



# 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 el 8vo, 9no y 10mo año de Educación Básica del centro educativo “Unidad Educativa Provincia El Oro” de la ciudad de Cayambe, provincia de Pichincha en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

**AUTOR:** Iguamba Ulcuango, Cristian Jefferson

**TUTOR:** Celi Apolo, Rosa María, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO: CAYAMBE

2014

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

Doctora.

Rosa María Celi Apolo

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: "Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estudio realizado en el 8vo, 9no y 10mo año de Educación Básica del centro educativo "Unidad Educativa Provincia El Oro", de la ciudad de Cayambe, provincia de Pichincha en el año lectivo 2013-2014, realizado por Cristian Jefferson Iguamba Ulcuango ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 25 de julio de 2014

F).....

Dra. Rosa María Celi Apolo

Directora del trabajo de fin de titulación

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS

Yo Iguamba Ulcuango Cristian Jefferson declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estudio realizado en el 8vo, 9no y 10mo año de Educación Básica del centro educativo “Unidad Educativa Provincia El Oro” de la ciudad de Cayambe, provincia de Pichincha en el año lectivo 2013-2014”, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Rosa María Celi Apolo tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

F:.....

Cristian Jefferson Iguamba Ulcuango

**Autor**

Cédula: 171892250-1

## **DEDICATORIA**

Autor: Cristian Jefferson Iguamba Ulcuango

El presente trabajo investigativo está dedicado a todas y todos quienes desde su ámbito profesional intervienen en el proceso educativo y siempre están preocupados en buscar soluciones prácticas a las realidades educativas con el fin de alcanzar estándares de calidad educativa que satisfagan los requerimientos de la sociedad. Así como a todos quienes fueron parte de mi formación académica durante mi vida estudiantil, pues con todos los conocimientos adquiridos durante mi proceso de formación hoy reluzco este trabajo. Del mismo modo se lo dedico a mi familia quienes han sido un aliciente y un respaldo emocional, intelectual y económico durante mi trayectoria estudiantil.

Finalmente dedico este trabajo a todas y todos quienes creen que una discapacidad es un sinónimo de incapacidad limitante sin embargo aquí demuestro que la discapacidad es una condición que requiere un esfuerzo extra para alcanzar los objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

Autor: Cristian Jefferson Iguamba Ulcuango

En primera instancia extiendo un agradecimiento a mis padres quienes se preocuparon y dedicaron gran parte de su tiempo para ofrecerme una educación fundamentada en los valores cristianos, éticos, morales y ciudadanos, mismos valores que hicieron posible formarme en una persona creyente de Dios, respetuosa, responsable y persistente capaz de convertir las adversidades en fortalezas que favorezcan el logro de mis finalidades. del mismo modo extiendo un agradecimiento a mis hermanos quienes me brindaron su apoyo incluso dejando de lado sus prioridades dando a relucir su amor solidario hacia mí. De igual manera, agradezco a todo el conjunto de docentes quienes con el carisma de un padre me instruyeron con sus enseñanzas académicas, morales, sociales y cristianas para con ellas convertirme en un buen ciudadano. De igual forma, agradezco a las instituciones educativas que me abrieron las puertas para realizar mi práctica docente y la investigación de tesis. Por otra parte también agradezco a mis compañeros y amigos quienes siempre me brindaban un aliciente motivador para no desistir de mi objetivo. Finalmente, agradezco la motivación que recibo de todas las personas con algún tipo de discapacidad quienes con su ejemplo de vida me infunden valor para afrontar la mía propia a más de incentivarme a buscar las estrategias necesarias para no desistir de alcanzar todas las metas.

## INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN .....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
1.1 Desempeño docente .....	<b>7</b>
1.1.1. Definiciones de desempeño docente. ....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente. ....	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente. ....	9
1.1.2.2. Motivación. ....	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante. ....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela. ....	12
1.1.2.5. Organización institucional. ....	13
1.1.2.6. Políticas educativas. ....	14
1.1.3. Características del desempeño docente .....	15
1.1.4. Desafíos del desempeño docente. ....	16
1.1.4.1. Desarrollo profesional. ....	16
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad. ....	17
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente. ....	18
<b>1.2. Gestión educativa .....</b>	<b>19</b>
1.2.1. Definiciones de gestión educativa. ....	19
1.2.2. Características de la gestión. ....	20
1.2.3. Tipos de gestión. ....	21
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente. ....	23
1.2.4.1. Ámbitos de la gestión legal. ....	23
1.2.4.2. Ámbitos de la gestión del aprendizaje. ....	23
1.2.4.3. Ámbitos de la gestión de planificación. ....	24
1.2.4.4. Ámbitos de la gestión del liderazgo y la comunicación. ....	25
<b>1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....</b>	<b>26</b>
1.3.1. Definiciones de estrategias. ....	26
1.3.2. Tipos de estrategias. 1.3.2.1. En la gestión legal. ....	27
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular. ....	27

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	28
1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	29
CAPÍTULO ii. DISEÑO METODOLÓGICO .....	31
2.1. Diseño de investigación.....	32
2.2. Contexto.....	32
2.3. Participantes .....	34
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación .....	34
2.4.1. Métodos.....	34
2.4.2. Técnicas.....	35
2.4.3. Instrumentos.....	35
2.5. Recursos.....	<b>36</b>
2.5.1. Talento Humano.....	36
2.5.2. Institucionales .....	36
2.5.3. Materiales .....	37
2.5.4. Económicos .....	37
2.6. Procedimiento .....	<b>38</b>
CAPÍTULO iii. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	40
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....</b>	<b>41</b>
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	41
3.1.2 Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente. ....	43
3.1.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	44
<b>3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular .....</b>	<b>46</b>
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación. ...	46
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente....	48
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	50
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje .....</b>	<b>52</b>
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	52
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional sección planificación del proceso.....	52
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	54
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional sección de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	56
3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	58

3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje INICIO. ....	58
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje DESARROLLO. ....	59
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	61
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL. ....	63
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO. ....	64
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	65
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN. ....	67
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	68
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO .....	70
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO. ....	71
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	73
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL. ....	74
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje .....	75
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación .....</b>	<b>77</b>
3.4.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador. ....	77
3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente. ...	79
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente. ....	81



3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	83
<b>3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....</b>	<b>84</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>87</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>90</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>92</b>
<b>PROPUESTA .....</b>	<b>95</b>
<b>ANEXOS</b>	

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

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

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis; de cinco docentes de la Unidad Educativa Provincia El Oro a través del uso de los métodos (hermenéutico, analítico, descriptivo, estadístico e inductivo deductivo, técnicas bibliográficas y de campo) e instrumentos (cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación) aplicadas en los momentos de la investigación (bibliográfico y de campo). De igual manera, se manifiesta las conclusiones generadas en la investigación referentes al alto nivel de conocimiento que poseen los docentes al igual que las dificultades que mantienen al establecer estrategias que le permitan poner en práctica su conocimiento.

Debido a la importancia de la investigación y los resultados que se obtienen, le invitamos a que por cuenta propia conozcan la investigación realizada.

Palabras clave: ámbito, gestión, desempeño y aprendizaje.

## **ABSTRACT**

This research aims to determine the educational performance of professionals in Science Education, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis ; five teachers of the Education Unit El Oro Province through the use of methods (hermeneutical, analytical, descriptive, statistical and inductive deductive, bibliographic techniques and field) and instruments (SAQ teacher performance and observation log) applied in moments of research (bibliographic and field). Similarly, the conclusions generated manifests in research concerning the high level of knowledge possessed by teachers as well as the difficulties that remain to devise strategies for you to implement your knowledge.

Due to the importance of research and the results obtained, we invite you to know the research.

Keywords: scope, management, performance and learning.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación realizada en la Unidad Educativa Provincia El Oro apunta a discernir el desempeño docente en los ámbitos de gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje y la gestión del liderazgo y la comunicación. Estos temas están vinculados a los expuestos en la investigación realizada por la Universidad Politécnica Salesiana extensión Cayambe en el año 2013 denominado El proceso de enseñanza aprendizaje en el área de matemática con los estudiantes de 5to año de Educación General Básica (Iguamba, 2013). Es decir nuestra investigación también relaciona contenidos que favorecen al mejoramiento continuo de la docencia.

Por otra parte en este trabajo se reluce la importancia que tiene la investigación para el centro universitario puesto que con la ejecución de esta investigación se da fe de la idoneidad de los estudiantes para profesionalizarse exponiendo detrás de esto la calidad de formación que genera el sistema académico de la universidad. De igual manera con este trabajo también se da a conocer el compromiso que mantiene la universidad respecto a los procesos que deben impulsar para brindar soluciones a las problemáticas que aquejan a la sociedad. Igualmente, tiene un aporte relevante para el estudiante puesto que al discernir la realidad de la docencia, el estudiante puede prever acciones que permitan desenvolverse con solvencia en la profesión docente.

Además en el contenido se describe los recursos, medios y las deficiencias presentadas en el desarrollo de la investigación. Dentro de las cuales referimos los recursos metodológicos, recursos materiales, humanos y económicos que hicieron posible el desarrollo de la investigación. Así mismo se indica los medios tecnológicos que permitieron administrar, almacenar y diseñar la información recopilada. Del mismo modo, se expone las deficiencias que dificultaron el desarrollo de la investigación como por ejemplo, el recelo que mantienen los centros educativos de permitir realizar una investigación.

En este trabajo también se exponen los logros alcanzados en función de los objetivos. Por ejemplo: para el objetivo general, determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación

institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis. De este, se describe la forma de cómo se alcanzó el fin en el desarrollo de la investigación en las etapas de recolección bibliográfica y el trabajo de campo, puesto que a través de estos se logró exponer el sustento teórico y los resultados generados con lo que se realizó el análisis y la discusión de la cual se vertió el desempeño docente en cada uno de los ámbitos de su gestión.

En cuanto a los objetivos específicos, fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión, determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente, describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases y finalmente el objetivo plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente. También se describe como fueron alcanzadas estas finalidades en el transcurso de la investigación, por medio de la construcción del marco teórico, la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación( instrumentos de investigación), la realización del análisis y discusión de los datos expuestos y con la creación de la propuesta denominada: Conversatorio de intercambio de experiencias dirigidas para el desarrollo de la gestión del aprendizaje.

Y para permitir que el lector identifique todos los matices expuestos en torno al nivel de desempeño del docente se estableció un proceso investigativo de dos fases. La primera inherente al nivel teórico y la segunda relativa al nivel práctico. Esto con el fin de recolectar la información que sustente la investigación así como la exposición de los datos de forma clara y transparente para poder emitir un juicio de valor convincente que permita determinar el desempeño docente.

Entonces para que la finalidad de la investigación sea consumada se divide el trabajo en dos etapas la una concerniente a la recolección bibliográfica y la otra relativa al trabajo de campo en donde se aplica los instrumentos de investigación(cuestionario de autoevaluación

docente y registro de observación). Y para relucir estos dos primeros pasos se establece tres capítulos en los que de forma clara y concisa se expone cada uno de los datos obtenidos. Por ejemplo en el capítulo uno denominado marco teórico se expone la información bibliográfica recolectada en las fuentes de información escrita(libros, revistas, informes, ensayos, etc) y en las fuentes de información cibernéticas(foros, blogs, revistas electrónicas, etc). Y con esta información se sustenta el quehacer docente en los temas referidos al desempeño docente, los ámbitos de gestión y las estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.

El segundo capítulo denominado metodología de investigación, en cambio describe el procedimiento seguido para realizar la investigación; también se hace alusión de las técnicas, métodos, instrumentos y recursos empleados para que la investigación sea fiable y también se expone las características de la investigación.

En el capítulo tres denominado resultados: análisis y discusión se expone de forma cuantitativa los datos recolectados con los instrumentos de investigación en el trabajo de campo y son los que permiten conjeturar el desempeño docente pues en este se expone la percepción del docente y la del investigador y luego se las conjugan para exponer datos fiables y confiables que certifiquen la veracidad de los resultados y los datos son expuestos en cantidades numéricas, porcentajes y en gráficas todos de fácil comprensión.

En otra parte tenemos las conclusiones en donde se detalla las resoluciones a las que generó la investigación. Así mismo tenemos las recomendaciones que el investigador refiere tomar en consideración para una próxima investigación. También tenemos la bibliografía en donde se detalla las fuentes de las que se extrajo la información empleada en la construcción del marco teórico.

Finalmente tenemos los anexos que certifican y garantizan la ejecución de la investigación. Y como un adicional se expone la propuesta que surgió en contraste de las deficiencias observadas y reflejadas en los análisis.

En definitiva diríamos que este trabajo investigativo es una herramienta que posibilita al lector dilucidar de forma fácil el desempeño del docente en los ámbitos de gestión inherentes al proceso de enseñanza aprendizaje puesto que el proceso lo puede conseguir

en una fuente escrita bien sustentada y en una exposición de datos representadas en gráficas de fácil asimilación y comprensión de las realidades percibidas en el proceso de la investigación.

## **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Desempeño docente**

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

Antes de definir el desempeño docente debemos precisar el ser docente en tal virtud, Prieto (2008) expone que: "El docente no es un mero transmisor de conocimientos, sino que además es un fuerte agente socializador que, con su docencia transmite una serie de valores que van a calar, directa o indirectamente, en la formación de menores y jóvenes" (p.327). En este enunciado el docente es concebido como un agente socializador que incide de forma relevante en el estudiante tanto en el ámbito académico como en el moral. Del mismo modo, Falus & Goldverg (2011) refieren que "el proceso de enseñanza aprendizaje es esencialmente un proceso de interacción entre dos actores: niños que asisten a la escuela y adultos especializados en la función de enseñar, a quienes tradicionalmente se les da el nombre de maestros o docentes"(p. 09). En este extracto podemos percibir que la función del docente es compartir enseñanza al interactuar con los discentes. Así mismo Falus & Goldverg, (2011) exponen que " la relación se desarrolla en un espacio histórico y social concreto, en consecuencia está atravesado por múltiples circunstancias que ocurren tanto dentro como fuera de la escuela"(p. 09). En función de estas dos precisiones vertidas por las autoras podemos manifestar que al docente se le define como un especialista en el arte de enseñar además de asignarle la calidad de un ser adulto que es parte de un proceso interactivo con los estudiantes (niñas y niños). Así mismo se hace referencia que la interacción docente alumno no es exclusivo de los límites de la escuela pues, se desborda fuera de ella. Entonces poco a poco nos vamos dando cuenta que el docente adquiere una responsabilidad distinta a su acción primordial de la enseñanza de ciencia.

Por otra parte Bazán (2005) describe un manifiesto de Simón Bolívar con referencia al docente en el que dice: "...el maestro debe ser un hombre distinguido por su educación, por la pureza de sus costumbres, por la naturalidad de sus modales, jovial, accesible, franco, en fin en quien se encuentre mucho que imitar y poco que corregir"(p. 175). En este escrito podemos considerar el ser docente como un modelo a seguir por sus estudiantes, puesto que se le define al docente como una persona llena de dones y virtudes en quien un alumno puede acceder sin ningún recelo, debido a que el carácter de este docente es accesible. Además es natural en su actuar y es fiel reflejo de su empatía, pues él es



franco, real y distinguido por su proceder en el ámbito académico como en el moral, es decir, es un ideal de persona.

Ahora, con estas descripciones intentaremos definir al docente tanto en los límites de la escuela como fuera de ella, esto debido a que la figura del docente incide tanto a nivel escolar como su fuente primaria de acción y a nivel social como su acción secundaria. Esta última resultado de la tarea delegada por las familias. Por tal motivo el maestro debe, perfilar y adquirir rasgos de conducta, comportamiento y valores que reflejen a una persona virtuoso, accesible, amoroso, confiable y amigable. Esto, para establecer un clima de aula favorable y una relación docente-alumno satisfactoria para permitir que el proceso de enseñanza aprendizaje se produzca. En definitiva acercaremos una definición del docente en el aula como un individuo virtuoso con un alto nivel de formación académica y alto grado humano cimentado en los valores éticos, morales, ciudadanos y ambientales, debido a que tanto la instrucción académica como los valores van a ser asimilados por los discentes.

Pero como decimos que el docente circunscribe también en la sociedad, debido a que todas las finalidades sociales van enfocadas y acentuadas en la escuela, puesto que desde la óptica social el docente es un agente socializador especialista y adulto que se halla cerca de quien en un futuro será la población latente que dé vida a la sociedad. Y de quien depende la formación de este próximo colectivo, en cuanto a sus convicciones, ideales, compromisos, patriotismo, nivel instructivo, nivel ético moral de valores entre un conjunto de características que perfilan a las nuevas sociedades en relación a su estructura social, creencia religiosa, definición ideológica, postura política, concepción de valores éticos, morales, ciudadanos y ambientales, y un resto de rasgos que se conjugarán para establecer la particularidad de la nueva sociedad. Por tanto dentro de esta visión se le definirá al docente como el individuo productor de generaciones que determinan la calidad de la sociedad. Y cuya labor no necesariamente es impartida de forma directa, en razón de que el docente a de transmitir gran parte de estas enseñanzas de forma indirecta pues el alumno tan solo lo aprenderá de forma visual o en otras palabras lo aprenderá en el actuar del docente, cuando este se halle en el aula, en los límites de la escuela y más aún cuando este se halle en el diario vivir y convivir en la comunidad.

Finalmente al conjugar las dos enunciaciones obtendremos una definición más acertada en cuanto a la verdadera esencia del docente en la que se la definirá como el ser humanizado que conjuga su ser científico con su ser empático para que los discentes

obtengan un conocimiento práctico que sea aplicable y congruente a los requerimientos de la sociedad. Es decir, el docente se configura como el instrumento y/o herramienta de la sociedad para forjar la sociedad desde la sala de producción denominada escuela.

Luego de acercarse a una enunciación del docente, ahora es momento de definir el desempeño docente, al que se le concebirá como la capacidad que tiene el docente para desenvolverse de forma eficiente y eficaz en su acción de enseñanza a los discentes en los escenarios en los que se describe.

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

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

La formación es un factor incidente en el ejercicio de la docencia pues a través de esta, el maestro actualiza sus procedimientos para desenvolver un trabajo eficiente. Y en relación a la cantidad de formación que debe tener un docente Torres (1999) manifiesta que “abordamos la cuestión de la formación docente dentro del concepto de aprendizaje permanente”(p. 1) dando a relucir que la formación del docente debe ser una constante, complemento de su quehacer, mientras que en relación a las instancias en donde se debe formar el docente, Torres (1999) indica que “los saberes y competencias docentes son resultados no solo de su formación profesional sino de aprendizajes realizados a lo largo y ancho de la vida, dentro y fuera de la escuela, y en el ejercicio mismo de la docencia”(p. 1) aquí nos damos cuenta que la formación docente es indispensable pero al mismo tiempo no es dependiente de una capacitación con seminarios, talleres, foros, entre otras; ni tampoco que esta formación es de coyuntura, sino todo lo contrario, pues se genera en todo lugar, situación, escenario siempre y cuando represente un aprendizaje que fortalezca el quehacer docente, pues la formación se constituirá en la actividad indisoluble del maestro durante toda su vida para que el docente esté a la vanguardia del proceso de enseñanza aprendizaje, denotando un desempeño docente eficiente.

La formación permanente debería ser la herramienta que tanto los docentes como las instancias gubernamentales deberían priorizar como fundamentales para el mejoramiento de la calidad educativa. Sin embargo la realidad vivenciada es otra pues según el informe de la UNESCO, 2012 referido por Bayllent (2013) cita que “en América existen 2.9 millones de profesores para la educación primaria”(p.10 ) en razón de esta afirmación

Bayllent (2013) expone “dada esa magnitud cualquier acción que tienda a mejorar el desempeño docente (por ejemplo formación inicial o mejora salarial) tiene un fuerte impacto económico que muchas veces es difícil de asumir.” (p. 10). Así mismo Hunt (2009) manifiesta acerca de los formadores de docentes que “no cuentan con una preparación específica para sus funciones. Algunos no tienen experiencia de aula, por que ocuparon sus cargos apenas culminaron sus estudios.” (p. 6 ). En función de los criterios vertidos por los autores podemos darnos cuenta que, la formación docente se ubica en un segundo plano. Esto debido a que, las dimensiones económicas requeridas para este fin son insuficientes por la cantidad de maestros que se deben capacitar. Por otra parte también podemos apreciar que los formadores de docentes son profesionales que desconocen la realidad docente pues asumieron la formación sin haber conocido el aula de clase provocando que la enseñanza que se imparte al docente únicamente sea un conocimiento teórico insuficiente para la necesidad del profesorado, puesto que el maestro requiere formación de experiencia concreta que le aporte enseñanza para reforzar su acción pedagógica en el aula.

#### **1.1.2.2. Motivación.**

Uno de los factores involucrados en el desempeño del docente es la motivación. Para lo cual, Bazan (2005) expone “el desenvolvimiento del docente es importante para desarrollar un control racional de las actividades que se realice, lograr la motivación necesaria para que los participantes sean activos” (P. 176). En relación a esta puntualización Baracho (2009) manifiesta que “la tarea del profesor es enseñar y despertar la motivación” (p.2 ). Del mismo modo Cruz (2002) citado por Bazan (2005) expone “...las razones por las que un profesional triunfa, tienen que ver en un 15 por ciento con sus conocimientos y en un 85 por ciento con su actitud, entusiasmo, y niveles de motivación” (p. 175). En virtud de estos criterios podemos inferir que la motivación es el motor QUE impulsa la realización del individuo, en el plano estudiantil y profesional. Es decir, quien lidera debe poseer un alto nivel de motivación para que esta sea infundida a sus subordinados, más aún cuando este líder se describe como un docente, parte primordial de un proceso de enseñanza aprendizaje, quien requiere de esta condición para que los discentes se hallen predispuestos al aprendizaje. Por esta razón, los actores involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje deben priorizar incentivos para que el docente esté motivado y por ende comprometido y entregado a su práctica docente.

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

La relación que mantenga el profesor con su alumno será un factor relevante en el desempeño docente. Debido a que el maestro, asume un rol indirecto a su acción pedagógica, delegadas por la familia. También, debemos considerar que el tiempo que el discente convive en la escuela con su maestro es extenso por lo que su modelo de enseñanza más cercano es el docente. De aquí que son de mucha importancia las características, cualidades y destrezas del docente para crear un escenario de aula que le permita relacionarse e interactuar de forma empática con el discente, con el fin de que el proceso de enseñanza y aprendizaje fluya con armonía, reflejando así, resultados favorables. En cuanto a esta interacción Prieto (2008) manifiesta “los maestros no solo instruyen sino que representan y comunican una filosofía educativa”(p.325 ) en esta cita podemos identificar con más atención la relación que existe entre el docente y el alumno, puesto que, hace referencia a una relación balanceada en un binomio, es decir, es indisoluble y el uno depende del otro. Del mismo modo se reconoce que la relación del docente con el alumno es esencial al momento de iniciar el proceso de enseñanza aprendizaje, pues de esta relación dependerá el desempeño del discente, el tipo de relación manifestada hacia el docente, la conducta de aula, la calidad de aprendizaje adquirida, etc. (Sanchez, 2005). Es decir, la relación profesor alumno desde el primer encuentro debe ser satisfactoria. Esto debido a que la convivencia y la interacción entre estos, será prolongada. Y como los efectos de la relación son relevantes en el proceso de aprendizaje, el docente debe priorizar que la relación sea amena en un alto porcentaje para que se reduzcan los impactos negativos. Por otra parte, se dice que, el proceso de enseñanza aprendizaje es eficaz en la medida en la que se interrelaciona el componente cognitivo con el afectivo(Gramajo, 2012), esto debido a que quienes intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje tienen necesidades propias en los campos afectivos, emocionales, de conocimiento, etc. Y si estos campos no son atendidos es difícil establecer una relación beneficiosa.

En definitiva se manifiesta que, la relación de alumno-docente está vinculada con las características y competencias del maestro, PUESTO que, en función de estas se creará el clima del aula. Es decir, el profesor debe usar todos los recursos posibles para motivar a los alumnos a ser parte de una relación amistosa en la que se genere enseñanza y aprendizaje, en los distintos ámbitos que forman al discente. Y si, este espacio de relación

es potenciado y creado por el maestro entonces estará dando a relucir la calidez de su desempeño, puesto que el docente deberá hacer uso de sus recursos personales, didácticos y metodológicos para forjar la relación entre el docente y el alumno. Y si, esta relación es satisfactoria, entonces el aprendizaje impartido y asimilado por el discente será favorable.

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

La familia y la escuela han cumplido un rol de mucha relevancia, en cuanto a la formación de las generaciones se refiere, puesto que la familia y la escuela se han constituido por tradición en el espacio en el que los niños, niñas, adolescentes y jóvenes reciben la formación tanto en el ámbito académico como en el personal respectivamente. En referencia a esta relación Prieto (2008) resalta que “la educación de los niños y los jóvenes están fundamentados en dos pilares esenciales: la familia y la escuela.”(p. 325). En razón de este enunciado podemos inferir que la relación de la familia y escuela debe ser indisoluble por una parte y complementarias por la otra. Es decir, no únicamente la responsabilidad de formar a las nuevas generaciones acorde a las necesidades de la sociedad es obligación y tarea directa de la escuela, pues se requiere de los responsables directos que son la familia. Debido a que, las escuelas fueron creadas como un complemento de ayuda a la formación de los niños (Sanchez, 2012), por tanto la formación es responsabilidad directa de la familia en complicidad casi indirecta de la escuela, pues esta última debería trabajar en la formación cognitiva como su esencia de creación (Sánchez, 2012) Y justamente la tarea de formar es el de la familia, pero sin embargo en la actualidad esta tarea se la ha delegado de forma completa a la escuela, pues se indica que el 5.5 por ciento de padres de familia en la educación básica colaboran con la escuela, mientras que en la educación secundaria el 80 por ciento no colaboran ni participan de las actividades extracurriculares y el 22 % no se han entrevistado con el tutor(García, 2003) con estas cifras podemos evidenciar aún más que la tarea de formar a las nuevas generaciones se ha transferido a la escuela. Pero lo que se debe tomar en cuenta es que la tarea esencial de formar es de la familia, pues aunque los discentes pasen más tiempo en la escuela que en la casa, se debe considerar que antes de pertenecer al proceso de formación, convivieron a tiempo completo con sus progenitores en su primera infancia .(Prieto, 2008).

Entonces el compromiso de la familia y de la escuela es respetar el espacio de formación y colaborar asumiendo la competencia en este proceso de formación, pues si únicamente el

compromiso es de apoyo moral, tampoco es suficiente, pues lo que se desea es que los dos actores trabajen en conjunto para obtener un resultado aceptable tanto en el logro familiar como en el desempeño del docente. Debido a que, si el trabajo de formación no es mancomunado, la familia y la escuela se perjudican en su labor. Aunque, la escuela en la figura del docente siempre serán los más desprestigiados en su desempeño. En el momento que, el resultado del proceso no se halle acorde a los anhelos de la familia y a los requerimientos de la sociedad.

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

Uno de los referentes en cualquier proceso es la organización más aún cuando esta se refiere a la educación enfocada en la formación de las nuevas generaciones de la sociedad (Prieto, 2008). De igual manera se dice que, en la organización escolar existen varias entidades formales e informales que inciden en la consecución de los objetivos de la organización (Torres & Abreu, 2011) además se hace hincapié en que esta organización tiene varias estructuras que cumplen distintas acciones pero que se articulan para alcanzar los objetivos, para lo cual la organización debe contar con un organigrama en el que se incluya organismos, jerarquía, normativa, funciones y tareas, servicios, procedimientos y departamentos de apoyo todos enmarcados en un fin en común aunque con funciones varias (Torres & Abreu 2011). Entonces, podemos observar que, la organización institucional es un aparato minuciosamente constituido en el que cada componente juega un papel preponderante en la conducción y consecución de los objetivos de la entidad. Y como la institución a la que se hace referencia es un ente reconocido como centro educativo, espacio en el que se reproduce el proceso de enseñanza aprendizaje, todas estas características deben estar llevadas a la práctica de forma íntegra, puesto que este organismo debe estar organizado para reflejar la imagen de excelencia y solo así la sociedad se identificará con ella.

En fin, diríamos que la organización institucional tiene repercusión aniveles de formación educativa, formación intelectual, formación en valores y formación para la vida, tanto para la persona, la familia, y la sociedad. Y si la institución no estableciera su nivel de organización, esta sería incapaz de satisfacer las necesidades de formación que tanto aspira brindar la sociedad a la ciudadanía a través de estas instituciones.

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

Las políticas se describen como las herramientas teóricas que garantizan la práctica de su contenido (CIE, 2004) estas políticas pueden desempeñarse en varios aspectos y uno de ellos es la educación. Las políticas educativas son el resultado de interactuar tres escenarios, en los que cada uno aportan con su lógica para converger en un resultado favorable, estos escenarios son los teóricos, las decisiones políticas y la práctica educativa (Rivas,2004) al parecer, el ejercicio de estos tres deberían estar compenetrados siendo indisolubles, pues el uno requiere del otro. Sin embargo en muchos de los casos estas políticas se fundamentan o se instituyen sin la interacción de quienes ejercitan la educación (Robalino,2007) en base a estas directrices podemos inferir que las políticas son justamente las que anteceden a la práctica y la garantía de que así se reproduzcan, pero cuando estas son creadas y pensadas en divorcio de quienes son sus actores se convierten en herramientas des vinculantes que no aportan a los cambios que en realidad requiere el campo en el que se ejecuta (Baillant, 2013).

En definitiva se puede referir que, las políticas cualquiera que estas sean tiene como fin único, de potenciar mejoras desde el estado hacia la población, pues las políticas se han de constituir como la solución requerida por la sociedad. Por tanto, las políticas deben ser lo más plurales e incluyentes más aún cuando estas incidan en el plano educativo. Esto debido a que, en este campo los países han mantenido un saldo deficiente. Por tanto, en el momento que las políticas estén en el nivel del debate antes de su promulgación, estas deben ser enriquecidas por quienes requieren de estas para mejorar los sistemas de educación. Y no esperar que desde la óptica del poder se elaboren y articulen las prioridades académicas puesto que, son las familias, la comunidad y los docentes quienes conocen las necesidades así como las soluciones para fortalecer y mejorar el sistema educativo.

Esto último debido a que, el estado es quien debe garantizar a través de todos los canales posibles la articulación y ejecución de las políticas, pues más allá de ser normativas son requerimientos de la sociedad para posibilitar el acceso de todas y todos al derecho de la educación en condiciones óptimas. Por otra parte, las políticas pueden favorecer o limitar el desempeño de los cuerpos docentes, pues si desde la docencia se intenta alcanzar los estándares más elevados en cuanto a la calidad y si las políticas no viabilizan estas

finalidades simplemente la aspiración del profesorado se ve limitada. De ahí que nosotros como sociedad en primera instancia debemos exigir la postulación para luego insistir en la ejecución de las políticas, pues es el derecho de la sociedad para a través de esta herramienta mejorar la calidad y calidez de la educación.

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

Las características del desempeño docente se hallan ligadas a las particularidades del docente. por tal razón, revisaremos en una primera instancia las características del docente para poder deducir las características de su desempeño.

Antes de nada, recabaremos en una característica que no es exclusiva de la profesión docente pero que, es necesaria para desenvolverse en la profesión con eficiencia. Esta característica es, la vocación. La misma que se configura como el motor dinamizador que articula todas las capacidades del individuo para desarrollar su actividad con eficiencia. Y en la docencia, la vocación debe ser prioritaria, puesto que la acción a desarrollar en la vida profesional es de servicio, cuya acción primordial es solventar los vacíos afectivos conjuntamente con los pedagógicos. Y sí, el docente careciese de esta vocación el trabajo encomendado se tornaría tortuoso al ejecutarlo. Y aunque, la vocación sea considerado un factor relevante en la satisfacción laboral, no se puede aseverar que su ausencia sea la causa directa del fracaso de la escuela, porque en el sistema educativo existen otros factores más influyentes en los aprendizajes deficientes, la insatisfacción o el ausentismo escolar(Martínez, 2010).

Finalmente se refiere que la vocación si por una parte es un factor importante en cuanto a la facilidad con la que voy a realizar mi trabajo, por el otro no es relevante puesto que puede ser complementado o sustituido por las cualidades, características y o destrezas del docente. Pero sin embargo siempre debe estar presente.

Luego de revisar el carácter vocacional nos adentraremos en el conocimiento de las características o cualidades que deben tener un maestro para desenvolver una buena práctica profesional. Por ejemplo debe poseer un autoestima elevado, debe ser entusiasta, debe fundamentar su trabajo en la ética, debe trabajar siempre con metas claras y debe mantener una tenacidad en su acción para que las finalidades sean logradas a



satisfacción(Bazan, 2005). Entonces como podemos ver estas cualidades son componentes necesarios en el docente para que pueda desenvolver su labor con eficiencia.

Otro de los parámetros que siempre se debe tomar en cuenta para determinar las características o cualidades que debe tener el docente, es la modernidad (Torres, 1999), puesto que como vivimos en un mundo donde los cambios tecnológicos, científicos y configuraciones sociales son permanentes. El docente debe mantenerse actualizándose a estas nuevas realidades puesto que si no lo hace, se des actualiza y se convierte en caduco. Y para que esto no suceda el docente debe adquirir las características que le permitan ser: un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio , practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual, transformador que domine los saberes-contenidos y pedagogías - propios de su ámbito de enseñanza (Torres, 1999). Entonces si bien es cierto que la modernidad requiere rediseños en todos los aspectos, vemos que en esta nueva realidad las características del docente son similares en un alto índice, puesto que si el escenario es distinto el maestro como ser humano sigue siendo el mismo con la diferencia de que ahora en esta nueva necesidad el docente debe centrar su acción en varias directrices acordes a las realidades de la sociedad, además de que debe readecuarse para considerar los desarrollos de la tecnología para adaptarlos a su quehacer docente.

En definitiva diríamos que estos rasgos permiten a la sociedad, los padres de familia y a los estudiantes avistar el carácter del desempeño del docente en la parte académica y administrativa, esta última en referencia a como realiza su planificación, como lleva su registro, como contribuye a los proyectos de la escuela, etc. En fin, podemos observar que cada una de las características se distribuyen, se conjugan, se transversalizan y se sostienen una de otra para acotar y reforzar la acción del docente en todos los escenarios en los que se describe y a los que debe su trabajo.

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

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

El anhelo más latente del estudiante que comienza una carrera profesional en la universidad, es llegar al fin de esa carrera universitaria para con su profesión aportar a los cambios que la sociedad requiere. Pero al finalizar su etapa de estudio, el profesional opta

por adquirir un estatus académico más elevado y se olvida de su prioridad de aportar a la sociedad, puesto que cree que la realización profesional se alcanza a través de certificaciones. Es decir, requiere de cursos de profesionalización permanente, debe optar por obtener un nivel académico más elevado, debe sustentar lo que hace con más conocimiento; claro, todo esto no está mal puesto que de cierta manera los profesionales deben responder a los requerimientos de la sociedad para estar a la vanguardia, lo que está mal, es que todo esté en función al desarrollo intelectual y que no inciten al profesional a formarse como persona (Prieto, 2008), puesto que esa es la definición inicial del individuo antes de ser médico, ingeniero, abogado, licenciado, etc. es decir, uno no se es mejor profesional mientras más titulaciones alcance, sino que uno es más profesional en tanto pueda ser capaz de hacer uso de lo que tiene para configurarse de una manera más plena como persona siendo esta la prioridad del docente.

Entonces, como podemos percibir, el profesional no únicamente requiere de formación académica sino, de su ser persona (Bazan, 2005) esto por el hecho de que el maestro desenvolverá su profesión en función de la misión de formar personas, y si este sustenta este trabajo desde un ser persona alumbrada por el conocimiento, tendrá más posibilidades de que su desarrollo profesional sea más óptimo por una parte y por la otra hará sentir a quienes forma, que tiene profesionalismo pues verán a una persona que imparte conocimiento fácil y accesible, y no observarán a un algo de mucho conocimiento que intenta ser persona. Es decir, la calidez del individuo determinará su calidad en el ejercicio profesional.

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

Para ahondar en este tema nos referiremos al siguiente escrito expuesto por (Bar, 1999) en el que refiere “ las sociedades, en todas las épocas, han elaborado imágenes y valores sobre la persona del maestro y su labor pedagógica. Estas representaciones expresan la finalidad social asociada a la educación y son legitimadas a través de las doctrinas pedagógicas hegemónicas en cada momento histórico”(p. 5) es decir, la sociedad desde siempre ha dado un valor relevante a la tarea docente, pues la sociedad ha establecido sus objetivos macros en función de la escuela, puesto que la sociedad es consciente de que las generaciones se forjan en la escuela y por esa razón las sociedades cataloga al docente como un partero de ciudadanos. Entonces si la sociedad se configura en relación a lo que produce la escuela y

a su vez la familia envía a su hijo a la escuela para que se forme con bases sólidas que le permitan desenvolverse de una manera eficiente y practica en la sociedad, entonces podríamos referir por simple deducción que estos tres actores, familia, escuela y sociedad depende uno del otro para generarse resultados favorables (Prieto, 2008). Pese a esta relevancia quienes gobiernan la sociedad han administrado la escuela a su antojo, pues como han visto que la familia base de la sociedad confía y requiere de la escuela , han hecho de esta su bandera política para adjudicarse votos que le lleven al poder y luego no hacer mayor cambio en esta realidad para de esta manera no despojarse nunca de su bandera, al menos eso ha sucedido en nuestra América del Sur.

Sin embargo distanciándonos de esta realidad vemos como la familia, la escuela y la sociedad deben articularse para que el sistema funcione de tal manera que todos logren sus fines (Baillant, 2013) pues la familia lo que desea es que sus hijos e hijas se formen en todos los ámbitos para que más tarde se integren en la sociedad para que con sus conocimientos impulsen e instauren procesos de cambios en todos los escenarios posibles de la sociedad; mientras que la escuela procura capacitar, formar y adiestrar a sus maestros para que cuando estos interactúen con los alumnos sean capaces de impartir sus conocimientos académicos, sus valores y más enseñanzas (Hunt, 2009) con el fin de que cuando estos alumnos salgan a la sociedad puedan insertarse sin ninguna dificultad y puedan afianzarse como individuos autónomos capaces de generar cambios. Y finalmente la sociedad aspira que sus núcleos familiares sean los primeros espacios en donde moldeen al ciudadano para que luego este se incluya en el sistema educativo de la escuela con el fin de que la escuela use todos los recursos para producir ciudadanos provechosos para el desarrollo de la sociedad. Es así que funciona la cadena escuela, familia y sociedad, por tal motivo la sociedad como tal debe preocuparse de su núcleo y de su sala de producción para que satisfactoriamente pueda recibir frutos útiles a sus requerimientos.

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

La docencia, es una de las profesiones más esenciales en la estructura de la sociedad (Prieto, 2008). Es decir, la docencia y su práctica se fundamenta en el hecho de formar, educar, instruir, motivar, alentar a los individuos a desarrollarse con el objetivo de mas tarde forjar una sociedad más armónica y comunitaria. por tal razón, quien ejecute la labor docente, debe priorizar el crecimiento del estudiante, no solo en el nivel académico , sino en

su desarrollo como individuo (Bazan, 2005). Entonces, queda claro que la prioridad del maestro es, el estudiante, a quien debe instruir y formar en el ámbito intelectual y emocional. Por tanto podemos aseverar que la acción medular del ejercicio práctica docente es la formación del individuo para que este tenga una inserción relevante en la sociedad (Torres, 1999).

Por otra parte también se hace énfasis que, la práctica docente es una misión y no una simple profesión en la que no es suficiente dedicar horas sino que se debe dedicar y poner alma puesto que no solo es una ocupación pues es una vocación (Bazan, 2005). Es decir, la práctica docente no deberá fundamentarse en hacer, ejercer y deslumbrar profesión sino en ejercer misión, pues la práctica docente es ejercer un servicio a un conjunto de individuos que requieren de su acción para desarrollarse, y como se manifestó en líneas anteriores el desarrollo debe ser intelectual y emocional, este último relativo a la calidez de persona. Y como el ejercicio de la docencia se describe como una misión quien asuma esta misión debe ser una persona cuyo rasgos característicos se afinen al servicio, pues deberá dar incluso más allá de la escuela, es decir, este profesor trabajará incluso cuando ya no esté trabajando, pues su servicio es permanente, al cual debe entregarse en cuerpo y alma, para lo que, debe destinar mucho de su tiempo en servir a quienes son sus alumnos.

En definitiva diríamos que, la práctica docente se fundamenta, en lo que la sociedad aspira alcanzar desde la célula central representada como la escuela con su núcleo descrito como el alumno, es decir, la acción docente se fundamenta alrededor de los requerimientos de la sociedad y asentando esa realidad a formar al individuo parte de ese conjunto, con el fin de preparar en este, las soluciones a los requerimientos de la sociedad.

## **1.2. Gestión educativa**

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

Una de las herramientas facilitadoras para conseguir resultados más provechosos es justamente la gestión de calidad fundamentada en un modelo de gestión intensivo en las personas mas no en el recurso económico (Lepelci, 2003). Sin embargo pese a sus grandes aportes ante una mejor gestión educativa en busca de obtener calidad educativa. La autora nos permite analizar que para una buena gestión educativa en un país se necesita una visión más amplia con respecto a los entes ejecutores de la misma como son las propias personas

mismas que propician estos procesos, visión que sin menospreciar prioridades invita a restringir la importancia innecesaria al capital.

Mientras por otra parte se considera que la gestión es un proceso que da cabida a infinitas oportunidades y posibilidades para transformar las prácticas, inercias y ataduras que obstaculizan los cambios profundos en el sistema educativo y, por lo tanto en las escuelas(PEC, 2012). Entonces, es necesaria la implementación de nuevos modelos de gestión educativa que permita mejorar el dualismo ideal entre la educación y el estudiante.

Siempre y cuando cada proceso de gestión no se desapegue de la realidad de los educandos pues son ellos quienes otorgan las necesidades recientes con respecto a cada modelo de gestión que se va ejecutando en favor de una mejor calidad de educación.

Misma que si se la interpreta y ejecuta de forma correcta y a tiempo se transforma en “calidad educativa, misma que el docente entiende como aquella que implica las dimensiones de pertinencia y relevancia, eficacia interna y externa, impacto, eficiencia y equidad (Torres & Abreu, 2011).

En definitiva podemos inferir que la gestión es un proceso que pone mucho hincapié en las personas, pues son estas quienes realizan la gestión. Pero si asentamos esta acepción a la educación serían los docentes los encargados de realizar esta gestión, la misma que debe estar direccionada a mejorar el proceso de educación con el objetivo de alcanzar una gestión dinámica capaz de brindar un resultado que se mire reflejado en la calidad de la educación impartida a las generaciones de la sociedad.

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

La gestión al ser un factor determinante en la consecución de los objetivos, debe mantener una característica propia dependiendo del tipo de gestión a realizarse. Y uno de los primeros escenarios en donde se va a comenzar este proceso de gestión es justamente dentro del aula, en donde el gestor por naturaleza es el docente y la gestión a realizarse es la del aprendizaje englobando todos los requerimientos necesarios para que este aprendizaje se ejecute en todas sus directrices. Y la gestión a ejecutarse debe priorizar las características enfocadas en los actos de controlar, motivar y relacionar, esto con el fin de

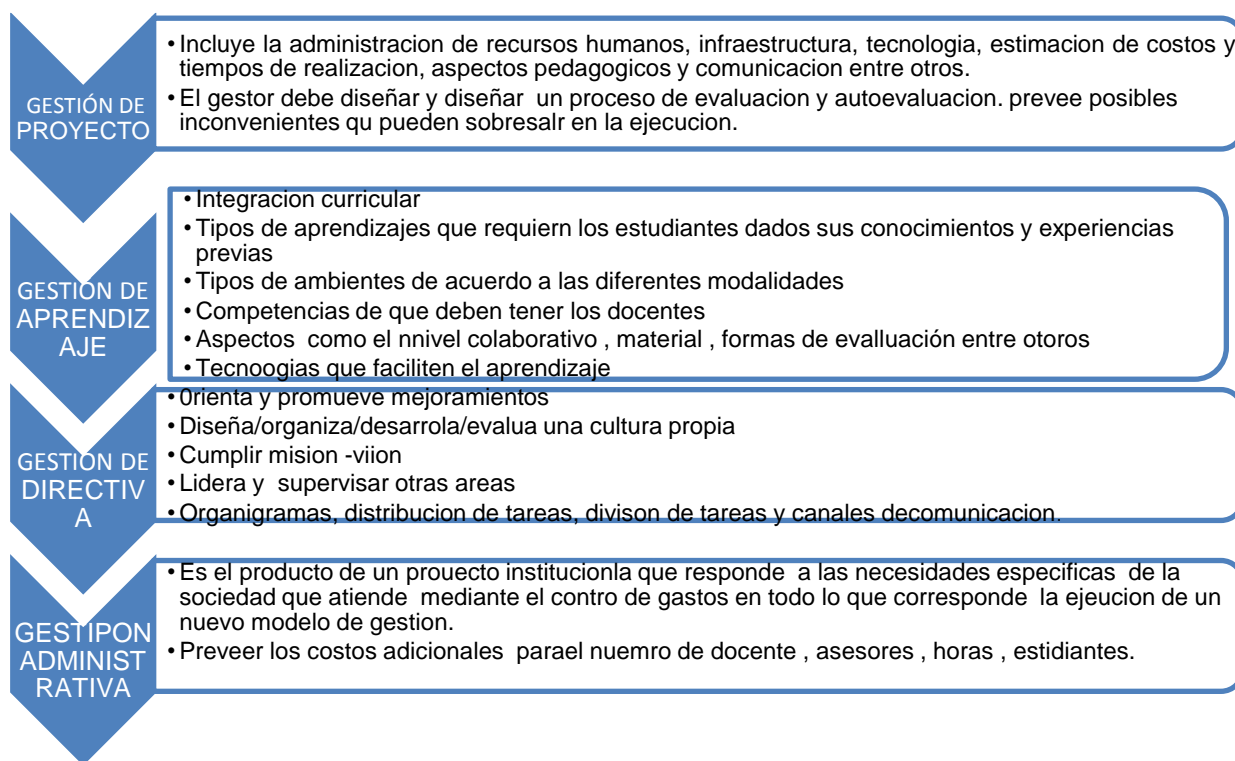
crear un clima cordial en el aula (Vaello, 2007). Es decir, desde el aula el docente incide en la gestión relativa a la formación de los discentes. Pero como tenemos claro no únicamente en el proceso de enseñanza aprendizaje interviene el docente, sino que también se halla la familia, los directivos y la comunidad, entonces cada uno de estos también deben ejercer una gestión con sus características propias dependientes del objetivo que se desee alcanzar. En cuanto a los directivos se les debe direccionar hacia una gestión que priorice las características referidas a la gestión participativa, el liderazgo pedagógico y el trabajo en equipo esto con el fin de establecer un equipo de gestión escolar que sea capaz de llevar a la práctica el proyecto educativo (Torres & Abreu, 2011). Es claro, entonces que la gestión en este nivel debe apuntar a conseguir un equipo de trabajo cuyo objetivo primordial sea, llevar a la práctica el proyecto educativo puesto que solo así se podrá vivenciar un trabajo mancomunado que nace desde las aulas y que se concreta en la comunidad educativa y en el conglomerado social. Y en cuanto a las características de la gestión que debe desenvolver la sociedad se halla enfrascada en la gestión política (Rivas, 2004) esto debido a que, a través de la gestión política se puede llevar a la práctica los requerimientos del conglomerado social, pero para que estas políticas se ejecuten también se debe realizar gestiones de carácter administrativa y económicas (Senplades, 2011), esto con el fin de que los postulados elevados en política pública se puedan llevar a la práctica y no queden en meras aspiraciones de la sociedad.

### **1.2.3. Tipos de gestión.**

Así como la gestión tiene sus propias características dependientes del objetivo a conseguir también la gestión tiene distintas esencias a las que se les puede catalogar como tipos de gestión con referencia a los campos en los que se ejecuta. Esto debido a que al referirnos a la gestión educativa se debe tomar en cuenta los diferentes modelos conceptuales con sus distintas categorizaciones en los distintos tipos de gestión: académica, administrativa y tecnológica (Torres & Abreu, 2011). Esto en base a que a la gestión educativa se la conoce también como una gestión de procesos, que toma en cuenta la organización a nivel escolar, misma que desarrolla de forma metódica e intencional los sub procesos institucionales que, se implementan y estructuran con el único fin de alcanzar resultados de alto rango de calidad, tales como: la gestión curricular y pedagógica o de aprendizaje, gestión de proyecto, gestión de directiva y gestión de administración (Ander, 1993).

A continuación se sintetiza en una tabla informativa los tipos de gestión que considera (Lepelei, 2003)

**Tabla 1. Tipos de gestión**



Fuente: Lepelei, 2003

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

En la siguiente tabla se puede evidenciar los diferentes tipos de gestión:

**Gestión de proyecto.**- Este modelo de gestión nos permite tener una mejor misión y visión sin dejar un cabo suelto, para no ser tomados por sorpresa ante cualquier imprevisto pues este modelo de gestión.

**Gestión de aprendizaje.**- Este tipo de gestión es el más primordial pues es la base esencial dentro del proceso de formación de los estudiantes, donde logren desarrollar las competencias necesarias que ayuden y mejoren su desempeño social, profesional y personal.

**Gestión de directiva.**- este modelo es el encargado exclusivamente del área de gestión, con todos los entes que conforman la comunidad educativa.

*Gestión administrativa.*- Es aquella que bajo su responsabilidad tiene el control absoluto de las finanzas tomando en cuenta cada uno de los servicios que implica gastos e ingresos dentro de la institución. Con una supervisión correspondiente.

Entonces como podemos apreciar en líneas anteriores, tenemos un conjunto de tipos de gestión que se emplean y se ejecutan para conducir a buen término el proceso educativo.

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

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

El docente al ser parte medular del proceso educativo tiene competencias relativas a la gestión legal. Y éstas, deben estar afinadas y enmarcadas en el respeto de las políticas institucionales y nacionales. Debido a que, el docente es el gestor y responsable directo para que cada uno de los postulados descritos en la constitución, política educativa, entre otros se reproduzcan de forma satisfactoria (Rivas, 2004). Esto en razón de que, el docente es quien administra, coordina y ejecuta los proyectos educativos, planes curriculares y el currículo (Ander, 1993). Puesto que, desde las aulas se gestiona los objetivos macros de la constitución y son a través de los recursos didácticos, estratégicos entre otras herramientas que el docente emplea para aterrizar los postulados teóricos en una realidad fehaciente y palpable.

En tal virtud podemos inferir que el docente juega un papel preponderante y relevante en el proceso educativo y en las finalidades políticas de la nación en cuanto a su marco educativo. Esto último debido a que, si el docente desconoce el marco legal en el que se fundamenta su quehacer dentro y fuera de las aulas provocará que su desempeño sea deficiente. Y por otra parte, hará pensar a la sociedad que los postulados de la constitución, código de la niñez, políticas educativas entre otras son imposibles de llevar a la práctica.

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

El docente se configura como el gestor primordial del aprendizaje en el aula (Vaello, 2007) pues si el docente no realiza esta gestión simplemente el resultado del proceso educativo es deficiente. Por tanto el maestro debe priorizar su trabajo en función de las



herramientas pedagógicas, metodológicas y todas aquellas que fortalezca y robustezcan su trabajo en el aula (Ander, 1993), y para que esto suceda el docente debe estar renovado en sus conocimientos, es decir, debe estar capacitado, pues no debe olvidarse que una de sus fortalezas es, mantenerse siempre a la vanguardia de los avances pedagógicos, metodológicos, científicos a través de su formación y reconfiguración permanente, puesto que día con día el conocimiento va evolucionando (Hunt, 2009), y de esta manera el docente da muestras de que su trabajo está comprometido con el requerimiento social de formar a las nuevas generaciones.

En definitiva, la gestión del aprendizaje primero comienza con la formación del docente para transmitir al discente enseñanza renovada y actualizada. En un segundo momento la gestión del aprendizaje continúa, con la reconfiguración del maestro a través de la capacitación y renovación permanente. Esto con la finalidad de tener conocimientos científicos, recursos pedagógicos, metodológicos y tecnológicos actualizados para desempeñarse con eficiencia en su quehacer docente. Y finalmente el proceso termina deslumbrando la calidad de enseñanza impartida (docente) y aprendizaje adquirido (discente).

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

El docente en función de su quehacer debe instituir a la planificación como su herramienta de trabajo y esta planificación debe estar perfilada a la guía curricular (Ander, 1993) puesto que este instrumento engloba los lineamientos de su práctica profesional. Además de que la planificación tiene su sustento legal descrito en la constitución (SENPLADES, 2011). Esto en razón de que por medio de la planificación se establece los mecanismos que posibiliten llevar a la práctica los postulados teóricos de la constitución y las políticas educativas. Por otra parte, la planificación más que una herramienta es una guía que direcciona el trabajo en función de objetivos (Torres & Breu, 2011). Esto debido a que, con la planificación podemos establecer un proceso estructurado capaz de describir las acciones a desarrollarse para alcanzar un objetivo. Como podemos percibir, la planificación es una herramienta de alta injerencia en la consecución de los objetivos. Entonces, de quien administre y gestione este instrumento dependerán los resultados.

En el plano educativo, el docente es el gestor directo de este instrumento. Por tal razón, el maestro debe estar consciente de que este recurso le permitirá desarrollar un trabajo

excelente en el aula puesto que con esta, el docente puede prever los recursos didácticos, pedagógicos y metodológicos para alcanzar con solvencia los objetivos. Además de que también puede priorizar su acción pedagógica en los puntos críticos. Por otra parte, si el docente hace uso de la planificación tendrá más control del aula y sus discentes percibirán el trabajo previo del maestro. En definitiva, la planificación permite mejorar el desempeño de quien lo administre.

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

En el proceso educativo existe un gestor indiscutible descrito como docente, quien debe poseer un conjunto de destrezas y habilidades que le posibiliten su acción pedagógica (Prieto, 2008), y una de las características más remarcadas debe ser la del liderazgo y la comunicación, pues a través de estos dos recursos el maestro va a administrar su quehacer docente con total ligereza (Hunt, 2009). Pues el docente debe configurarse en un líder frente a sus discentes y este liderazgo lo debe gestionar de tal manera que pueda construir un clima de aula apto para generar convivencia y aprendizaje (Vaello, 2007). Pero a la par también debe desenvolver un marco de comunicación amplio, el mismo que le permita transmitir su sentimiento con claridad a quienes interactúen junto a él (Torres & Abreu, 2011) debido a que son estos códigos comunicacionales los que le van a permitir inmiscuirse y adueñarse del entorno de tal manera que pueda gestionar su acción docente con una eficiencia que demuestre su calidad formativa.

En definitiva, referimos que tanto el liderazgo como la comunicación son factores incidentes en el accionar del maestro al interactuar con sus discentes, puesto que si el docente no posee estas dos características se torna complejo la práctica de su docencia, pues el clima de aula generado de sus discentes será divergente de los factores requeridos para desenvolver acciones pedagógicas. Y como conocemos que en un aula de clase convergen un conjunto de individuos de distintos requerimientos desprendidos de su procedencia y descripción cultural (Bazan, 2005). Entonces para poder cubrir esos requerimientos necesitamos de una figura fuerte con rasgos elevados en liderazgo que afrente estas realidades y los empuje a flote, por este motivo es que la gestión del liderazgo y la comunicación se convierten en componentes indisolubles de la característica de un buen docente.

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

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

La práctica docente es una de las actividades que necesariamente deben involucrarse y jamás desvincularse de las estrategias, pues estas serán las que permitan desenvolver una acción eficiente es decir, son las que favorecen caminos diversos a un mismo objetivo. Según Oster (2012) define a la estrategia como “el compromiso de emprender una serie de acciones en vez de otras” (p. 2) como podemos apreciar en esta precisión nos delimitan a la estrategia como un compromiso de hacer algo más allá de la cotidianidad y si esta acción la impregnamos en el quehacer docente diríamos que la estrategia es la capacidad del docente de siempre buscar algo más allá de lo establecido, esto con el fin de favorecerse de herramientas que posibiliten conseguir sus finalidades. De la misma manera (Cardona, 2011) dice que la estrategia empresarial” se enfoca en la búsqueda de beneficios, lo que implica planificar para alcanzar sus objetivos, en un proceso aplicable tanto para un individuo como para una organización” (p. 2). Si bien es cierto en este extracto se refiere a una estrategia empresarial de la que aparentemente la educación no sería parte, sin embargo la estrategia cualquiera que esta fuese es aplicable con los ajustes del caso a cualquier campo de acción y cómo podemos concebir en esta definición la estrategia más de un compromiso es una búsqueda de una ganancia tanto en el nivel individual ( docente en el aula) y colectivo (institución) siempre en función de una planificación centrada en alcanzar los objetivos. De la misma manera, podemos esbozar a la estrategia desde cinco percepciones : como plan(acción) conscientemente determinada, como pauta de acción o estratagema (artimaña para ganar), como patrón (consistencia en el comportamiento), como posición ubicación privilegiada) y como perspectiva que interpreta al colectivo del entorno externo dentro de la organización (ramos, 2008). En esta grafica de la estrategia podemos observar su verdadero plano , en el que se describe los momentos de acción de estas estrategias como las posibilitadoras de generar nuevas circunstancias capaces de plantear acciones que permitan conducir los esfuerzos a alcanzar la ganancia o consecución de los objetivos individuales y colectivos.

En definitiva podemos manifestar que la estrategia es un instrumento que el docente tiene a su haber, para con ella alcanzar mejores resultados al ejercer su docencia en el aula.

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

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

En el ejercicio de la docencia las estrategias son indispensables para facilitar el proceso de formación y más aún si estas son enmarcadas en el campo legal. En base a éstas tenemos que en el país se realizaron reformas que permiten desenvolver una práctica docente más adecuada, dentro de estas reformas tenemos que a partir del 2002 en el país se crean reformas en favor de los actores que intervienen en el proceso de la educación (docentes, alumnos, comunidad y familia). En estas reformas se motiva por ejemplo el ejercicio de la docencia a través de planes de vivienda para docentes, se prioriza la capacitación de los docentes en el área de la informática como la herramienta que posibilita un mejor desempeño docente, se establecen reglamentos en cuanto a la supervisión y elección de directores, se incentiva a la comunidad y familia a través de la creación de las normativas para dar paso a la educación inicial, en favor del estudiante se promulga emitir el carnet estudiantil como un identificativo de los NNA y jóvenes que están en el sistema de educación y finalmente también se hace hincapié en el sistema de administración, gestión y la delegación de competencias y funciones (CIE, 2004). De igual manera tenemos que en España se han remodelado y se han establecido reformas con marco legal, en cuestión de mejorar las relaciones familia escuela, en las que se permite el ingreso del padre de familia al centro educativo, así como el docente tiene que interactuar con los familiares, puesto que la formación de los discentes es compartida y no se halla disociada una de la otra (Navarro, 2002). Dentro de este marco legal también se da una breve observación a la realidad chilena y argentina en base a las reformas referentes a las descentralizaciones y los efectos desbocados en el proceso de enseñanza durante el tiempo de ejecución (Candia, 2004).

En definitiva podemos apreciar que las normativas y las reformas legales en cualquiera de los escenarios establecen los marcos legales a reforzar y dinamizar el proceso educativo pues todas las regiones apuntan a mejorar las estrategias en este espacio con el fin de incidir en los resultados del ejercicio docente, pues saben que la educación es la que va moldeando las conductas de las nuevas generaciones.

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

Dentro del proceso educativo existen instrumentos que posibilitan la práctica docente y uno de estos instrumentos es la estrategia referida a la planificación, puesto que para quienes creen que la educación debe basarse en función de una buena planificación, el currículum debe ser una directriz de esta planificación (Ander, 1993), esto debido a que el currículo se describe como la guía que tiene el docente a su haber para reproducir una práctica docente enmarcado en los lineamientos establecidos por las directrices de las políticas públicas. Esto debido a que como la finalidad del proceso enseñanza aprendizaje es vincular lo que se aprende con lo que luego se va a realizar al ejecutar un trabajo o al desenvolverse en la convivencia en la sociedad, en tal virtud de estas prioridades el currículum debe estar afinado y perfilado a estas finalidades. Kricheski, Molinari, Wwisberg y Cappellassi (2004) esto en función de llevar a la práctica lo requerido por la sociedad haciendo uso de las estrategias fundadas en la planificación curricular. Entonces como vemos tanto la planificación como el currículo van denotando su relevancia en el proceso educativo, pero estas planificaciones curriculares no deben estar desvinculadas de los presupuestos estatales pues si se construyen sin observar recursos únicamente quedan en buenas intenciones (SENPLADES, 2011). En definitiva, podemos manifestar que tanto la planificación como el currículo son instrumentos de vital importancia en el proceso tanto de gestión como de ejecución de las acciones en el quehacer educativo, pues estas dos herramientas bien pulidas son instrumentos estratégicos que favorecen al proceso educativo en todo su conjunto.

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

El docente se convierte en el ente esencial en la gestión del aprendizaje (Prieto, 2008) pues de la forma que el maestro administre las estrategias metodológicas va a depender los resultados alcanzados por el docente. Y una de estas estrategias es la creación de un clima de aula agradable (Vaello, 2007), esto debido a que en este clima relajado el estudiante está más abierto a entablar un vínculo más directo con el resto de compañeros de aula y con su docente, generando de esta manera un proceso más armónico en cuanto al aprendizaje se refiere. Pero en la actualidad, el clima de aula es un factor relevante, pero así mismo también lo es el nivel de capacitación del docente en cuanto se refiere a las nuevas herramientas tecnológicas, pues se debe avizorar que las nuevas generaciones conviven con estas herramientas, las mismas que podrían ser utilizadas por

los docentes para con ellas instituir un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad y de formación constante (Camacho & Delgado, 2008). Pero también debemos darnos cuenta que no únicamente los discentes son los actores de este proceso, sino que dentro de este también se encuentra la familia y la comunidad, entonces también se debe entablar acciones que permitan incluir a los padres al proceso para que conjuntamente con la escuela puedan generar y alcanzar resultados más satisfactorios en la calidad de aprendizaje (Vaello, 2007).

Haciendo uso de estas observaciones podemos claramente divisar que para tener un proceso de aprendizaje más óptimo a los requerimientos de la sociedad, el docente como el gestor de este aprendizaje debe hacer uso de un sinnúmero de estrategias que le permitan incluir y comprometer a todos los actores a cumplir sus roles de forma adecuada y siempre enfocada en fortalecer el nivel de aprendizaje de los discentes.

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

El liderazgo y la comunicación son esenciales en cualquier proceso que se impulse más aún cuando estos factores son parte de un proceso de enseñanza. Entonces al maestro le compete hacer uso de estas herramientas para obtener resultados favorables y es en el aula en donde debe comenzar este liderazgo, pues son los estudiantes quienes deben distinguir este para que ellos se sientan identificados con su docente y lo asuman como su guía y su rector de las actividades en el aula, esto será posible si el docente converge tanto su liderazgo con un buen sistema de comunicación que le permita al docente transmitir sus ideas y sus normas a los estudiantes Lera, Jesen y Josan (2007). Así mismo se debe circunscribir el liderazgo del docente dentro y fuera del aula y este liderazgo debe estar enmarcado en la necesidad de producir cambios incluso cuando la autoridad burocrática no lo autorice de forma implícita, pues su fin de liderazgo debe ser el de generar cambios continuos y de motivar a otros que mantengan esos cambios, describiéndose así como un líder innovador de la educación (Calderón,2010). Esto debido a que estamos en un cambio de modelo de liderazgo, pues vamos de un liderazgo transaccional con líneas burocráticas a un liderazgo transformacional con características de ser más apropiado que da otra mirada más diversa a la organización escolar, pues ahora los actores docentes no solo gestionan sino que también promueven liderazgo (Uribe, 2005). Pero este proceso de liderazgo debe ir acompañado de un sistema de comunicación

que permita transmitir a quienes se lidera el fin que se desea alcanzar, para lo cual el docente debe integrar en este proceso a todos los actores involucrados en el proceso (Vaello, 2007).

Entonces como podemos apreciar tanto el liderazgo como la comunicación son estrategias que permiten mejorar de forma sustancial la calidad del sistema educativo y por ende la calidad del desempeño docente, pues si el maestro hace uso de estas estrategias se describirá como un profesor capaz de afrontar y brindar soluciones a las vicisitudes del quehacer docente, permitiendo que tanto los docentes, la familia, la comunidad y los directivos lo conciban un individuo apto para ser parte del proceso educativo.

## **CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO**



## **2.1. Diseño de investigación**

La investigación realizada en la unidad educativa Provincia El Oro ubicada en la parroquia ayora es de tipo exploratoria pues en una primera instancia se emplea esta característica para indagar las fuentes que sustenten el marco teórico y direccionen el trabajo de campo. Por otra parte es cualitativa puesto que el investigador parte de la observación de las realidades de aula para luego exponerlas de forma descriptiva. De igual manera, la investigación es cuantitativa puesto que, los datos recolectados por el investigador son administrados y procesados hasta conseguir cifras estadísticas que manifiesten la realidad observada en cantidades medibles. Pero la investigación también es transversal puesto que se la realiza en momentos específicos. Y finalmente es descriptiva puesto que, la información recolectada y el trabajo realizado se transmiten de forma clara, concisa y elocuente.

## **2.2. Contexto**

La Unidad Educativa “Provincia El Oro” se encuentra ubicada en la provincia de Pichincha, cantón Cayambe, parroquia rural San José de Ayora, Barrio Central en la Av. Pichincha entre las calles Riobamba y Chimborazo frente al parque central de la parroquia. El establecimiento educativo brinda servicio a barrios y comunidades de la parroquia.

La escuela Provincia “El Oro” se halla constituida desde 1920, con el nombre de Escuela del Caserío de San José, pero luego en el año de 1942 los directivos de la Junta Parroquial realizan gestiones en los estamentos pertinentes y acuerdan cambiar de nombre a la institución al de Escuela Provincia El Oro. Como hecho trascendental se manifiesta que la escuela fue reformada en el marco de la guerra que nuestro país afrontaba con el país vecino Perú. Razón por la que, compatriotas tuvieron que salir de sus territorios y refugiarse en otros, como en este caso particular muchos compatriotas de la provincia orense se refugiaron en esta parroquia, puesto que eran movilizados debido a que la guerra se desarrollaba en los límites de su provincia. En vista de estos sucesos y como forma de respaldar las acciones de defensa que realizaba nuestro ejército, se acordó cambiar el nombre inicial del establecimiento educativo por el de Escuela Provincia El oro.

En la actualidad la escuela se constituye como una Unidad Educativa de carácter pública que brinda el servicio desde 1er a 10mo con una población de 1055 estudiantes. El cuerpo docente está conformado por 32 maestros entre mujeres y hombres quienes con su profesionalismo imparten su conocimiento fuera y dentro de las aulas. El cuerpo docente cubre las necesidades académicas en los campos de la matemática, las ciencias sociales, las ciencias naturales, lengua y literatura, informática, inglés, Educación artística, cultura física a más de brindar el asesoramiento pedagógico a los estudiantes que tienen deficiencias de aprendizaje.

El centro educativo en su estructura organizacional cuenta con un director, dos subdirectores, dos supervisores y 32 docentes. el centro educativo también realiza su trabajo de forma mancomunada con los padres de familia quienes se constituyen en un cuerpo directivo, el mismo que participa conjuntamente con las autoridades del centro educativo con el fin de ayudar en la gestión educativa para que sus hijos e hijas reciban una educación de calidad. De igual manera el centro educativo da cabida a la participación de las niñas, niños y adolescentes, quienes se estructuran en un parlamento estudiantil, el mismo que participa y se involucra en las acciones y toma de decisiones que impulsa o efectúa el establecimiento educativo.

En cuanto a la infraestructura el centro educativo cuenta con aulas de construcción de cemento con cubierta de eternit, patios pavimentados, una cancha grande de fútbol, canchas de básquet, baños, biblioteca, centro de computación, laboratorio de ciencias, sala de profesores y bar. Las aulas se hallan distribuidas de tal manera que al momento de salir al receso los niños pequeños(2do a 4to año de básica) tengan su propio espacio y se hallen distantes de los niños grandes (5to a 7mo año de básica), mientras que los estudiantes del 1er año de básica se encuentran en unas instalaciones propias distantes del establecimiento central.

Los horarios en los que funciona el establecimiento educativo es de 7:00 a.m. hasta 12:30 p.m. para los estudiantes desde primer año de básica hasta el séptimo año de básica mientras que desde las 13:00 p.m. hasta las 18:00 p.m. se trabaja con los estudiantes de 8vo a 10mo año de básica, es decir, aprovechan al máximo la infraestructura del centro educativo.

### **2.3. Participantes**

La investigación fue realizada a 5 docentes de la Unidad Educativa Provincia El Oro. Estos docentes pertenecen al cuerpo de maestros que imparten sus conocimientos en octavo a décimo año de básica, en las asignaturas de ciencias naturales, ciencias sociales, lengua y literatura y matemática.

Del 100% investigado el 60% corresponden al sexo femenino y el 40% al sexo masculino, las edades que comprenden es de 33 a 49 años. En cuanto al tiempo de ejercer la docencia están de cinco a catorce años, el 100% de los docentes investigados tienen a su haber un título de tercer nivel, la docencia la ejercen en un establecimiento educativo público ubicado en una zona rural que trabaja con la modalidad de estudio presencial. Con respecto a su relación laboral el 40% laboran con la figura de un contrato de trabajo mientras que el 60% tienen nombramiento.

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

#### **2.4.1. Métodos.**

Al ejecutar el proceso investigativo se empleó un conjunto de métodos que fueron empleados de forma individual para más tarde conjugarse e interrelacionar el trabajo y obtener una investigación clara, expositiva y concreta. Por ejemplo, al buscar las fuentes bibliográficas que sustenten el marco teórico del trabajo se puso en ejecución el método hermenéutico, pues con el uso de este fue posible justificar el proceso investigativo. Pero para sintetizar la información recolectada en las fuentes bibliográficas y el trabajo de campo se empleó el método sintético, mientras que para exponer de forma clara y concisa las ideas se utilizó el método descriptivo.

Por otra parte al momento que se compiló la información recolectada al aplicar los instrumentos de investigación y expresar los resultados en porcentajes se usó el método estadístico. Esto debido a que, la realidad observada se la manifiesta en cantidades medibles. Y finalmente se utilizó el método inductivo deductivo al discutir las particularidades observadas en la investigación y exponerlas en términos generales.

### **2.4.2. Técnicas.**

En la investigación ejecutada se emplea un conjunto de técnicas para organizar y viabilizar la información y el trabajo. Dentro de las técnicas empleadas tenemos que la técnica bibliográfica fue empleada en la investigación para generar un trabajo fundamentado y coherente. Por ejemplo, la lectura fue empleada para recabar la información que sustente el marco investigativo mientras que la paráfrasis fue usada para resumir y contextualizar a la realidad investigada, el criterio de los autores. Por otra parte, las técnicas de campo posibilitaron recolectar la información que permitió obtener datos que reflejen la realidad investigada. Una de las técnicas empleadas para este fin fue la encuesta que se aplicó a los cinco docentes investigados. Esta encuesta tuvo el carácter de anónima para que el maestro investigado exponga de forma verídica su sentimiento frente a las temáticas encuestadas. De igual forma la encuesta constaba de un cuestionario previamente elaborado que indagaba el desempeño docente en los ámbitos: legal, planificación, aprendizaje, liderazgo y comunicación. Otra técnica utilizada en la investigación fue la técnica de la observación. Esta técnica fue aplicada al momento que el maestro desarrollaba una hora de clase. La técnica de observación permitió al investigador recolectar datos palpables puesto que fueron obtenidos al momento que el profesor desarrollaba su trabajo.

### **2.4.3. Instrumentos.**

En el proceso de investigación se usó dos instrumentos investigativos que son:

Instrumento 1 (cuestionario de autoevaluación del desempeño docente): este instrumento contiene un cuestionario que permite realizar la autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión, este instrumento fue aplicado a cinco docentes de la Unidad Educativa Provincia El Oro y fue realizado de forma anónima con el fin de que el maestro pueda exponer con total libertad su sentimiento frente a las preguntas realizadas y de esta manera tener un resultado más convincente y real.

Instrumento 2 (registro de observación): este instrumento está enmarcado en registrar a través de la observación las actividades docentes en los ámbitos de gestión del docente. Estos instrumentos fueron aplicados en la Unidad Educativa Provincia El Oro a los cinco docentes encuestados y se lo realizó de forma presencial al momento que el docente está desarrollando su clase. El fin fue, conocer el desempeño docente al ejecutar la clase. El investigador al ejecutar este instrumento únicamente se limitó a observar y valorar de forma cuantitativa los aspectos observados en el docente al ejecutar su actividad en el aula.

## 2.5. Recursos

### 2.5.1. Talento Humano.

En la elaboración del trabajo se contó con un conjunto de personas quienes de forma desinteresada cooperaron con su experiencia para permitirme desarrollar y culminar el trabajo.

**Tabla 2. Talento humano**

No	TALENTO HUMANO	APORTE
1	Docentes UTPL	Formación y capacitación con su experiencia para desarrollar el trabajo investigativo
2	Docentes unidad educativa Provincia El Oro	Colaboraron su espacio para aplicar los instrumentos de investigación
3	Administrativo UTPL de la extensión Cayambe	Asistencia en los procedimientos que se deben realizar para culminar con un trabajo excelente
4	Compañeros UTPL	colaboran en despejar dudas y son un aliciente motivador
5	Familia	Me ayudan a revisar que la información esté acorde a los requerimientos tipológicos de la tesis
6	Director de tesis	Coordinación de tesis

Fuente: datos recolectados en la investigación

Elaborado por: Iguamba, C.(2014)

### 2.5.2. Institucionales

En el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes recursos institucionales: instalaciones de la Unidad Educativa Provincia El Oro y la infraestructura física y digital de la UTPL.

### 2.5.3. Materiales

En el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes materiales: carpeta, esferos, lápices, grapadora, libros, revistas, cámara fotográfica, grabadora de voz, flash memory, entorno virtual de aprendizaje, internet, computadora, impresora, hojas bond, matriz formato Excel, oficio formato UTPL, instrumentos de investigación, guía didáctica y copias.

### 2.5.4. Económicos

En la elaboración de la investigación se invirtió el siguiente capital económico:

**Tabla 3. Recursos económicos**

Ítem	DESCRIPCIÓN	RUBRO	JUSTIFICACIÓN
1	Movilización	25	Entrega de oficio en varios centros educativos, acercamiento a realizar la investigación en centro autorizado
2	Comunicación celular	10	Mantener contacto con el rector y los docentes del centro educativo para acordar tiempos disponibles
3	Alquiler internet	25	Para buscar la información, interactuar en el EVA y el correo electrónico
4	Alquiler libros y revistas	10	Para buscar información marco teórico
5	material de papelería	10	Para realizar impresiones, copias, guardar documentos y escribir la información recolectada
6	Copias e impresiones	25	Reproducir el oficio, los instrumentos de investigación e imprimir el trabajo completo
7	Impresión fotografías	25	Para colocar las evidencias en los anexos
8	Alquiler cámara de fotos y grabadora de voz	10	Para recolectar evidencias
9	Anillados	7	Para presentar el trabajo finalizado
10	<b>TOTAL</b>	147	

Fuente: datos recolectados en la investigación

Elaborado por: Iguamba, C (2014)

## 2.6. Procedimiento

La elaboración del trabajo escrito está comprendido en tres instancias independientes por su acción desarrollo y convergentes para obtener el trabajo final.

La elaboración del marco teórico comprendió la primera instancia de la investigación para lo cual se empleó varias técnicas y métodos que hicieron posible estructurar un marco teórico coherente. Pero para que esto suceda se debió recolectar libros, revistas, y documentos de la web para de ahí extraer la información y el criterio de los autores. Luego que se recopiló las fuentes, se comenzó a desarrollar los temas del marco teórico considerando: la tipología requerida, la ortografía, la coherencia de las ideas, la estructura gramatical y las finalidades de la investigación, esto se realizó a manera de un primer borrador. Puesto que, al finalizar el trabajo nuevamente se realizó una revisión exhaustiva a fin de exponer un marco teórico bien estructurado y sustentado.

En una segunda instancia realizamos el trabajo de campo , donde se aplicó los instrumentos de investigación diseñados para el efecto. Pero antes de realizar este trabajo se debió gestionar el permiso en un centro educativo para lo cual se utilizó el oficio extendido por la UTPL a más de manifestar los objetivos y los procedimientos de la investigación. Esto con el fin de obtener la autorización para ingresar al centro educativo a realizar la investigación. Luego de obtener el permiso pertinente, se procedió a reunirse con los docentes a ser investigados a quienes se les expuso los objetivos, los procedimientos y se estableció una planificación en función de los tiempos disponibles por cada profesor para proceder a recolectar la información con el uso de los instrumentos investigativos.

Antes de aplicar los instrumentos se procedió a revisar el contenido, la finalidad y la cantidad requerida. Después de esto se procedió a realizar la encuesta a los cinco docentes haciendo hincapié en su anonimato. Seguido a esto, se procedió a levantar la información para lo cual se realizó el registro de observación de cuatro periodos de clase a cada docente. Finalmente, la información obtenida fue cargada en la matriz Excel para ahí observar los resultados cuantitativos de la investigación.

Luego de estos dos momentos se realizó el capítulo dos en el que se detalló los métodos, las técnicas, el contexto, los recursos y el procedimiento empleados en la ejecución de la investigación. Posterior a este se desarrolló el capítulo tres, en el que se refleja la realidad observada en datos estadísticos. Del mismo modo se expusieron las conclusiones y las recomendaciones vertidas al fin de la investigación.

Antes de presentar el trabajo se diseñó toda la estructura del informe como: la carátula, las hojas preliminares, la bibliografía y los anexos. Y se armó todo el documento para ser reproducido en las copias requeridas y para anillarlo.

Finalmente, se elaboró una propuesta de solución a corto plazo de la problemática más latente observada y reflejada en la investigación.

Este es el procedimiento completo a groso modo que se realizó desde la revisión del cronograma hasta el anillado.

Los inconvenientes que se presentaron durante el transcurso de este trabajo son:

- Poca bibliografía existente para sustentar el marco teórico.
- Dificultad al coordinar el tiempo para realizar la investigación con el tiempo de trabajo y el que autoriza el centro educativo puesto que esta actividad requiere de un tiempo considerable y en el caso de ser un trabajador dependiente de un patrono no se puede disponer del tiempo a la conveniencia.
- No todos los centros educativos están prestos a facilitar el acceso para realizar la investigación.
- No disponer de la información accesible al cien por ciento, pues en el caso de una deficiencia visual los archivos pdf son favorables en una parte pero son muy tediosos al momento de trabajar con ellos, puesto que el software en veces no decodifica la información completa caso que no sucede cuando los archivos están como documento Word.



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

## Introducción

Una vez concluida la recolección de datos usando los instrumentos (cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación) diseñados para los propósitos de la investigación del desempeño docente y luego de exponer estos resultados en la matriz Excel, se procede a realizar un análisis cuantitativo de cada uno de los aspectos investigados, en función de la frecuencia con la que se aplican, el nivel de importancia y el nivel de conocimiento que tiene el docente en los ámbitos referentes a la legalidad, la planificación, la gestión y el liderazgo y la comunicación. Los ámbitos referidos fueron investigados en dos momentos, el primero corresponde a la encuesta anónima e individual que se realizó al docente y el segundo momento corresponde a la observación que realiza el investigador cuando el docente está desarrollando una hora de clase. Esta particularidad de la investigación es relevante, puesto que se analiza la percepción del docente frente a su forma de desenvolverse en el aula.

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

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

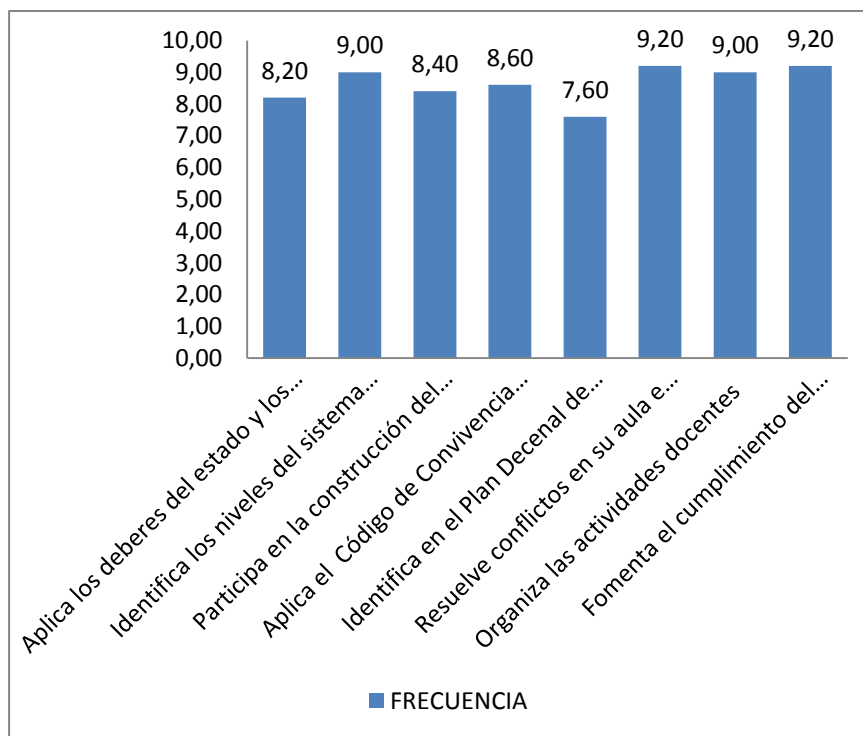
**Tabla 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal**

No	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,20	82%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>69,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,65</b>	<b>87%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del cien por ciento de la muestra de 8 indicadores tenemos que, el puntaje promedio de la frecuencia es 8,65 con la que se manifiesta un desempeño docente favorable en este punto. Sin embargo se debe resaltar que en el indicador 1.5 identifica en el plan decenal de educación los objetivos, el 76% de maestros obtiene un puntaje bajo 7,60 en la frecuencia, esto en comparación con los otros indicadores obteniendo una calificación moderada mientras que en los indicadores 1.6 resuelve conflictos en su aula e institución y 1.8 fomenta el cumplimiento del reglamento el 92% de los docentes exponen un puntaje 9,20 obteniendo una calificación alta.

En virtud de este ámbito de gestión tenemos que, el docente es el gestor y responsable directo para que cada uno de los postulados descritos en la constitución, política educativa, entre otros se reproduzcan de forma satisfactoria (Rivas, 2004). Por lo tanto, del docente depende que los niveles de frecuencia de cada indicador se manifiesten o se reproduzcan en el aula. En este caso los indicadores de mayor frecuencia son: resolución de conflictos y la fomentación del cumplimiento del reglamento favoreciendo el desempeño docente mientras que el menos ejecutado sería la identificación de los objetivos en el plan decenal este en cambio limitaría el desempeño docente puesto que no puede avizorar los objetivos por tanto las acciones realizadas serán discordantes de la finalidad real.

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

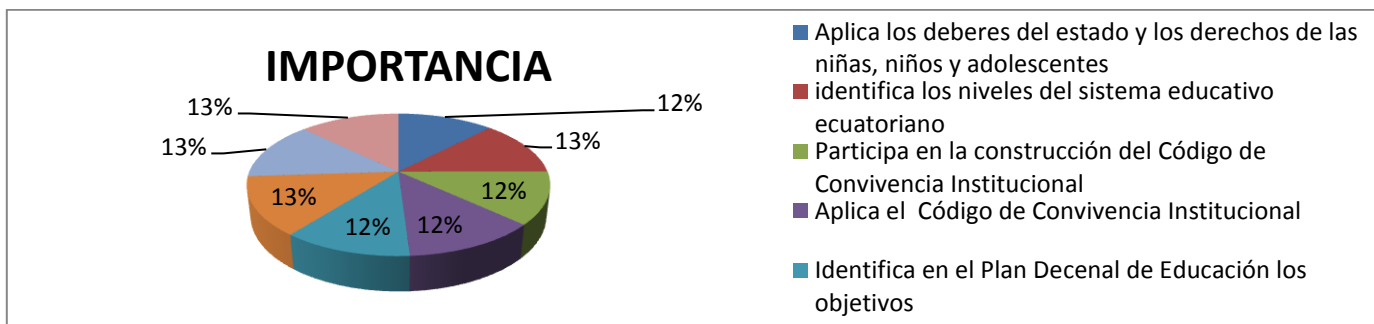
**Tabla 5. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>70,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,83</b>	<b>88%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del cien por ciento de la muestra de 8 indicadores tenemos que, el puntaje promedio del nivel de importancia es 8,83 con la que se manifiesta un desempeño docente favorable en este punto.

En razón de esta temática tenemos que, el docente es el gestor y responsable directo para que cada uno de los postulados descritos en la constitución, política educativa, entre otros se reproduzcan de forma satisfactoria (Rivas, 2004). Entonces diríamos que los docentes son los que deben conocer a ciencia cierta la injerencia que tiene su convicción frente a los temas legales. Pero en este punto podemos ver con los datos expuestos que los maestros sí consideran importante saber el marco legal en el que se sustenta su quehacer esto se deduce en razón de que tomando como referencia la frecuencia con relación a la importancia del indicador 1.5 nos damos cuenta que el docente conoce el grado de relevancia del indicador para su quehacer sin embargo parece que el docente tiene cierto grado de dificultad al ejecutarlo.

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

**Tabla 6. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente**

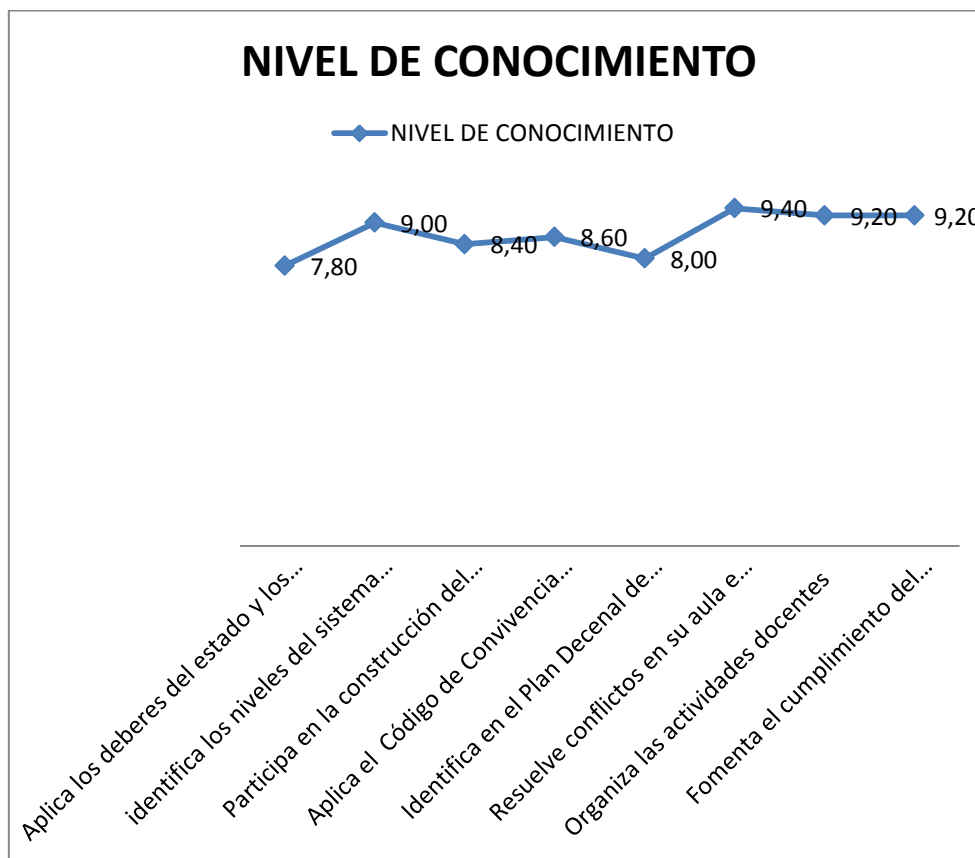
Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7,80	78%

1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		69,60	
PROMEDIO		8,70	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del cien por ciento de la muestra de 8 indicadores tenemos que el puntaje promedio del nivel de conocimiento es 8,70 con la que se manifiesta un desempeño docente favorable. Sin embargo debemos recalcar que, el 78% de los maestros en el indicador 1.1 aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes; exponen un puntaje bajo 7,80 en comparación con los otros indicadores obteniendo una calificación moderada mientras que en el indicador 1.6 resuelve conflictos en su aula e institución el 94% de los docentes exponen un puntaje de 9,40 obteniendo una calificación muy alta.

En razón de esta realidad tenemos que, si el docente desconoce el marco legal en el que se fundamenta su quehacer dentro y fuera de las aulas provocará que su desempeño sea deficiente (Robalino, 2007), es decir, el docente debe poseer un nivel de conocimiento aceptable en los temas inherentes a su quehacer para que pueda establecer las estrategias que le permitan elevar los niveles de frecuencia. Pero en este caso los docentes mantienen niveles de importancia altos en el ámbito legal pero sin embargo tienen escasos niveles de conocimiento de los temas referentes a los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes así como la forma de reconocer o identificar los objetivos del plan decenal de educación. Por tanto esta insuficiencia limita al docente elevar los niveles de frecuencia, alineado a las finalidades y necesidades educativas manifestando un desempeño limitado pese a los altos niveles de importancia. Pero también debemos reconocer que el docente pese a su limitación resuelve los conflictos de forma satisfactoria provocando de esta manera que el desempeño del docente se muestre aceptable.

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

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

**Tabla 7. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.**

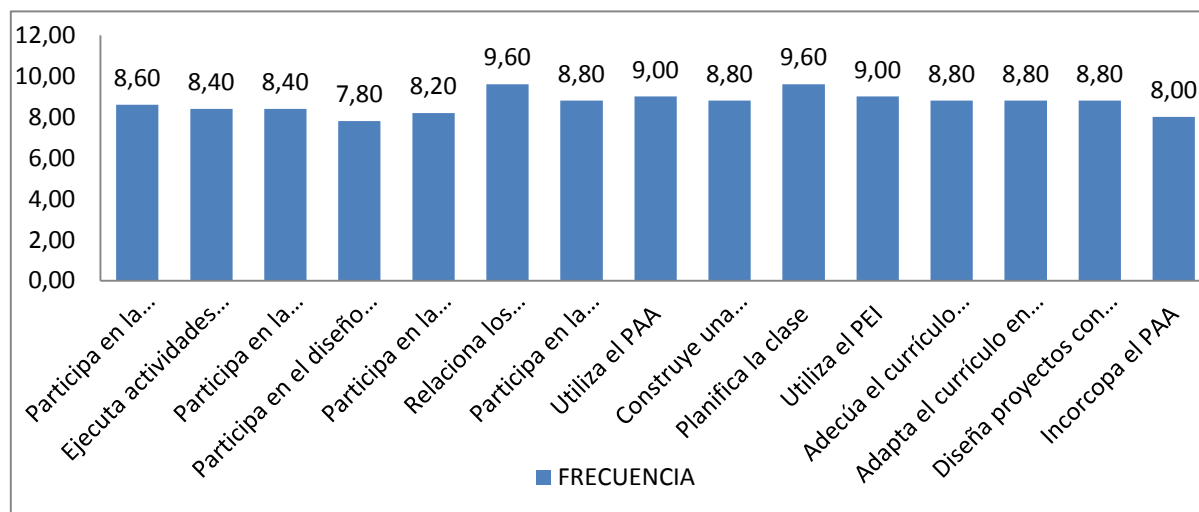
<b>Nº DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>2.1</b>	Participa en la elaboración del PEI	8,60	86%
<b>2.2.</b>	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
<b>2.3</b>	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%

2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,80	78%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	88%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PA	8,00	80%
<b>TOTAL</b>		<b>130,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,71</b>	<b>87%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del cien por ciento de la muestra de 15 indicadores tenemos que el puntaje promedio de la frecuencia es 8,71 con la que se manifiesta un desempeño docente favorable. Sin embargo debemos recalcar que, el 78% de los maestros en el indicador 2.4 participa en el diseño de



instrumentos; exponen un puntaje bajo 7,80 en relación a los otros indicadores obteniendo una calificación moderada. Aunque también es importante indicar que el 96% de los profesores en los indicadores 2,60 relaciona los elementos del currículo nacional y 2.10 planifica la clase; reflejan un puntaje de 9,60 obteniendo una calificación muy alta.

En base a esta realidad tenemos que el docente en función de su quehacer debe instituir a la planificación como su herramienta de trabajo y esta planificación debe estar perfilada a la guía curricular (Ander, 1993). Si bien es cierto, la planificación es una herramienta que posibilita la acción docente, pero que sucede cuando este no participa de forma directa del diseño de instrumentos, simplemente dan a relucir dos posibilidades, la primera refiere a que el docente no participa por su desinterés o no es incluido en esta actividad, en cualquiera de los dos casos lo único que se refleja es la carencia del desempeño docente. Por otra parte debemos resaltar la frecuencia con la que el docente planifica la clase y como relaciona los elementos del currículo. Es decir, si por una parte tal vez no es participante directo del diseño de instrumentos de planificación por otra parte el docente se preocupa de que su quehacer docente en el aula esté planificado.

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

**Tabla 8. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.**

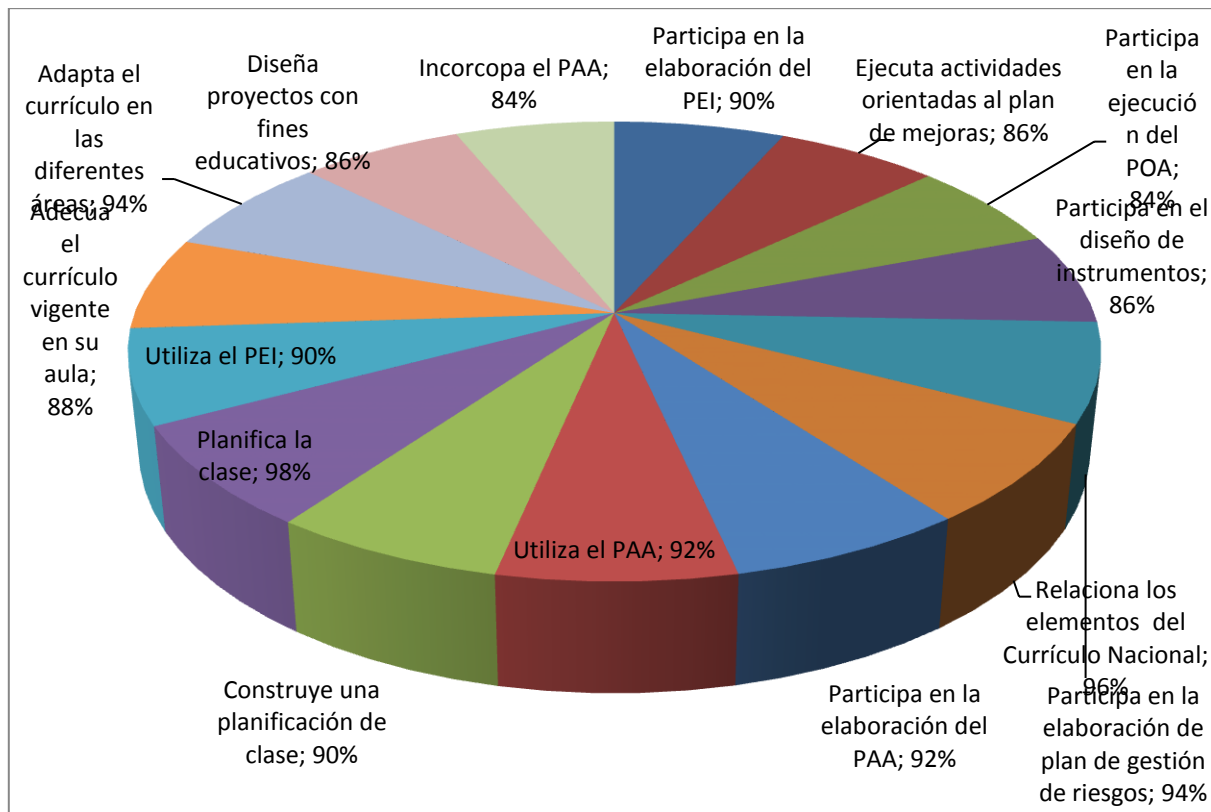
Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%

2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
	<b>TOTAL</b>	<b>135,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,00</b>	<b>90%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del cien por ciento de la muestra de 15 indicadores tenemos que el puntaje promedio del nivel de importancia es 9,00 con la que se manifiesta un desempeño docente muy favorable. Y esto se ratifica al exponer que el 98% de los maestros en el indicador 2.10 planifica la clase, exponen un puntaje de 9,80 obteniendo una calificación muy alta.

En razón de esta temática tenemos que la planificación más que una herramienta es una guía que direcciona el trabajo en función de objetivos (Torres & Breu, 2011). Es decir, el

docente conoce el nivel de importancia y la incidencia que tiene la planificación en su trabajo y esto lo podemos aseverar al observar que el docente varía su puntaje en relación a la participación de diseños de instrumentos. Esto debido, a que en la frecuencia obtuvo un puntaje de 7,80 mientras que, en el nivel de importancia expone un puntaje de 8,60, reluciendo que el docente conoce el nivel de importancia que tiene la planificación para su práctica docente puesto que con la aplicación adecuada de la planificación podrá conseguir los objetivos.

Por otra parte podemos aseverar que los docentes son conscientes de la importancia que tiene la planificación en su quehacer docente. Esto se refleja al observar los datos expuestos en los que se muestra que el 98% de los maestros conocen que se debe planificar la clase. Es decir, saben que una buena planificación permite alcanzar los objetivos.

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

**Tabla 9. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente**

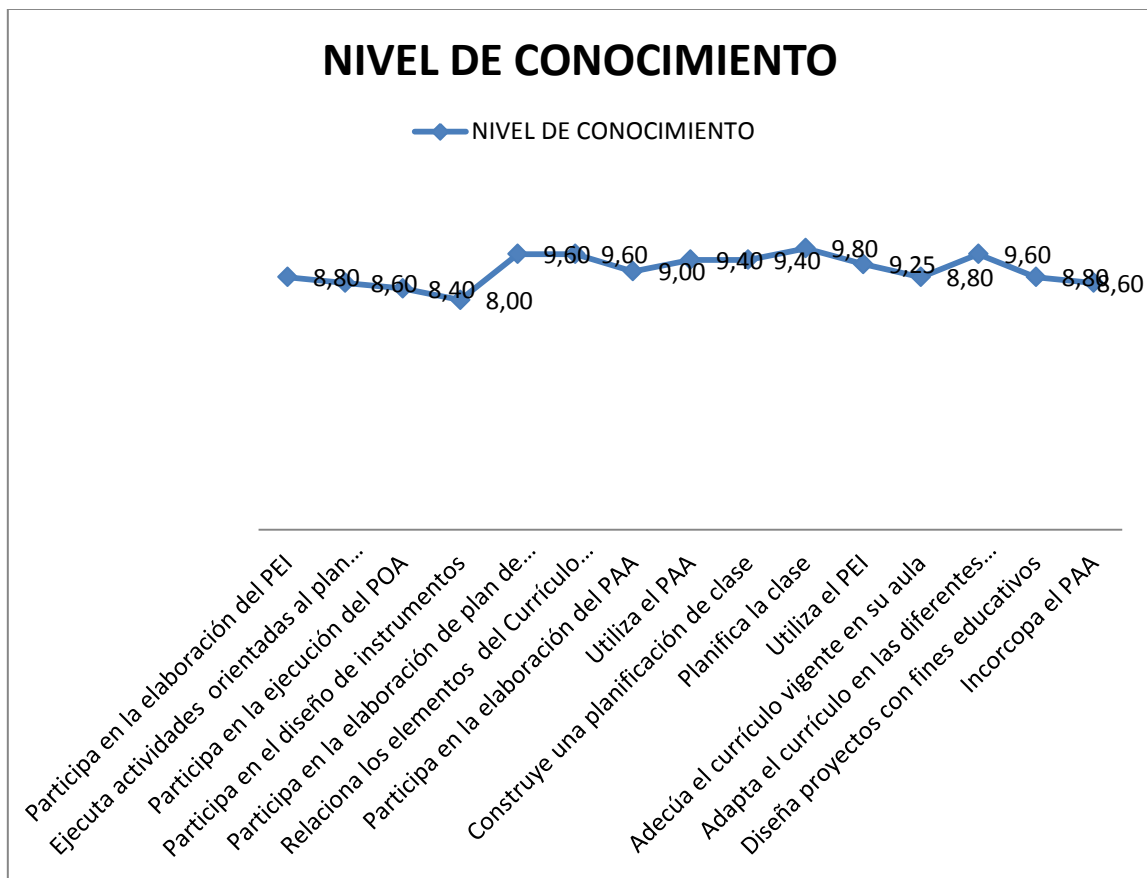
Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
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	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,25	93%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	88%
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	8,60	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>135,65</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,04</b>	<b>90%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del cien por ciento de la muestra de 15 indicadores tenemos que, el puntaje promedio del nivel de conocimiento es 9,04 con la que se manifiesta un desempeño docente muy favorable. Y esto se ratifica al exponer que el 98% de los maestros en el indicador 2.10 planifican la clase; exponen un puntaje de 9,80 obteniendo una calificación muy alta

mientras que el 80% de maestros en el indicador 2.4 participa en el diseño de instrumentos; exponen un puntaje de 8,00 obteniendo una calificación levemente baja. En razón de esta puntualización tenemos que, el docente en función de su quehacer debe instituir a la planificación como su herramienta de trabajo y esta planificación debe estar perfilada a la guía curricular (Ander, 1993) es decir el docente debe orientar la planificación a la guía curricular para que de esta manera la planificación se convierta en una destreza del docente. Sin embargo a esta realidad tenemos que los docentes tienen un nivel de conocimiento disminuido en relación al nivel de importancia en el indicador relativo a la participación en el diseño de instrumentos. En función de esta precisión podemos inducir que al docente no se le incluye en el diseño de estos instrumentos puesto que únicamente lo realizan los organismos rectores o el docente no es parte de este proceso puesto que le hace falta herramientas relacionadas a la forma de participar en el diseño de los instrumentos, en cualquiera de las situaciones lo único que se genera es una limitación en el desempeño docente.

Por otra parte debemos resaltar que el docente tiene un amplio conocimiento para planificar una clase así como todas las actividades que se deslindan de esta. En virtud de esta realidad podemos inferir que el docente tiene el pleno conocimiento para realizar una planificación puesto que es consiente que la planificación permite alcanzar los objetivos pero al parecer cuando se refiere a ser parte de un diseño no es tomado en cuenta.

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

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

##### ***3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional sección planificación del proceso.***

**Tabla 10. Nivel de frecuencia del desempeño profesional sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje**

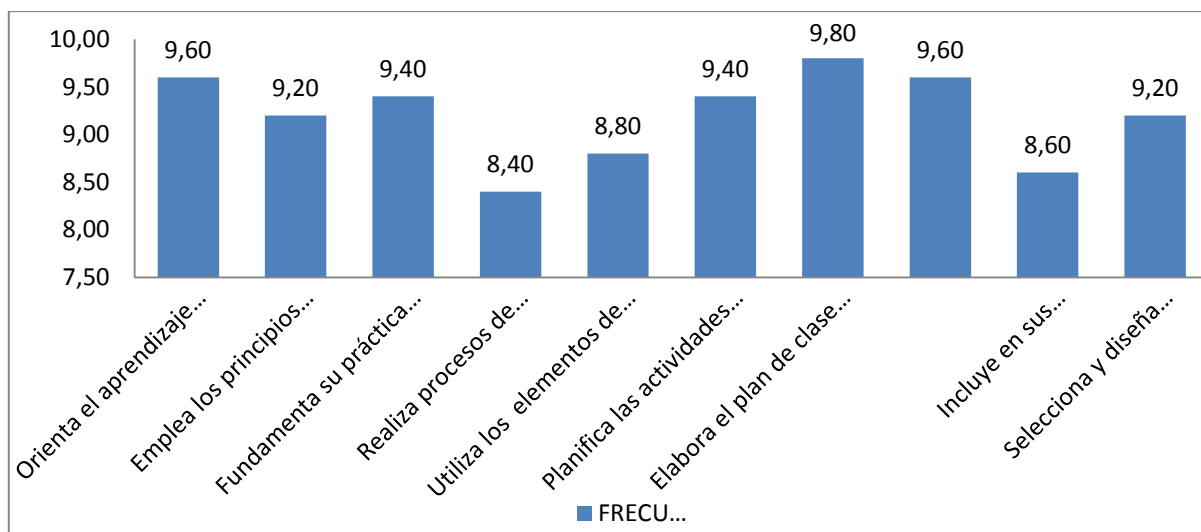
<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>3.1</b>	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
<b>3.2</b>	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%

3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,40	84%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,60	86%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>92,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,20</b>	<b>92%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

**Figura 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del cien por ciento de la muestra de 10 indicadores tenemos que el puntaje promedio de la frecuencia es 9,20 con la que se manifiesta un desempeño docente muy favorable. Esto se sustenta con los datos expuestos en los que se muestra que el 98% de los docentes en el indicador 3.7 elabora el plan de clase según PA; exponen un puntaje de 9,80 obteniendo una calificación muy alta. Del mismo modo tenemos que el 96% de los profesores en los

indicadores 3.1 orienta el aprendizaje en función de los conocimientos y 3.8 relaciona en la planificación de clase los elementos; exponen un puntaje de 9,60 obteniendo una calificación muy alta.

En razón de esta temática tenemos que, el docente se configura como el gestor primordial del aprendizaje en el aula (Vaello, 2007). Esto debido a que es el maestro quien en un primer momento debe gestionar su aprendizaje para luego emplearlo y trasmitirlo a sus discentes. Y en función de los indicadores analizados tenemos que el docente realiza un trabajo bastante satisfactorio, es decir el maestro emplea las herramientas disponibles para fortalecer su quehacer siendo la planificación una de las más desarrolladas, esto debido a que el docente asume que la planificación es el medio que le posibilita conseguir los objetivos y desarrollar una buena práctica docente en el aula.

### **3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.**

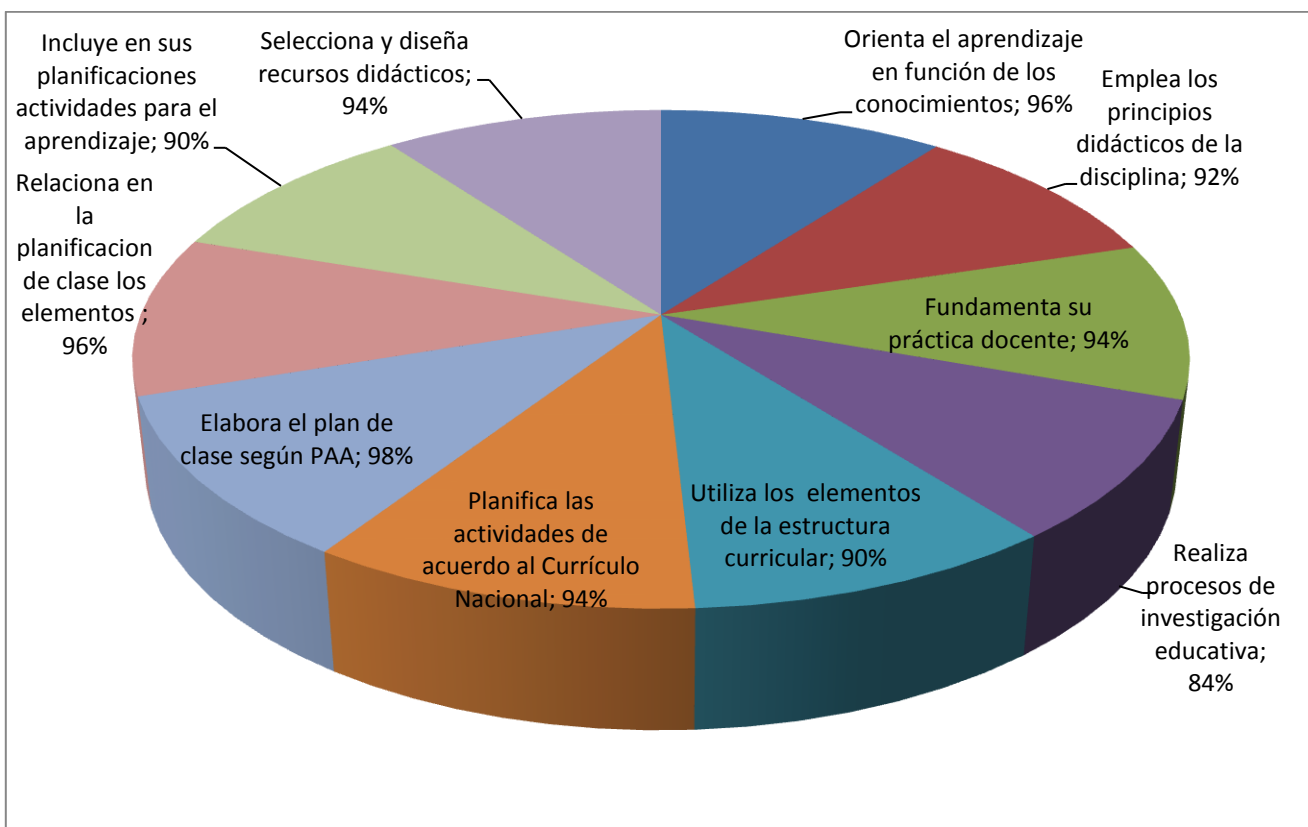
**Tabla 11. Nivel de importancia del desempeño profesional sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCI A</b>	<b>PORCENTAJ E</b>
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,40	84%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>92,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,28</b>	<b>93%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del cien por ciento de la muestra de 10 indicadores tenemos que, el puntaje promedio del nivel de importancia es 9,28 con la que se manifiesta un desempeño docente muy favorable. Esto se sustenta con los datos expuestos en los que se muestra que el 98% de los docentes en el indicador 3.7 elabora el plan de clase según PAA; exponen un puntaje de 9,80 obteniendo una calificación muy alta. Del mismo modo tenemos que el 96% de los profesores en los indicadores 3.1 orienta el aprendizaje en función de los conocimientos y 3.8 relaciona en la planificación de clase los elementos; exponen un puntaje de 9,60 obteniendo una calificación muy alta.

En relación a esta temática tenemos que, el docente en función de su quehacer debe instituir a la planificación como su herramienta de trabajo y esta planificación debe estar perfilada a la guía curricular (Ander, 1993). En tal virtud quienes desean alcanzar y plasmar con solvencia los objetivos deben emplear la planificación. Y según los datos expuestos



tenemos que los docentes perfilan la planificación en función a los lineamientos del currículo. Por tanto los maestros saben la incidencia que tiene la planificación en su quehacer. Es decir, los elevados niveles de importancia que exponen dan luces de que los docentes se afinan a que su planificación sea esquisita para con ella ejecutar un trabajo docente excelente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

### **3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional sección de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.**

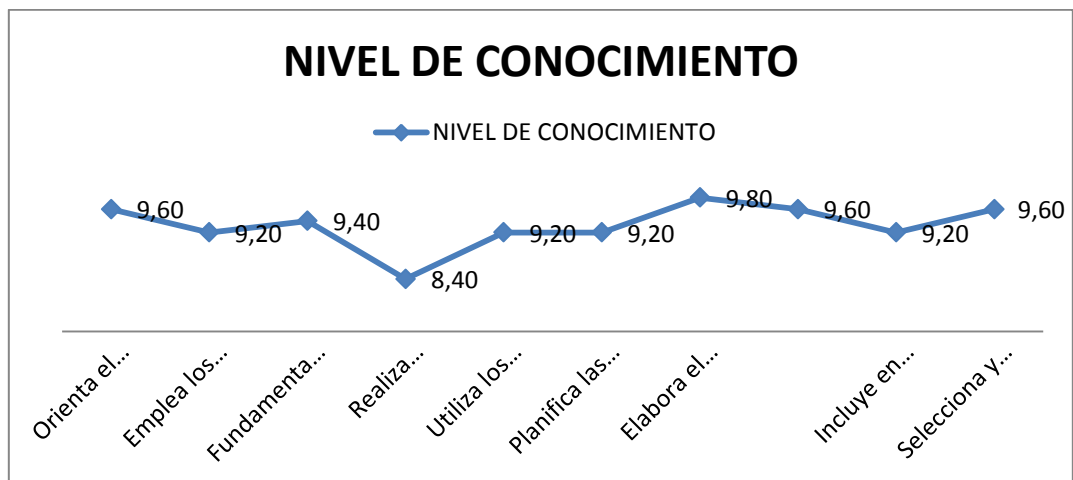
**Tabla 12. Nivel de conocimiento del desempeño profesional sección de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</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	9,20	92%
<b>3.3</b>	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
<b>3.4</b>	Realiza procesos de investigación educativa	8,40	84%
<b>3.5</b>	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
<b>3.6</b>	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
<b>3.7</b>	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
<b>3.8</b>	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
<b>3.9</b>	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
<b>3.10</b>	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>93,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,32</b>	<b>93%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

**Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional sección de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del cien por ciento de la muestra de 10 indicadores tenemos que, el puntaje promedio del nivel de conocimiento es 9,32 con la que se manifiesta un desempeño docente muy favorable. Esto se sustenta con los datos expuestos en los que se muestra que, el 98% de los docentes en el indicador 3.7 elabora el plan de clase según PAA; exponen un puntaje de 9,80 obteniendo una calificación muy alta. Del mismo modo tenemos que el 96% de los profesores en los indicadores 3.1 orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, 3.8 relaciona en la planificación de clase los elementos y 3.10 selecciona y diseña recursos didácticos; exponen un puntaje de 9,60 obteniendo una calificación muy alta.

En relación a esta temática tenemos que, la planificación más que una herramienta es una guía que direcciona el trabajo en función de objetivos (Torres & Abreu, 2011). De acuerdo con los datos expuestos se puede aseverar que los docentes tienen un nivel de conocimiento amplio con respecto a la planificación puesto que sus planes de clase los estructuran con los perfiles indicados. Esta realidad evidenciada está fundamentada en el hecho de que los maestros tienen claro que la planificación es el medio que les posibilitará alcanzar sus objetivos. Sin embargo tenemos que recalcar el hecho visibilizado en el sentido de que los docentes obtienen una calificación levemente baja en el indicador 3.4 referente a realizar procesos de investigación educativa. Si bien es cierto, el resto de indicadores reflejan datos alentadores sin embargo no se debe descuidar este punto puesto que a la larga puede repercutir en el desempeño docente.

En definitiva manifestaríamos que el grado de conocimiento que tiene el docente respecto de la planificación es favorable para desenvolver un ejercicio docente satisfactorio.

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

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

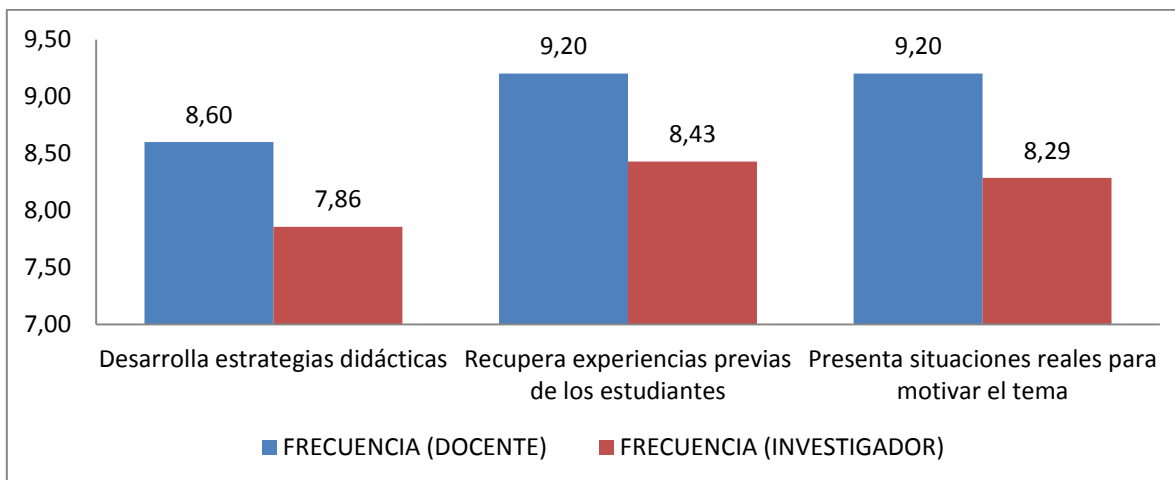
**Tabla 13. Inicio del proceso**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	7,86	86%	79%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	8,43	92%	84%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	8,29	92%	83%
<b>TOTAL</b>		<b>27,00</b>	<b>24,57</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,00</b>	<b>8,19</b>	<b>90%</b>	<b>82%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

**Figura 10. Inicio del proceso**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del 100% de 3 indicadores tenemos que para el investigador el 79% de los docentes en el indicador 3.11.1 desarrolla estrategias didácticas exponen una frecuencia de un puntaje 7,86 obteniendo una calificación levemente baja mientras que en el indicador 3.11.2 recupera experiencias previas de los estudiantes el 84% de los maestros exponen una frecuencia de puntaje 8,43 obteniendo una calificación levemente baja, aunque un tanto superior a la anterior.

En razón de esta precisión tenemos que, el docente se configura como el gestor primordial del aprendizaje en el aula (Vaello, 2007). En función de esta realidad manifestamos que la diferencia visibilizada se genera debido a que el docente no administra de buena manera las estrategias, por tanto no va a poseer herramientas que le posibiliten extraer los conocimientos previos de los alumnos, es decir el docente no está gestionando de buena manera su herramientas y por este motivo se refleja una ligera deficiencia, la misma que puede ser corregida.

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

Tabla 14. Desarrollo del proceso

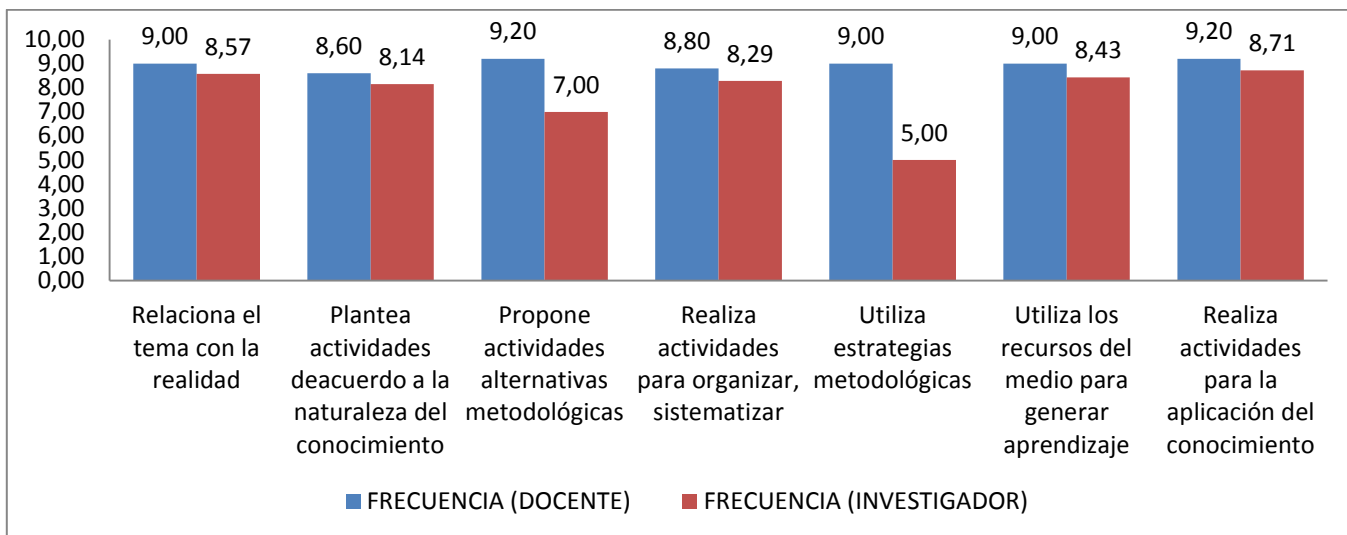
N°	INDICADOR	FRECUENCI	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE
----	-----------	-----------	------------	------------	------------

DEL ÍTEM		A (DOCENTE)	(INVESTIGADOR )	(DOCENTE)	(INVESTIGADOR )
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	8,57	90%	86%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	8,14	86%	81%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	7,00	92%	70%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	8,29	88%	83%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	5,00	90%	50%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	8,43	90%	84%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	8,71	92%	87%
	<b>TOTAL</b>	<b>62,80</b>	<b>54,14</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,97</b>	<b>7,73</b>	<b>90%</b>	<b>77%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

**Figura 11. Desarrollo del proceso**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del 100% de 7 indicadores tenemos que para el investigador el 50% de los docentes en el indicador 3.12.5 utiliza estrategias metodológicas su frecuencia tiene un puntaje de 5,00 obteniendo una calificación moderada baja mientras que para el docente en este indicador el 90% de los docentes exponen una frecuencia de puntaje 9,00 obteniendo una calificación alta.

En razón de esto tenemos que, el docente se configura como el gestor primordial del aprendizaje en el aula (Vaello, 2007). Por tanto si la percepción del docente es contraria a la del investigador se puede suponer que esto sucede debido a que, en la cotidianidad del ejercicio de la docencia el maestro supone poner en la práctica estas estrategias pero sin embargo para quien observa desde un registro de actividades del docente ideal reluce que esta acción la realiza pero no en la cantidad que se requiere manifestando así un desempeño vago, pero la realidad es que tanto la limitada experiencia practica del observador como la cotideanidad del docente hacen posible que se emitan estos juicios discordantes.

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

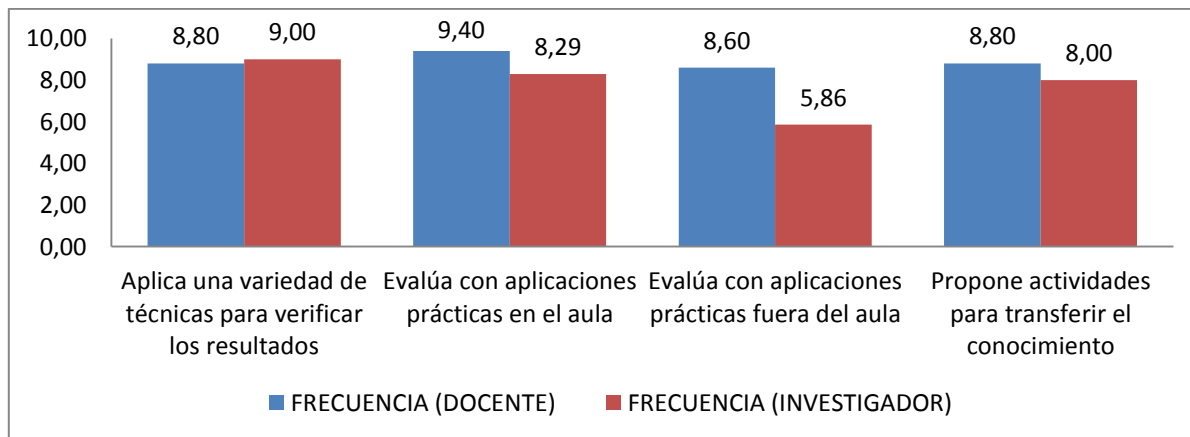
Tabla 15. Evaluación del proceso

No	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	9,00	88%	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	8,29	94%	83%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	5,86	86%	59%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	8,00	88%	80%
<b>TOTAL</b>		<b>35,60</b>	<b>31,14</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,90</b>	<b>7,79</b>	<b>89%</b>	<b>78%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

**Figura 12. Evaluación del proceso**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del 100% de 4 indicadores tenemos que para el investigador el 59% de los docentes en el indicador 3.13.3 evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula la frecuencia tiene un puntaje de 5,86 obteniendo una calificación moderada baja mientras que para el docente en el mismo indicador el 86% de docentes exponen una frecuencia de puntaje 8,60 obteniendo una calificación levemente baja.

En razón de esto tenemos que, el docente se configura como el gestor primordial del aprendizaje en el aula (Vaello, 2007). Si el docente es el encargado de que el proceso de aprendizaje fluya con normalidad y si al observar la frecuencia que mantiene para el indicador únicamente tenemos que exponer el docente dentro de su cotidianidad supone realizar todas las acciones sin embargo no las realiza, es decir es un olvido involuntario que tan solo es percibido por quien observa. Por otra parte podemos referir que el nivel de frecuencia es reducido debido a que por la cantidad de estudiantes con los que trabaja no le es posible desarrollar esta acción mas aún cuando el docente mantiene dificultades en el uso de estrategias.

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

**Tabla 16. Visión global**

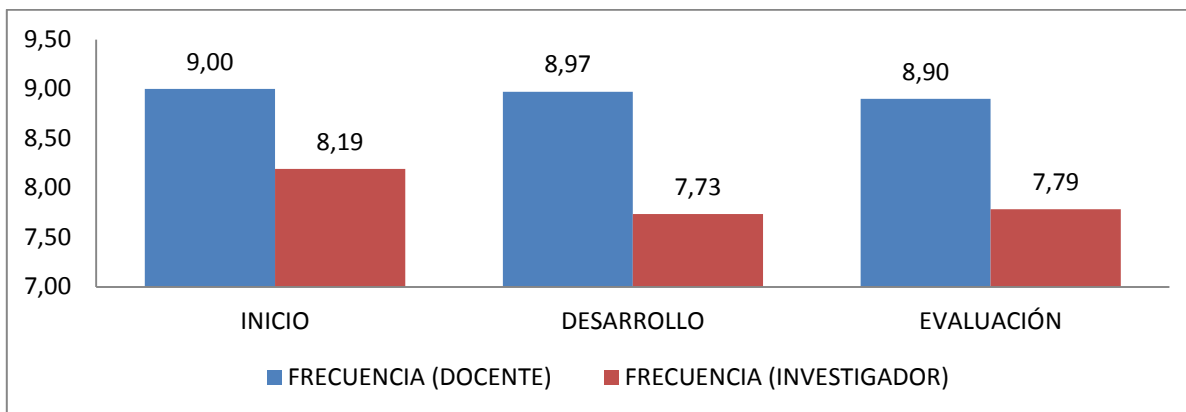
<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FRECUENCIA (DOCENTE)</b>	<b>FRECUENCIA (INVESTIGADOR)</b>	<b>PORCENTAJE (DOCENTE)</b>	<b>PORCENTAJE (INVESTIGADOR)</b>
3.11	INICIO	9,00	8,19	90%	82%
3.12	DESARROLLO	8,97	7,73	90%	77%
3.13	EVALUACIÓN	8,90	7,79	89%	78%
	<b>TOTAL</b>	<b>26,87</b>	<b>23,71</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,96</b>	<b>7,90</b>	<b>90%</b>	<b>79%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C (2014)

**Figura 13. Visión global**





Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

En definitiva tenemos que según el investigador los niveles de frecuencia en el desarrollo son los que manifiestan ciertas deficiencias corregibles, mientras que para el docente las deficiencias se hallan en el proceso de evaluación. pero en sí, las debilidades se manifiestan en una realidad relativa a las estrategias, puesto que tanto al inicio como durante el desarrollo se manifestó un puntaje levemente bajo en los indicadores alusivos a las estrategias. Es decir, la no administración adecuada de las estrategias da como resultado leves dificultades corregibles en el proceso de enseñanza aprendizaje. Y esto tomando como referencia que el docente se configura como el gestor primordial del aprendizaje en el aula (Vaello, 2007).

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

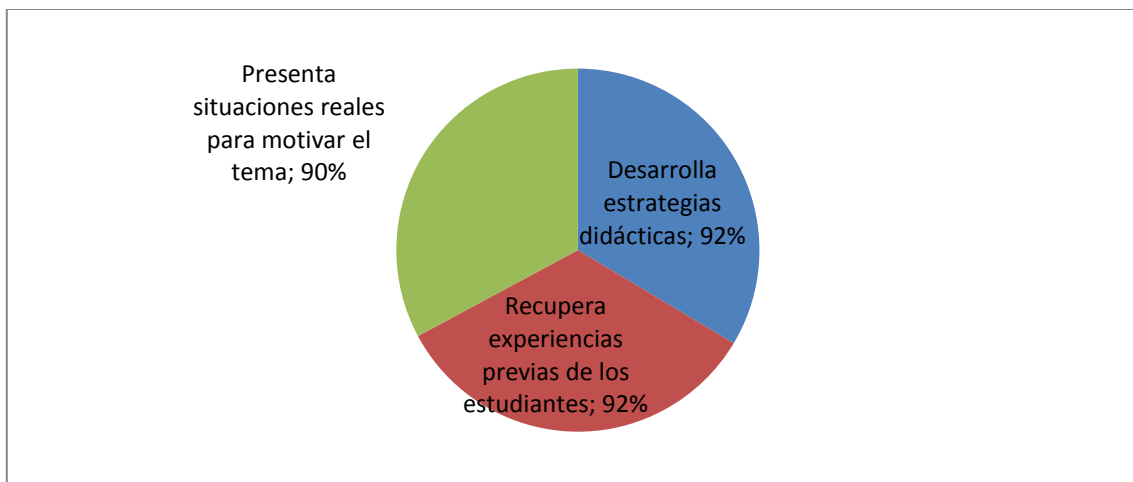
Tabla 17. Inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCI A	PORCENTAJ E
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,13</b>	<b>91%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

**Figura 14. Inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del 100% de 3 indicadores tenemos que su promedio es 9,13 obteniendo una calificación alta.

En este punto tenemos que, el docente se configura como el gestor primordial del aprendizaje en el aula (Vaello, 2007). Es decir, el docente debe ser quien proceda de forma aceptable para que el proceso se ejecute de manera satisfactoria. Y según los datos expuestos nos damos cuenta que el docente expone un alto nivel de importancia en estos indicadores reluciendo que para el docente estos indicadores son vitales en el proceso de enseñanza aprendizaje. Y como estos son relativos al inicio podemos inferir que el docente asume que el inicio del proceso educativo debe mantener una dinámica que cree el escenario para mantener la expectativa y el interés del alumno y de esta manera establecer una atmósfera para que el aprendizaje fluya con solvencia.

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

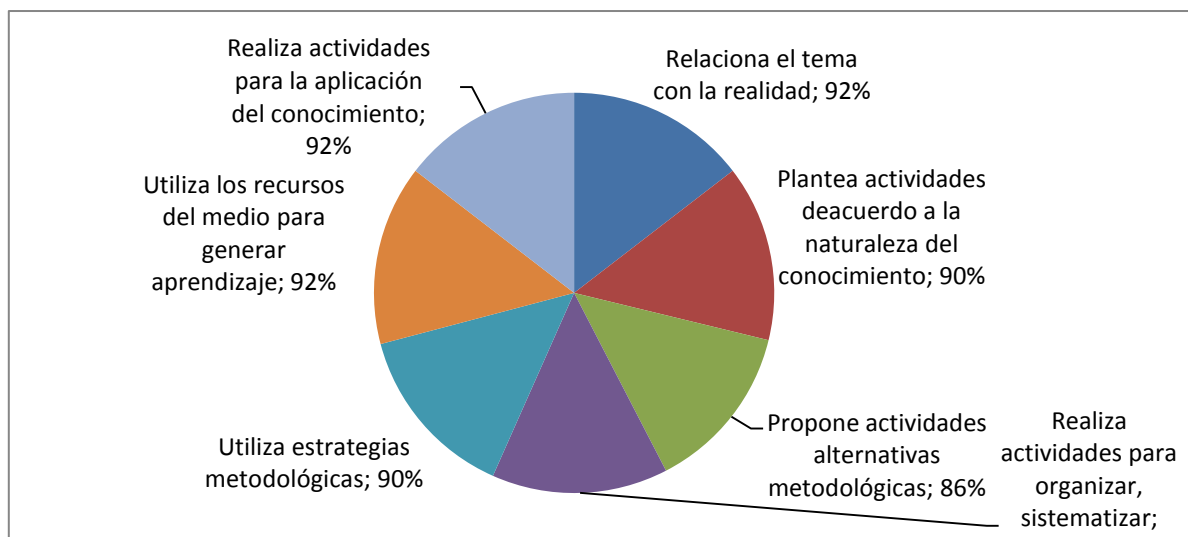
**Tabla 18. Desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>63,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,03</b>	<b>90%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

**Figura 15. Desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del 100% de 7 indicadores tenemos que su promedio es 9,03 obteniendo una calificación alta. Sin embargo se debe resaltar que el 86% de maestros en el indicador 3.12.3 propone

actividades alternativas metodológicas exponen un puntaje de 8,60 obteniendo una calificación levemente baja mientras que en el resto de indicadores obtiene una calificación alta.

En virtud de estos datos tenemos que, el docente se configura como el gestor primordial del aprendizaje en el aula (Vaello, 2007). Es decir, el docente debe ser quien proceda de forma aceptable para que el proceso se ejecute de manera satisfactoria. Sin embargo nos damos cuenta que el docente tiene un nivel de importancia en el indicador 3.12.3 un tanto bajo en comparación de los otros indicadores. Y justamente este indicador es relativo a las estrategias, denotando pequeñas deficiencias en los niveles de importancia en el desarrollo del proceso puesto que no se administran de forma satisfactoria las estrategias para su quehacer.

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

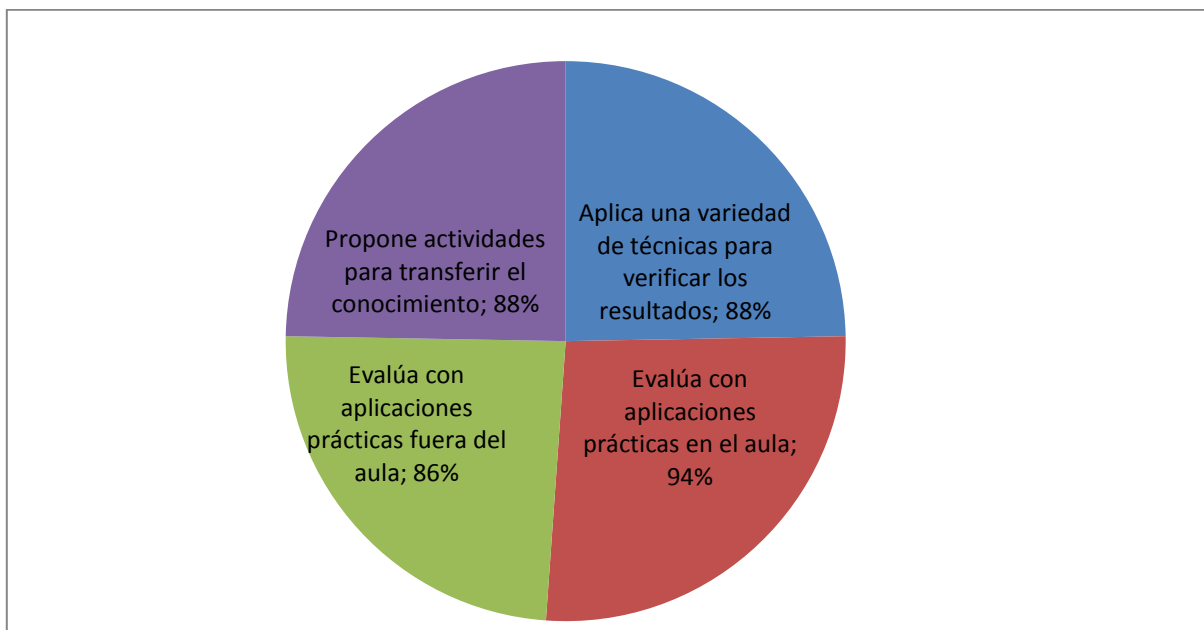
**Tabla 19. Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCI A</b>	<b>PORCENTAJ E</b>
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>35,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,90</b>	<b>89%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

**Figura 16. Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del 100% de 4 indicadores tenemos que el promedio es 8,90 obteniendo una calificación levemente baja. es importante resaltar que el 94% de maestros en el indicador 3.12.2 evalúa con aplicaciones prácticas en el aula expone un nivel de frecuencia de un puntaje 9,40 obteniendo una calificación muy alta.

En razón de este tema tenemos que, el docente se configura como el gestor primordial del aprendizaje en el aula (Vaello, 2007). entonces el maestro debería aplicar este concepto en todo el proceso de enseñanza aprendizaje, sin embargo en este caso de cierta manera ha relegado este punto de la evaluación a otra realidad, pues de los cuatro indicadores únicamente prioriza la evaluación de aula mientras que los otros no los considera tan importantes y esto se debe a que el docente tiene deficiencias en la administración de las estrategias pues para realizar una evaluación fuera del aula a un grupo de estudiantes abultado se requiere de estas.

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

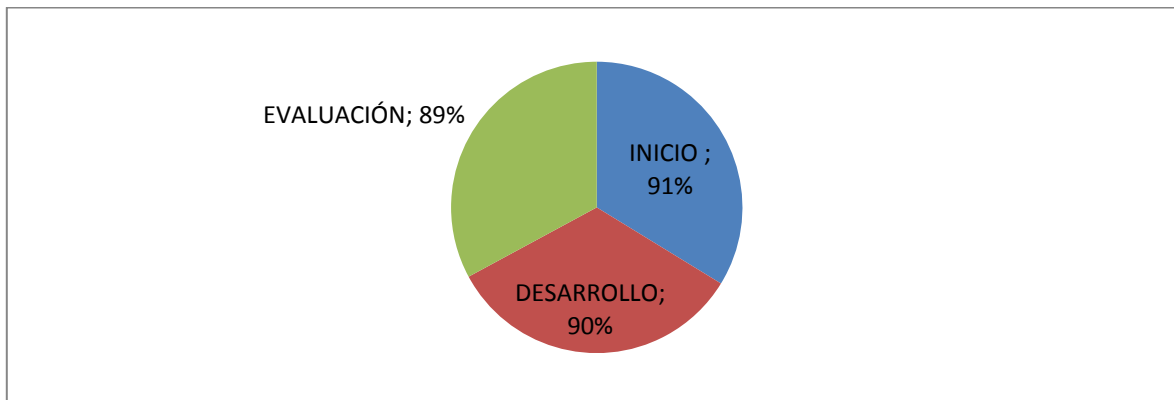
**Tabla 19. Visión global del proceso de enseñanza-aprendizaje**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
		A	E
3.11	INICIO	9,13	91%
3.12	DESARROLLO	9,03	90%
3.13	EVALUACIÓN	8,90	89%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,06</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,02</b>	<b>90%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

**Figura 17. Visión global del proceso de enseñanza-aprendizaje**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

El docente mantiene un nivel de importancia en las distintas etapas del proceso de enseñanza aprendizaje aunque en menor proporción a la etapa evaluatoria, pues en esta se manifiesta un puntaje levemente inferior a los otros. Esto debe suscitarse tal vez a que el docente encuentra deficiencias para evaluar en todos los aspectos puesto que tiene un número de estudiantes por aula bastante elevado. Y pese a que se manifestó que el docente se configura como el gestor primordial del aprendizaje en el aula (Vaello, 2007), las acciones quedan limitadas por el exceso de trabajo que se debe realizar en función de la cantidad de estudiantes.

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

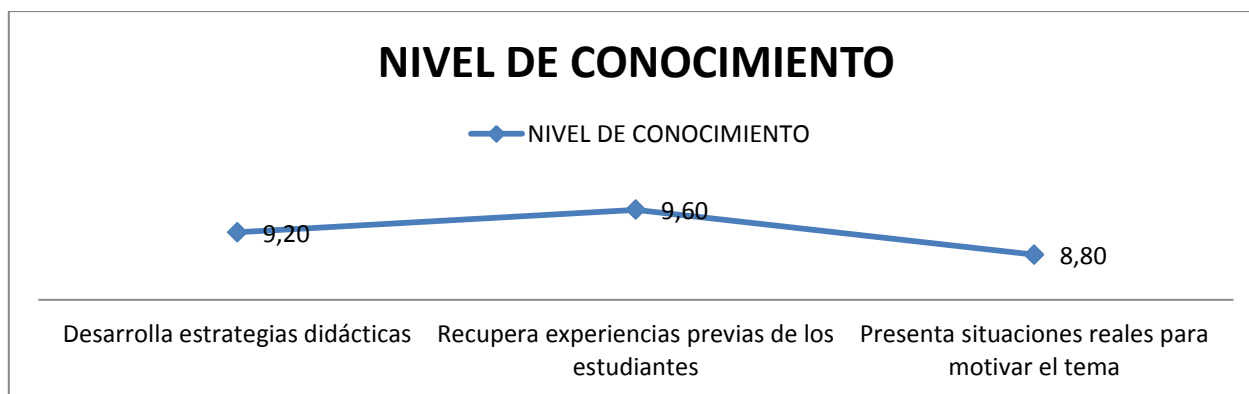
**Tabla 20. Inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	88%
<b>TOTAL</b>		<b>27,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,20</b>	<b>92%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C (2014)

**Figura 18. Inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del 100% de 3 indicadores tenemos que el promedio es 9,20 obteniendo una calificación alta. Sin embargo tenemos que resaltar que el 88% de los docentes en el indicador 3.11.3

presenta situaciones reales para motivar el tema expone un nivel de conocimiento de 8,80 obteniendo una calificación levemente baja mientras que en los otros indicadores manifiestan una calificación alta.

En razón de este tema tenemos que, el docente se configura como el gestor primordial del aprendizaje en el aula (Vaello, 2007). Para que esto sea posible el docente debe tener un alto nivel de conocimiento en muchos aspectos, sin embargo en este punto tiene una leve deficiencia en presentar situaciones reales para motivar el tema, aunque la misma es corregible, pero se la debe tener presente para no caer en una debilidad que a la larga entorpezca el desempeño docente.

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

**Tabla 21. Desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje**

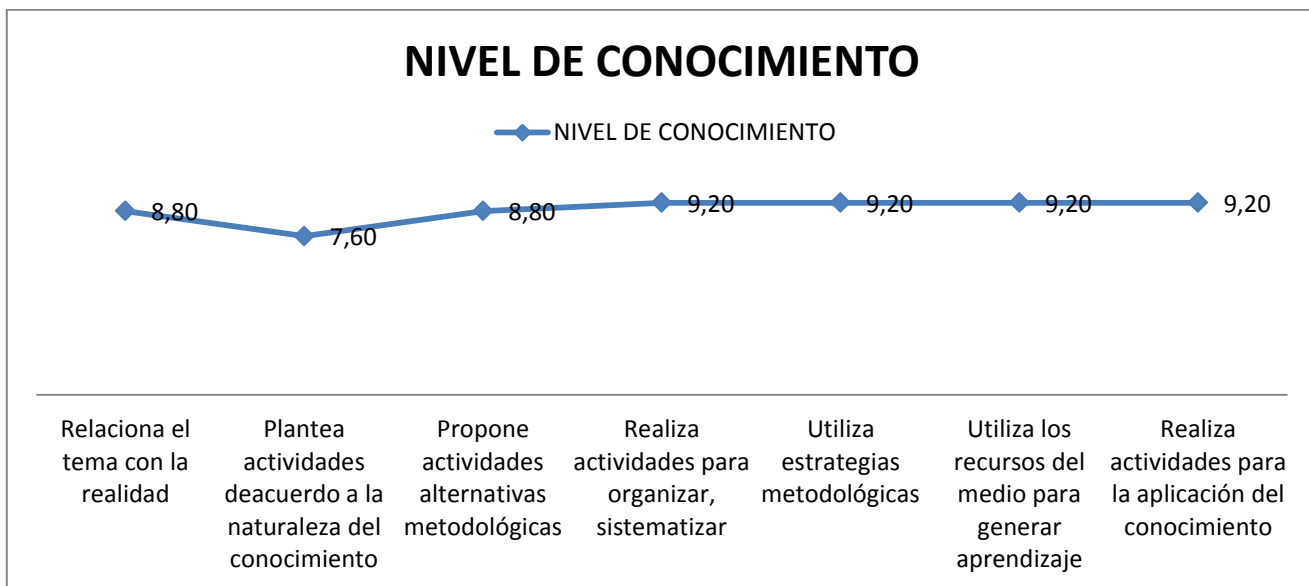
<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	7,60	76%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>62,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,86</b>	<b>89%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

**Figura 19. Desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje**





Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del 100% de 7 indicadores tenemos que el promedio es 8,86 obteniendo una calificación levemente baja. Sin embargo tenemos que resaltar que el 76% de los docentes en el indicador 3.12.2 plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del contenido expone un puntaje de 7,60 obteniendo una calificación moderada y el 88% de los maestros en los indicadores 3.12.1 relaciona el tema con la realidad y 3.12.3 propone actividades alternativas metodológicas exponen un puntaje de 8,80 obteniendo una calificación levemente baja.

En razón de este tema tenemos que, el docente se configura como el gestor primordial del aprendizaje en el aula (Vaello, 2007). Para que esto sea posible el docente debe tener un alto

Nivel de conocimiento en varios aspectos, sin embargo en este punto vemos que el docente tiene un leve conocimiento en la forma de utilizar las estrategias así como en buscar formas de que lo teórico se complemente o se ajuste a la realidad. Es decir, el docente mantiene dificultades corregibles a las que se les debe poner atención para que a la larga no se conviertan en obstáculos que dificulten el desempeño docente.

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

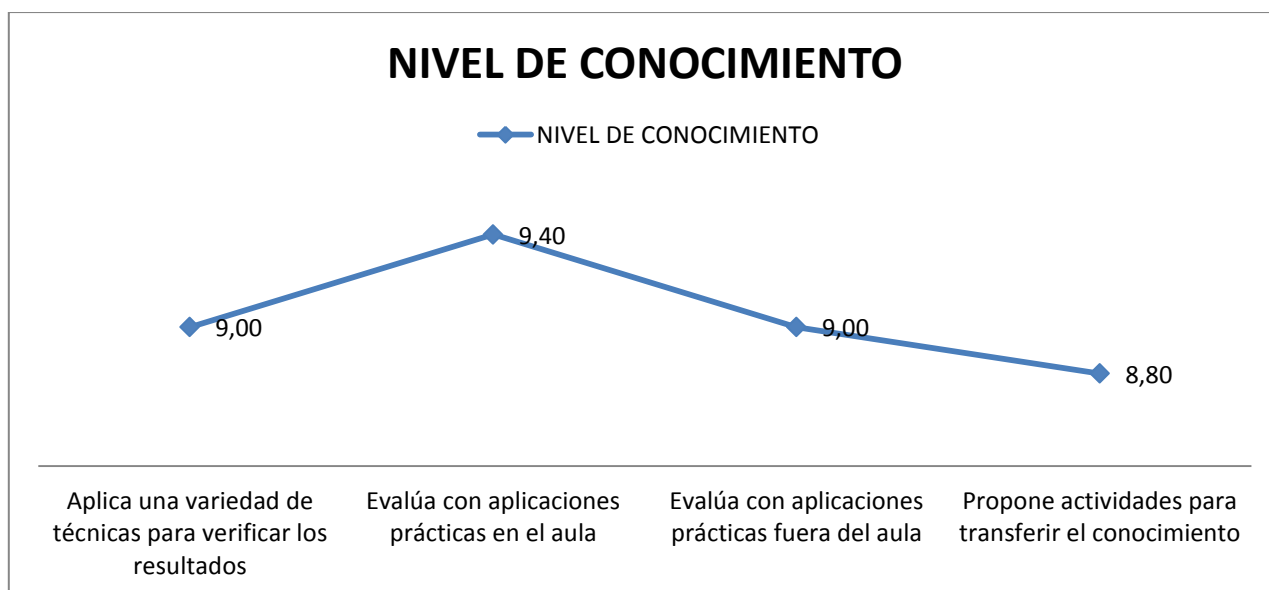
**Tabla 22. Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
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	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
<b>TOTAL</b>		<b>36,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,05</b>	<b>91%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

**Figura 20. Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del 100% de 4 indicadores tenemos que el promedio es 9,05 obteniendo una calificación alta. Sin embargo tenemos que resaltar que el 88% de los docentes en el indicador 3.13.4 propone actividades para transferir el conocimiento exponen un puntaje de 8,80 obteniendo una calificación levemente baja en relación a los otros indicadores cuya calificación es alta.

En razón de este tema tenemos que, el docente se configura como el gestor primordial del aprendizaje en el aula (Vaello, 2007). Para que esto sea posible el docente debe poseer un alto nivel de conocimiento en varios aspectos, sin embargo en este campo podemos apreciar que el docente tiene leve conocimiento relativo a proponer actividades para transferir el conocimiento y aunque el nivel de conocimiento no es tan bajo, se debe priorizar este punto para que más tarde no se convierta en una deficiencia que entorpezca el desempeño docente.

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

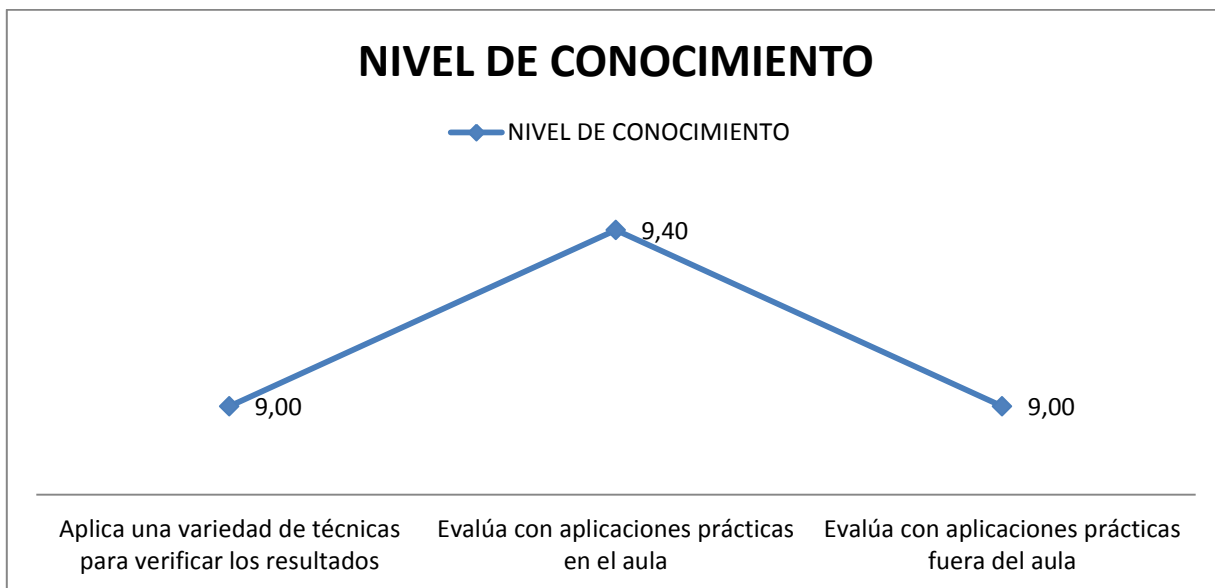
**Tabla 23. Visión global del proceso de enseñanza-aprendizaje**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,13</b>	<b>91%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

**Figura 21. Visión global del proceso de enseñanza-aprendizaje**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del 100% de los 3 indicadores tenemos que su promedio es 9,13 obteniendo una calificación alta.

Por tanto tenemos que, el docente se configura como el gestor primordial del aprendizaje en el aula (Vaello, 2007), puesto que según los datos obtenidos observamos que en estos puntos relativos a la estrategia y la evaluación en el aula y fuera de ella el docente mantiene un alto nivel de conocimiento que de cierta forma le posibilita su buen desempeño docente.

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

**Tabla 24. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje.**

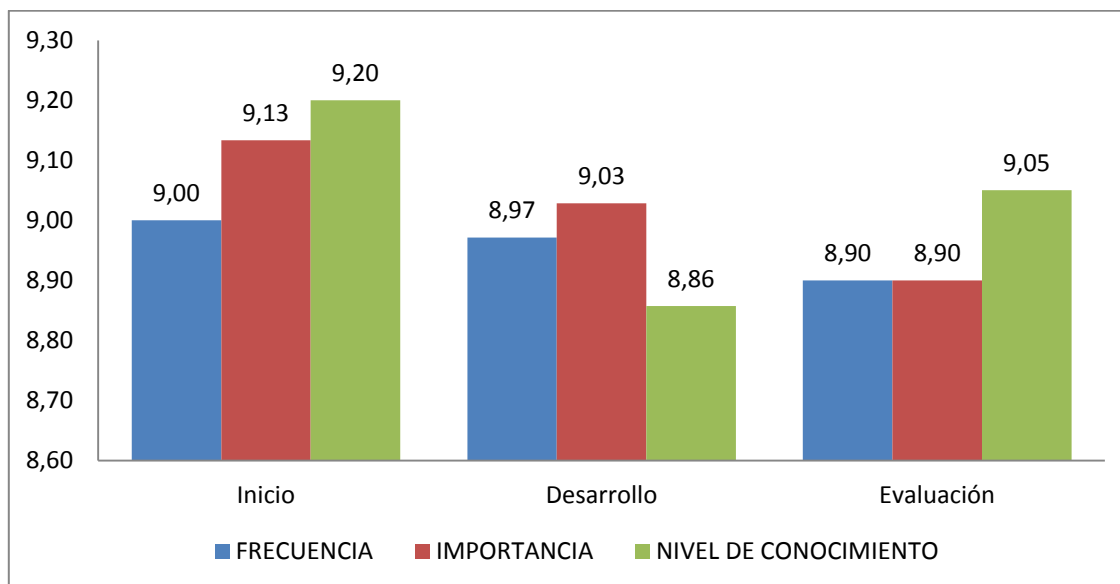
Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
<b>FRECUENCIA</b>	9,00	8,97	8,90

<b>IMPORTANCIA</b>	9,13	9,03	8,90
<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	9,20	8,86	9,05

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

**Figura 22. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje.**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Ahora, al analizar el desempeño docente en la gestión del aprendizaje referente a la ejecución del proceso tenemos que, el docente tiene conocimiento que el inicio del proceso es importante sin embargo no lo reproduce de forma enfática. En cambio para el desarrollo del proceso tenemos que el docente sabe la importancia de ejecutar bien este proceso sin embargo tiene un conocimiento levemente bajo, el mismo que no le permite ejecutar este proceso de forma favorable. Y finalmente tenemos que el docente tiene un alto nivel de conocimiento respecto a la evaluación sin embargo no considera que sea de mucha importancia y por este motivo no lo ejecuta de forma adecuada.

En relación de esta observación tenemos que, el docente se configura como el gestor primordial del aprendizaje en el aula (Vaello, 2007). Por tal motivo debe administrar hy

ejecutar de forma satisfactoria los distintos momentos del proceso de enseñanza aprendizaje para que el proceso en sí brinde resultados favorables a las necesidades de la sociedad.

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

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

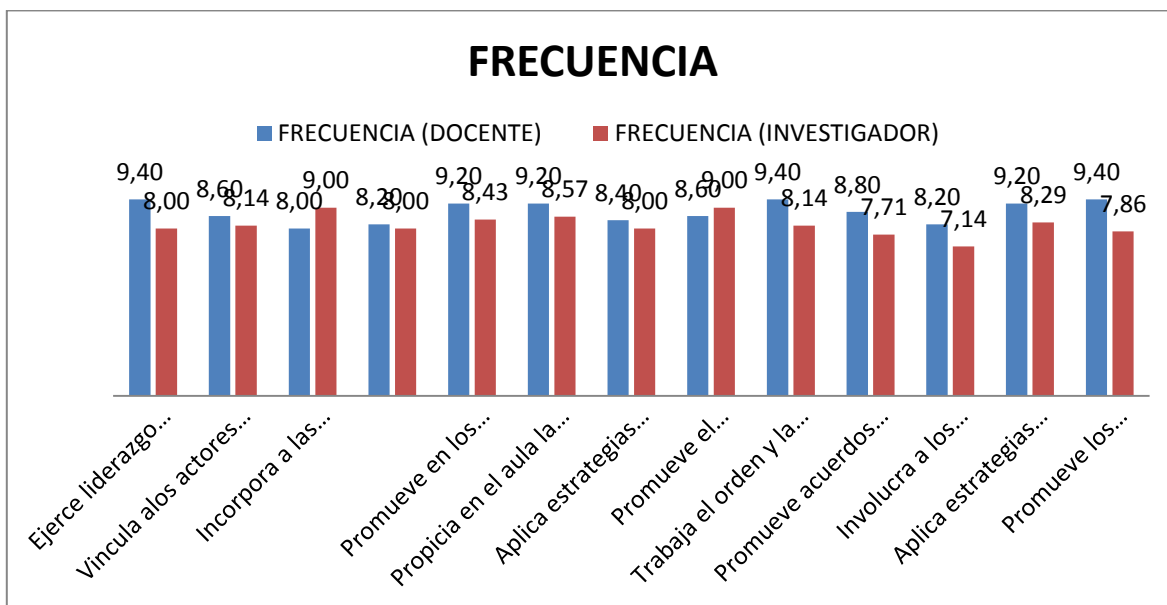
**Tabla 25. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador**

N° DEL ÍTEM	Indicador	Frecuencia (Docente)	Frecuencia (Investigador)	Porcentaje (Docente)	Porcentaje (Investigador)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	8,00 tabla	94%	80%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	8,14	86%	81%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	9,00	80%	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	8,00	82%	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	8,43	92%	84%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	8,57	92%	86%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,40	8,00	84%	80%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,60	9,00	86%	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	8,14	94%	81%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,80	7,71	88%	77%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,20	7,14	82%	71%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	8,29	92%	83%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	7,86	94%	79%
<b>TOTAL</b>		<b>114,60</b>	<b>106,29</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,82</b>	<b>8,18</b>	<b>88%</b>	<b>82%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

**Figura 23. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C (2014)

Para el análisis de este tema se observan los criterios vertidos por el docente y el investigador.

Del cien por ciento de la muestra de 13 indicadores tenemos que el puntaje promedio de la frecuencia expuesta por el docente es 8,82 mientras que el puntaje promedio de la frecuencia expuesta por el investigador es 8,18. En los dos casos el puntaje obtenido refiere una calificación levemente baja.

En este tema tenemos que los actores docentes no solo gestionan sino que también promueven liderazgo.(Uribe, 2005). Es decir que el docente a más de gestionar el liderazgo para su desempeño también trasmite su liderazgo a sus discentes. En tal virtud el docente debe priorizar que su liderazgo se vea replicado en la hora de clase para que los discentes lo perciban y los asimilen. Sin embargo podemos observar que existen

deficiencias manifestadas por el investigador en los temas referidos a promover acuerdos para la convivencia armónica, involucrar a los estudiantes en el proceso de planeación y promover los valores y ejercicio de los derechos humanos aunque en estos puntos el docente exponen realidades diferentes. Esto debe suscitarse debido a que la cotidianidad de realizar la docencia hace desvincular procedimientos que aparentemente son implícitos o que ya fueron desatados y recalcados en su momento, pero la realidad es que en cada instante se debe realizar estas acciones de tal manera que los discentes puedan asimilar y aprender las enseñanzas de forma permanente puesto que hay que recordar que si el docente requiere de formación permanente entonces el discente necesita que su formación sea a través de un recordatorio permanente.

Por otra parte también existen puntos en los que el investigador manifiesta solvencia como en promover el cumplimiento de las actividades e incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales mientras que el docente expone tener deficiencias; reforzando de esta forma la cotidianidad puesto que por esta acción el docente sin querer despreciar actividades hay algunas que las intuye por enseñadas o manifestadas como en el caso anterior mientras que en otras cree deficiencias cuando son fortalezas.

En definitiva se manifestaría que el ejercicio docente en su cotidianidad desprende realidades que no necesariamente son inoperancias del docente sino que son inherentes a las actividades y temas con los que al momento se desarrollan.

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

**Tabla 26. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente**

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	82%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%

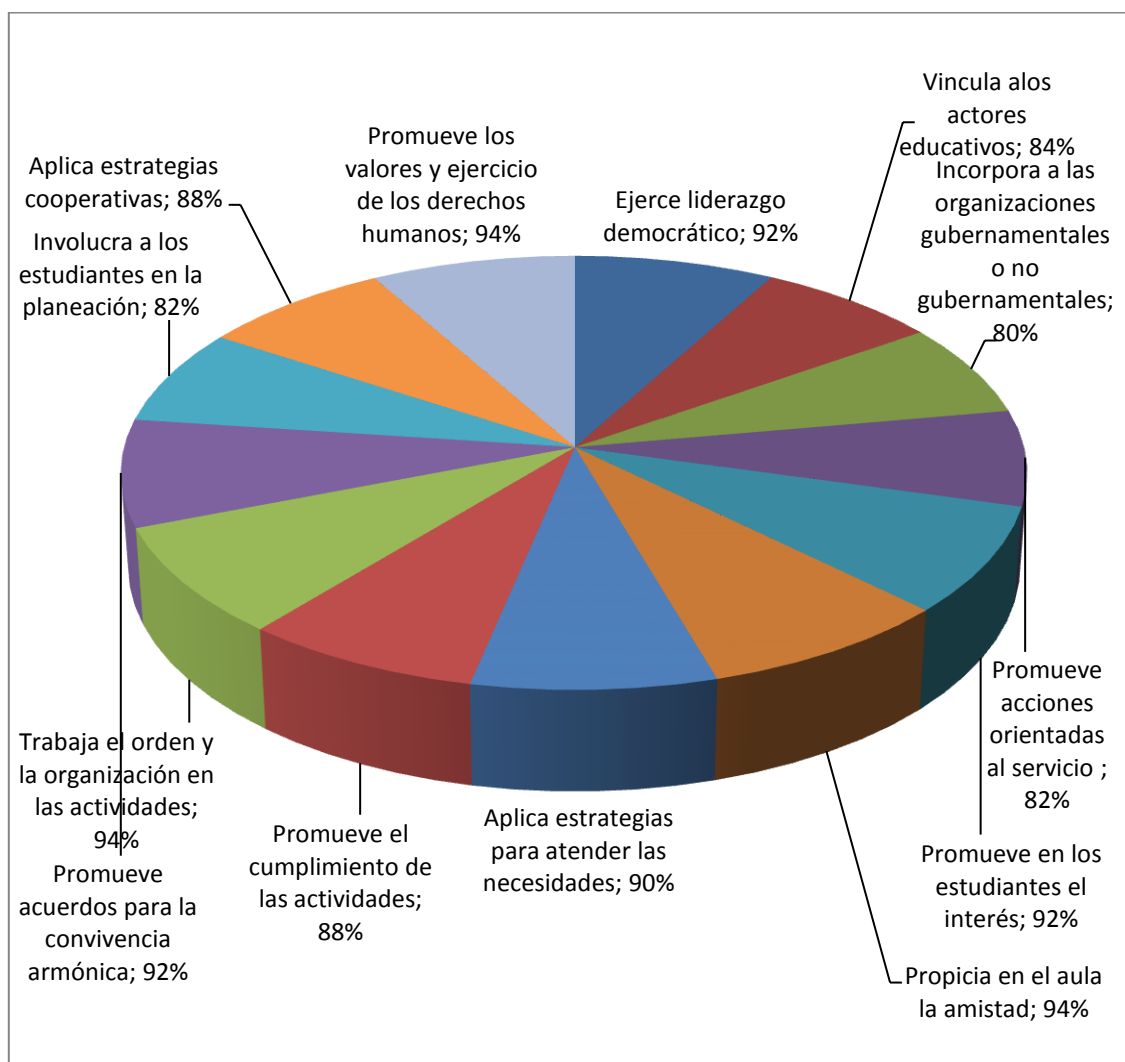


4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,80	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,20	82%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>115,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,86</b>	<b>89%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

**Figura 24. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente**



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C (2014)

Del cien por ciento de la muestra de 13 indicadores el puntaje promedio del nivel de importancia es 8,86 manifestando un desempeño aceptable.

En este punto tenemos que, una de las características más remarcadas debe ser la del liderazgo y la comunicación, pues a través de estos dos recursos el maestro va a administrar su quehacer docente con total ligereza (Hunt, 2009). Por tanto el docente debe asumir que el liderazgo y la comunicación son relevantes para su quehacer. Sin embargo según los datos expuestos observamos que el docente no considera tan importante este tema para su desempeño.

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

**Tabla 27. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente**

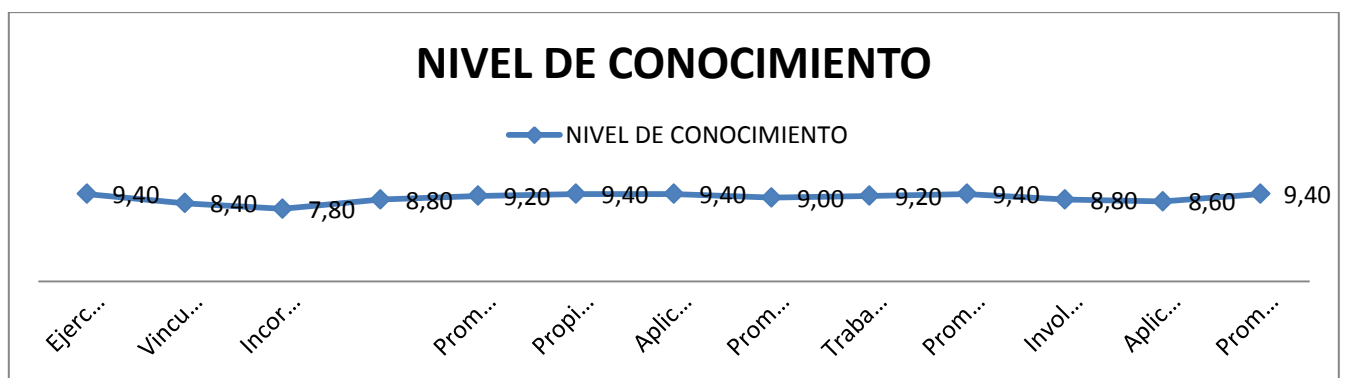
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,80	78%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	86%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%

<b>TOTAL</b>	<b>116,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>	<b>8,98</b>	<b>90%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Del cien por ciento de la muestra de 13 indicadores el puntaje promedio del nivel de importancia ES 8,98. Manifestando un desempeño aceptable. Aunque debemos resaltar que el 78% de los maestros en el indicador 4.3 incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales exponen un puntaje bajo 7,70 en comparación con los otros indicadores obteniendo una calificación moderada.

En relación a este tema tenemos que, los actores docentes no solo gestionan sino que también promueven liderazgo. (Uribe, 2005). Por tal motivo los docentes están obligados a mantener un nivel de conocimiento elevado en este tema. sin embargo los datos reflejan que los docentes tiene un nivel de conocimiento regular en varios indicadores. Y como el docente es quien trasmite el liderazgo a sus discentes podemos inferir que los discentes no perciben con claridad el liderazgo de estos maestros. Por otra parte la comunicación impartida tal vez no es la adecuada.

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

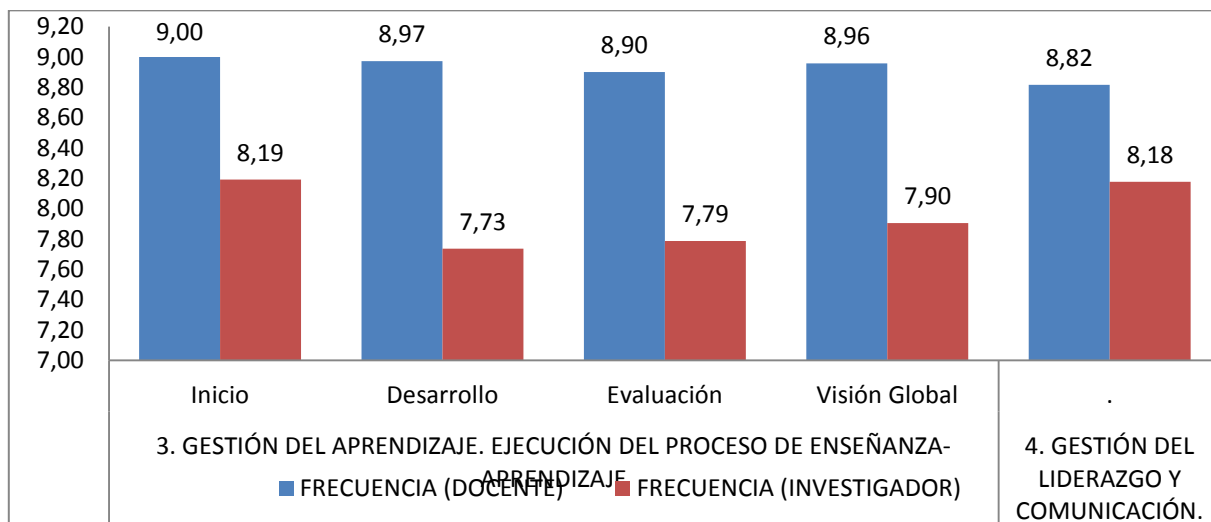
Tabla 28. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,00	8,19
	Desarrollo	8,97	7,73
	Evaluación	8,90	7,79
	Visión Global	8,96	7,90
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	8,82	8,18

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

En cuanto a los análisis en los que se contrasta la versión del investigador frente al docente investigado tenemos que referir que las inconsistencias y variación de datos son generados porque la investigación se la realizó en momentos específicos y puntuales en

los que los docentes desarrollaban temas no necesariamente planificados para la investigación. Es decir, el docente expone los datos en función de su realidad cotidiana mientras que el investigador expone los datos percibidos en un tiempo específico y lo realiza desde un cuestionario afinado al docente ideal. Por este motivo, es que los datos del investigador y los del docente son diferentes.

En función de esta apreciación tenemos que, el maestro debe priorizar su trabajo en función de las herramientas pedagógicas, metodológicas y todas aquellas que fortalezca y robustezcan su trabajo en el aula (Ander, 1993). Es decir el docente en ningún momento y bajo ningún concepto debe obviar la práctica de las estrategias y todo tipo de herramientas que favorezcan su desempeño puesto que el proceso educativo requiere de docentes comprometidos que durante todo el procesomanifiesten su profesionalismo.

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

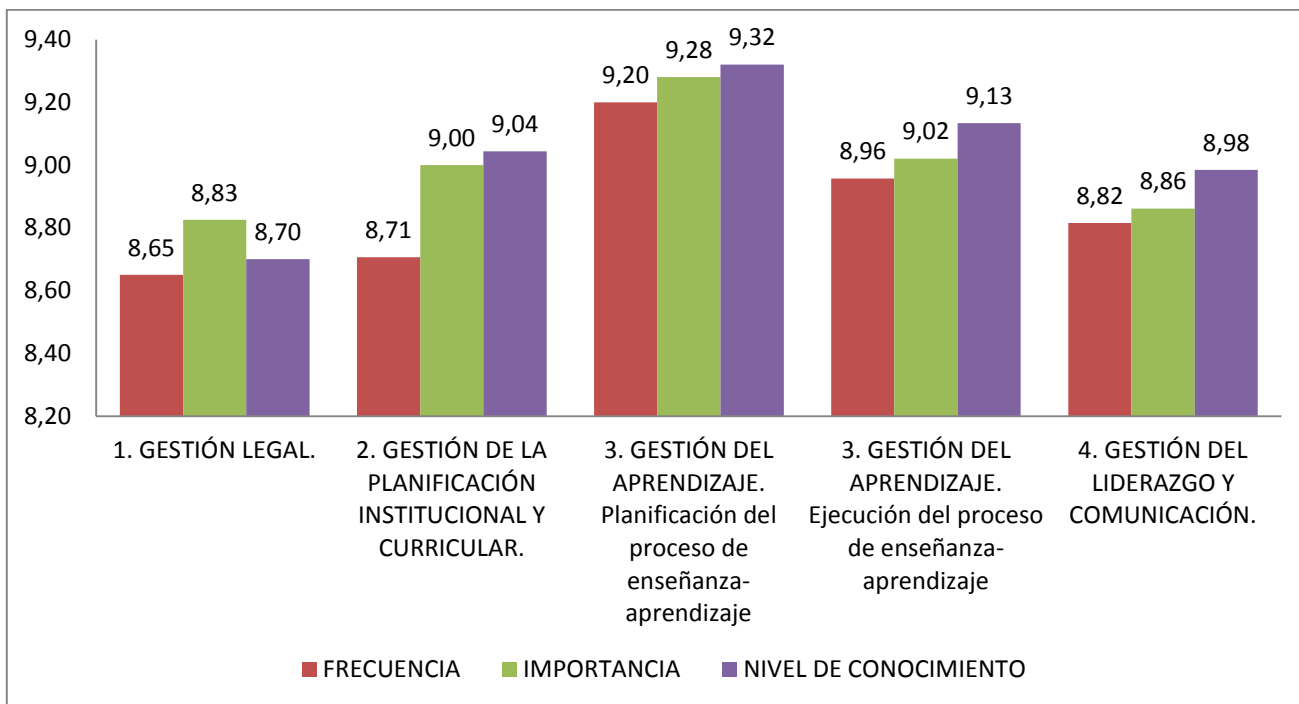
**Tabla 29. Desempeño profesional del docente (análisis global)**

ÁMBITO		FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.		8,65	8,83	8,70
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.		8,71	9,00	9,04
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje		9,20	9,28	9,32
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje		8,96	9,02	9,13
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,82	8,86	8,98

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Elaborado por: Iguamba, C. (2014)

Luego de finalizar el análisis por ámbito de gestión vamos a emitir un criterio generalizado para observar el desempeño del docente. en el ámbito de la gestión legal podemos indicar que el docente tiene un nivel de conocimiento y un nivel de importancia levemente bajo, exponiendo que existen carencias en este tema. Por otra parte tenemos que en la gestión de la planificación el docente expone un alto nivel de conocimiento así como un alto nivel de importancia, esto debido a que el maestro intuye que la gestión de la planificación le permite alcanzar los objetivos. En cambio en la gestión del aprendizaje referente a la planificación del proceso de aprendizaje tenemos que el docente tiene un alto nivel de conocimiento así como un alto nivel de importancia, razón por la que el docente realiza su planificación de forma adecuada. Por otra parte en la gestión del aprendizaje referente a la ejecución del proceso tenemos que los docentes exponen un alto nivel de conocimiento y un alto nivel de importancia, es decir tienen las herramientas para desarrollar el proceso de aprendizaje. Y finalmente en la gestión del liderazgo y la comunicación tenemos que los maestros exponen un nivel de conocimiento y un nivel de importancia levemente bajo, reluciendo que

existen debilidades en este ámbito de gestión. Pero en lo que coinciden en todos los ámbitos expuestos es que su nivel de frecuencia es inferior. En tal virtud podemos inferir que, pese al conocimiento que el docente expone de los temas y la relevancia con la que asumen los mismos, tienen una deficiencia referente a la estrategia de ponerlos o reproducirlos a la práctica de forma constante y permanente en su quehacer docente.

En razón de esta apreciación tenemos que el docente se convierte en el ente esencial en la gestión del aprendizaje (Prieto, 2008). Por tal motivo debe priorizar un desempeño satisfactorio en cada uno de los ámbitos de gestión para que de esta manera transmita un alto nivel de conocimiento en el proceso de enseñanza aprendizaje.

## **CONCLUSIONES**



Luego de haber realizado el análisis, interpretación y discusión de los resultados del desempeño profesional en los ámbitos legal, de la planificación institucional y curricular, de la gestión del aprendizaje y del liderazgo y comunicación, se llegó a las siguientes conclusiones:

- En cuanto al desempeño profesional de los docentes en el ámbito de la gestión legal se identificó que los docentes conocen y asumen la importancia de aplicar el ámbito legal, pero sin embargo la dificultad de reconocer los objetivos plasmados en el Plan Decenal de Educación así como los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes no permite que estos se repliquen o se reproduzcan en el ejercicio docente al momento que el maestro interactúa con el discente y de esta manera el trabajo del maestro no es afín a las necesidades del estado en el hecho de plasmar sus políticas a la práctica.
- En relación al desempeño profesional de los docentes en el ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular se observó que los docentes manifiestan un alto nivel de conocimiento así como un alto nivel de importancia respecto a la planificación, puesto que conocen la relevancia que tiene en su práctica profesional para conseguir los objetivos, esto se sustenta en el hecho de que los docentes planifican la clase y relacionan los elementos del currículo nacional de forma satisfactoria en el proceso de enseñanza aprendizaje, aunque con una ligera deficiencia en ella participación de los docentes al momento de diseñar los instrumentos de planificación.
- Con respecto al desempeño profesional de los docentes en la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador se determinó que el proceso de gestión del aprendizaje atraviesa deficiencias superables relativas a desarrollar estrategias didácticas al inicio y durante el desarrollo del proceso mientras que en la evaluación la deficiencia identificada es relativa a la evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula, esto último debido a la cantidad de alumnos con los que trabaja un docente.
- Referente al desempeño profesional del docente en el ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación desde la percepción del docente y la observación del

investigador se divisó que los docentes reflejan niveles de importancia y conocimiento elevados en este aspecto, mientras que los niveles de frecuencia son levemente inferiores, sin embargo al momento que el docente replica estos conocimientos en la clase los administra y ejecuta de forma satisfactoria de tal forma que promueve en los estudiantes el interés y los motiva al cumplimiento de las actividades.

- En relación al desempeño global del docente se observó que en cada ámbito de gestión investigado existe la siguiente constante: nivel de conocimiento muy alto, nivel de importancia alto y nivel de frecuencia levemente bajo, esto debido a la leve dificultad que tienen los docentes al administrar las estrategias para trasladar su conocimiento a la práctica exponiendo así un desempeño levemente bajo corregible en este aspecto. Por otra parte, el nivel de desempeño en la gestión de planificación es satisfactorio mientras que en el proceso de la ejecución del aprendizaje la evaluación manifiesta una dificultad corregible. En definitiva el desempeño del docente tiene una calificación tendiente a satisfactoria con indicadores levemente bajos que son corregibles a través del uso adecuado de las estrategias.

## **RECOMENDACIONES**

- Para fortalecer el ámbito de la gestión legal se recomienda realizar talleres prácticos en los que se enfatice la manera de reconocer e identificar los objetivos descritos en el plan decenal.
- En razón de fortalecer el ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular se recomienda comunicar a los docentes que una de sus fortalezas en el proceso de ejecución del aprendizaje es la planificación para que asuman esta característica como una destreza.
- Respecto a mejorar el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje se recomienda ejecutar talleres para los docentes en los que se priorice la enseñanza de estrategias que no requieran de abundancia de esfuerzo sino que más bien sean ligeras pero convincentes al requerimiento del proceso de aprendizaje. Es decir, que se enseñe estrategias que no requieran de muchos recursos para su ejecución.
- En virtud de fortalecer el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación se recomienda motivar a los docentes a realizar una formación permanente para que adquieran constantemente conocimiento actualizado en los temas referidos a los estilos de liderazgos y comunicación que se debe emplear de acuerdo a la realidad social de los discentes.
- En razón de potenciar el desempeño docente se recomienda desarrollar conversatorios entre docentes experimentados y docentes iniciantes para que se trasmita el conocimiento y se fortalezca el quehacer docente.

## **BIBLIOGRAFÍA**

## LIBROS

Falus, L., Goldver M.,(2011). *Perfil de los docentes en américa Latina*, Argentina.

García, F., (2003) *Las relaciones escuela-familia: un reto educativo, universidad*, Jaume.

Gramajo, J.,(2012) *Modelo de integración alumno-docente*, Barcelona,Paidós.

Hunt, B.,(2009). *Efectividad del desempeño docente*, Chile, San marino.

Kricheski, M., Molinari A, Weisverg, V. y Cappellacci, I. (2004). *Proyección de orientación enfoques y propuestas para el cambio en la escuela y tutoría*, Buenos Aires , Paidós.

Mir, J., Reparaz, C. y Sobrino, A. (2003). *La formación en internet. Modelo de un curso online*. Barcelona, España: Ariel Educación.

Navarro, J., (2002). *Análisis de distintas estrategias para la participación de los padres en la escuela*.

Oster, S., (2012). *Análisis moderno de la competitividad* .

Robalino, M., (2007). *Los docentes pueden hacer la diferencia: Apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente*, Chile, UNESCO.

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2011), *Guía metodológica de planificación institucional*, Quito, Imprenta Mariscal.

Torres, R., (1999). *Nuevo marco de la tarea docente* , Madrid, Santillana.

Vaello, J.,( 2007). *Como dar clase a los que no quieren*, Madrid, Santillana.

Conferencia Internacional de Educación (CIE), (2004), *Informe Nacional sobre el desarrollo de la educación*,.

## REVISTAS

Torres, R.M., (enero 1999). Nuevo rol docente: ¿qué modelo de formación, para que modelo educativo?, *Revista autoeducación*, 59, ( 34 y 35).

Rivas, I., (febrero 2004). Artículos política educativa y practicas pedagógicas, *Barbecho Revista de reflexión socioeducativas*, 4, (34) , 2004.

Uribe. M., (julio 2005), El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior, *Revista PRELAC*, 1, ( 1).

Sanchez, G., (Diciembre, 2005). La relación maestro-alumno: ejercicio del podery saber en el aula universitaria, *Revista de Educación y Desarrollo*, 4, (43 a 47).

Ramos, A., (Julio - 2008). Como llegan a la definición de la estrategia las empresas localizadas en el valle de Aburra, *Revista EIA ESSN*, 9, (12 y 13).

## TESIS

Iguamba, A.(2013). La enseñanza de la Matemática en la escuela Fiscal Mixta”9 de Julio”, Cantón Cayambe, Provincia De Pichincha. Universidad Politécnica Salesiana, Quito.

## SITIOS WEB

Torres, G., y Abreu, J. L., (2011) *Análisis de los antecedentes de los factores humanos que influyen en la administración de las instituciones educativas*. Recuperado de <http://www.spentamexico.org/>

Sánchez, B., (mayo 2011). *La relación familia escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/as*. Recuperado de [www.cite2011.com](http://www.cite2011.com)

La Rosa M. F.,(marzo 2010) *Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas*. Recuperado de: <http://www.gestiondecentros.com>

Lera, M. J., Jensen, K. y Josang, F., (mayo 2009). *La gestión del aula, Artículo GOLDEN ÁREAS*. Recuperado de <http://www.golden5.org/golden5/>.

Prieto, E., (julio 2008). Foro docente .Recuperado de:  
<http://forodeeducacion.com/ojs/index.php/fde/index>.

## PROPUESTA

AMBITO:	LEGAL ( ) PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR ( ) APRENDIZAJE (x) LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN ( )
PROBLEMA IDENTIFICADO:	<p>En la investigación realizada en la Unidad Educativa Provincia El Oro para determinar el desempeño docente en los ámbitos de gestión legal, planificación, aprendizaje y liderazgo y comunicación se identificó que existen deficiencias en la gestión del aprendizaje no por la falta de conocimiento de los docentes sino por la falta de una buena administración de las estrategias que permitan plasmar a la practica el conocimiento teórico.</p> <p>En vista de esta necesidad y convencido de que la experiencia es una fortaleza para afrontar problemas planteamos la necesidad de instaurar un proceso de intercambio de experiencias a través de un conversatorio entre docentes</p>



experimentados e iniciantes. Esto con el fin de que los docentes más experimentados comenten a los docentes iniciantes o menos experimentados las realidades del quehacer docente así como las soluciones desarrolladas a las necesidades educativas presentadas en el quehacer docente. Y de esta manera creemos que se potencia la práctica docente puesto que los maestros iniciantes tendrán en sus manos metodologías, didácticas y estrategias comprobadas en su eficiencia. Y como las estrategias son instrumentos que favorecen el quehacer docente (Vaello, 2007), es necesario establecer mecanismos que potencien la destreza de administrar y crear estrategias al momento de desarrollar el proceso de aprendizaje puesto que únicamente de esta manera podremos brindar una solución al problema identificado en la investigación.

**NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:**

CONVERSATORIO DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS DIRIGIDAS PARA EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.

**OBJETIVO:**

Objetivo general

Instaurar un proceso de conversatorio de intercambio de experiencias dirigidas al desarrollo de la gestión del aprendizaje mediante el intercambio de experiencias entre docentes experimentados y docentes iniciantes para que los docentes adquieran conocimientos previos y experiencias comprobadas en su eficiencia y con ellos mejorar el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Provincia El oro en la gestión del aprendizaje en el periodo lectivo 2014 – 2015.

Objetivos específicos

Fomentar el intercambio de experiencias entre los docentes experimentados y los iniciantes. Dotara los docentes iniciantes de herramientas y estrategias probadas en su aplicación por los docentes experimentados.

Mejorar la gestión de las estrategias en el proceso de enseñanza aprendizaje

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTOS:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
Actividad 1: Reunir al equipo de docentes experimentados	Procedimiento: para seleccionar el grupo de docentes experimentados se deberá considerar el	Espacio físico(aula o auditorio)	Indicador 1: temario para el desarrollo del conversatorio.

<p>para que ellos determinen los temas a intercambiar en el conversatorio.</p>	<p>tiempo que ejerce la docencia y el nivel de conocimiento que posea. Los docentes pueden ser de cualquier centro educativo incluso puede ser algún docente jubilado.</p>	<p>Hojas bond Pizarra de tiza líquida</p>	<p>Indicador 2: cronograma para el desarrollo del conversatorio.</p>
<p>Actividad 2: Establecer la fecha, lugar y hora en la que se va a desarrollar el conversatorio.</p>	<p>Procedimiento: la persona que dirija la reunión con los docentes experimentados debe ser alguna autoridad del centro educativo y debe instaurar la reunión como una hora de trabajo en la que se determinará las estrategias que les ha posibilitado desempeñarse con excelencia en las aulas.</p>	<p>Marcadores de tiza líquida Autoridades del centro educativo</p>	<p>Indicador 3: listado de invitados e invitaciones elaboradas.</p>
<p>Actividad 3: Extender la invitación a los docentes para que asistan al conversatorio. En esta se deberá adjuntar los objetivos del conversatorio.</p>	<p>Procedimiento: para fijar la fecha, hora y lugar del taller se deberá considerar que estos no intervengan las horas de clase.</p>	<p>Docentes experimentados Docentes iniciantes y menos experimentados</p>	<p>Indicador4: elaboración de la memoria del conversatorio.</p>
<p>Actividad 4: Desarrollo del conversatorio.</p>	<p>Procedimiento: los docentes convocados serán los docentes que tengan menos tiempo de servicio y aquellos que hayan mantenido algún tipo de deficiencia en su</p>		<p>Indicador 5: auto convocatoria para un próximo encuentro.</p>
<p>Actividad 5: evaluación del conversatorio.</p>			

<p>Actividad 6: planificación del próximo encuentro.</p>	<p>ejercicio docente.</p> <p>Procedimiento: las invitaciones deben ser personalizadas y de carácter obligatorio.</p> <p>Procedimiento: adjunto a la invitación se expondrá el tema a desarrollarse en el conversatorio, los objetivos y el cronograma.</p> <p>Procedimiento: para el desarrollo del conversatorio se deberá formar una comisión de logística.</p> <p>Procedimiento: el conversatorio se deberá llevar de la siguiente manera: registro de los asistentes.</p> <p>Inicio y bienvenida a los participantes al evento</p> <p>Presentación de los docentes experimentados que realizarán el intercambio.</p> <p>Exposición de las experiencias por parte de los docentes</p>		
--	--	--	--

	<p>experimentados.</p> <p>Preguntas de los participantes.</p> <p>Conclusiones y recomendaciones finales expuestas por los docentes experimentados.</p> <p>Procedimiento: para la evaluación se debe elaborar un cuestionario que permita conocer el nivel de aceptación del conversatorio.</p> <p>Procedimiento: antes de finalizar el conversatorio confirmar la fecha del próximo conversatorio.</p>		
BIBLIOGRAFÍA:			
Vaello, J. (2007). <i>Como dar clase a los que no quieren</i> . Madrid: Santillana.			

## **ANEXOS**

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

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

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



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

Figura 1



Figura 2



Figura 3



Figura 4



Figura 5



Figura 6

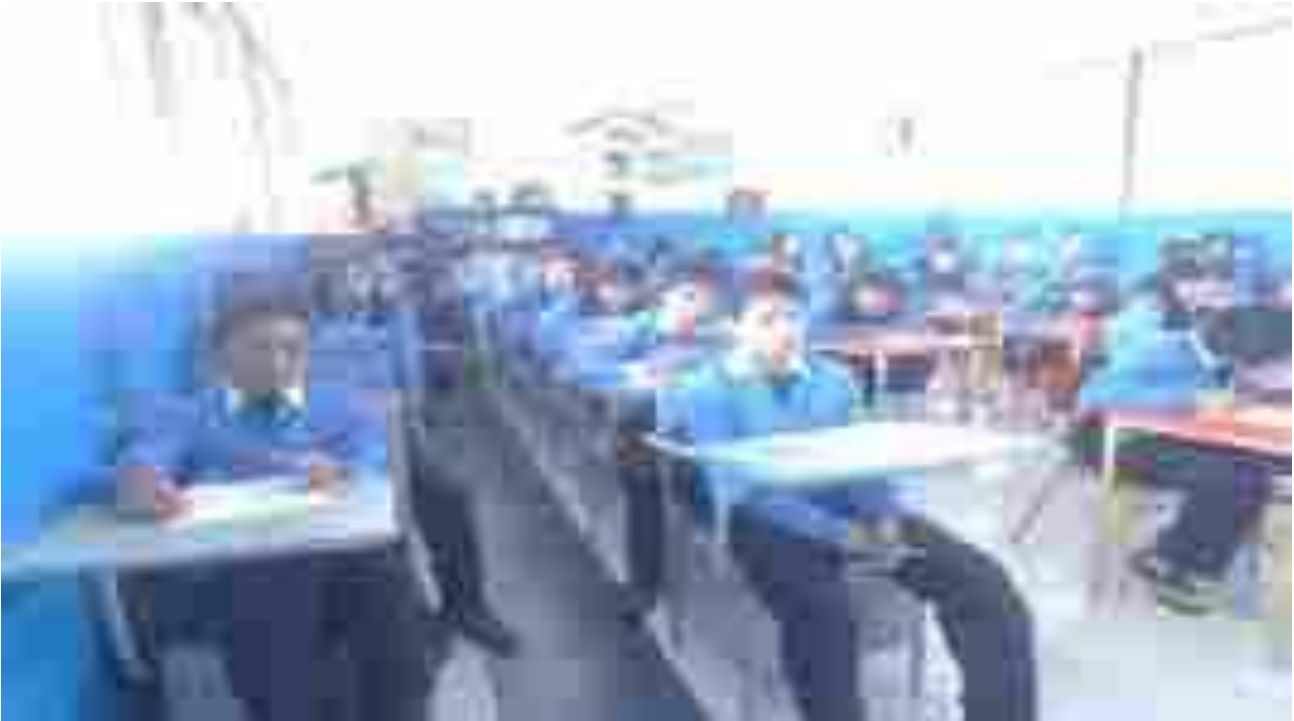


Figura 7



Figura 8



Figura 9



Figura 10



Figura 11

