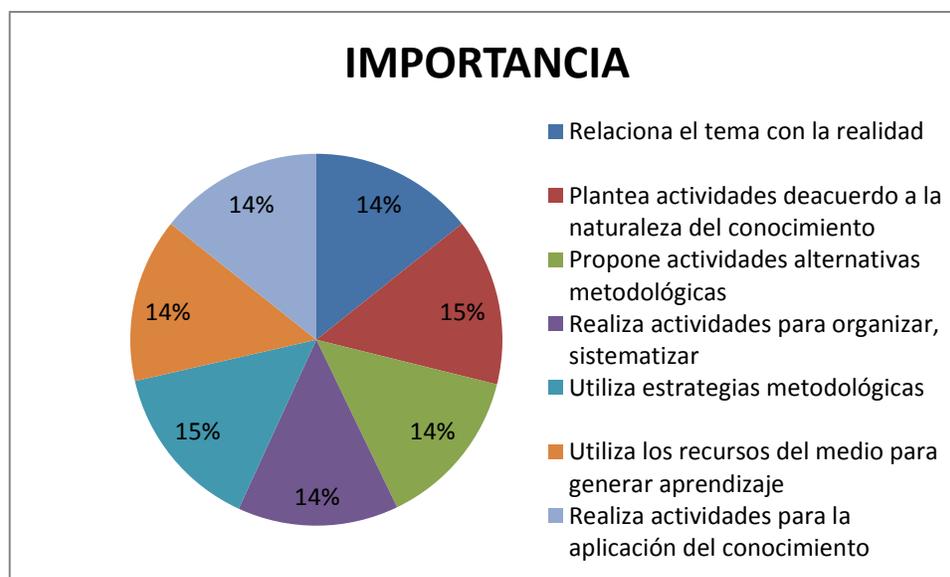
En los maestros investigados se observa con claridad que existe relación en cada uno de las etapas del proceso de enseñanza aprendizaje así como en los elementos curriculares que permiten aprendizajes que se basan en la retroalimentación y en la construcción de conocimientos nuevos relacionando a los previos como Cárdenas expresa.

**3.3.2.6. Tabla 15 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (DESARROLLO)**

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR   | IMP          | POR         |
|-------------|---|--------------|-------------|
| 3.12.1      | Relaciona el tema con la realidad                               | 9,80         | 14%         |
| 3.12.2      | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 10,00        | 15%         |
| 3.12.3      | Propone actividades alternativas metodológicas                  | 9,60         | 14%         |
| 3.12.4      | Realiza actividades para organizar, sistematizar                | 9,60         | 14%         |
| 3.12.5      | Utiliza estrategias metodológicas                               | 10,00        | 15%         |
| 3.12.6      | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje         | 9,80         | 14%         |
| 3.12.7      | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento         | 9,80         | 14%         |
|             | <b>TOTAL</b>  | <b>68,60</b> | <b>100%</b> |
|             | <b>PROMEDIO</b>   | <b>9,80</b>  |             |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

**Figura 15 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (DESARROLLO)**



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Los maestros en el desarrollo del proceso educativo ha alcanzado rangos altos en todas las variables propuestas aplicando estrategias, métodos, recursos y medios aptos que permiten un progreso significativo tanto en la adquisición de conocimientos como en el proceso mismo.

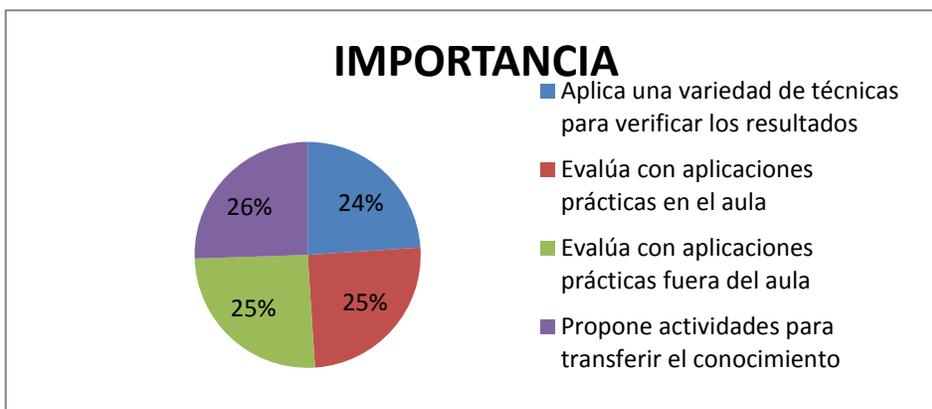
Cumpliendo con el artículo 349 de la constitución política se nota que los docentes tienen la formación continua, mejoramiento pedagógico-académico necesario para el desarrollo de proceso de la educación.

**3.3.2.7. Tabla 16 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (EVALUACIÓN)**

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR   | IMP          | POR         |
|-------------|---|--------------|-------------|
| 3.13.1      | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 9,20         | 24%         |
| 3.13.2      | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula                  | 9,60         | 25%         |
| 3.13.3      | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula              | 9,80         | 26%         |
| 3.13.4      | Propone actividades para transferir el conocimiento           | 9,80         | 26%         |
|             | <b>TOTAL</b>  | <b>38,40</b> | <b>100%</b> |
|             | <b>PROMEDIO</b>   | <b>9,60</b>  |             |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

**Figura 16 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (DESARROLLO)**



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

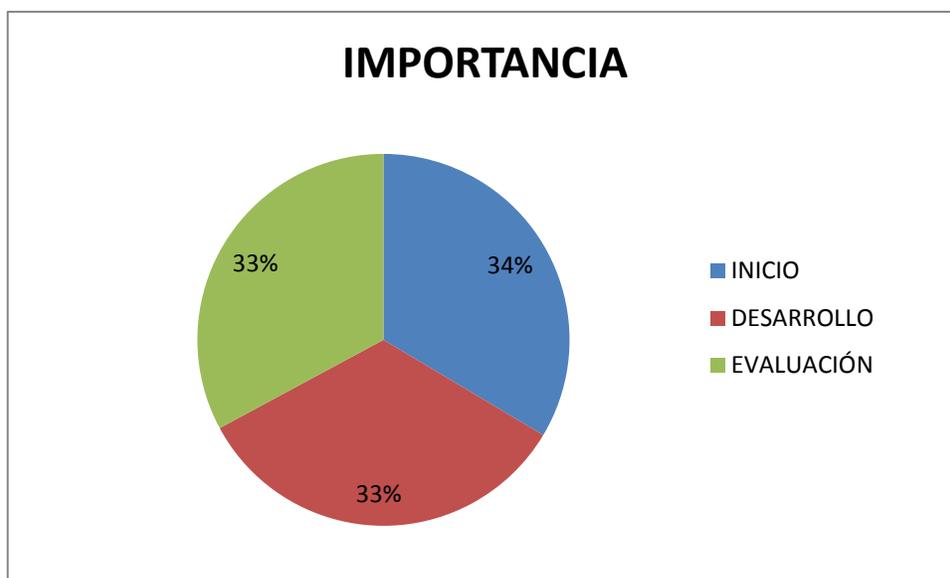
Se puede observar en esta tabla que los porcentajes son altos en todas las variables excepto en aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados que tiene la diferencia de pocas décimas ya que como menciona en la página 34 de esta investigación debe haber varios procedimientos para realizar una investigación no solo al docente sino al estudiante pues al igual que el proceso educativo la evaluación debe ser integral.

**3.3.2.8. Tabla 17 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (VISIÓN GLOBAL)**

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR       | IMPORTANCIA  | PORCENTAJE  |
|-------------|-----------------|--------------|-------------|
| 3.11        | INICIO          | 9,80         | 34%         |
| 3.12        | DESARROLLO      | 9,80         | 34%         |
| 3.13        | EVALUACIÓN      | 9,60         | 33%         |
|             | <b>TOTAL</b>    | <b>29,20</b> | <b>100%</b> |
|             | <b>PROMEDIO</b> | <b>9,73</b>  |             |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

**Figura 17 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (DESARROLLO)**



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Como se ha visto en las tablas y gráficos anteriores la parte evaluativa del proceso educativo es la que menor índice ha alcanzado sin ser por ello bajo pero se debe recalcar se debe tender a buscar otras alternativas para que la evaluación sea más integra y desde varios enfoques como marca el artículo 20 de la evaluación del desempeño docente en la que nos menciona diversos tipos de evaluación.

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

Tabla 18: Nivel del conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Inicio)

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR  | N. CONOC     | PORC       |
|-------------|--|--------------|------------|
| 3.11.1      | Desarrolla estrategias didácticas                | 9,40         | 94%        |
| 3.11.2      | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 10,00        | 100%       |
| 3.11.3      | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 9,80         | 98%        |
|             | <b>TOTAL</b>                                     | <b>29,20</b> |            |
|             | <b>PROMEDIO</b>                                  | <b>9,73</b>  | <b>97%</b> |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Figura 18: Nivel del 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.



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Del total de la población docente encuestada: el 94% desarrolla estrategias didácticas, el 100% recupera experiencias previas de los estudiantes, el 98% presenta situaciones reales para motivar el tema. Se infiere que el docente desarrolla un excelente inicio del proceso inter-aprendizaje lo que augura aprendizajes significativos en los educandos, sin embargo correlacionando los porcentajes de la observación del investigador, el docente presenta falencias en presentar situaciones reales para motivar a sus educandos, con los otros dos indicadores la variabilidad es mínima. La motivación es toda tensión, todo sentimiento susceptible de desencadenar y sostener una acción en la dirección de un fin. Significa que el elemento inicial de un buen proceso inter-aprendizaje está en la motivación para ello el educador debe conocer las necesidades de los educandos, y considerar que cuando estos preguntan, participan, aportan en el hecho educativo están motivados porque exteriorizan una fuerza que producida generalmente por una necesidad orientada hacia un fin.

“Estándar de aprendizaje: Son descripciones de los logros que deberían alcanzar los estudiantes en determinada área, grado o nivel. Comprenden el proceso de desarrollo de capacidades, entendimientos y habilidades que se van profundizando y ampliando desde niveles más simples a más complejos (Foster & Master, 2012) Pág. 51.

Es notorio que las estrategias didácticas varían según el nivel, el tema, las inquietudes y necesidades de los estudiantes por ello los conocimientos del docente deben ser amplios para alcanzar las metas previstas, y los estándares anhelados como manifiesta Foster – Master.

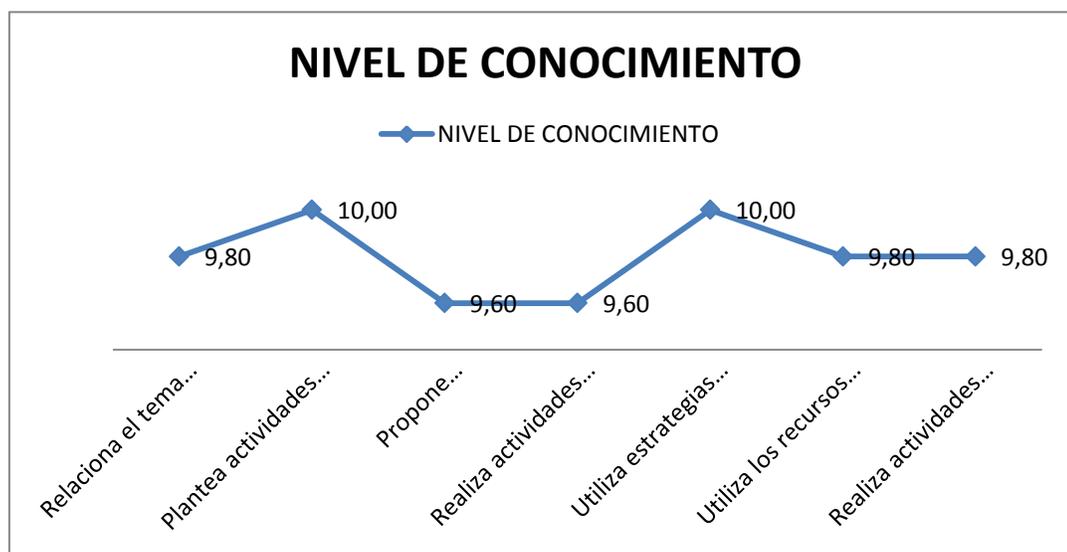
Esto pone en la mesa recuperar o evocar experiencias de los estudiantes, motivarlos, asociar, activar y potenciar los conocimientos mediante el uso de estrategias que hagan del proceso educativo un acto eficiente, eficaz e íntegro en el que el estudiante se sienta importante, feliz.

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

| N° DEL ÍTEM     | INDICADOR   | NCONOC       | PORC       |
|-----------------|---|--------------|------------|
| 3.12.1          | Relaciona el tema con la realidad                               | 9,80         | 98%        |
| 3.12.2          | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 10,00        | 100%       |
| 3.12.3          | Propone actividades alternativas metodológicas                  | 9,60         | 96%        |
| 3.12.4          | Realiza actividades para organizar, sistematizar                | 9,60         | 96%        |
| 3.12.5          | Utiliza estrategias metodológicas                               | 10,00        | 100%       |
| 3.12.6          | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje         | 9,80         | 98%        |
| 3.12.7          | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento         | 9,80         | 98%        |
| <b>TOTAL</b>    |   | <b>68,60</b> |            |
| <b>PROMEDIO</b> |   | <b>9,80</b>  | <b>98%</b> |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

**Figura 19: Nivel del 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.**



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Del 100% de la población docente encuestada; el 98% relaciona el tema con la realidad, 100% plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, el 96% propone actividades alternativas metodológicas, el 96% realiza actividades para organizar, sistematizar, el 100% utiliza estrategias metodológicas, el 98% utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje, el 98% realiza actividades para la aplicación del conocimiento. Se infiere que el docente posee un alto índice de desempeño en el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje, sin embargo estableciendo su correlación con la observación del investigador existe deficiencias en correlacionar la teoría con la práctica, considerando que los educandos receptorán los conocimientos y no alcanzarán los procesos de reflexión meta cognitiva, olvidándolos tempranamente. Es decir, existe una imperiosa relación entre la teoría y la práctica de los conocimientos, pues no se puede al proceso enseñanza aprendizaje reducir a una simple repetición mecanística, recepción pasiva de los estudiantes dejando a un lado su aplicabilidad, su funcionalidad, por lo que se deduce que la reciprocidad efectiva y eficaz de la teoría y práctica en el hecho educativo permitirá en el educando aprendizajes significativos. Así lo menciona la indagación siguiente tomada de la página 42 de este trabajo.

#### **“Estrategias de organización**

Este tipo de estrategia se basa en una serie de modos de actuación que consisten en agrupar la información para que sea más sencilla estudiarla y comprenderla. El aprendizaje en esta estrategia es muy efectivo porque con las técnicas de: resumir textos, esquemas, subrayado, etc. Podemos incurrir un aprendizaje más duradero no sólo en la parte de estudio sino en la parte de la comprensión.”

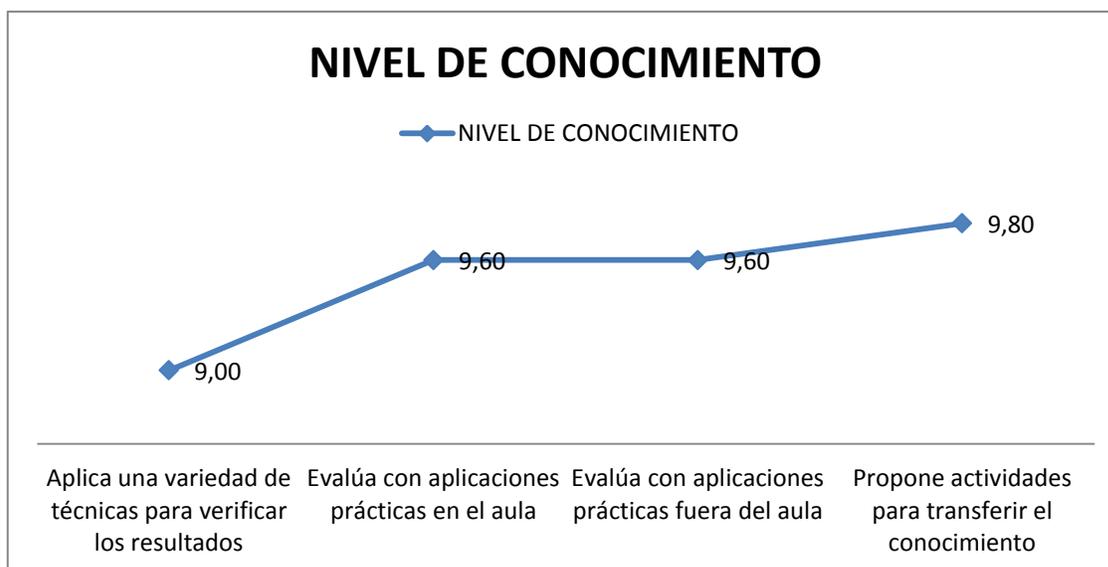
El nivel de conocimiento del docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje se refleja en la versatilidad que es la capacidad de hacer del proceso de enseñanza aprendizaje que permite adaptarse a las circunstancias que se presentan y sobre todo lograr una conexión inteligente con el dicente que es una manifestación clara del conocimiento rico del maestro con preparación constante y experiencia.

**3.3.2.11. Tabla 20: Nivel del 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)**

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR   | NCONOC       | PORC       |
|-------------|---|--------------|------------|
| 3.13.1      | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 9,00         | 90%        |
| 3.13.2      | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula                  | 9,60         | 96%        |
| 3.13.3      | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula              | 9,60         | 96%        |
| 3.13.4      | Propone actividades para transferir el conocimiento           | 9,80         | 98%        |
|             | <b>TOTAL</b>  | <b>38,00</b> |            |
|             | <b>PROMEDIO</b>   | <b>9,50</b>  | <b>95%</b> |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Figura 20: Nivel del 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.



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Del total de la población de docentes encuestados se obtuvo los siguientes resultados: el 90% aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, el 96% evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, el 96% evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, el

98% propone actividades para transferir el conocimiento. Se infiere que el proceso enseñanza aprendizaje en su fase evaluación posee altos índices de excelencia, sin embargo comparando con los datos del observador existe deficiencias en los indicadores de transferir el conocimiento y aplicación de los contenidos con la realidad, esto denota correlación con la tabla anterior y vislumbraría la siguiente situación: El educando no alcanzaría aprendizajes significativos, funcionales, se limitaría a la recepción y repetición de conocimientos, si lo relacionamos con la categorización de objetivos educacionales del estudiante estaría en la dimensión cognitiva del conocimiento.

“Las técnicas de evaluación necesitan de instrumentos específicos que garanticen la sistematicidad y rigor necesarios en el proceso de evaluación. El estudio de todos los elementos es esencial si tenemos el propósito de desempeñar adecuadamente nuestra responsabilidad en el proceso evaluador de la práctica docente.” (conocimientosweb.net) Pág. 34.

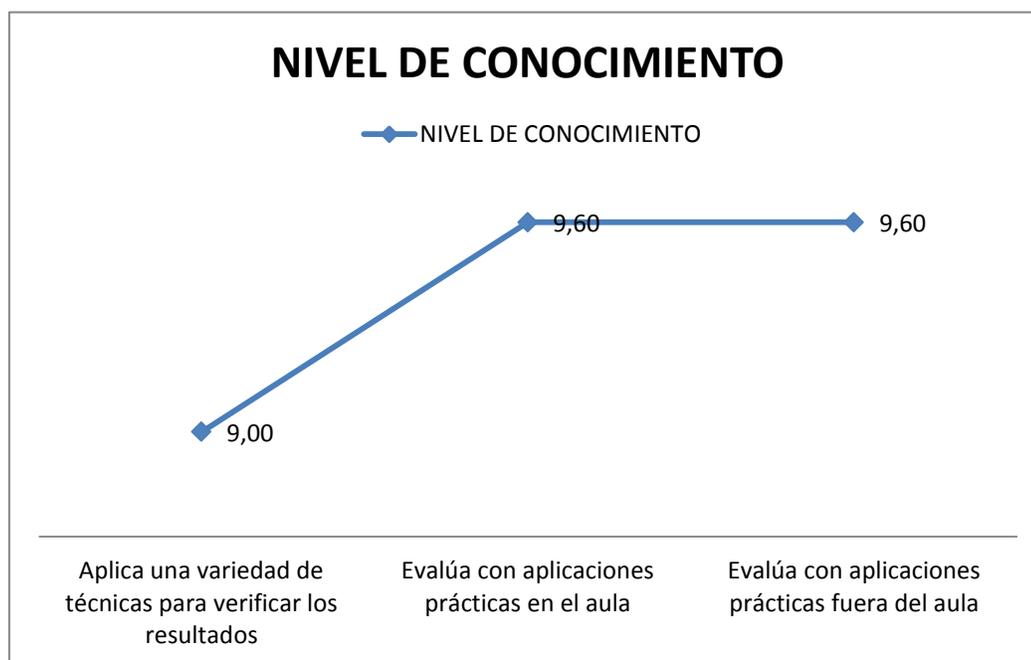
Ante esta acertada opinión creo que la evaluación constante y por etapas debe servir para motivar a los estudiantes por sus avances, mínimos o máximos pues estos estímulos, no deben jugar el papel que actualmente se da de atemorizar a los estudiantes con una nota, un número en vez de ser el medio de motivar al estudiante para alcanzar más metas de aprendizaje.

**3.3.2.12. Tabla 21: Nivel del 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)**

| <b>N° DEL ÍTEM</b> | <b>INDICADOR</b>  | <b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b> | <b>PORCENTAJE</b> |
|--------------------|---|------------------------------|-------------------|
| <b>3.11</b>        | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 9,00                         | 90%               |
| <b>3.12</b>        | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula                  | 9,60                         | 96%               |
| <b>3.13</b>        | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula              | 9,60                         | 96%               |
|                    | <b>TOTAL</b>  | <b>28,20</b>                 |                   |
|                    | <b>PROMEDIO</b>   | <b>9,40</b>                  | <b>94%</b>        |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Figura 21: Nivel del 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.



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Del total de la población de docentes encuestada se obtuvieron los siguientes resultados: el 90% aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, el 96% evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, el 96% evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula. Al respecto se infiere que el docente posee un alto índice del nivel de conocimiento del proceso inter-aprendizaje, sin embargo relacionándolo con la datos del observador se denota deficiencias en la praxis de los conocimientos con la realidad, ello no favorece para que el estudiante transfiera o aplique los conocimientos de una área en otra, dando continuidad a procedimientos metodológicos de la escuela conductista.

Correa Álvarez manifiesta que se debe “Entender que una de las exigencias para las instituciones en un mundo global es precisamente ofrecer una educación de calidad, pertinente y coherente con los cambios del entorno local, regional, nacional y mundial” Pág. 32

Esto permitirá una formación integral que haga a los estudiantes adaptarse correctamente a su medio social.

**3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del procesos enseñanza aprendizaje.**

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

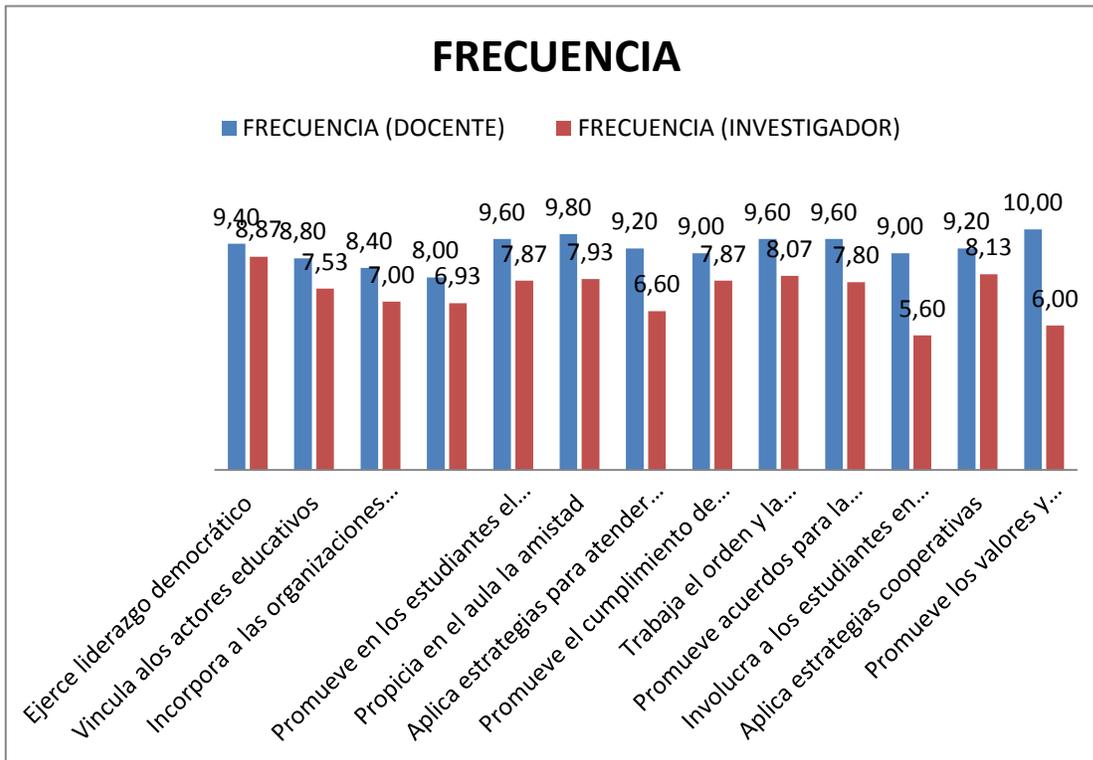
**3.4.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.**

Tabla 22: Nivel del 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.

| <b>N° DEL ÍTEM</b> | <b>INDICADOR</b>  | <b>FRE (DOC)</b> | <b>FRE (INV)</b> | <b>PORC (DOC)</b> | <b>PORC (INV)</b> |
|--------------------|---|------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| 4.1                | Ejerce liderazgo democrático  | 9,40             | 8,87             | 94%               | 89%               |
| 4.2                | Vincula a los actores educativos                                    | 8,80             | 7,53             | 88%               | 75%               |
| 4.3                | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 8,40             | 7,00             | 84%               | 70%               |
| 4.4                | Promueve acciones orientadas al servicio                            | 8,00             | 6,93             | 80%               | 69%               |
| 4.5                | Promueve en los estudiantes el interés                              | 9,60             | 7,87             | 96%               | 79%               |
| 4.6                | Propicia en el aula la amistad                                      | 9,80             | 7,93             | 98%               | 79%               |
| 4.7                | Aplica estrategias para atender las necesidades                     | 9,20             | 6,60             | 92%               | 66%               |
| 4.8                | Promueve el cumplimiento de las actividades                         | 9,00             | 7,87             | 90%               | 79%               |
| 4.9                | Trabaja el orden y la organización en las actividades               | 9,60             | 8,07             | 96%               | 81%               |
| 4.10               | Promueve acuerdos para la convivencia armónica                      | 9,60             | 7,80             | 96%               | 78%               |
| 4.11               | Involucra a los estudiantes en la planeación                        | 9,00             | 5,60             | 90%               | 56%               |
| 4.12               | Aplica estrategias cooperativas                                     | 9,20             | 8,13             | 92%               | 81%               |
| 4.13               | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos            | 10,00            | 6,00             | 100%              | 60%               |
| <b>TOTAL</b>       |   | <b>119,60</b>    | <b>96,20</b>     |                   |                   |
| <b>PROMEDIO</b>    |   | <b>9,20</b>      | <b>7,40</b>      | <b>92%</b>        | <b>74%</b>        |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Figura 22: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Con un excelente liderazgo y un manejo acertado de las técnicas y habilidades comunicativas, el líder educativo forjara valores motivacionales, conductuales en los estudiantes y cuerpo colegiado.

Es notoria la diferencia entre la frecuencia alcanzada por los docentes de 9,2 y asignada por el investigador de 7,4. dentro del ámbito del liderazgo y comunicación se debe destacar los indicadores de rango 5,6 y 6 que son bajos en relación a los otros que el investigador les da un valor de 7 y 8 los mismos que deben ser corregidos en el proceso de enseñanza aprendizaje. Desde la frecuencia del investigador llama la atención y servirá de base para una propuesta idónea, el involucramiento de los estudiantes en innovación que tiene un porcentaje del 5,6% en relación a los otros indicadores.

“El docente moderno debe tener el perfil de una persona con actitud y habilidades adecuadas. En tal sentido, el líder educativo no busca aumentar su eficiencia haciendo más de lo mismo, sino que imagina y construye nuevas posibilidades dentro y fuera de las instituciones escolares. Algunos de los atributos de un líder educativo son la promoción y protección de ciertos valores, la creación y estimulación de cultura, la promoción de una misión para todos los actores escolares. Reconstituye en un ejemplo de aquello que busca transformar. Es también la responsabilidad del líder, apoyar, facilitar y colectivamente examinar esfuerzos iniciados por otros, dentro y fuera de la misma universidad. Lo que busca un líder es el trabajo del grupo a través del estímulo, seguridad, respeto, además de otros tipos de recompensas haciendo que estas correspondan con las necesidades del grupo al igual que su comportamiento como líder puede cualquier estilo de liderazgo dependiendo de la situación que le presente, el líder se dedica a fomentar el trabajo en grupo utilizando para ella estrategias estimulantes, que proporcionen un ambiente de seguridad, esto aplicado al rol del docente como líder.” (buenastareas)

“La elaboración de políticas y planes coherentes es fundamental para lograr cambios concretos y sostenibles en los sistemas educativos y alcanzar el objetivo de una educación de calidad para todos en América Latina y el Caribe. La UNESCO apoya a los países en la elaboración de políticas sólidas y pertinentes en educación y en la gestión para aplicarlas de manera eficaz”. (Unesco, 2014, pág. 1) Pág. 41

El docente actual debe ser excelente para elaborar las planificaciones que permitan satisfacer las necesidades de los educandos, de la sociedad, alcanzar los objetivos de calidad en la educación como promueve la UNESCO permitiendo paralelamente la aplicación de diversas estrategias que promuevan la práctica de valores.

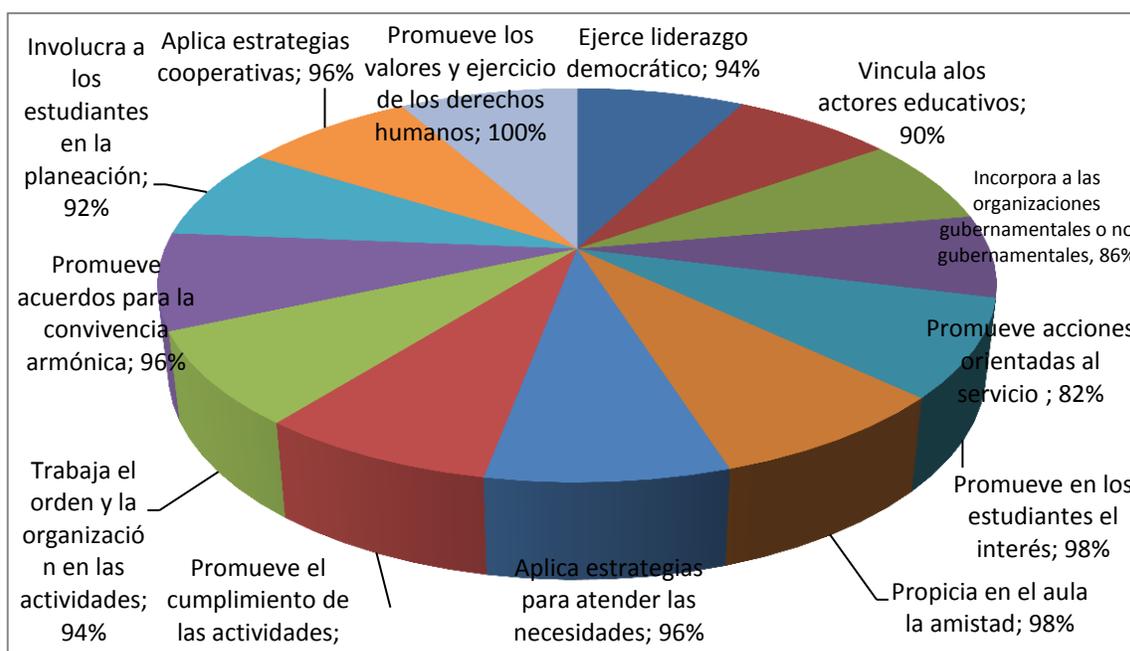
### 3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Tabla 23: Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

| N° ÍTEM         | INDICADOR   | IMP           | PORC       |
|-----------------|---|---------------|------------|
| 4.1             | Ejerce liderazgo democrático  | 9,40          | 94%        |
| 4.2             | Vincula a los actores educativos                                    | 9,00          | 90%        |
| 4.3             | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 8,60          | 86%        |
| 4.4             | Promueve acciones orientadas al servicio                            | 8,20          | 82%        |
| 4.5             | Promueve en los estudiantes el interés                              | 9,80          | 98%        |
| 4.6             | Propicia en el aula la amistad                                      | 9,80          | 98%        |
| 4.7             | Aplica estrategias para atender las necesidades                     | 9,60          | 96%        |
| 4.8             | Promueve el cumplimiento de las actividades                         | 9,40          | 94%        |
| 4.9             | Trabaja el orden y la organización en las actividades               | 9,40          | 94%        |
| 4.10            | Promueve acuerdos para la convivencia armónica                      | 9,60          | 96%        |
| 4.11            | Involucra a los estudiantes en la planeación                        | 9,20          | 92%        |
| 4.12            | Aplica estrategias cooperativas                                     | 9,60          | 96%        |
| 4.13            | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos            | 10,00         | 100%       |
| <b>TOTAL</b>    |   | <b>121,60</b> |            |
| <b>PROMEDIO</b> |   | <b>9,35</b>   | <b>94%</b> |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Figura 23: Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Siendo la comunicación la base del desarrollo en todos los ámbitos y más aún en lo educativo el docente, será quien fortalezca las habilidades de interacción comunicativa. En lo referente a la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente los niveles son altos con un promedio de 9,35, el único indicador que se desprende de estos parámetros es “Promueve acciones orientadas al servicio” que obtiene un rango de 8,2 el mismo que debe ser retroalimentado. Si consideramos a este como la capacidad de ayudar a nuestros semejantes compartiendo nuestros dones, destrezas y la satisfacción de ser solidario produciría un equilibrio con el resto de indicadores.

“La comunicación, entendida como el proceso de intercambio de significados que hace posible la convivencia y el revelarse a los otros para poder interactuar con ellos, constituye un elemento fundamental de los procesos educativos. Podríamos afirmar que comunicación y educación son lo mismo, salvo porque no todo acto comunicativo tiene intencionalidad educativa, aunque todo acto educativo sí tiene intencionalidad comunicativa y se realiza a través de procesos comunicativos”. (Rodríguez J. , 2006, pág. 1) Pág. 42

Por lo que un docente – líder no solo potencia conocimientos, habilidades sino que enseña con su ejemplo las características de un liderazgo de excelencia que tolere y trabaje por el bienestar siendo un comunicador intencional como presenta Rodríguez en la página 38.

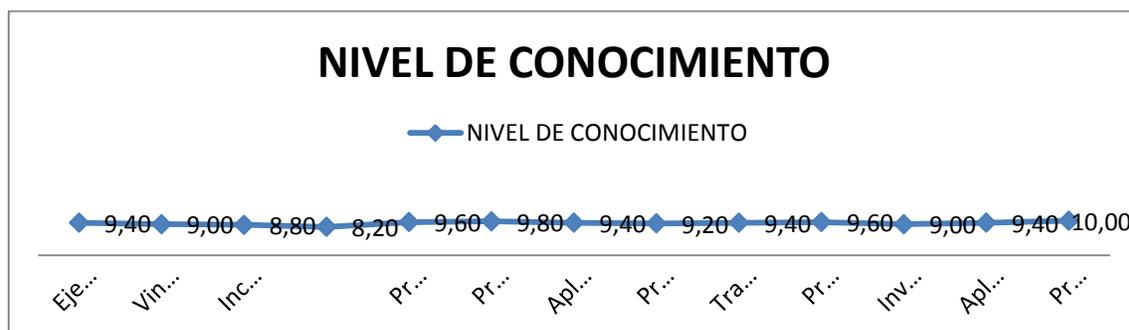
### 3.4.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Tabla 24: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

| N° DEL ÍTEM     | INDICADOR   | NIVEL CONOC   | PORC       |
|-----------------|---|---------------|------------|
| 4.1             | Ejerce liderazgo democrático  | 9,40          | 94%        |
| 4.2             | Vincula a los actores educativos                                    | 9,00          | 90%        |
| 4.3             | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 8,80          | 88%        |
| 4.4             | Promueve acciones orientadas al servicio                            | 8,20          | 82%        |
| 4.5             | Promueve en los estudiantes el interés                              | 9,60          | 96%        |
| 4.6             | Propicia en el aula la amistad                                      | 9,80          | 98%        |
| 4.7             | Aplica estrategias para atender las necesidades                     | 9,40          | 94%        |
| 4.8             | Promueve el cumplimiento de las actividades                         | 9,20          | 92%        |
| 4.9             | Trabaja el orden y la organización en las actividades               | 9,40          | 94%        |
| 4.10            | Promueve acuerdos para la convivencia armónica                      | 9,60          | 96%        |
| 4.11            | Involucra a los estudiantes en la planeación                        | 9,00          | 90%        |
| 4.12            | Aplica estrategias cooperativas                                     | 9,40          | 94%        |
| 4.13            | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos            | 10,00         | 100%       |
| <b>TOTAL</b>    |   | <b>120,80</b> |            |
| <b>PROMEDIO</b> |   | <b>9,29</b>   | <b>93%</b> |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Figura 24: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente tiene niveles excelentes muy altos que obtienen un promedio de 9,29, en esta tabla se vuelve a repetir el indicador de “Promueve acciones orientadas al servicio” de 8,20 sobre el que se debe trabajar al igual “la incorporación de actores gubernamentales y no gubernamentales” que tiene un rango de 8,80 mientras los otros indicadores se ubican de 9 en adelante. Según el estudio comparativo se reitera el bajo nivel en las acciones orientadas al servicio, y los actores educativos siendo de vital importancia el desarrollar, incentivar y fomentar la cultura del servicio en cada uno de los docentes, su trabajo en conjunto con entidades y actores educativos tomando a la variable del servicio como una estrategia competitiva según manifiesta Gramajo en el siguiente párrafo extraído de las páginas 29.

“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”. (Gramajo, 2011, pág. 1)

Un buen docente debe ampliar su tarea no siendo solo un buen profesional, sino más aun siendo un líder, un modelo a seguir que fomente la información y formación integral de los docentes, de los compañeros y más personas de la institución educativa buscando el bien común.

**3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docente.**

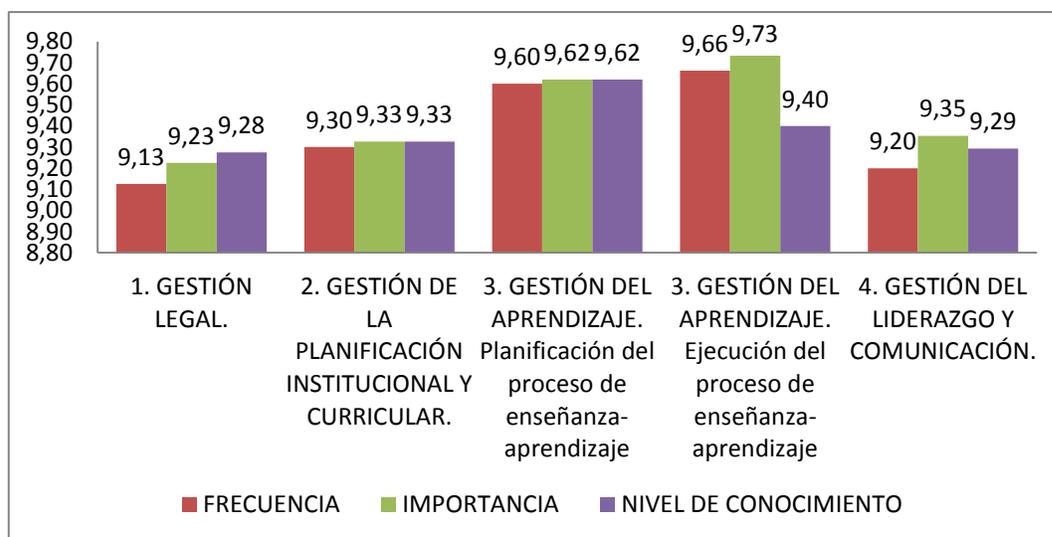
**3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)**

Tabla 25: Desempeño profesional del docente

| ÁMBITO   | FREC | IMPOR | NIVEL DE CONO |
|--|------|-------|---------------|
| 1. GESTIÓN LEGAL.  | 9,13 | 9,23  | 9,28          |
| 2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.                     | 9,30 | 9,33  | 9,33          |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje | 9,60 | 9,62  | 9,62          |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje     | 9,66 | 9,73  | 9,40          |
| 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.                                       | 9,20 | 9,35  | 9,29          |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz.

Figura 25: Desempeño profesional del docente (análisis global)



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

El desempeño docente está integrado por diferentes ámbitos que se relacionan entre sí, la no aplicación oportuna y correcta de uno de ellos retrasara cualquier proceso educativo. **En la gestión curricular** el promedio es 9.21 en el que destaca el conocimiento, en la **gestión de planificación institucional** el rango es de 9.30 marcando un equilibrio en los tres niveles, en la **gestión aprendizaje y planificación** su rango es 9.60 esto quiere decir, que el docente se prepara de manera competitiva manejando a la par los niveles, en **gestión de liderazgo y comunicación** el rango es de 9.30, reflejando la importancia que da el docente a este.

De ahí que el desempeño profesional en el ámbito investigado demuestra un alto nivel de conocimiento. Sin embargo, es necesario aplicar armónicamente las directrices curriculares para lograr un perfil educativo innovar enmarcado en **el buen vivir**.

Para ello creo conveniente enfocar la siguiente definición sobre

**“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.” (EDUCANDO El Portal de Educación Dominicana)

Los maestros debemos perfeccionarnos a diario, para ofrecer un servicio integro, activo, ante esto en la institución investigada a pesar de sus altos niveles se debe mejorar el ámbito de liderazgo y comunicación especialmente la gestión legal.

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

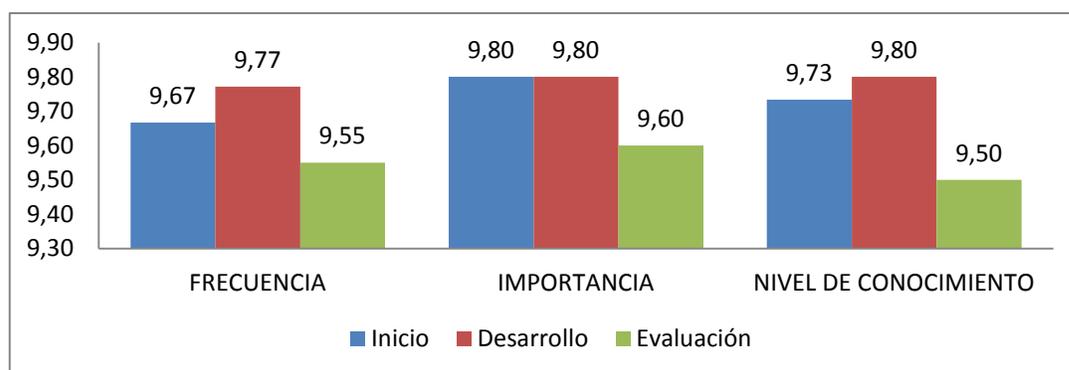
Tabla 26: Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.<br>Ejecución del proceso de enseñanza-<br>aprendizaje | FREC | IMPOR | NIVEL<br>CONOC |
|---|------|-------|----------------|
| Inicio  | 9,67 | 9,80  | 9,73           |
| Desarrollo  | 9,77 | 9,80  | 9,80           |
| Evaluación  | 9,55 | 9,60  | 9,50           |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Figura 26: Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Inicio.



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

En el proceso de la gestión enseñanza- aprendizaje están inmersos el inicio con un promedio de 9.66 destacándose en este el 9,77 referente a la importancia, en el desarrollo el promedio es 9.73 dándose una empate de 9,80 entre frecuencia e importancia y un descenso de 20 décimas en el conocimiento, en evaluación el promedio es de 9,67 existiendo una mínima diferencia entre frecuencia e importancia de 7 décimas y en cuanto al conocimiento se genera un desequilibrio de 30 décimas.

Al analizar la tabla puedo concluir, que el docente da mayor importancia al desarrollo, en cuanto a la evaluación en todas las áreas se demuestran un bajo porcentaje. Luego de hacer un estudio comparativo se puede manifestar que los docentes investigados son profesionales con ética y conocimientos, que pueden buscar otras alternativas evaluativas para alcanzar mejores resultados.

“El proceso de aprender es el proceso complementario de enseñar. Aprender es el acto por el cual un alumno intenta captar y elaborar los contenidos expuestos por el profesor, o por cualquier otra fuente de información. Él lo alcanza a través de unos medios (técnicas de estudio o de trabajo intelectual). Este proceso de aprendizaje es realizado en función de unos objetivos, que pueden o no identificarse con los del profesor y se lleva a cabo dentro de un determinado contexto.” (Departamento de Informática (ATC, CCIA, LSI))

La identificación de si se ha alcanzado o no los objetivos, si se puede a no transferir los conocimientos es el acto evaluativo que pone el sello al proceso de aprendizaje y marca el inicio de un nuevo proceso por ello su importancia y debemos destacar también que debe ser no simplemente para una calificación sino como un aliento para el educando y el estudiante.

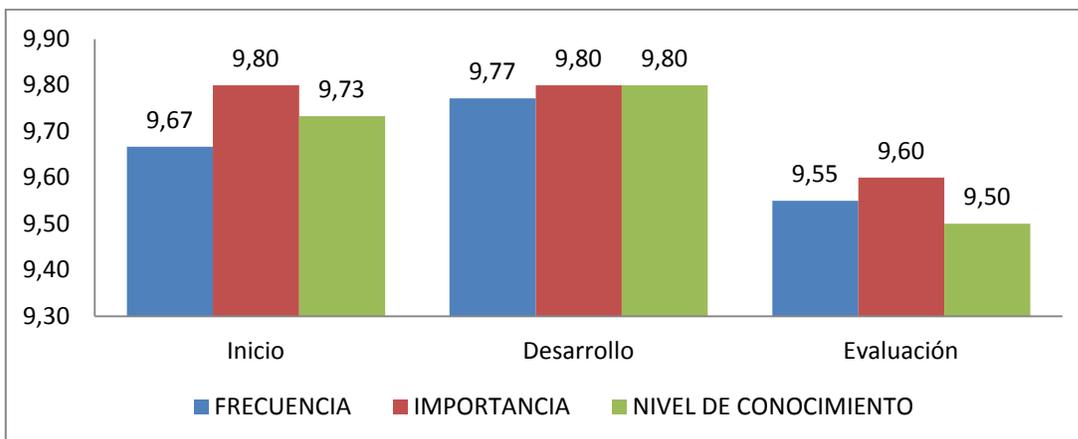
**(TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje**

**Tabla 27: Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje**

| <b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</b> | <b>Inicio</b> | <b>Desarr.</b> | <b>Eval.</b> |
|---|---------------|----------------|--------------|
| <b>FRECUENCIA</b>   | 9,67          | 9,77           | 9,55         |
| <b>IMPORTANCIA</b>  | 9,80          | 9,80           | 9,60         |
| <b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>  | 9,73          | 9,80           | 9,50         |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz **Figura 27:**

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



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

La Gestión del Aprendizaje comprende la ejecución del proceso cuyos rangos sobrepasan el 9,5 en el inicio, en el desarrollo y la evaluación con un porcentaje del 95% concluyendo que los procesos educativos se desarrollaron respetando las normas legales y de forma atractiva, dinámica, novedosa, interesante, participativa en la que se transmitía el conocimiento de manera íntegra pues no solo se informaba sino se formaba a la vez.

“Esto implica que hay un sujeto que conoce (el que puede enseñar), y otro que desconoce (el que puede aprender). El que puede enseñar, quiere enseñar y sabe enseñar (el profesor); El que puede aprender quiere y sabe aprender (el alumno). Ha de existir pues una disposición por parte de alumno y profesor.

Aparte de estos agentes, están los contenidos, esto es, lo que se quiere enseñar o aprender (elementos curriculares) y los procedimientos o instrumentos para enseñarlos o aprenderlos (medios).

Cuando se enseña algo es para conseguir alguna meta (objetivos). Por otro lado, el acto de enseñar y aprender acontece en un marco determinado por ciertas condiciones físicas, sociales y culturales (contexto).” (Departamento de Informática (ATC, CCIA, LSI))

Todos los factores físicos, sociales y culturales se enlazan en el proceso educativo que permite conseguir objetivos, para la satisfacción del docente y el estudiante, como sucede en la institución indaga.

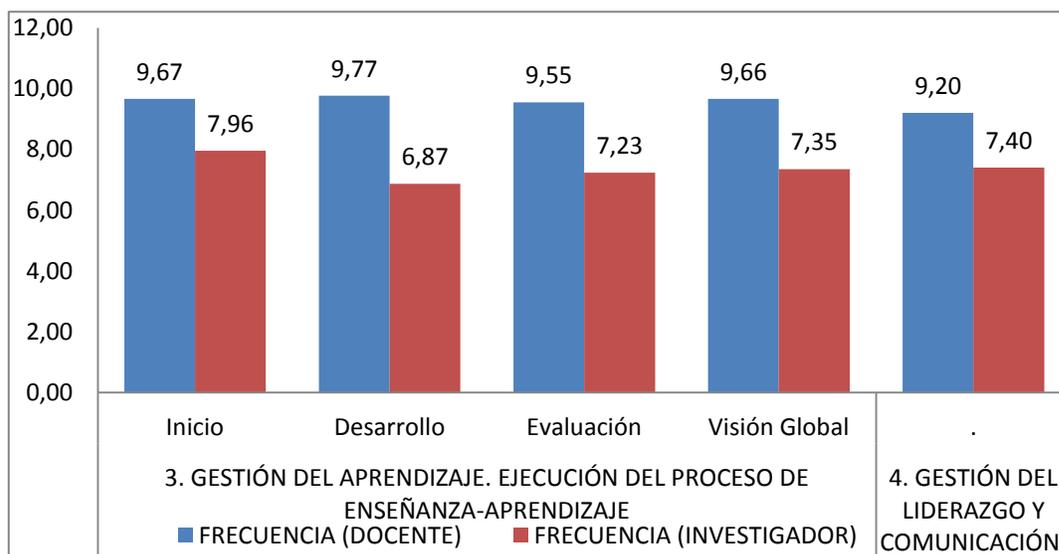
**Tabla 28: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.**

**COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES**

| ÁMBITO   | SECCIÓN       | FREC (DOC) | FRE (INV) |
|--|---------------|------------|-----------|
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE | Inicio        | 9,67       | 7,96      |
|  | Desarrollo    | 9,77       | 6,87      |
|  | Evaluación    | 9,55       | 7,23      |
|  | Visión Global | 9,66       | 7,35      |
| 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.                                   |               | 9,20       | 7,40      |

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente de UTPL aplicada en la escuela Joaquín Malo Tamariz

Figura 28: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.



La autoevaluación permite ver las fortalezas y debilidades cuantitativamente en relación a la gestión de aprendizaje y gestión de liderazgo y comunicación de los docentes investigados, según la perspectiva del docente el promedio es de 9.57 equivalente al 95% produciéndose un distanciamiento con el promedio establecido por el investigador de 7.36 equivalente al 73%. Resultados que nos llevarán a un profundo análisis para determinar las causas de esta diferencia especialmente en el rango de 6,87 referente al desarrollo en el proceso enseñanza aprendizaje.

Estableciendo las comparaciones es notoria la diferencia en el registro de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes por parte del investigador según los datos obtenidos pues, se marca la diferencia entre lo bueno y excelente. Sin embargo los rangos bastante altos dentro de los niveles de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento son muestras claras que me permiten concluir que los docentes investigados en los diferentes ámbitos son profesionales preparados, que a través de su labor en el proceso de enseñanza aprendizaje lo han demostrado en cada etapa del proceso educativo.

Vale reflexionar que la “Gestión es la asunción y ejercicio de responsabilidades sobre un proceso (es decir, sobre un conjunto de actividades) lo que incluye:

- La preocupación por la disposición de los recursos y estructuras necesarias para que tenga lugar.
- La coordinación de sus actividades (y correspondientes interacciones).
- La rendición de cuentas ante el abanico de agentes interesados por los efectos que se espera que el proceso desencadene.

También se entiende por gestión al conjunto de trámites a realizar para resolver un asunto” (Wikipedia)

Partiendo de la notoria diferencia entre la autoevaluación y el perfil de la observación del investigador se puede establecer, que estos profesionales están pendientes de cada etapa del proceso educativo y que según este estudio, deben poner mayor énfasis a la etapa procesual del aprendizaje e intentar variar la fase evaluativa para alcanzar mejores logros.

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

De los datos obtenidos en la investigación de campo dentro del ámbito de desempeño profesional de la planificación institucional y curricular alcanzan un promedio de 9,33 representando un rango alto.

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

De los datos obtenidos en la investigación de campo dentro del ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador alcanzan un promedio de 9,13 representando un rango alto.

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

De los datos obtenidos en la investigación de campo dentro del ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador alcanzan un promedio de 9,20 representando un rango alto.

## CONCLUSIONES

Al finalizar el trabajo de investigación en la escuela de educación básica Joaquín Malo Tamariz puedo concluir lo siguiente:

En **ámbito de la gestión legal** se puede observar claramente altos niveles, sin embargo, hay diferencia de una décima y pocas centésimas con el rango de la frecuencia que permite concluir, que los docentes deberían socializar este aspecto en su labor cotidiana.

En la **gestión de planificación institucional y curricular** existe un equilibrio en todos los rangos de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje que demuestra la preparación de los docentes y puesta en práctica de sus conocimientos, hallando una diferencia de más de dos décimas en la ejecución del proceso.

Se demuestra el alto nivel de conocimiento que tiene el educador mientras que el investigador establece un promedio de buena. Estos rangos, se perfeccionaran siempre y cuando el conocimiento teórico - práctico sea aplicado en forma conjunta logrando superar las falencias detectadas en los aprendizajes de la comunidad educativa investigada.

Se ha podido observar en el aspecto investigativo los docentes dan poca importancia al desarrollo de la capacidad investigativa en el docente, a pesar de que existe un marco legal, una extensa gama de información, por lo cual en el centro educativo investigado no existen emprendimientos. Ante los avances que se han mostrado hoy en día en las áreas cognitivas, sociales y económicas se debe forjar el despertar del conocimiento investigativo formando un ciudadano crítico, auto constructivo y con vocación de servicio.

Los docentes del centro investigado consideran que el único recurso para desarrollar la enseñanza-aprendizaje son los textos referentes al año de básica olvidándose que cuentan con una formación académica para producir recursos didácticos, los mismos que nos permitirán captar la atención, el interés, la participación e involucramiento con el tema a desarrollar en el aula.

## RECOMENDACIONES

Los educadores investigados deben poner empeño en la socialización del aspecto sobre gestión legal, asumir y desarrollar un pensamiento auto reflexivo sobre su desarrollo profesional en la gestión de liderazgo y comunicación, para superar el desfase de los porcentajes establecidos en la investigación. Utilizando diversos mecanismos con la finalidad de superación individual y colectiva.

Vincular la preparación teórico - práctico sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje esto conllevará a equiparar los porcentajes de calidad y calidez, del docente y docente esto se lograra con el apoyo directo del director y del Ministerio de Educación quienes serán los encargados de dar capacitación y seguimiento mediante la observación directa y la aplicación de evaluaciones a los estudiantes, para lograr los estándares de calidad al finalizar los diferentes niveles. Fortaleciéndose a su vez el proceso educativo en sí.

Vigorizar el compromiso, trabajo de los docentes y directivo especialmente en la planificación, ejecución en las clases que promuevan el accionar investigativo en sus discentes con una visión: crítica, reflexiva y emprendedora lo que promoverá el rendimiento académico y comportamental para forjar una mejor calidad de vida concretizando el buen vivir.

El docente debe ser el primer innovador en el aula para poder inculcar en sus estudiantes la investigación; si bien, esta se inicia con la teorización la misma que debería ser llevada a la práctica dando como resultado proyectos o aspectos innovadores, en beneficio de la comunidad educativa, familia y sociedad promoviendo una conciencia ecológica.

Existen lineamientos generales sobre los textos educativos, sin embargo, el docente con su formación académica y los distintos recursos didácticos del medio con el que cuenta le permitirán un mejor aprovechamiento cognitivo en el docente facilitándole el proceso enseñanza aprendizaje y alcanzando mejores estándares de calidad y calidez.

## PROPUESTA ESTRATÉGICA

|   |                       |                  |                    |
|---|-----------------------|------------------|--------------------|
| <p><b>AMBITO:</b></p> <p>Desempeño Profesional en el ámbito de gestión legal y de planificación institucional y curricular.</p>   |                       |                  |                    |
| <p><b>PROBLEMA IDENTIFICADO:</b></p> <p>Falta de involucramiento docente en la gestión legal tanto en la construcción, socialización y aplicación del mismo pues son los rangos menores esto afectado el involucramiento de todos los miembros en el ámbito de la planificación.</p>  |                       |                  |                    |
| <p><b>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:</b></p> <p>La gestión legal un reto posible de ponerlo en práctica.</p>  |                       |                  |                    |
| <p><b>OBJETIVO:</b></p> <p>Promover la participación real de los docentes en el ámbito legal para alcanzar altos estándares de calidad en la Escuela de Educación Básica Joaquín Malo Tamariz.</p> <p>Implementar una planificación con más participantes sean los docentes, los estudiantes y representantes legales que permita mayor involucramiento y alcanzar mayores retos.</p> |                       |                  |                    |
| <b>ACTIVIDADES:</b>   | <b>PROCEDIMIENTO:</b> | <b>RECURSOS:</b> | <b>EVALUACION:</b> |

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| <p><b>Actividad 1:</b></p> <p>Consensuar para priorizar temas a socializar</p> <p><b>Actividad 2:</b></p> <p>Entregar un cronograma de charlas sobre el código de convivencia y la planificación</p> <p><b>Actividad 3:</b> Gestión de profesionales especializados en el marco legal y planificación</p> <p><b>Actividad 4:</b> Socialización de los temas a capacitar según el cronograma.</p> <p><b>Actividad 5:</b> Selección de espacio y recursos adecuados para cada charla</p> <p><b>Actividad 6:</b> Invitación formal y motivación al taller de capacitación mediante correos electrónicos</p> <p><b>Actividad 7:</b> Gestión</p> | <p>El procedimiento a aplicarse en la propuesta está compuesto de cuatro etapas:</p> <p>1.-Formacion del equipo de trabajo para ello el coordinador en conjunto con los directivos de la Escuela Joaquín Malo Tamariz se encargara de involucrar a la comunidad educativa para alcanzar las metas propuestas.</p> <p>2.- Etapa de Consolidación durante esta etapa los docentes involucrados se familiarizaran con: la filosofía educativa, la misión, la visión, los objetivos institucionales, la constitución de la República del Ecuador 2008, LOEI,</p> | <p><b>Recursos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Talento humanos:</b></li> </ul> <p>Coordinador, capacitadores, docentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos materiales:</li> </ul> <p>Materiales de apoyo, audiovisuales (proyector, cámaras, filmadora, internet), equipo de oficina.</p> <p>Aula de capacitación.</p> <p>Mobiliario (mesas, sillas).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos institucionales</li> </ul> <p>Como:</p> <p>Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos económicos:</li> </ul> <p>Para la propuesta se</p> | <p>La evaluación se realizara al finalizar cada charla y taller a través de la retroalimentación con una duración adecuada.</p> <p>Al finalizar el curso se evaluara mediante la aplicación de pruebas estandarizadas de los temas tratados en los talleres impartidos.</p> |
|---|--|---|---|

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <p>de los recursos materiales para las capacitaciones.</p> <p><b>Actividad 8:</b> Involucramiento y sociabilización con la comunidad Educativa.</p> <p><b>Actividad 9:</b> Registro y control de la asistencia de los participantes.</p> <p><b>Actividad 10:</b> Entrega de material para cada asistente.</p> <p><b>Actividad 11:</b> Elaboración de trípticos con el itinerario .</p> <p><b>Actividad 12:</b> Diseño y elaboración de certificados para los participantes.</p> <p><b>Actividad 13:</b> Uso de técnicas grupales para fomentar y crear un ambiente comunicativo con fines de auto constructivismo.</p> <p><b>Actividad 14:</b></p> | <p>el código de la niñez y adolescencia, inclusión educativa, actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica.</p> <p>Concentrados en el código de convivencia institucional</p> <p>En el desarrollo de esta el coordinador tomara el rol de motivador para lograr el conocimiento y manejo adecuado de los proceso a seguir en el área educativa.</p> <p>3.- Etapa de apertura una vez cumplidas las dos primeras etapas determinantes con éxitos se procederá a delegar las funciones y el cumplimiento de las mismas debido a que el grupo adoptara una actitud positiva al cambio.</p> | <p>ha fijado un monto de \$ 200 los mismos que serán distribuidos en la entrega de materiales, de acuerdo al plan decenal cada institución educativa contara con un asesor quién cubrirá las capacitaciones en base a la propuesta.</p> |  |
|--|--|---|--|

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| <p>Análisis de resultados del primer acercamiento (sociabilización).</p> <p><b>Actividad 15:</b><br/>Realización de un portafolio con evidencias de las capacitaciones realizadas.</p> <p><b>Actividad 16:</b><br/>Realización de evaluaciones antes, durante y después de la capacitación al facilitador y a los asistentes.</p> <p><b>Actividad 17:</b><br/>Monitoreo de la temática presentada y puesta en marcha en las aulas</p> | <p>4.- Etapa de madurez siendo esta la última etapa del proceso del cambio se lograra un empoderamiento de los docentes, docentes y demás involucrados obteniendo como resultado prácticos que se reflejarán en la labor y sobre todo en el ambiente de armonía, respeto, solidaridad, tolerancia de los actores educativos que darán cumplimiento al buen vivir real.</p> |  |  |
| <p><b>BIBLIOGRAFIA:</b></p>   |  |  |  |
| <p>Camisón, C., Cruz, S., y González, T. (2006).</p>  |  |  |  |

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

*Moro Tomás Unidad Educativa.* (s.f.). Recuperado el 15 de 11 de 2014, de Moro Tomás Unidad Educativa:

<http://tomasmoro.ec/portal/boletines/CODIGO%20CONVIVENCIA%20INSTITUCIONAL%202013.pdf>

Alva, M. (2005). *Importancia de la comunicación en la educación.* Chimbote.

Andrade, I. (2013). *Programa Nacional de Investigación* . Loja: EdyLoja.

Angles, L. y. (2014 ). *La gestion escolar del modelo educativo.* Tabasco: Secretaria de Educación Publica.

Beltrán, S. (2012). *CONCEPTO Y TIPOS DE ORGANIZACION.*

Blog, C. o. (S/F de Mayo de 2010). *La Comunicación en la Educacion* . Obtenido de La Comunicación en la Educacion: <http://andremin.wordpress.com/la-comunicacion-en-la-educacion/>

Bravo, L. (S/F de Junio de 2010). *Autoria\_Repositorio Digital UTE* . Obtenido de Autoria\_Repositorio Digital UTE : [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/10440/1/41584\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/10440/1/41584_1.pdf)

Buenas Tareas. (20 de Agosto de 2008). *Que es la Política Educativa.* Obtenido de Que es la Política Educativa:

<https://espanol.answers.yahoo.com/question/index?qid=20080820133601AAAfKhi>

*buenastareas.* (s.f.). Recuperado el 15 de 11 de 2014, de buenastareas:

<http://www.buenastareas.com/ensayos/El-Docente-Como-Lider/130484.html>

*Buenos Aires Ciudad.* (s.f.). Recuperado el 01 de 02 de 2015, de Buenos Aires Ciudad:

[http://www.buenosaires.gob.ar/areas/educacion/evaluacioneducativa/exp\\_int\\_desemp.pdf](http://www.buenosaires.gob.ar/areas/educacion/evaluacioneducativa/exp_int_desemp.pdf)

Calderon, G. (s/f). *Paradigmas e Investigacion 4.*

Calidad, E. d. (31 de Marzo de 2011). *Ley Organica de Educación Intercultural.* Obtenido de Ley Organica de Educación Intercultural: <http://educaciondecalidad.ec/ley-educacion-intercultural-menu/ley-educacion-intercultural-texto-ley.html>

Cámere, E. (29 de 08 de 2009). *EntreEducadores*. Recuperado el 01 de 02 de 2015, de EntreEducadores: <http://entreeeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>

Cardenas, A. (25 de Octubre de 2013). *Cartilla de Aprendizajes Didacticos*. Obtenido de Cartilla de Aprendizajes Didacticos: <http://es.calameo.com/read/0016405951bffa905a2aa>

Carreto, J. (S/F de S/F de 2008). *Planeación Estratégica*. Obtenido de Planeación Estratégica: <http://planeacion-estrategica.blogspot.com/>

Cervantes, I. (S/F de S/F de 2003). *Estrategias de Aprendizaje Centro Virtual Cervantes*. Obtenido de Estrategias de Aprendizaje Centro Virtual Cervantes: [http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca\\_ele/diccio\\_ele/diccionario/estrategias.htm](http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/estrategias.htm)

Chiroque, S. (Enero de 2006). *PDF*. Obtenido de EVALUACIÓN DE DESEMPEÑOS DOCENTES : <http://disde.minedu.gob.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/173/077.%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1os%20docentes.pdf?sequence=1>

Club Ensayos. (27 de Septiembre de 2013). *Algunos Desafíos Del Desempeño Docente Y El Desarrollo Profesional De Los Docentes*. Obtenido de Algunos Desafíos Del Desempeño Docente Y El Desarrollo Profesional De Los Docentes: <http://www.clubensayos.com/Acontecimientos-Sociales/Algunos-Desaf%C3%ADos-Del-Desempe%C3%B1o-Docente/1078798.html>

Comercio, E. (S/F de Abril de 2009). *Formación Docente un requisito de calidad*. Obtenido de Formación Docente un requisito de calidad: [http://educacion.elcomercio.com/nv\\_imagenes/secciones/educacion/revista205/P4.pdf](http://educacion.elcomercio.com/nv_imagenes/secciones/educacion/revista205/P4.pdf)

*conocimientosweb.net*. (s.f.). Recuperado el 31 de 01 de 2015, de *conocimientosweb.net*: <http://www.conocimientosweb.net/portal/article2430.html>

Correa, A., Álvarez, A., & Correa, S. (S/F de S/F de S/F). *LA GESTIÓN EDUCATIVA UN NUEVO PARADIGMA*. Obtenido de LA GESTIÓN EDUCATIVA UN NUEVO PARADIGMA: [virtual.funlam.edu.co/.../6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf](http://virtual.funlam.edu.co/.../6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf)

*CPEIP Ministerio de Educación Gobierno de Chile*. (s.f.). Recuperado el 15 de 11 de 2014, de *CPEIP Ministerio de Educación Gobierno de Chile*: [www.rmm.cl/usuarios/nseve/File/Planificar.doc](http://www.rmm.cl/usuarios/nseve/File/Planificar.doc)

Dadú Garden. (S/F de S/F de 2009). *Relación Familia-Escuela*. Obtenido de <http://dadugarden.com/Familia-Escuela.html>

De León Sánchez, B. (S/F de S/F de 2011). *LA RELACIÓN FAMILIA-ESCUELA Y SU REPERCUSIÓN EN LA AUTONOMÍA*. Obtenido de LA RELACIÓN FAMILIA-ESCUELA Y SU REPERCUSIÓN EN LA AUTONOMÍA: [http://extension.uned.es/archivos\\_publicos/webex\\_actividades/5385/repercusiones8.pdf](http://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/5385/repercusiones8.pdf)

*Departamento de Informática (ATC, CCIA, LSI)*. (s.f.). Recuperado el 15 de 11 de 2014, de Departamento de Informática (ATC, CCIA, LSI):  
<http://www.infor.uva.es/~descuder/docencia/pd/node24.html>

Dilma, Z. (2011). *PDF*. Lima: FACULTAD DE EDUCACIÓN.

Dinacapet. (1992). *Técnicas de educar*. Obtenido de Técnicas de educar:  
<http://www.educar.ec/edu/dipromepg/apoyo/tec.html>

Dirección General de Educación Intercultural, B. y. (5 de Diciembre de 2012). *Como debe ser la relacion Escuela, Familia y Comunidad*. Obtenido de Como debe ser la relacion Escuela, Familia y Comunidad: <http://www.digeibir.gob.pe/articulos/%C2%BFc%C3%B3mo-debe-ser-la-relaci%C3%B3n-escuela-familia-comunidad>

Ecuador, M. D. (S/F de S/F de S/F). *Desempeño del Docente*. Obtenido de Desempeño del Docente: <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>

Ecuador, M. d. (S/f de S/F de S/F). *Estandares de Aprendizaje*. Obtenido de Estandares de Aprendizaje: <http://educacion.gob.ec/estandares-de-aprendizaje/>

Ecuador, M. d. (S/F de Febrero de 2011). *Estandares de Calidad Educativa*. Obtenido de Estandares de Calidad Educativa:  
[http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares\\_de\\_%20desempeno\\_profesional\\_docente.pdf](http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_%20desempeno_profesional_docente.pdf)

Ecuador, M. d. (S/F de Febrero de 2011). *Estandares de Calidad Educativa*. Obtenido de Estandares de Calidad Educativa: [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares\\_Desempeno\\_Docente\\_Propedeutico.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf)

Ecuador, M. d. (2011). *Estandars de Calidad Educativa*. Quito Ecuador: Ministerio de Educación .

Ecuador, R. O. (13 de Marzo de 2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Obtenido de Ley Orgánica de Educación Intercultural:  
<http://nadienuncamas.educacion.gob.ec/images/descargas/1.Ley-Organica-de-educacion-Intercultural-LOEI.pdf>

Ecured. (5 de Diciembre de 2012). *Conocimientos con todos y para todos Ecured*. Obtenido de Conocimientos con todos y para todos Ecured:  
[http://www.ecured.cu/index.php/Triada\\_escuela\\_familia\\_comunidad](http://www.ecured.cu/index.php/Triada_escuela_familia_comunidad)

Educación, M. d. (26 de Julio de 2012). *Marco Legal Educativo*. Obtenido de Marco Legal Educativo: <http://nadienuncamas.educacion.gob.ec/images/descargas/3.Marco-Legal-Educativo-compilecion.pdf>

Educación, M. d. (S/D de S/M de 2014). *Ministerio de Educación Estándares Desempeño del Docente*. Obtenido de Ministerio de Educación Estándares Desempeño del Docente:  
<http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>

*EDUCANDO El Portal de Educación Dominicana.* (s.f.). Recuperado el 15 de 11 de 2014, de EDUCANDO El Portal de Educación Dominicana:  
<http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>

Educando. (S/F de S/F de 2009). *La Gestión Educativa*. Obtenido de  
<http://www.educacioninicial.com/El/contenidos/00/1850/1895.ASP>

*Enciclopedia Virtual.* (s.f.). Recuperado el 15 de 11 de 2014, de Enciclopedia Virtual:  
<http://www.eumed.net/rev/ced/24/jllm.htm>

Entrenadores. (7 de Febrero de 2012). *Etimología de motivación* . Obtenido de Etimología de motivación : <https://www.facebook.com/entrenadoresfb/posts/355364091149225>

Entrenadores. (7 de Febrero de 2012). *Etimología de motivación*. Obtenido de Etimología de motivación: <https://www.facebook.com/entrenadoresfb/posts/355364091149225>

Escuelas Gestoras del Cambio Capacitación Docente. (30 de Septiembre de 2008). *Blogger*. Obtenido de Escuelas Gestoras del Cambio Capacitación Docente:  
<http://componente1egc.blogspot.com/2008/10/competencias-de-la-dinamep.html>

Estrada, L. (22 de Marzo de 2014). *PDF*. Obtenido de EL DESEMPEÑO DOCENTE:  
[https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/d/dd/IMPORTANCIA\\_DEL\\_DESEMPE%C3%91O\\_DOCENTE.pdf](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/d/dd/IMPORTANCIA_DEL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf)

*Estrategias de aprendizaje.* (S/F de S/F de S/F). Obtenido de Estrategias de aprendizaje:  
<http://www.estrategiasdeaprendizaje.com/>

*estudiareduccion.* (s.f.). Recuperado el 01 de 02 de 2015, de estudiareduccion:  
<http://www.estudiareduccion.cl/la-importancia-de-una-buena-relacion-profesor-estudiante>

Fabara Garzon , E. (S/D de Abril de 2013). *Estado del arte de la Formación docente en el Ecuador*. Obtenido de Cuaderno 8 del Contrato Social por la Educación-Ecuador:  
[http://www.campanaderechoeducacion.org/sam2013/wp-content/uploads/2013/04/formacion\\_docente.pdf](http://www.campanaderechoeducacion.org/sam2013/wp-content/uploads/2013/04/formacion_docente.pdf)

Fabbri, M. (S/F de S/F de S/F). *Técnicas de Investigación de la Observación* . Obtenido de Técnicas de Investigación de la Observación :  
<http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20campo/solefabri1.htm>

Fantova, F. (S/F de S/F de 2005). *Gestión*. Obtenido de Gestión :  
<http://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n>

Foster, & Master. (2012). *Estándar de calidad educativa*.

Galtés, R. (3 de Abril de 2013). *La motivación. Factor clave para continuar la labor docente*. Obtenido de Factor clave para continuar la labor docente: [bloqs.fub.edu/.../la-motivacion-factor-clave-para-continuar-la-labor-doce..](https://bloqs.fub.edu/.../la-motivacion-factor-clave-para-continuar-la-labor-doce..)

Garzes Rodriguez, V. E. (S/F de Junio de 2013). *UN COMPROMISO DE CALIDAD: CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE*. Obtenido de UN COMPROMISO DE CALIDAD: CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: [http://upse.edu.ec/rcpi/images/RV\\_REVISTA\\_CPI\\_2/5\\_UN\\_COMPROMISO\\_DE\\_CALIDAD\\_CRITERIOS\\_PARA\\_LA\\_EVALUACION\\_DEL\\_DESEMPEÑO\\_DOCENTE.pdf](http://upse.edu.ec/rcpi/images/RV_REVISTA_CPI_2/5_UN_COMPROMISO_DE_CALIDAD_CRITERIOS_PARA_LA_EVALUACION_DEL_DESEMPEÑO_DOCENTE.pdf)

Gento, S. (2002). *Concepto de Líder*. Portugal.

Gento, S., & Cortés, J. (2011). *Formación y liderazgo para el cambio educativo*. Portugal.

*GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA*. (s.f.). Recuperado el 01 de 02 de 2015, de *GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA*: [http://3.bp.blogspot.com/-TwSimIWxXSo/T2a3\\_9P6Zxl/AAAAAAAAAAU/mQuVYJozFzY/s1600/gesti%C3%B3n+educ.jpg](http://3.bp.blogspot.com/-TwSimIWxXSo/T2a3_9P6Zxl/AAAAAAAAAAU/mQuVYJozFzY/s1600/gesti%C3%B3n+educ.jpg)

google, M. d. (28 de febrero de 2014). *Mapa de google*. Obtenido de Mapa de google: <https://www.google.com.ec/maps/@-2.8922693,-78.98938,13z>

Gramajo, C. (S/F de 2011). *Fundamentación Teórica Para La Práctica Docente*. Obtenido de Fundamentación Teórica Para La Práctica Docente: <http://www.educacioninicial.com/ei/contenidos/00/1900/1902.ASP>

Gross, M. (30 de Abril de 2008). *Los conceptos fundamentales de la Estrategia*. Obtenido de Los conceptos fundamentales de la Estrategia: <http://manuelgross.bligoo.com/los-conceptos-fundamentales-de-la-estrategia>

Hernandez , A. (29 de Mayo de 2006). *La planificación educativa para la atención integral de los alumnos con dificultades de aprendizaje en educación básica*. Obtenido de La planificación educativa para la atención integral de los alumnos con dificultades de aprendizaje en educación básica: <http://www.monografias.com/trabajos33/alumnos-con-dificultades/alumnos-con-dificultades2.shtml>

Hernandez, A. (29 de Mayo de 2006). *La Planificación Educativa para la Atención Integral*. Obtenido de La Planificación Educativa para la Atención Integral: <http://www.monografias.com/trabajos33/alumnos-con-dificultades/alumnos-con-dificultades2.shtml>

Hurtado, A. U. (27 de Mayo de 2011). *La importancia de una buena relación profesor-estudiante*. Obtenido de La importancia de una buena relación profesor-estudiante: <http://www.estudiareduccion.cl/la-importancia-de-una-buena-relacion-profesor-estudiante>

Igual, L. C. (20 de enero de 2014). *Capacitación Docente*. Obtenido de Capacitación Docente: [es.wikipedia.org/wiki/Capacitación\\_docente](http://es.wikipedia.org/wiki/Capacitaci%C3%B3n_docente)

Jarrín, J. P. (s.f.). *FlacsoAndes*. Recuperado el 01 de 02 de 2015, de FlacsoAndes: <http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/43366.pdf>

*justificaturespuesta.com*. (s.f.). Recuperado el 15 de 11 de 2014, de justificaturespuesta.com: <http://justificaturespuesta.com/5-consejos-para-motivar-a-tus-alumnos-en-clase/>

Lagos, B. (2012). *Gerencia y Liderazgo Educacional*. Guayaquil: Centro Universitario Guayaquil.

León, R. (30 de 11 de 2010). *Metodos eess raqueleon v*. Obtenido de Metodos eess raqueleon v: <http://raqueleonv.files.wordpress.com/2010/11/metodos-eess1.pdf>

Lima, M. (16 de Junio de 2008). *La Educación y el Aprendizaje*. Obtenido de La Educación y el Aprendizaje: [http://mlimaquinto.blogspot.com/2008\\_06\\_01\\_archive.html](http://mlimaquinto.blogspot.com/2008_06_01_archive.html)

Linda Darling-Hammond, Milbrey W. McLaughlin. (S/f de S/F de 2013). *El Desarrollo Profesional de los Maestros. Nuevas Estrategia y Politicas de Apoyo*. Obtenido de El Desarrollo Profesional de los Maestros. Nuevas Estrategia y Politicas de Apoyo: <http://basica.sep.gob.mx/fcms/cds09.pdf>

Marconi, J. (2 de Enero de 2013). *Gestión educativa (Educational management)*. Obtenido de Gestión educativa (Educational management): <http://www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa.shtml>

Marconi, J. (2 de Enero de 2013). *Planificación y Organización. Educación Administrativa*. Obtenido de Planificación y Organización. Educación Administrativa: <http://www.monografias.com/trabajos94/planificacion-y-organizacion/planificacion-y-organizacion.shtml>

Martí, G. (S/F de Febrero de 2011). *La Planificación Educacional*. Obtenido de La Planificación Educacional: <http://gloriamarti.blogspot.com/2011/02/la-planificacion-educacional.html>

Martinez, C. T. (S/F de S/F de 2010). *GESTIÓN DE DIRECTORES Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES*. Obtenido de GESTIÓN DE DIRECTORES Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES: [http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2010\\_Mart%C3%ADnez\\_Gesti%C3%B3n-de-directores-y-cultura-organizacional-en-instituciones-educativas-de-secundaria-Red-N%C2%B0-07-del-Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2010_Mart%C3%ADnez_Gesti%C3%B3n-de-directores-y-cultura-organizacional-en-instituciones-educativas-de-secundaria-Red-N%C2%B0-07-del-Callao.pdf)

Martinez, R., García, B., & Aldana, G. (S/D de S/M de S/F). *Factores alrededor del desempeño docente*. Obtenido de Factores alrededor del desempeño docente: <http://www.facico-uaemex.mx/conten/pdf/11.pdf>

Maslow, A. (2010). *MOTIVACIÓN*.

Ministerio de Educación del Ecuador. (22 de Julio de 2012). *Reglamento a la Ley Organica de Educación Intercultural*. Obtenido de Reglamento a la Ley Organica de Educación Intercultural : [http://www.anjatega.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=104:reglamento-a-la-ley-organica-de-educacion-intercultural-loei&catid=18:reglamentos&Itemid=36](http://www.anjatega.com/index.php?option=com_content&view=article&id=104:reglamento-a-la-ley-organica-de-educacion-intercultural-loei&catid=18:reglamentos&Itemid=36)

Ministerio de Educación. (S/F de Junio de 2001). *Estandares del Desmpañe para la Formación Inicial de Docentes*. Obtenido de Estandares del Desmpañe para la Formación Inicial de Docentes: [http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/estandares\\_formacion\\_docentes.pdf](http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/estandares_formacion_docentes.pdf)

Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. (16 de Junio de 2006). *Hacia el Plan Decenal*. Obtenido de Hacia el Plan Decenal :  
[http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador\\_Hacia\\_Plan\\_Decenal.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf)

Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. (16 de Junio de 2006). *Hacia el plan decenal del Ecuador*. Obtenido de Hacia el plan decenal del Ecuador:  
[http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador\\_Hacia\\_Plan\\_Decenal.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf)

MINISTERIO DE EDUCACION Y CULTURA DEL ECUADOR. (s.f.). *HACIAL* .

*monografias.com*. (s.f.). Recuperado el 15 de 11 de 2014, de monografias.com:  
<http://www.monografias.com/trabajos17/evaluar-docentes/evaluar-docentes.shtml>

*monografias.com*. (s.f.). Recuperado el 15 de 11 de 2014, de monografias.com:  
<http://www.monografias.com/trabajos40/gestion-del-docente/gestion-del-docente2.shtml>

Montecinos, C. (s.f.). *PSIOPERSPETIVAS*. Recuperado el 01 de 02 de 2015, de PSIOPERSPETIVAS:  
<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/6/6>

Morone, G. (s.f.). *Biblioteca.ucv.cl servicios documentos metodologias investigacion*. Obtenido de Biblioteca.ucv.cl servicios documentos metodologias investigacion:  
[http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/metodologias\\_investigacion.pdf](http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/metodologias_investigacion.pdf)

Noy Sánchez, L. A. (S/F de S/F de S/F). *ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE*. Obtenido de Estrategias de Aprendizaje: [http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/wp-descargas/bdigital/013\\_estrategias\\_de\\_aprendizaje.pdf](http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/wp-descargas/bdigital/013_estrategias_de_aprendizaje.pdf)

Ortegon Edgar, Pacheco Juan, Prieto Adriana. (2005). *Metodologia del Marco Lógico para la Planificacion, el seguimiento y la evaluación de Programas y Proyectos*. Santiago de Chile: Cepal.

Pereyra, L. (2009). *El desempeño profesional docente en el jardín maternal* . Universidad Abierta Interamericana .

Pereyra, Ludmyla;Colectivo de Autores Cubanos del ICCP, 2005. (S/d de S/m de 2010). *El Desempeño Docente y su Relación con las Habilidades*. Obtenido de El Desempeño Docente y su Relación con las Habilidades:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2366/1/pina\\_sr.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2366/1/pina_sr.pdf)

Pila, J. (S/D de OCTUBRE de 2012). *TESIS COMPLETA DE MOTIVACIÓN*. Obtenido de LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE: LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE

Piña Sangama, R. (2010). *El desempeño docente y sus habilidades*. Obtenido de El desempeño docente y sus habilidades:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2366/1/pina\\_sr.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2366/1/pina_sr.pdf)

- Ródenas, T. (12 de abril de 2010). *Factores que influyen en el buen desempeño del Profesor*. Obtenido de Factores que influyen en el buen desempeño del Profesor: <http://www.fundacionfuncae.es/archivos/documentosarticulos/RODENAS%20JIMENEZ.pdf>
- Rodríguez, E. (S/F de S/F de 2004). *Trastornos del aprendizaje*. Obtenido de Trastornos del aprendizaje: [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-equino/trastornos\\_del\\_aprendizaje\\_y\\_estilos\\_de\\_aprendizaje\\_1.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-equino/trastornos_del_aprendizaje_y_estilos_de_aprendizaje_1.pdf)
- Rodríguez, J. (28 de Septiembre de 2006). *LA CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO EN EL AULA DE CLASE*. Obtenido de LA CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO EN EL AULA DE CLASE: [http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/humanas/mtria\\_edu/2021075/und0/pdf/la\\_construccion\\_de\\_sentido\\_en\\_el\\_aula\\_de\\_clase.pdf](http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/humanas/mtria_edu/2021075/und0/pdf/la_construccion_de_sentido_en_el_aula_de_clase.pdf)
- Roja, E. (30 de Mayo de 2011). *Metodologia De Investigación*. Obtenido de Metodologia De Investigación: <http://metodologiaeconomia2011.blogspot.com/2011/05/investigacion-cuantitativa.html>
- Rojas, A., & Gaspar, F. (S/F de Agosto de 2006). *Bases del liderazgo en educación*. Obtenido de Bases del liderazgo en educación: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001470/147055s.pdf>
- Salazar Barcia, W. (6 de Julio de 2011). *Monografias.com*. Recuperado el 2013, de Monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos87/calidad-educacion-cambio-tecnologico/calidad-educacion-cambio-tecnologico.shtml>
- Salazar, W. (S/F). *La calidad de la educación y la educación cambio tecnológico*. Monografías.
- Salgado, R. (6,7 de Septiembre de 2004). *LA FORMACIÓN INICIAL, PROFESIONALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN*. Obtenido de [www.unesco.org/ve/dmdocuments/.../informe\\_pedagogicas\\_honduras.pdf](http://www.unesco.org/ve/dmdocuments/.../informe_pedagogicas_honduras.pdf)
- Sallán, J. G. (s.f.). *INTEF - educaLAB*. Recuperado el 01 de 02 de 2015, de INTEF - educaLAB: <http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/89/cd/m3/anexo3.1.pdf>
- Samuel, G., & Juan, C. (S/F de Febrero de 2011). *Formación y Liderazgo Educativo para el cambio*. Obtenido de Formación y Liderazgo Educativo para el cambio.: <http://www.leadquaed.com/docs/artic%20esp/Liderazgo%20para%20el%20cambio%20educativo.pdf>
- Serrano, D. (S/F de S/F de S/F). *Estrategias de Aprendizaje*. Obtenido de Estrategias de Aprendizaje: [http://cmap.upb.edu.co/rid=1174939817718\\_957000201\\_15168/estrategiasdeAz.pdf](http://cmap.upb.edu.co/rid=1174939817718_957000201_15168/estrategiasdeAz.pdf)
- Sotillo, D. (19 de Noviembre de 2013). *Importancia que tiene la familia escuela y comunidad para el ser humano y la sociedad*. Obtenido de Importancia que tiene la familia escuela y comunidad para el ser humano y la sociedad: [http://www.monografias.com/usuario/perfiles/desiree\\_sotillo/datos](http://www.monografias.com/usuario/perfiles/desiree_sotillo/datos)

Tavarez, M. (30 de Marzo de 2011). *buenastareas.com*. Obtenido de buenastareas.com:  
<http://www.buenastareas.com/ensayos/Rol-Del-Docente-En-El-Proceso/1685847.html>

Timperley, H. (s.f.). *UNESCO Oficina Internacional de Educación*. Recuperado el 01 de 02 de 2015, de UNESCO Oficina Internacional de Educación:  
[http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/Publications/Educational\\_Practices/EdPractices\\_18s.pdf](http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/Educational_Practices/EdPractices_18s.pdf)

Unesco. (S/F de S/F de 2014). *Planificación de la Educación*. Obtenido de Planificación de la Educación: <http://www.unesco.org/new/es/santiago/education/educational-planning/>

UNIR Universidad Internacional de La Rioja. (s.f.). Recuperado el 15 de 11 de 2014, de UNIR Universidad Internacional de La Rioja:  
[http://infantil.unir.net/cursos/lecciones/ARCHIVOS\\_COMUNES/versiones\\_para\\_imprimir/GMEI20/tema5.pdf](http://infantil.unir.net/cursos/lecciones/ARCHIVOS_COMUNES/versiones_para_imprimir/GMEI20/tema5.pdf)

Universidad Alberto Acosto. (2005). *La importancia de una buena relación profesor-estudiante*.

Universidad Alberto Acosto. (2005). *La importancia de una buena relación profesor-estudiante*.

Universidad Alberto Hurtado. (27 de Mayo de 2011). *La importancia de una buena relación profesor-estudiante*. Obtenido de <http://www.estudiareducacion.cl/la-importancia-de-una-buena-relacion-profesor-estudiante>

Urosa, B. (S/F de S/F de S/F). *Trabajo Social e Investigación*. Obtenido de Trabajo Social e Investigación:  
<http://books.google.com.ec/books?id=KamXJdr4wSMC&pg=PA81&lpg=PA81&dq=Es+el+camin+o+a+seguir+mediante+una+serie+de+operaciones,+reglas+y+procedimientos+fijados+de+ante+mano+de+manera+voluntaria+y+reflexiva+para+alcanzar+un+determinado+fin&source=bl&ots=izX2e>

Wikipedia. (s.f.). Recuperado el 15 de 11 de 2014, de Wikipedia:  
<http://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n>

Yukl, G. (2002). *Liderazgo para el cambio educativo*.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: Carta de autorización de ingreso al Centro Educativo



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



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

## ANEXO 2: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

### CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Código:

| Investigador | Institución Educativa | Docente Investigador |
|--------------|-----------------------|----------------------|
|              |                       |                      |

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:**

- Nombre de la Institución:
- Tipo de Institución: 

|                                  |                                    |                                     |  |
|----------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Pública | <input type="checkbox"/> Municipal | <input type="checkbox"/> Particular | <input type="checkbox"/> Fiscomisional |
|----------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|--|
- Ubicación geográfica: 

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

|                                    |                                   |                                       |                                       |
|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Bachiller | <input type="checkbox"/> Profesor | <input type="checkbox"/> Tercer nivel | <input type="checkbox"/> Cuarto nivel |
|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
- Nivel de Educación en el que trabaja: 

|                                  |                                 |                                       |  |
|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Inicial | <input type="checkbox"/> Básica | <input type="checkbox"/> Bachillerato | <input type="checkbox"/> Básica y Bachillerato |
|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|--|
- Modalidad de trabajo: 

|                                     |   |                                    |
|-------------------------------------|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Presencial | <input type="checkbox"/> Semipresencial | <input type="checkbox"/> Distancia |
|-------------------------------------|---|------------------------------------|
- Relación laboral: 

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

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

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

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

| AMBITOS  | N° DEL ITEM | INDICADORES  | Frecuencia | Importancia | Nivel de conocimientos |
|--|-------------|--|------------|-------------|------------------------|
| 1. GESTIÓN LEGAL.  | 1.5         | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.                                     |            |             |                        |
|  | 1.6         | Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.   |            |             |                        |
|  | 1.7         | Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.                                   |            |             |                        |
|  | 1.8         | Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.  |            |             |                        |
| 2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.                   | 2.1         | Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.                      |            |             |                        |
|  | 2.2         | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.   |            |             |                        |
|  | 2.3         | Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.                               |            |             |                        |
|  | 2.4         | Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).         |            |             |                        |
|  | 2.5         | Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.   |            |             |                        |
|  | 2.6         | Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.  |            |             |                        |
|  | 2.7         | Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional. |            |             |                        |
|  | 2.8         | Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.  |            |             |                        |
|  | 2.9         | Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.   |            |             |                        |
|  | 2.10        | Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.  |            |             |                        |
|  | 2.11        | Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.                            |            |             |                        |
|  | 2.12        | Adecia 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 disciplinares tomando en cuenta su contexto educativo.   |            |             |                        |
|  | 2.14        | Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.  |            |             |                        |
|  | 2.15        | Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.   |            |             |                        |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.<br>Eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje | 3.1         | Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.  |            |             |                        |
|  | 3.2         | Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.   |            |             |                        |
|  | 3.3         | Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.   |            |             |                        |
|  | 3.4         | Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.   |            |             |                        |
|  | 3.5         | Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.  |            |             |                        |
|  | 3.6         | Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.  |            |             |                        |
|  | 3.7         | Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).  |            |             |                        |
|  | 3.8         | Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.             |            |             |                        |
|  | 3.9         | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.                              |            |             |                        |

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

## ANEXO 3: Registro de observación de las actividades docentes

### REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

Código:

|               |                   |                       |                   |
|---------------|-------------------|-----------------------|-------------------|
| Investigación | Reflexión Crítica | Gestión Investigativa | IP de Observación |
|               |                   |                       |                   |

|                                  |
|----------------------------------|
| <b>DATOS INFORMATIVOS</b>        |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:      |
| NUMERO DE NIÑOS:                 |
| PERÍODOS OBSERVADOS:             |
| ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA: |
| DESTREZA TRABAJADA:              |
| FECHA:                           |

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

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

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

| ÁMBITO   | N°   | ETAPAS  | INDICADORES   | FRECUENCIA  |  |
|--|------|---|---|---|--|
| <b>1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE</b><br><i>Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</i> | 1.1  | 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   | Planifica 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 de 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. |   |   |  |

## ANEXO 4: Fotografías de la Institución Educativa



Observación de la clase demostrativa en la escuela “Joaquín Malo”





















Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



**SENESCYT**  
SECRETARÍA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR,  
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGIA**

**FICHA DE REGISTRO DE TESIS**

**TÍTULO Y SUBTÍTULO:** Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje

**AUTOR/ ES:**

Payana Sangurima Zonia Mercedes.

**REVISORES:**

Serrano Cueva Víctor Manuel

**INSTITUCIÓN:** Universidad Técnica  
Particular de Loja

**FACULTAD:** No aplica

**CARRERA:** Licenciatura en Ciencias de la Educación mención en Educación Básica.

**FECHA DE PUBLICACION:**

**Nª DE PÁGS:** 156

**ÁREAS TEMÁTICAS**

**PALABRAS CLAVE**

Quito: Av. Whympner E7-37 y Alpallana, edificio Delfos, teléfonos (593-2) 2505660/ 1; y en la Av. 9 de octubre 624 y Carrión, edificio Prometeo, teléfonos 2569898/ 9. Fax: (593 2) 250-9054

**RESUMEN:**

La investigación desarrollada sobre el Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje se realizó en la escuela “Joaquín Malo Tamariz” de San Miguel de Putuzhi, parroquia Sayausí, cantón Cuenca, provincia del Azuay durante el año lectivo 2013 -2014, el objetivo es “Determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de: gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación. En la presente investigación se tomó una muestra de cinco docentes, aplicando la técnica del cuestionario, la ficha de observación de la clase demostrativa entre otras. Realizada la evaluación se determinó las debilidades profesionales en el ámbito de liderazgo comunicacional especialmente en innovación por parte del docente, lo que demuestra en los estudiantes pobreza en innovación, por lo cual la propuesta es involucrar a docentes en innovación para alcanzar, los más altos niveles de eficacia y eficiencia educativa. En conclusión el presente informe sobre “desarrollo del desempeño docente” busca mejorar el trabajo docente con visión proactiva, comunicativa – participativa de calidad y calidez a través del proyecto presentado.

**Nº DE REGISTRO (en base de datos):****Nº DE CLASIFICACIÓN:****DIRECCIÓN URL (tesis en la web):****ADJUNTO PDF:****SI****NO****CONTACTO CON  
AUTOR/ES:****Teléfono:** 0980768922  
074189284**E-mail:**  
sangurima@hotmail.  
es**CONTACTO EN LA  
INSTITUCIÓN:****Nombre:** Mg. Víctor Serrano**Teléfono:** 073701444**E-mail:** vmserrano@utpl.edu.ec

Quito: Av. Whympers E7-37 y Alpillana, edificio Delfos, teléfonos (593-2) 2505660/ 1; y en la Av. 9 de octubre 624 y Carrión, edificio Prometeo, teléfonos 2569898/ 9. Fax: (593 2) 250-9054