



**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 2do, 5to, 6to y 7mo año de Educación Básica del centro educativo La Inmaculada, en el año lectivo 2013- 2014.**

TRABAJO DE FÍN DE TITULACIÓN

**AUTOR:** Torres Pinzón, Ruth Lili

**DIRECTOR:** Figueroa Delgado, Víctor Monfilio, Lic.

**CENTRO UNIVERSITARIO ZAMORA**

2014

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Lic.

Víctor Monfilio Figueroa Delgado.

**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 2do, 5to, 6to y 7mo año de Educación Básica de la Unidad Educativa Fiscomisional La Inmaculada, en el año lectivo 2013- 2014, realizado por Torres Pinzón Ruth Lili; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo del 2014.

f). .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Torres Pinzón, Ruth Lili declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo La Inmaculada, año lectivo 2013- 2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Figueroa Delgado, Víctor Monfilio, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

.....  
Torres Pinzón, Ruth Lili  
C.I.1103452833

## DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico con todo mi corazón y de manera especial a:

Mi ESPOSO, que me ha brindado su apoyo incondicional, su inspiración, su confianza para conseguir este objetivo.

Mis HIJOS, por ser mi inspiración y mi razón de vivir.

Mis QUERIDOS PADRES, quienes siempre me supieron brindar su apoyo y comprensión incondicional, que con sus sabios consejos me ayudaron a mi superación y así cumplir con el objetivo propuesto personal y profesionalmente.

Mis HERMANOS, que siempre están a mi lado motivándome con su palabra y confianza como mensaje afectuoso para seguir adelante.

.

Ruth Torres

## **AGRADECIMIENTO**

Al culminar el trabajo propuesto es para mí una gran satisfacción extender un sincero agradecimiento:

Al CREADOR por la vida, la fuerza y la sabiduría que me ha brindado, para superar con su infinita bondad las diferentes pruebas y dificultades presentadas en el transcurso de mi formación.

A mi FAMILIA que siempre me demostraron su apoyo, paciencia, comprensión, confianza y sobre todo el amor que es la base fundamental para la superación.

Al Lic. VÍCTOR FIGUEROA, Director de Tesis, quien con su experiencia y sabiduría supo guiarme para el desarrollo de este proyecto investigativo.

A los DOCENTES de la Universidad Técnica Particular de Loja, por sus sabias enseñanzas.

A toda la COMUNIDAD de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” por su voluntad en participar de la investigación, amigos/as entrañables que formaron parte de este compromiso.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO</b>	
<b>1.1. Desempeño docente.....</b>	<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.....	12
1.1.2.2. Motivación.....	14
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	15
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	16
1.1.2.5. Organización institucional.....	17
1.1.2.6. Políticas educativas.....	18
1.1.3. Características del desempeño docente.....	21
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	22
1.4.1. Desarrollo profesional.....	23
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	25
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	27
<b>1.2. Gestión educativa.....</b>	<b>28</b>
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	28
1.2.2. Características de la gestión.....	29
1.2.3. Tipos de gestión.....	30
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	31
1.2.4.1. Ámbitos de la gestión Legal.....	32
1.2.4.2. Ámbitos de la gestión de planificación.....	35
1.2.4.3. Ámbitos de la gestión de aprendizaje.....	37
1.2.4.4. Ámbitos de la gestión del liderazgo y la comunicación.....	39
<b>1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....</b>	<b>40</b>
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	40

1.3.2. Tipos de estrategias.....	41
1.3.2.1. En la gestión legal.....	42
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	42
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	43
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	45
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</b>	
2.1. Diseño de investigación.....	49
2.2. Contexto.....	49
2.3. Participantes.....	50
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	50
2.4.1. Método.....	50
2.4.2. Técnicas.....	50
2.4.3. Instrumentos.....	51
2.5. Recursos.....	52
2.5.1. Talento Humano.....	52
2.5.2. Institucionales.....	52
2.5.3. Materiales.....	52
2.5.4. Económicos.....	53
2.6. Procedimiento.....	53
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b>	
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....</b>	<b>56</b>
3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal....	56
3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	57
3.1.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	59
<b>3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional.....</b>	<b>60</b>
3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	60
3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	62
3.2.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	64
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....</b>	<b>66</b>
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	66
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	66
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación	67

del proceso.....	
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	69
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	70
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO.....	70
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 de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.....	72
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 de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN.....	74
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 de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.....	75
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.....	76
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.....	78
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.....	79
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.....	80
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.....	81

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.....	83
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.....	84
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.....	85
3.3.2.13 Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	86
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo.....</b>	<b>88</b>
3.4.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	88
3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	90
3.4.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	91
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	93
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	95

## **CONCLUSIONES**

## **RECOMENDACIONES**

## **BIBLIOGRAFÍA**

## **PROPUESTA**

## **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

## RESUMEN

La investigación aborda el tema: “El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la escuela Fiscomisional La Inmaculada, del cantón Zamora, provincia de Zamora Chinchipe en el periodo lectivo 2013-2014”. 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.

La muestra con la que se trabajó fue de cinco docentes. Esta investigación de enfoque mixto y carácter exploratorio describe la realidad del tema; los métodos utilizados fueron: descriptivo, analítico, sintético, inductivo, deductivo, estadístico y hermenéutico; para la recolección de información se utilizó dos instrumentos; el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los cuatro ámbitos de gestión y el registro de observación de las actividades docentes.

Los resultados hacen notar que es importante la creación y diseño de nuevos modelos educativos como instrumentos que faciliten el dominio de la metodología para transformar la capacitación pedagógica, consiguientemente, favorecer el logro de una educación de calidad.

**PALABRAS CLAVES:** planificación, aprendizaje, liderazgo

## ABSTRACT

The investigation approaches the topic: "The educational acting in the process of teaching learning of the School Fiscomisional the Immaculate, of the canton Zamora, county of Zamora Chinchipe in the academic year 2013-2014." He/she has as objective to determine the educational acting of the professionals in Sciences of the Education, considering the environments of the management: legal, of institutional and curricular planning, of the learning, of the leadership and of the communication for their characterization and analysis.

The sample with which one worked was of five educational. This investigation of mixed focus and exploratory character describes the reality of the topic; the used methods were: descriptive, analytic, synthetic, inductive, deductive, statistical and hermeneutic; for the gathering of information it was used two instruments; the questionnaire of self-assessment of the educational acting in the four management environments and the registration of observation of the educational activities.

The results make notice that it is important the creation and design of educational new models as instruments that facilitate the domain of the methodology to transform the pedagogic qualification, accordingly, to favor the achievement of an education of quality.

**KEY WORDS:** planning, learning, leadership

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado “El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Unidad Educativa Fiscomisional La Inmaculada, del cantón Zamora, provincia de Zamora Chinchipe en el periodo lectivo 2013-2014”, es fundamental ya que refleja aspectos como el desempeño docente, la gestión educativa y estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.

Actualmente, los cambios en el ámbito de los centros de enseñanza, la descentralización educativa y las normativas actuales del Ministerio de Educación del Ecuador exigen modificaciones estructurales que propicien la adaptación de las instituciones a las nuevas exigencias y escenarios.

Hoy en día las instituciones educativas buscan ir más allá de los conocimientos, para lo cual es necesario que se genere en el educando competencias, capacidades y actitudes que le permitan desenvolverse cada vez mejor.

La importancia del presente trabajo de investigación permite aclarar como en este mundo globalizado, y al inicio del nuevo milenio, los países se encuentran en un periodo de profundas reformas del sistema educativo, para lo cual es importante la participación activa y creativa del profesorado con actitudes y competencias específicas.

Para la Universidad Técnica Particular de Loja tiene gran valor ya que los resultados obtenidos y las experiencias dadas, le darán el sustento necesario para plantear propuestas en cuanto a la creación y diseño de nuevos modelos educativos, instrumentos que facilitarán la labor pedagógica.

Para los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” estarán consientes que es necesario permanecer impulsando acciones sistemáticas y continuas que permitan mejorar el proceso formativo de los estudiantes, que exijan un alto nivel de responsabilidad para el desarrollo de sus aprendizajes, tratando de mantener sistemas educativos de calidad, efectivos y capaces de cumplir las expectativas de los alumnos.

Estos nuevos conocimientos son útiles en mi desarrollo profesional para seguir investigando y dar un mejor desempeño en mi labor docente, por cuanto me permitirá ser más creativa, ser innovadora y estimulante; de esta manera facilitar el aprender a aprender, aprender a pensar, aprender a desaprender al mismo tiempo a construir e incorporar nuevos saberes, experiencias

y actitudes, todo esto dentro de un enfoque humanista que facilitará el proceso de desarrollo del potencial humano basado en el ser, saber hacer y trascender.

Fue factible desarrollar el trabajo, gracias a la Universidad Técnica Particular de Loja, que ya sea presencialmente o a través del Entorno Virtual de Aprendizaje ha orientado paso a paso la investigación, también la institución educativa que brindó todo su apoyo y facilidades y el director de la tesis que permanentemente ha guiado la redacción de este informe.

Se plantearon los siguientes objetivos que guiaron la investigación:

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

Estos objetivos se han logrado evidenciar a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los cuatro ámbitos de gestión: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación y el registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula que fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011).

La presente investigación presenta cuatro capítulos:

1. Marco teórico, que aborda tres grandes categorías conceptuales; desempeño docente, gestión docente y estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente;

2. Metodología, que a través de su diseño permite conocer que personas son estudiadas, cuando, donde y bajo que circunstancia para proporcionar resultados creíbles;
3. Resultados: análisis y discusión, constituye la parte central del informe, aquí se relaciona de manera analítica, crítica e interpretativa la información teórica con los datos obtenidos en la investigación;
4. Conclusiones, recomendaciones y propuesta; las conclusiones son precisas, coherentes y están en relación directa con los objetivos del estudio, de aquí se derivan las recomendaciones y por último la propuesta que son estrategias factibles de realizar y fácil de operativizar que permitirán contribuir a mejorar la problemática detectada.

## **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Desempeño docente.**

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

Para Vega (1997) y Woolfolk (1999) La educación es un proceso complejo, integral, racional y continuo que tiene lugar en un contexto y esquemas de valores socio históricos que conducen a metas y aspiraciones individuales y de una sociedad, por cuanto está dirigido a la búsqueda del pleno desarrollo de la personalidad del ser humano acorde con una determinada orientación filosófica, política y social, de tal manera que la calidad de la educación garantiza la calidad del ser humano (p.39). Esto apunta hacia el auto conocimiento del educador, para luego hacer posible establecer relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente con los alumnos; a fin de considerar las características particulares de los estudiantes y establecer acciones concretas, para así favorecer el crecimiento académico y personal de todos los participantes en el proceso educativo.

El Ministerio de Educación del Ecuador (M.E.E.) (2010) manifiesta que “un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”. Aquí el desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos.

Murphy (1987) aclara que es el estudiante quien juega un rol importante en la monitorización y búsqueda de la calidad de la función docente, ya que es él quien define en primer lugar las mismas. El profesor plantea y aplica estrategias dirigidas a estimular la comprensión de los estudiantes, en una relación de aprendizajes significativos e integradores.

Santos M. (1996) la función del docente según su desempeño, plantea la calidad de la docencia y está muy asociado a los procesos y resultados del desarrollo educativo, con lo que garantiza el perfeccionamiento de competencias formativas en el profesional. El desempeño docente está vinculado directamente con la eficiencia y eficacia de la actividad educativa.

Sin embargo, para que la docencia sea considerada de calidad debe incorporar, no solo una mera acumulación de conocimientos, sino que debe ser un proceso de aprendizaje constante que expanda las potencialidades del individuo y que logren en él la flexibilidad cognoscitiva necesaria para su transferencia al complejo entorno cultural, productivo y social

actual, de manera que un proceso de enseñanza flexible garantiza la amplitud del conocimiento y la factibilidad de su producción. Ellis W. (1993). El docente debe tener la capacidad integrativa para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos.

Por otro lado, la docencia va más allá de la simple transmisión de conocimientos, por lo tanto, es una actividad compleja que requiere para su ejercicio, de la comprensión del fenómeno educativo. De tal manera cualquier persona que conoce un tema, que lo domina, puede enseñarlo, pero esto no significa que pueda ser un profesional de la docencia. (Scheerens, 1993, pp. 371-403). Si se pretende hacer valer la educación desde una profesión de gran valor y respeto, es necesario que cada educador realice las siguientes interrogantes: ¿por qué? y ¿para qué?” de la labor docente.

De ahí que el solo dominio de una disciplina, no aporta los elementos para el desempeño de la docencia en forma profesional, es necesario hacer énfasis en los aspectos metodológicos y prácticos de su enseñanza, así como en los sociales y psicológicos que van a determinar las características de los grupos en los cuales se va a ejercer su profesión y que además, son quienes garantizan que ese proceso de enseñanza está siendo de calidad en cobertura plena de sus funciones educativas. Tünnermann (1996). Como docentes se debe estar comprometido con los retos y exigencias que se proponen ante una modernización educativa que se conduce al mejoramiento de la educación.

Hoy en día, el maestro, no es instructor ni el maestro enciclopedia del pasado, sino el docente que percibe su rol como provocador y facilitador de aprendizajes y asume su misión no en términos de enseñar sino más bien de lograr que los alumnos aprendan; es el profesional que está en capacidad no sólo de interpretar y aplicar un currículo, sino de recrearlo y construirlo él mismo; que está preparado para identificar la variedad de opiniones pedagógicas y de contenidos que se le presentan a fin de optar por la más adecuada a cada circunstancia, a las particularidades de su grupo de alumnos y del tema tratado (Contreras, citado en Torres, 1996 p. 55). Un docente consiente de su rol, con autoestima y valoración social, reconocido por su comunidad, motivado por su labor, afectuoso responsable, con la debida preparación pedagógica para atender a la diversidad, con formación profesional para adecuar el currículo nacional a la realidad de su aula con iniciativa y creatividad para producir materiales y diseñar estrategias de trabajo cooperativo e individual, con el conocimiento de cómo se desarrolla la inteligencia de los estudiantes y de los principales fundamentos de la ciencia, es una garantía para la calidad de los aprendizajes.

### 1.1.2 Factores que intervienen en el desempeño docente

Varios autores manifiestan que existen factores institucionales, pedagógicos, sicosociales y sociodemográficos que intervienen en el desempeño docente.

#### a. Factores institucionales

Los factores institucionales pueden definirse como características estructurales y funcionales que difieren en cada institución, y su grado de influencia confiere a la Universidad peculiaridades propias (Latiesa, 1992, p. 48).

Específicamente, en este caso, dentro de los factores institucionales se incluyen variables tales como los horarios de los cursos, los tamaños de los grupos, número de libros en la biblioteca del centro educativo, aspectos relacionados con la carrera que sigue el (la) estudiante y el ambiente institucional, que influyen en el rendimiento académico del estudiantado.

#### b. Factores pedagógicos

La función del profesor influye en gran medida en el rendimiento que obtienen sus alumnos(as). Su capacidad para comunicarse, las relaciones que establece con el alumno(a) y las actitudes que adopta hacia él, juegan un papel determinante tanto en el comportamiento como en el aprendizaje del (la) estudiante (Marín, 1969, como se citó en Page, 1990, p.91). El docente debe reflexionar antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes. Examina los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado y se responsabiliza de ellos, a partir de los resultados académicos, de la observación de sus propios procesos de enseñanza, de la de sus pares y de la retroalimentación que reciba de la comunidad educativa, además valora su labor como docente y agente de cambio

Otros consideran que el rendimiento mejora en las universidades, donde los alumnos(as) consideran que los profesores y las profesoras son accesibles, interesados(as) en la enseñanza y conciben a sus estudiantes integralmente como personas (Centra, 1970, como se citó en Latiesa, 1992, p. 48). Aquí se promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución a sus propios cuestionamientos.

En este factor se incluyen las diferentes estrategias de enseñanza utilizadas por el grupo docente, los métodos de evaluación y materiales didácticos. Sin embargo, Existe

controversia entre algunas investigaciones que señalan que hay interacciones entre los métodos didácticos y el rendimiento académico, y otras que no lo consideran. A pesar de lo anterior, se creyó importante incluir este aspecto, porque la metodología didáctica engloba las tareas de definición, construcción y validación de procedimientos, que se siguen con el propósito de cubrir los objetivos de un curso y desarrollar sus contenidos (Page, 1990, p. 101). El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica, conoce el currículo nacional y domina la lengua con la que enseña.

### c. Factores psicosociales

Esta sección se desarrolla aquí tomando como referencia las ideas de Page (1990).

Los factores psicosociales consideran las conexiones que se dan entre la persona y la sociedad, ya que es evidente que ejercen una clara influencia sobre los hombres y las mujeres. En esta dimensión se incluyen variables que miden ciertos rasgos de personalidad que podrían estar asociados al rendimiento, como la motivación, la ansiedad, la autoestima en contextos académicos y la percepción que el (la) estudiante tiene del “clima académico”, considerando el conocimiento y el grado de entusiasmo que percibe del profesor o la profesora. El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir, fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales.

Así mismo Page (1990) manifiesta que muchos estudios ponen de evidencia la asociación significativa entre la motivación y el rendimiento. Dos variables íntimamente ligadas a la motivación son el interés del alumnado y su nivel de aspiraciones. Esto significa que, en la medida en que un(a) alumno(a) muestra más interés por lo que realiza y sus aspiraciones se ajustan a sus posibilidades, estará más motivado(a) y esto redundará en un mejor aprovechamiento académico. El desarrollo de la inteligencia y de la personalidad de los niños se consigue con una cercana y consciente mediación pedagógica, con mucho afecto y comprensión por parte del docente y por supuesto, con el apoyo de materiales adecuados. Pero esta relación no es posible con maestros desvalorizados, desmotivados, que trabajan en solitario, sin apoyo, sin materiales y finalmente en condiciones físicas y económicas poco dignas.

Abraham (1987) expresa que el equilibrio psicológico y la salud mental de un individuo repercute de forma manifiesta en su eficacia laboral cualquiera que sea, pero en el caso del

ejercicio docente las características personales del profesor actúan directamente sobre los alumnos, sobre sus aprendizajes y sobre su desarrollo personal. Las numerosas áreas de conflicto hacen a veces que los profesores vivan con angustia su situación de trabajo. La interacción entre las expectativas sociales y la personalidad individual produce unas imágenes acerca del desempeño de su rol que el docente proyecta en su interior, la constitución de la personalidad profesional incide de esta manera en el desarrollo y equilibrio del Yo personal, creando en muchos casos zonas de conflicto manifestados en la comunicación, en la adecuación del ambiente de la aula y de la institución y en la situación personal del profesor que vive con angustia su trabajo.

Por otra parte Krencht (1965) cita que el profesor no desempeña su rol profesional de forma aislada sino que está incluido en una organización, el sistema educativo configura este rol como algo extraordinariamente complejo y difícil de asumir. Los docentes son los miembros consecutivos de una institución educativa y como tales se perfilan su función por lo que saben es decir por su erudición científica, calidad intelectual, técnicas de transmisión, especialización psicológica, un rol desempeñado no solo a unas necesidades individuales sino también como respuesta a expectativas sociales, por lo tanto la profesión docente adquiere una magnitud considerable.

#### d. Factores sociodemográficos

Estos consideran las principales variables clasificatorias, para el estudio de comportamientos diferenciales en diversos temas de investigación social.

En este caso en particular, se consideraron variables como el sexo del (la) estudiante, el nivel económico del grupo familiar, el tipo de colegio donde terminó la educación secundaria y el nivel educativo de los padres y madres de familia.

El motivo principal para considerar la variable sexo en la población bajo estudio, es que proporciona información relevante para diversos análisis demográficos, sociales y económicos. Además, históricamente existía la creencia de que los hombres superaban a las mujeres en inteligencia y que el rendimiento académico de estas era inferior, al no tener las mismas capacidades que les permitieran acceder a estudios superiores. Sin embargo, en la actualidad, algunas investigaciones manifiestan que las posibles diferencias en el rendimiento de hombres y mujeres se deben a otros elementos tales como las distintas pautas de socialización y el refuerzo de aptitudes diferenciales por sexo (Page, 1990, p. 133). Son las pautas sociales, propias de cada cultura, las que contribuyen a generar un rol sexual distinto y repercuten en las aspiraciones educativas de las personas. No obstante,

también existe evidencia de que hay rasgos innatos diferenciales entre hombres y mujeres, que igualmente explican la variabilidad entre géneros. El docente crea un ambiente positivo que promueve el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate.

De acuerdo con Bandura, los padres y madres con una elevada posición socioeconómica pueden funcionar como efectivos modelos de aprendizaje social para sus hijos, en lo que respecta a conductas académicas relevantes; además, se sienten más preparados para ayudar a sus hijos que quienes tienen una posición socioeconómica menos favorecida (Bandura, 1982, como se citó en Page, 1990, p 52). Aquí el docente debe promover acciones que sensibilicen a la comunidad sobre procesos de inclusión educativa y social, además es importante tomar que se tome en cuenta el entorno sociocultural, en cuanto al capital cultural de la persona. Este término se refiere a la competencia que tiene la persona, lo cual le permite lograr acceso a la educación, a empleo y movilidad social. Los elementos sociales y culturales de la vida familiar facilitan el desarrollo intelectual de la persona y pueden ser considerados como una forma de capital cultural.

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

El Comercio (2009) comenta que la formación docente inicial “es el espacio fundamental para cualquier proyecto de transformación educativa”. Lastimosamente, en el Ecuador, esta formación, tanto en los IPED como en las universidades, presenta una insuficiente formación pedagógica-didáctica y una pobre preparación en los contenidos de las ciencias que se van a enseñar. Por otro lado, los centros superiores ecuatorianos prácticamente no hacen investigación educativa, de esta manera, un aspirante a maestro no participa en los procesos de producción de conocimiento pedagógico. Así mismo manifiesta que la capacitación docente “es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente”. Es desarrollada por el Ministerio de Educación, organismos seccionales, fundaciones, ONG e incluso editoriales. La formación docente continua es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor. Es evidente que en la medida que los docentes reciban una excelente formación inicial y continua, realizarán mejores prácticas y elevarán la calidad de la educación. Pero un asunto debe quedar claro: la capacitación, por buena que sea, no suplirá la deficiente formación inicial.

Para Achilli (2009), la formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes. La práctica docente se concibe en un doble sentido: como

práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio del docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar.

La formación permanente es concebida por Paz (2005) como un proceso inherente a la práctica cotidiana de los sujetos que se desempeñan como profesionales de la educación que promueve la autoformación, proceso esencial por la potencialidad de generar los cambios y transformaciones en el plano interno del sujeto y en el contexto donde ejerce su profesión. La práctica educativa del profesor se constituye en un espacio de desarrollo y progreso personal, donde este profesional se enfrenta a cada nueva situación profesional con datos, información y conocimientos adquiridos con anterioridad, utilizando sus conocimientos y experiencias previas como dispositivos para desempeñarse profesionalmente y como referentes para aprender y desarrollarse, no tiene como exigencia un programa prefijado, es un proceso que depende más de las motivaciones intrínsecas de los docentes, que de lo pautado externamente.

Torres (1999) aborda el "nuevo rol del docente" y el nuevo modelo de formación docente, elementos que ocupan un lugar importante en la educación actual, y en la construcción de una "nueva educación". En tal sentido, el perfil y el rol prefigurado de este nuevo docente incluyen una larga lista de competencias deseadas. Así, el docente eficaz es caracterizado como un sujeto polivalente, profesionalmente competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador que domina los saberes propios de su ámbito de enseñanza, provoca y facilita aprendizajes, interpreta y aplica un currículum, comprende la cultura y la realidad locales, desarrolla una pedagogía activa, participa en la elaboración de un proyecto educativo para el establecimiento educativo, trabaja y aprende en equipo, investiga, toma iniciativas en la puesta en marcha y desarrollo de ideas y proyectos innovadores, reflexiona críticamente sobre su papel y práctica pedagógica, asume un compromiso ético entre lo que predica y hace, detecta oportunamente problemas entre sus alumnos, desarrolla y ayuda a desarrollar los conocimientos en sus alumnos, impulsa actividades educativas más allá del ámbito escolar, se acepta como aprendiz permanente, se abre a la incorporación y al manejo de las nuevas tecnologías para la enseñanza en el aula y fuera de ella, prepara a sus alumnos para seleccionar y utilizar críticamente la información proporcionada por los medios de comunicación, propicia nuevas y más significativas formas de participación de los padres de familia y la comunidad en general, es sensible a los problemas de la comunidad y de la sociedad, responde a los deseos de los padres de familia y es amigo de los alumnos (Torres, p. 39-42).

Díaz (2005) opina que la formación docente se concibe como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para

el desempeño de la función docente. La formación docente es continua, se lleva a cabo a lo largo de toda la práctica docente, tomándose dicha práctica como eje formativo estructurante. El educador o mejor dicho el colectivo de maestros, debe comprometerse con la autorreflexión y la reflexión colectiva en función de generar acciones transformadoras, comprometerse con el cambio en su actuación pedagógico profesional por la responsabilidad pública que implica ser profesor para poder dar respuestas a las necesidades formativas de los diferentes grupos sociales. Asimismo, debe estar comprometido con la generación de lo nuevo en las prácticas pedagógicas, sustentado en el conocimiento gestionado desde las redes sociales para la comprensión y transformación de la realidad.

### **1.1.2.2 Motivación.**

Arias y Heredia (2004), acuerdan que la motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; por otra parte, se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales. Es así, que la motivación en cada persona es diferente, debido, a que las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. La capacidad individual para alcanzar los objetivos y los valores sociales también son diferentes, donde estos últimos, varían con el tiempo, lo cual, provoca un proceso dinámico en el comportamiento de las personas que en esencia es semejante.

En este sentido, existen tres premisas que explican el comportamiento humano (Chiavenato, 2001):

- a. El comportamiento es causado.
- b. El comportamiento es motivado.
- c. El comportamiento está orientado hacia objetivos.

De acuerdo a lo anterior y considerando, el comportamiento no es espontáneo, ni está exento de una finalidad: siempre habrá un objetivo implícito o visible que lo explique. No sin olvidar que el resultado puede variar indefinidamente, ya que depende de la forma en la cual se perciba el estímulo, de las necesidades y, del conocimiento que posee cada persona (Chiavenato, 2001). Nuestro trabajo, cabe recordar, es el de facilitadores. Así, somos un puente entre el aprendizaje y el niño, a quien simplemente guiamos por el camino correcto hacia la adquisición de nuevos conocimientos. Si hacemos un análisis minucioso sobre

cómo estamos realizando nuestra labor, encontraremos muchos aspectos positivos, como el buen manejo del grupo y el cariño que estamos despertando en nuestros niños hacia nosotros, pero es muy posible que también identifiquemos cosas que no estamos haciendo tan bien y que, sin duda, valdría la pena mejorar

La motivación puede definirse como un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos a conseguir los objetivos que se han propuesto (Roussel, 2000). Se debe recordar que el papel de maestros es uno de los más difíciles dentro de la sociedad, ya que no hacemos cuentas ni vendemos productos, sino que tenemos en nuestras manos la vida de niños y niñas que nos ven con admiración, respeto, amistad y esperanza de sentirse queridos. Marcamos, en cierta forma, la estructuración de su personalidad, sus futuros hábitos de trabajo y sus destrezas académicas y sociales, por otra parte la motivación del docente es un elemento a tener en cuenta, porque influye en el desempeño individual y en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos.

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

En la enseñanza la interacción es un proceso comunicativo formativo que como lo dice Postic (2000), se caracteriza por la reciprocidad de los integrantes que participan en ella; de este modo puede ser más eficiente el proceso de enseñanza - aprendizaje ya que es útil para el alumno en su formación intelectual y actitudinal. El profesor debe ejercer su función de guía mediante la interacción humana efectiva, de confianza y seguridad de manera que facilite el proceso educativo y permita el desarrollo del mismo. La gestión educativa en el ámbito de aula es responsabilidad del docente, en último término es el responsable del aprendizaje de niños y niñas, en la escuela y es también el responsable de la motivación por el estudio personal, la misma que fomentara y hará posible el aprendizaje autónomo.

Pero además, el profesor debe mantener la disciplina en el aula, crear unas reglas de conducta e intervenir en la organización de agrupamientos de alumnos, en la distribución de equipos y horarios y en la fijación de los medios para que se cumplan las reglas, es decir, desempeña también un rol socializador en el que se encuentra el mantener la disciplina (Gómez, Mir y Serrats, 2004). Desde esta perspectiva, el profesor es considerado como un agente socializador, cuyos comportamientos influyen en la motivación de los alumnos, en su rendimiento y en el ajuste escolar.

Por lo tanto, "La interacción maestro alumno es entendida como las acciones que realiza el maestro con los alumnos en base a principios pedagógicos, mediados por el programa y los objetivos a lograr" (Mellado, 1991, p. 20). En una buena relación el educando y el educador

son sujetos, y ambos participan activamente en el proceso de enseñanza/aprendizaje, entre ellos se da un respeto recíproco y una interrelación constante, no se admite que ningún educador decida de manera arbitraria lo que está bien o lo que está mal, sin que exista una intercomunicación real con el educando; más aún, cuando se sabe que todo lo que puede ser lógico para el adulto, puede ser ilógico para el niño, sin que por esto, el individuo deje de ser, desde un principio, un ente activo y creativo, que tiene la capacidad de relacionarse con el mundo cognoscitivo y acumular, por medio de su inquietud y curiosidad, conocimientos y experiencias que le ayuden a forjar su personalidad.

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

Basándonos en los argumentos de Megías (2006); se vislumbra que la responsabilidad de los profesores en cuanto a la educación de los alumnos/as, se ve en aumento, debido a que la realidad social en la que viven las familias, repercute directamente en el tiempo que los niños y niñas conviene que pasen en los centros educativos, y por ende en relación con los docentes, puesto que los padres y madres, deben permanecer en jornadas laborales más largas, para poder dar respuesta al ritmo de vida en el que nos encontramos inmersos y que ya hemos expuesto en líneas anteriores. La responsabilidad de la educación de los niños y niñas, no es sólo de los padres y madres, sino de otros agentes educativos que cobran un papel importante en esta función, como es la escuela, se pone de manifiesto la necesidad de que ambas instituciones familia y escuela- deban trabajar conjuntamente de forma colaborativa y cooperativa, a la hora de transmitir una serie de valores y normas que repercutirán en el desarrollo de niños responsables, autónomos y críticos con sus actuaciones.

Explica Sarramona (2002), son los padres los responsables tanto legales y morales de educar a sus hijos e hijas, al igual que remarcamos, que la escuela no puede ni debe suplir esta responsabilidad. Por ello, se vislumbra la necesidad de que la participación de las familias dentro del contexto escolar sea una realidad, dando lugar a que el trabajo entre ambos agentes, sea de forma conjunta y colaborativa, buscando una complementariedad entre los valores y pautas educativas que las familias despliegan en su contexto, el hogar y lo que la escuela pone en funcionamiento en el centro educativo.

Como bien expresa Bolívar (2006), la escuela no es el único contexto educativo, sino que la familia y los medios de comunicación desempeñan un importante papel educativo. La escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los niños y niñas para construirse como ciudadanos. Por tal motivo, ni la escuela por una parte

ni tampoco la familia, pueden desempeñar dicha función de manera aislada y diferenciada la una de la otra.

Por lo tanto, la escuela por sí sola no puede satisfacer las necesidades de formación de los ciudadanos, sino que la organización del sistema educativo, debe contar con la colaboración de los padres y las madres, como agentes primordiales en la educación que son, de los alumnos/as, que ellos deben formar (Ortiz, 2011). La participación de los padres es el conjunto de actividades voluntarias a través de las cuales los miembros de una comunidad escolar intervienen directa o indirectamente en la elaboración y toma de decisiones de las instituciones escolares.

Los centros educativos, fueron creados para favorecer el desarrollo de los niños/as y servir de apoyo y ayuda a las familias en su gran cometido, educar a sus hijos/as (Sosa, 2009). Por ende, ambos agentes educativos, tienen en común y en sus manos un mismo objetivo, educar y formar a ciudadanos, no se debe olvidar que familia y escuela son los dos grandes agentes que influyen en el desarrollo de los niños. Por tanto, si ambas no actúan de manera coordinada en cuanto a una serie de objetivos y expectativas a marcarse, la evolución de los niños y niñas se verá limitada. Y eso se puede fundamentar dirigiendo la mirada hacia ambas realidades, percibiendo la importancia que tanto la escuela como la familia tienen en la vida de las personas. La apropiación de la escuela por parte de los padres de familia apoya a un mejor funcionamiento de la misma, permite su adecuada inserción en la vida comunitaria, la adecuación del currículo a las necesidades locales, la rehabilitación y mantenimiento de las instalaciones y mobiliario a bajo costo y sobre todo la positiva participación de la familia en la educación de los niños.

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

El Desarrollo Organizacional Educativo es una de las estrategias de cambio planificado de carácter normativo, o sea, se apoya en valores democráticos humanistas, conduce a la participación y cohesión grupal, permitiendo el crecimiento personal y la utilización de las potencialidades del individuo dentro de la organización (Moscópulos, 1994, p. 268), esto permite a las escuelas convertirse en sistemas de personas autorrenovadoras, autocríticas y receptivas al cambio, con capacidad de formular programas y planes innovadores e íntegros.

Muñoz y Román (1989) señalan que la organización escolar constituye “actualmente un conjunto científico de principios teóricos y normas de aplicación práctica, que cumplen la finalidad de optimizar el ámbito donde se realiza la educación institucionalizada.” (p.62).

Aquí concibe la escuela como un todo, donde los grupos de personas actúan interdependientemente y en contacto entre unos y otros en la realización de sus tareas, que los va conduciendo a los objetivos de la gran tarea que es la organización.

En este mismo sentido, Lorenzo (1997) señala que la organización escolar tiene todos los componentes de una ciencia: teorías, procesos de investigación y contexto de producción. Además es pluridimensional, es decir, “su conocimiento propio es de naturaleza diversa. Tiene dimensiones normativas, junto a las descriptivas; es teórica y se orienta a la práctica; busca normas de validez general para toda una población, a la vez que la comprensión de los procesos y rasgos individuales” además manifiesta que “la organización escolar es una práctica reflexiva, apoyada en un saber científico y en una habilidad técnica que la facilita y cimentada en unas ideas de valor que sirven de finalidad a la acción organizativa. (pp. 25-26), como conclusión a lo que expresa este autor se entiende que la organización institucional ayuda a los integrantes de la unidad educativa a descubrir y aprender formas productivas de trabajar sin problemas, mejorando sus capacidades de organización, logrando formas de interacción a pesar de la frustración que pueda existir, confiando en su habilidad para comprenderse a sí mismo, evaluar las circunstancias, identificar sus metas y realizar las funciones en que se encuentran comprometidos.

García (1997) sostiene que la organización escolar es el estudio científico de las instituciones docentes, no sólo escolares, y de la adecuada y ordenada gestión de los elementos que la integran para favorecer los aprendizajes y propiciar la educación, (p.24). La escuela representa un tipo particular de organización, esta concepción permite tener una mirada más integradora al considerar las características de la misma, los subsistemas que la integran y los vínculos con el entorno, atender a estos factores y su interrelación posibilita comprender su impacto en el maestro y en el aprendizaje y comportamiento de los alumnos.

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

Vos y Ponce (2004) indican que al igual que en el resto de países de la región, las políticas educativas en Ecuador, durante la década de los noventa, incluyó los siguientes aspectos: la reforma de la educación básica, la estrategia de descentralización, e intervenciones por el lado de la demanda.

1. La reforma de la educación básica, determinando los siguientes puntos:

a. Implementación de un sistema de diez grados de educación básica, a través de la integración de un año de educación pre-escolar, seis años de primaria y los tres primeros años de educación secundaria.

b. Una reforma curricular para mejorar la enseñanza del idioma español y de Matemática, que ponga énfasis en el aprendizaje activo y las destrezas analíticas, y preste mayor atención a la educación en valores, al aprendizaje multicultural y a la conciencia ambiental.

c. El fortalecimiento de la educación bilingüe para los grupos indígenas.

## 2. La descentralización de la educación

Las experiencias más importantes durante la década de los noventa incluyen la creación de 120 Centros Educativos Matrices (CEM), cada uno conformado entre 15 y 30 escuelas primarias y jardines de infantes. Los padres y las comunidades tienen un papel importante en la administración de estas redes de escuelas. En comparación con el sistema anterior, donde una unidad administrativa tenía hasta 3 000 centros educativos a su cargo, el programa de redes escolares autónomas, Redes Amigas, promueve la administración descentralizada de escuelas al nivel de una red de entre 15 y 30 escuelas, administrada por una Unidad Central Educativa (UCE). Después de 1999, se dio un paso más adelante, al permitir que las escuelas que pertenecieran al mismo UCE formaran redes autónomas, manejaran su propio presupuesto y diseñaran sus propios sistemas de incentivos a los profesores. Como parte de estos programas, los encargados de elaborar políticas educativas implementaron un sistema de pruebas de logros académicos (APRENDO) en 1996. Sin embargo, el sistema no disponía de su propio presupuesto y solo se ejecutó hasta el año 2000. Adicionalmente, el sistema afrontó la resistencia del poderoso sindicato de profesores (UNE), que consideró que el sistema evaluaría el desempeño de los profesores de manera injusta.

## 3. Las intervenciones por el lado de la demanda

Además de las reformas antes mencionadas, dos programas de asistencia social han sido implementados para motivar la asistencia escolar. En primer lugar, el programa de alimentación y colación escolar, incrementó su cobertura significativamente después de la crisis de 1999, (Parandekar, Vos y Winkler, 2000).

La mayoría de beneficiarios proviene de familias de muy escasos recursos, no obstante, como señala Vos et al. (2003), el alcance casi universal del programa ha causado una considerable filtración de los beneficios hacia los no pobres. Si bien al momento no se dispone de una evaluación de impacto, es bastante probable que el programa haya tenido un impacto positivo en la matrícula escolar y haya ayudado a mantener a los niños en la escuela durante la aguda crisis de fines de la década de los noventa. En segundo lugar,

como resultado de la crisis económica de 1999, se creó un programa de transferencia monetaria (condicionada), Beca Escolar, en 2001, con el objetivo de motivar el acceso de niños de escasos recursos (de comunidades rurales) a la educación primaria.

En el 2003 se introdujo un nuevo programa de transferencia monetaria (condicionada) llamado Bono de Desarrollo Humano. La condicionalidad consiste en hacer que los hijos asistan a la escuela primaria o que las madres lleven a sus hijos pequeños a los centros de salud.

Una política de mejoramiento de la calidad de la educación debe focalizar sus programas de acuerdo a las necesidades más apremiantes, es recomendable priorizar en primer término la educación básica, y focalizar las áreas más pobres, generalmente las escuelas que atienden a la población más deprimida están en zonas rurales y urbanas marginales.

EL Ministerio de Educación y Cultura (MEC) 2006, propuso, el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (PDE), este es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema, tomando en consideración 8 aspectos y Políticas relevantes, entre los que se encuentran:

- Universalidad de la Educación Inicial.
- Universalización de la Educación General Básica (1º – 10º).
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación.
- Revalorización de la profesión docente.
- Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB.

La Constitución de la República del Ecuador establece en el Art. 343 “El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de

conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde a la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades”. En su Art. 349 estipula: “El Estado garantizara al personal docente en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”. (Constitución, 2008, p.160, 170).

Las políticas educativas por sí solas no modifican las necesidades sociales que permanecen en nuestra sociedad pero, no es menos cierto, una educación pública de calidad y calidez para el conjunto de la población sí contribuye a generar la esperanza de una vida mejor en las personas, como país necesitamos construir un sistema educativo que sea capaz de ofrecer una educación de la más alta condición académica en América Latina y el mundo y que forme una ciudadanía socialmente responsable, plena de valores éticos y estéticos.

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

Tituaña (2013), expresa que toda actividad humana, sea cual fuere su dimensión requiere ser evaluada su desempeño, más aún si es la del quehacer educativo. Pero se debe apuntar no solo a conocer si se está cumpliendo, sino más bien a un conocer “si se está cumpliendo con calidad”. Por ende evidenciar el desempeño docente conlleva a optimizar las alternativas que se tiene, desde la consideración axiológica de lo deseable y lo valioso, (p.31). La mejora del desempeño profesional será factible en la medida que los programas de formación continua se orienten a la construcción de competencias profesionales, entendidas esencialmente como un saber actuar, lo cual exige reflexión y deliberación.

Mutis, L. (2003) “el desempeño en el rol del docente debe de tenerse un gran dominio de la materia (Ámbito Científico), dominio en la técnicas didácticas y de enseñanza (Ámbito Pedagógico), deben estar al día de los resultados y hallazgos de las investigaciones. También necesita poseer diferentes saberse a fin de contar con marcos de referencia teóricos explícitos, que le permitan fundamentar su práctica a partir de la reflexión cotidiana sobre su tarea y la dinámica institucional”. La base del desarrollo profesional debe sustentarse en un modelo replicable y escalable, que contribuya al fortalecimiento,

enriquecimiento y diversificación de las opciones de formación inicial y continua de docentes, directivos y asesores pedagógicos.

Según Ausubel, una de las características importantes del profesor, influyente en el aprendizaje, es su capacidad para presentar con amplitud y persuasivamente el conocimiento (Ausubel, 1978, p.430). La misión del docente es contribuir al crecimiento de sus estudiantes, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas.

Enríquez (1998) el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes (p.87). Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales.

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

Davini (1997) indica que el maestro debe buscar su continuo crecimiento profesional. Para un buen desempeño en su quehacer educativo el maestro tiene que pensar en enriquecer su acervo profesional y los fundamentos de su conocimiento, destrezas, métodos educativos y pedagógicos. El docente debe entender que como educador del siglo XXI es responsable de su auto formación, auto desarrollo y auto aprendizaje. A mayor educación del maestro mayor serán los beneficios en el proceso de desarrollo educativo y cognitivo de sus alumnos.

Freire (1993) dice que el maestro no debe dejar a un lado lo que el estudiante trae consigo de su comprensión del mundo; su manera de hablar, su manera de contar, calcular, sus saberes en torno a su mundo, su religiosidad, sus saberes en torno a la salud, el cuerpo, la muerte, el sexo, los conjuros, el ambiente y la tecnología (p.91). El docente debe aceptar de manera comprensiva al estudiante lo cual se refleja en el trato respetuoso e inclusivo, empático, sensible, basado en la comunicación y el diálogo, con el fin de promover el desarrollo humano a plenitud.

El maestro es considerado un diseñador de currículo instruccional. Goodson (2000) señala que el maestro selecciona el tema o temas de estudio y las estrategias de enseñanza partiendo de las necesidades e intereses de sus estudiantes. Los maestros son seres humanos que trabajan para la formación de otros seres humanos, se encuentra hoy frente a nuevas realidades y debe aprender a identificar en los entornos culturales de los alumnos las pautas de interacción, los valores circulantes y las expectativas con referencia al sentido de la escolarización.

El maestro por tanto debe conocer sobre el uso y manejo de los videos, software, discos compactos, cámaras digitales, entre otros. Sánchez (2000) puntualiza que la tecnología es una herramienta muy poderosa pues sus efectos dependen de su uso, manejo y enfoque pedagógico de acuerdo a los objetivos del programa de enseñanza. El maestro debe dominar y conocer el uso de la tecnología educativa e informática ya que ésta debe complementarse con la construcción del pensamiento crítico. Una vez los maestros conocen los beneficios de la tecnología pueden implantarla con sus alumnos en el salón de clases.

Latorre (2003) establece que el maestro de hoy se enfrenta a grandes desafíos. La sociedad es dinámica y se encuentra dentro de un mundo cambiante. Por tanto es imperativo que los maestros se preparen desde una perspectiva de formación constante. Por lo tanto debe aprender a diferenciar las situaciones de riesgo o de marginación y desigualdad social que puedan llevar a la exclusión. Además, debe meditar acerca de los contenidos a enseñar a determinado grupo de alumnos, y reflexionar sobre la práctica educativa que realiza con relación a los planteamientos de la institución educativa en la que se desempeña. Y finalmente, debe aprender a compartir las experiencias profesionales y humanas con otros.

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

Ibíd, y Prawat, Richard (1992), exponen que si bien la enseñanza para la comprensión se basa en la habilidad que posea el maestro para tratar un tema complejo desde la perspectiva de diversos estudiantes, el saber necesario para hacer efectiva esta visión de la práctica docente no puede transmitirse a los profesores como recetas o mediante estrategias tradicionales de capacitación, (pp. 354-395). El desarrollo profesional significa proporcionar la oportunidad para que los maestros reflexionen de manera crítica sobre su práctica y construyan nuevos conocimientos y conceptos sobre los contenidos, la pedagogía y los estudiantes.

Cohen, David K., Milbrey W. McLaughlin y Joan E. Talbert (1993), indican que desde la formación previa al servicio y durante toda la carrera, el desarrollo del maestro debe

centrarse en profundizar su comprensión sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje y sobre los alumnos a quienes enseña. Algunas características de este tipo de desarrollo profesional son:

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

Un desarrollo profesional efectivo implica que los maestros experimenten tanto el rol de estudiantes como de profesores, de manera que esto les permita enfrentar las dificultades que cada uno de estos conlleva.

Lieberman (1995), nos dice que la reforma del currículo y de la pedagogía del desarrollo profesional requerirá de nuevas políticas que promuevan estructuras innovadoras y acuerdos institucionales para el aprendizaje de los maestros. Por otra parte, será necesario realizar una evaluación estratégica de las políticas existentes para determinar hasta qué grado son compatibles con la visión del aprendizaje como construcción de los maestros y los estudiantes, así como con la visión del desarrollo profesional como una actividad de educación superior, basada en la experiencia y para toda la vida. (pp. 591-596). El docente debe comprometerse con: el establecimiento en su práctica profesional de una dinámica de funcionamiento democrático e inclusivo; la justificación de sus decisiones, ante los públicos interesados, relativas a la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación de sus alumnos, o de gestión y liderazgo o asesoría, según sea el caso; y el respeto a los aspectos confidenciales de la profesión. Por otra parte las nuevas iniciativas no pueden promover, por sí solas, un cambio significativo o de largo plazo en las prácticas docentes si se encuentran inmersas en

una estructura de política opuesta a la visión reformista del aprendizaje de estudiantes y maestros.

El M.E.E (2010) cita que “el desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación” (LOEI, artículo 112).

El desarrollo profesional promueve la formación continua del docente a través del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe).

Según el artículo 112 de la LOEI, el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa.

El Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe) realiza diversas acciones que buscan:

- Afianzar la calidad del sistema educativo.
- Incidir directamente en la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación.
- Mantener la relación entre calidad del desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa.

La verdadera revolución educativa comienza en la propia consciencia, el cambio y la transformación personal donde el docente debe comprometerse con: una actitud propositiva en el diagnóstico de sus propias competencias profesionales y las de la comunidad en la que participa; la autoformación y el desarrollo profesional para asegurar el logro de los propósitos personales y profesionales, así como mejores resultados en educación.

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

Dubet (1997) la posición de las familias frente a la escuela, y eso de frente tiene su sentido, es más de desencuentro que de conciliación. La familia considera que su posición es vital para la formación, en este caso de valores, y que es la escuela la que debe de “enseñar”. En cuanto al profesorado, y por extensión, la escuela, considera que su papel no es sólo el de facilitar conocimientos, sino que, deben completar la formación en valores, eso sí, con ayuda, fundamental por otro lado, de la familia. La educación moderna ha llegado a comprender la necesidad que hay de una estrecha colaboración entre la escuela y la

comunidad, con el propósito de estimular y orientar el desenvolvimiento de los niños. El docente nunca educa de manera directa sino indirectamente a través del medio circundante.

Gilbert (1997) la escuela pretende formar al educando para que realice diferentes papeles en la vida social ya que desarrollará sus aptitudes físicas, morales y mentales. Por lo tanto, ayuda a formar una personalidad bien definida, lo cual contribuirá a que logre una mejor convivencia social. La escuela juega un importante papel en la preparación de los niños y las niñas para la vida adulta, especialmente en las sociedades altamente industrializadas y modernas, en donde las funciones productivas son muy complejas y extensas como para permanecer dentro de los marcos de la familia, de esta forma, en la escuela los niños y niñas tienen la posibilidad de enfrentarse a una diversidad social más amplia.

Havighurst (1962) compara a la escuela con la familia como “una diferencia fundamental en la forma como ésta cumple su tarea socializadora, cuando penetra a la sala de clases es un producto de la educación familiar y tiene tras sí una larga historia social. Aun cuando ejerza una fuerte influencia y cambie su comportamiento en muchos e importantes aspectos, la escuela nunca opera sola, lo hace siempre en relación con la familia” (p.p.35-36). Se asume a la escuela como una institución condensadora, encargada del proceso de la enseñanza de los conocimientos integrales del niño, creada por la necesidad de completar la acción de la familia.

Schmelkes et al. (1979) señalan que algunos elementos que entran en juego en la relación entre familia y escuela pueden expresarse de la siguiente manera: la familia tiene una determinada concepción de la escuela y, por lo tanto, determinadas expectativas respecto de la misma. La escuela, en su propio quehacer cotidiano hacia adentro del aula y hacia la comunidad y a través de sus miembros, emite una serie de mensajes que van reforzando, conformando o modificando la concepción que la familia tiene de la escuela y, por ende, de sus expectativas con respecto a ella. Por otra parte, la familia plantea a partir de las expectativas preexistentes o generadas con respecto a la escuela una serie de demandas sobre la misma. La escuela responde a esas demandas o exigencias parcial o totalmente, positiva o negativamente, generándose así un proceso de comunicación y retroalimentación entre la familia y la escuela, lo que produce una dinámica propia que puede, en un momento dado, explicar la interacción escuela y familia.

Cunha (1991), Pieck (1996), Torres y Tenti (2000) comentan el uso del término "comunidad" está muy extendido y es usado de manera muy laxa. También "la comunidad" tiende a presentarse como una realidad dada, homogénea, plana, sin conflicto. Los usos del término "comunitario", "educación comunitaria", "participación comunitaria", "gestión comunitaria",

cargan con la misma marca de polisemia y ambigüedad. Familia, escuela y comunidad constituyen una tríada necesaria cuya agrupación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos propuestos o las metas comunes en torno a la educación.

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

Tedesco y Tenti Fanfani (2002) “la práctica docente es una actividad profesional que, como muchas otras, es predefinida por un marco normativo nacional e institucional pero que, al mismo tiempo, se determina en el momento de ser realizado”. Es decir, es una práctica abierta y flexible, difícil de explicar, ya que consiste en un conocimiento que involucra asuntos sumamente personales, como la experiencia, la creatividad y la vivencia de cada persona que la realiza.

Para Mejía y Sierra (2008) la práctica docente es, por lo tanto, la labor o el ejercicio que lleva a cabo el maestro, en el que se concreta su saber y su saber hacer en espacios intencionados para la construcción de conocimientos. Es posible afirmar que la práctica docente consiste en la función pedagógica (enseñar) y en la apropiación que cada maestro hace de su oficio (formarse de manera continua, actualizar sus conocimientos, asumir ciertos compromisos éticos, etc.). Ambas cuestiones, a su vez, están influidas por el escenario social (la escuela, la ciudad, el país).

Manifiesta Silva (1999) la práctica docente implica procesos orientados a facilitar el acceso al conocimiento, es el contacto mediado, graduado didácticamente entre los corpus de saberes y valores y los alumnos que entran en interacción construyendo y reconstruyendo conocimientos, perspectivas, visiones de la realidad. Esto es guiar el desarrollo de hábitos de estudio que favorecen una mejor comprensión (por ejemplo, análisis de diferencias y similitudes, experimentos o trabajos de campo, toma de notas e identificación de los propios errores) donde el docente adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes.

Giroux (2001) establece una dicotomía entre docencia, entendida como educación para el conocimiento experto, y educación, asumida como proceso de ilustración que compromete al sujeto en la construcción de su realidad personal, sociopolítica e histórica, es decir, educación para el pensamiento crítico. La práctica docente tiene el objetivo de producir un aprendizaje e involucra los procesos de enseñanza y las relaciones interpersonales del docente con los demás actores (alumnos, padres y directivos), enfocarse en el clima de aula y a la atención a la diversidad.

## **1.2 Gestión educativa.**

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

El M.E.E. (2010) plantea el Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) que es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales.

El Nuevo Modelo persigue la desconcentración de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público (mejor distribución de personal capacitado e idóneo); así como la racionalización recursos, distribución de competencias y responsabilidades. El sistema educativo ecuatoriano enfrenta el desafío de ofrecer una educación de calidad a todos los sectores de la población ecuatoriana. En este esfuerzo de mejoramiento de la calidad educativa, nos corresponde un nuevo e importante rol: ser motivadores, orientadores de procesos, promotores de aprendizajes significativos y funcionales, incentivadores de la comunidad educativa para la discusión y el debate, facilitadores de recursos y promotores de la investigación y solución de problemas como fuentes de desarrollo social.

“La gestión educativa se considera como la gestión del entorno interno de la entidad docente hacia el logro de sus objetivos y busca aplicar los principios generales de la administración al campo específico de la educación”. (Casassus, 2000, p. 1). Tiene como fin reconocer las necesidades y potencia las habilidades y destrezas de los miembros de la comunidad educativa; orienta sus acciones para alinear objetivos, tomar decisiones de manera participativa. Por ello, la persona que coordina a los maestros y maestras debe estar capacitándose permanentemente para mantener un equipo de trabajo eficiente y, con el fin de lograr este objetivo, debe siempre motivar al mismo.

Para Topete, (2001) la gestión educativa es “un proceso muy complejo que involucra diversos saberes, capacidades y competencias dentro de un código ético que establezcan la conducción acertada de la organización hacia el logro de su misión”. (Topete, 2001, p. 1). La práctica de la gestión educativa implica planificar y ejecutar el plan, el concepto de gestión connota tanto las acciones de planificar como las de administrar en relación con los contextos.

La gestión de las instituciones no debe dirigirse solo hacia su estabilidad sino también hacia el cambio derivado de las transformaciones sociales, de las propuestas externas y de los programas internos de innovación. (Marchesi Martín, 1998 p. 176). En torno a esto el docente debe. La gestión educativa como proceso sistémico tiene como fin de mejorar las organizaciones institucionales, las personas que las integran y sus propuestas o proyectos educativos, se desarrollan y ejecutan mediante planes, programas y proyectos que optimizan recursos, que generan procesos participativos en beneficio de la comunidad.

Vista la gestión desde la perspectiva integral que involucra lo administrativo y lo pedagógico, conviene definirla como "una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, las estrategias, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada como la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea" (UNESCO, 1997, p. 17). La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

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

“La gestión educativa es el conjunto de métodos, procedimientos y técnicas que permiten llevar a la práctica la teoría explicativa de la conducción de la educación” (Carrasco, 2002, p. 45), en otras palabras son las estrategias concretas que posibiliten administrar el desarrollo de la educación.

El mismo autor caracteriza a la gestión educativa como:

- a) Un proceso dinamizador
- b) Un proceso sistemático
- c) Un proceso flexible
- d) Un proceso que se sustenta más en la coordinación que en la imposición

La gestión educativa define los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos, determina acciones para extraer ventajas a futuro; considerando tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización, conjuntamente con el compromiso de todos los actores institucionales.

Tristá Pérez (2001) manifiesta las siguientes características;

- Trabajar con un alto nivel de orientación a metas específicas tanto en la actividad docente (cumplimiento de programas), como en la investigación (cumplimiento de contratos o proyectos).
- Mayor agilidad en la toma de decisiones para enfrentar una dinámica de cambios determinada por factores externos no controlables.
- Mayor significación del trabajo cooperativo para satisfacer los requisitos actuales de interdisciplinariedad y transdisciplinariedad en el manejo del conocimiento para la solución de problemas concretos.
- Mayor coordinación y trabajo en equipo para satisfacer requisitos de racionalidad en el uso de los recursos y asegurar plazos y resultados.
- Mayor direccionalidad académica para el cumplimiento de las metas, la coordinación del trabajo en equipo y la orientación del comportamiento. (Tristá Pérez, 2001, pág. 17).

En fin la gestión educativa permite identificar, planear, organizar, ejecutar, evaluar y dar seguimiento a un plan de intervención institucional para su mejora.

### **1.2.3 Tipos de gestión.**

El Ministerio de Educación Del Ecuador, (2010) señala los siguientes tipos de gestión:

- a) Estilo de gestión; es el proceso que se refiere a las prácticas recurrentes que demuestran el liderazgo que ejercen los directivos de los establecimientos educativos, a través del trabajo en equipo y la elaboración y conducción del Proyecto Educativo Institucional.
- b) Gestión pedagógica curricular; constituye las prácticas recurrentes que permiten al establecimiento educativo asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el Proyecto Educativo Institucional. Incluye: planificación de la enseñanza, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación de los estudiantes
- c) Gestión administrativa, de recursos y talento humano; se refiere a las prácticas recurrentes de gestión de recursos, gestión de la norma y gestión del talento humano que se da al interior de la institución educativa. Contempla: gestión de recursos físicos, de recursos temporales, de otros recursos y de talentos humanos.

d) Gestión de convivencia escolar y de formación para la ciudadanía; constituye las prácticas recurrentes que permiten evidenciar la convivencia entre los actores de la comunidad educativa y la formación personal de los estudiantes.

e) Gestión con la comunidad; se refiere a las prácticas recurrentes que el establecimiento educativo desarrolla para vincularse con la comunidad de su entorno aprovechando los recursos de la comunidad.

La Gestión Educativa es todo un proceso, cuyo bagaje de actividades se desarrollan en los cinco ámbitos antes expuestos, de tal manera que conforman un conjunto de engranajes interrelacionados con el fin de potenciar a la gestión escolar.

Según Ramírez (2010) uno de los elementos básicos para mejorar la calidad de la educación es el cambio de estilo de gestión; es impostergable implementar un nuevo modelo que atienda no sólo a necesidades o concepciones coyunturales e internas sino a preceptos y corrientes generales. La dinámica social que impulsa las relaciones entre el Estado y la sociedad civil ha modificado sus patrones. Es más, los cambios políticos han abierto otras posibilidades y orientaciones que obligan a pensar y crear nuevos estilos.

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

Altablero (2007) escribe que la gestión ocurre en todos los espacios o áreas componentes de la comunidad educativa institucional, local, regional o nacional, y la misma pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Fundamentalmente, la gestión ocurre en los establecimientos escolares que es donde se desarrollan los procesos de enseñanza, aprendizaje y convivencia entre los diferentes actores; es también el lugar donde se materializan el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el currículo y el plan de estudios, y se concretan la planeación curricular, las actividades pedagógicas, las evaluaciones y autoevaluaciones y las relaciones con diferentes interlocutores de la comunidad educativa y otras entidades .

Así mismo manifiesta que la Gestión Educativa, denominada también Gestión de procesos, toma en cuenta cómo la organización escolar desarrolla de manera sistemática e intencional los subprocesos institucionales que, en sus diversas dimensiones, se implementan con el fin de alcanzar resultados de calidad, tales como la gestión curricular y pedagógica, el desarrollo de los procesos regulares del establecimiento y el soporte administrativo de la gestión de la enseñanza; y así mismo, la forma en que se evidencia la preocupación por el

mejoramiento continuo y la promoción de la búsqueda de soluciones innovadoras a los problemas de gestión.

Yufra, M. (2006) apunta que la Gestión Educativa se compone de tres dimensiones o ámbitos: pedagógica didáctica, administrativa y socio humanístico o comunitario. El principio base de este proceso es la participación colectiva para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados. Las dimensiones o ámbitos son entendidos como áreas de intervención de la Gestión Educativa, en donde se pueden agrupar tareas de naturaleza homogénea y comprender lo curricular, lo administrativo, el gobierno institucional, servicios y recursos humanos.

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

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en el Art. 26 señala que: “toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la educación elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica profesional habrá de ser generalizada. El acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función a los méritos respectivos”.

En la Convención sobre los derechos del niño (1989) Art. 28, manifiesta que los actores de la comunidad educativa deben conocer y aplicar sus derechos y deberes para mejorar la convivencia.

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a la educación y, a fin de que se pueda ejercer progresivamente y en condiciones de igualdad de oportunidades ese derecho, deberán en particular:

- a. Implantar la enseñanza primaria obligatoria y gratuita para todos;
- b. Fomentar el desarrollo, en sus distintas formas, de la enseñanza secundaria, incluida la enseñanza general y profesional, hacer que todos los niños dispongan de ella y tengan acceso a ella y adoptar medidas apropiadas tales como la implantación de la enseñanza gratuita y la concesión de asistencia financiera en caso de necesidad;
- c. Hacer la enseñanza superior accesible a todos, sobre la base de la capacidad, por cuantos medios sean apropiados;
- d. Hacer que todos los niños dispongan de información y orientación en cuestiones educacionales y profesionales y tengan acceso a ellas;

e. Adoptar medidas para fomentar la asistencia regular a las escuelas y reducir las tasas de deserción escolar.

La Constitución Política del Estado (2008), en su Art. 26 expresa;

“La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

En el Código de la Niñez y Adolescencia en el siguiente Art. 37, manifiesta que;

“Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad”. Este derecho demanda de un sistema educativo que:

1. Garantice el acceso y permanencia de todo niño y niña a la educación básica, así como del adolescente hasta el bachillerato o su equivalente;
2. Respete las culturas y especificidades de cada región y lugar;
3. Contemple propuestas educacionales flexibles y alternativas para atender las necesidades de todos los niños, niñas y adolescentes, con prioridad de quienes tienen discapacidad, trabajan o viven una situación que requiera mayores oportunidades para aprender;
4. Garantice que los niños, niñas y adolescentes cuenten con docentes, materiales didácticos, laboratorios, locales, instalaciones y recursos adecuados y gocen de un ambiente favorable para el aprendizaje. Este derecho incluye el acceso efectivo a la educación inicial de cero a cinco años, y por lo tanto se desarrollarán programas y proyectos flexibles y abiertos, adecuados a las necesidades culturales de los educandos; y,
5. Que respete las convicciones éticas, morales y religiosas de los padres y de los mismos niños, niñas y adolescentes.

El Ministerio de Educación y Cultura (MEC) 2006, propuso, el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (PDE), este es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo, este busca ser un

instrumento estratégico de gestión y una guía que se enfoca hacia una educación de calidad y calidez.

La Legislación Educativa ecuatoriana tiene como marco de referencia la Constitución Política del Estado Ecuatoriano, que se fundamenta en la necesidad de “fijar principios y fines generales que deben inspirar y orientar la educación, establecer las regulaciones básicas y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación”.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) vigente, en el Art. 2 establece los principios de la educación ecuatoriana, los mismos que se enfocan hacia una ley de calidad con equidad para todos, en donde se insiste en el carácter inclusivo de la educación, en igualdad de trato y no discriminación de las personas bajo ninguna circunstancia.

La LOEI reafirma el carácter de servicio público de la educación, considerando a la educación como un servicio esencial de la comunidad, que debe ser accesible a todos, sin distinción de ninguna clase, en condiciones de igualdad de oportunidades, con garantía de regularidad y continuidad y adaptada progresivamente a los cambios sociales. Está enfocada en los siguientes aspectos nacionalidad, democracia, justicia social, paz y defensa de los derechos humanos, con valores de honestidad, justicia, respeto, paz, solidaridad y responsabilidad para alcanzar una educación pluralista, democrática, humanística, investigativa, científica e intercultural.

El Nuevo Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Capítulo II, Art. 5 hace referencia al Derecho a la educación: “La educación es un derecho humano fundamental, reconocido y garantizado en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Educación Intercultural, condición necesaria para la realización de los otros derechos humanos”.

La educación es un derecho humano fundamental, esencial para poder ejercitar todos los demás derechos. La educación promueve la libertad y la autonomía personal y genera importantes beneficios para el desarrollo, así mismo busca que se respeten los ritmos de aprendizaje de las personas, los aspectos psicosociales, la capacidad creativa y los conocimientos ancestrales, y se pretende incorporar los saberes y conocimientos de otras culturas que aporten al desarrollo armónico de la persona y del medioambiente (Sumak Kawsay).

La educación pública de calidad es una responsabilidad fundamental del Estado, a través no únicamente del Ministerio de Educación sino de todas las dependencias gubernamentales directa o indirectamente relacionadas con ésta, el desarrollo y la transformación educativa sólo pueden lograrse con la colaboración activa de todos: familias, comunidades organizadas, organizaciones de la sociedad civil, universidades, medios de comunicación, empresa privada y organismos internacionales de cooperación.

El actual Ministerio de Educación del Ecuador (2012) menciona en el Art. 89 del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural que “el Código de Convivencia es el documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa, tiene como objetivo la adecuación de los estilos de convivencia institucional a los requerimientos de la sociedad actual, se plantea como un proyecto flexible y capaz de retroalimentarse creativamente, a través del aporte y cuestionamiento de todos los integrantes de la comunidad educativa (M.E.E. 2010), la construcción de este se basa en;

1. Constitución de la República del Estado (2008)
2. Código de la Niñez y Adolescencia
3. Convención sobre los derechos del niño
4. Ley Orgánica De Educación Intercultural Bilingüe (LOEI)
5. Reglamento de la Ley Orgánica De Educación Intercultural Bilingüe.

Desde la perspectiva legal, la gestión educativa, al igual que la administración pública, se basan en un conjunto de normas: leyes, decretos, reglamentos, etc., dictados en muchos casos para fines comunes a todas las dependencias estatales; así por ejemplo, entre las normas de aplicación general común se pueden citar: las de índole presupuestario, de adquisiciones (licitaciones) de bienes y servicios, de construcciones, de remuneraciones, etc.; entre las normas específicas se encuentran la ley orgánica, que prescribe la estructura organizativa del Ministerio de Educación, la Ley General de Educación que norma la estructura, los fines y objetivos del sistema educativo, la ley del profesorado, etc.

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

El Proyecto Educativo Institucional “es el documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones estratégicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar” (Art. 88 del Reglamento de la LOEI, 2012, p. 26).

En este contexto de innovaciones en el sistema educativo, el PEI constituye un factor orientador y dinamizador para las instituciones educativas, las mismas que son

consideradas protagonistas del cambio. Es en este marco que la institución educativa debe cumplir un papel primordial en la construcción de la nueva educación que plantea el Plan Nacional del Buen Vivir. Dinámica en la que se torna esencial el nuevo rol de liderazgo que cumple el director de la institución, con el acompañamiento de la asesoría educativa (Art. 15 de la LOEI).

- El PEI es un proceso de reflexión y acción estratégica de la comunidad educativa.
- Un instrumento de gestión centrado en el estudiante.
- Una memoria que explicita y orienta las decisiones.
- Documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones estratégicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar (Art. 88 del Reglamento de la LOEI).
- Un conjunto articulado de reflexiones, reflexiones y decisiones anuales, que ayudan a la comunidad educativa a imaginar y desear el futuro deseado, considerando la definición de estrategias flexibles y la búsqueda de consensos para lograr un mismo objetivo.

El actual Ministerio de Educación plantea que el Plan Operativo Anual (POA) es un instrumento que sirve para darle concreción y facilitar la implementación del conjunto de propuestas contenidas en el Plan Educativo Institucional, este es un instrumento que sirve para darle concreción y facilitar la implementación del conjunto de propuestas contenidas en el Plan Educativo Institucional.

Cabe señalar que el PEI tiene una duración de 5 años, mientras que el POA tiene una duración de 1 año” Por lo tanto, los resultados de los Planes Operativos Anuales (POA) deben contribuir a la consolidación de la Planificación Estratégica

Para transitar de la realidad actual a institución que anhelan, es necesario determinar las acciones o caminos que se proponen, recorrer para llegar al sueño deseado. Este ejercicio debe realizarse tomando en cuenta los problemas que afectan cada una de las dimensiones de la gestión institucional, por eso se desarrolla el Plan de mejora.

El Plan de Mejora es un instrumento para identificar y organizar las respuestas de cambio ante las debilidades encontradas en la autoevaluación educativa. Es fundamental enfocarse en los aprendizajes de los estudiantes y apoyarse en las fortalezas de la institución.

El Ministerio de Educación (2010) asumió el reto constitucional de diseñar e implementar una política pública orientada a reducir los riesgos de la comunidad educativa frente a amenazas de origen natural y uno de sus objetivos es “contribuir a la reducción de riesgos de desastres naturales en los establecimientos educativos del país y fortalecer el derecho a la educación de las y los estudiantes, en forma permanente y segura”. Allan Lavell hace referencia a “la gestión del riesgo como un proceso social complejo cuyo fin último es la reducción o la previsión y control permanente del riesgo de desastre en la sociedad” (Lavell Allan, 2003, p.22)

Silva Pereira (2011) señala que “los planes y programas educacionales deben estar desarrollados a través de la revisión constante, haciendo las respectivas adaptaciones curriculares a fin de que estas nos orienten a determinar los lineamientos que tiene la educación, así como también se obligan a satisfacer las necesidades del educando en su medio social, vinculando estrechamente a la familia dentro del accionar cotidiano” (p.16).

“La enseñanza se refuerza a alinear sus objetivos, sus métodos y las tareas de evaluación, lo que se consigue centrándose en las actividades relacionadas con el aprendizaje que son comunes a todas las etapas de la instrucción” (Biggs, 2005, p. 16). Finalmente Rodríguez Neira considera que “la evaluación en la educación es el procedimiento que consiste en delimitar, obtener y proporcionar la información útil para juzgar decisiones posibles”. (Rodríguez, 2000, p. 37)

El PEI, el plan de estudios y el plan de mejoramiento son herramientas para orientar las acciones escolares hacia el logro de las metas que el equipo directivo definió, en compañía de los demás integrantes de la comunidad educativa. Estos propósitos, metas y acciones permiten que una institución tenga una "carta de navegación" que debe ser conocida por todos para lograr el compromiso de cada uno.

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

Graterol (2001) hace el siguiente comentario “el docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar” (p. 27). De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con anticipación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente.

El plan de clase o de lección puede desarrollarse mediante el empleo de diversos procesos, sin embargo en el nuevo referente curricular se da énfasis al proceso del pensamiento crítico; “el proceso didáctico es una unidad planificada y de trabajo de los contenidos

escolares; responde a unos objetivos definidos con mayor o menor precisión según los casos, entre una parte del programa, está formada por una serie de actividades que se suceden en un orden a menudo preestablecido, su inicio está claramente marcado y finaliza casi siempre con varias actividades más o menos formales de evaluación” (Coll,1998, p.42), el MEE (2010) propone “evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes”, esto con el fin de hacer un refuerzo al final del proceso, para garantizar que todos los niños alcancen los propósitos planteados.

Planificar por competencias debe conducir a responderse preguntas como estas: ¿En qué condiciones un(a) estudiante puede actuar con determinada(s) competencia(s)? ¿Qué situaciones se prestan mejor para ello? ¿Qué contextos puedo diseñar para propiciar un desempeño competente? El énfasis, entonces, debe cambiarse de la preparación y dosificación de los contenidos de la asignatura (sin dejarlos de lado) al diseño de actividades y de situaciones en que las y los estudiantes pongan en juego la(s) competencia(s) que están aprendiendo. Enseñar por competencias implica, además de especificar y definir los contenidos y las competencias que van a enseñarse, establece las situaciones en la que se van a desarrollar.

“Ya no se trata de enseñar contenidos disciplinarios descontextualizados (área del trapecio, suma de fracciones, procedimiento de cálculo mental, reglas de sintaxis, modo de conjugación, etc.) sino de definir situaciones en las cuales los alumnos pueden construir, modificar o refutar conocimientos y competencias a propósito de contenidos disciplinarios”(Jonnaet, P y otros,2006, p.5) Con los diferentes medios educativos y una buena planeación el docente alcanzara logros en su vida profesional y en la personalidad de los alumnos.

“Al hablar de los procesos de enseñanza y aprendizaje se está pensando en las prácticas educativas escolares” (Coll, 1996 p.p. 38-41), esto es, el conjunto de actividades de enseñanza y aprendizaje que se gestan en las escuelas, concretamente en el aula. El aula es concebida como "un sistema complejo formado por elementos humanos y materiales que mantienen entre sí, y con los sistemas adyacentes, un continuo intercambio de materia, energía y muy particularmente de información" (Porlán, 1995, p.98). En ella fluye permanentemente información proveniente de los docentes, alumnos, padres de familia, autoridades educativas y materiales didácticos del entorno local, regional y nacional. Es así que José María Juárez nos manifiesta que en el aula "enseñar bien implica la habilidad y el ingenio para reconstruir el currículum, rediseñar el medio ambiente y cambiar el comportamiento propio, de modo que los alumnos tengan las experiencias, recursos y apoyo necesario para desarrollar su sensibilidad, compasión e inteligencia" (Juárez, 1995, p. 39).

“El aprendizaje requiere de una situación cultural y social, pues el aprendizaje y la cognición son fenómenos que se producen en situaciones reales” (Serrano, 1996, p. 410). Es muy importante la consideración de los conocimientos previos de los alumnos, Esto es confirmado por Hay McBer (2000) que expresa que una de las características profesionales de un docente es el “impulso para actuar ahora y anticiparse a los eventos y apropiarse de ellos”. Por tanto es preciso afirmar que después de la valiosa aportación de este autor el docente debe tener pleno conocimiento de su rol como guía y mediador, considerar que a través de un diagnóstico, determinará el grado en que los alumnos poseen ya los conocimientos, habilidades, destrezas, que se propone alcanzar, para luego utilizar estrategias adecuadas que permitan en los educandos el despertar hacia nuevos conocimientos de manera creativa y emotiva y al docente adecuar la clase a la realidad actual de los alumnos, permitiendo así hacer los ajustes necesarios para la comprensión del nuevo aprendizaje.

#### **1.2.4.4 De la gestión del liderazgo y la comunicación.**

Para Lourdes Münch el liderazgo "consiste en inspirar y guiar a los subordinados hacia el logro de los objetivos de la organización" (Münch, 2005; p. 32). Se dice que el liderazgo es el medio por el cual lograremos los objetivos, sin embargo, para ser un líder se necesitan una serie de requerimientos básicos, algunos líderes nacen con esa habilidad, pero también hay que saber aprovecharla y pulirla. Entre los elementos básicos están: la inteligencia, el constante aprendizaje y la capacidad de detectar oportunidades.

“Comunicarás tus ideas e influirás”, “Desarrollarás tu proyecto”, “Gestionarás el estrés” o “Plantearás y resolverás problemas” son algunos de los mandamientos que Dolan y Martín (2000) desarrollaban en su obra “Los diez mandamientos para la Dirección de las Personas” manifestando que el conflicto en sí mismo no es ni malo ni bueno sino que son los mecanismos, estrategias y recursos que se usen para manejarlo lo que determinará su eficacia. El docente debe establecer canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.

En todas partes el liderazgo es considerado como la solución para casi todos los problemas organizacionales. Se dice que las escuelas funcionarán mejor si sus directores ejercen un fuerte liderazgo institucional y, en todo el mundo, la gerencia media considera que sus organizaciones saldrían adelante si tan sólo la alta gerencia tuviera la visión y la habilidad para señalar la estrategia a seguir a través de un “auténtico liderazgo”. A pesar de que el clamor, por el liderazgo parece ser de carácter universal, no siempre está claro este

término. (Bolman y Deal, 1995, p.395). El docente contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.

Lowney describe “al liderazgo como una manera de vivir, un proceso interminable que se fundamente en el conocimiento de sí mismo, la demarcación de objetivos, el trabajo en equipo, la búsqueda de nuevas oportunidades” (Lowney, 2004, p.234). Las autoridades y docentes del centro educativo deben trabajar en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución para proporcionar una educación de calidad y calidez a todos los educandos.

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

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

El Diccionario de la real academia española (2001), le da las siguientes definiciones al término estrategia:

- Arte de dirigir las operaciones militares.
- Arte, traza para dirigir un asunto.
- En un proceso regulable, conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento.

En este caso la palabra estrategia se refiere más a lo marcial, es decir, el arte de conducir un combate o guerra que junto con la táctica, tienden a lograr el éxito.

Según Morrisey (1993) indica que “el término estrategia suele utilizarse para describir cómo lograr algo. Define la estrategia como la dirección en la que una empresa necesita avanzar para cumplir con su misión”. Esta definición ve la estrategia como un proceso en esencia intuitivo. El cómo llegar ahí es a través de la planeación a largo plazo y la planeación táctica.

Según Menguzzatto y Renau (1995) la estrategia empresarial "explícita los objetivos generales de la empresa y los cursos de acción fundamentales, de acuerdo con los medios actuales y potenciales de la empresa, a fin de lograr la inserción de ésta en el medio socio económico". La estrategia es designada aquí como un conjunto de actividades planeadas con anticipación para lograr ciertos objetivos.

Alfred Chandler Jr. (1962) define a la estrategia como “la determinación de metas y objetivos básicos de largo plazo de la empresa, la adición de los cursos de acción y la

asignación de recursos necesarios para lograr dichas metas”. Para él, la estructura sigue a la estrategia. Su interés estaba puesto en el estudio de la relación entre la forma que las empresas seguían en su crecimiento (sus estrategias) y el diseño de la organización (su estructura) planeado para poder ser administrada en su crecimiento. Son aquellas acciones que realizan los grupos de trabajo de manera consensuada para la resolución de problemas o la mejora continua dentro de la organización.

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

Guardia (2012) presenta la siguiente clasificación:

- a. Estrategias de Integración; son las estrategias en las que la empresa avanza en la cadena empresarial, puede ser hacia adelante controlando los distribuidores de sus servicios o productos, hacia atrás con el mayor control de proveedores, o de manera horizontal controlando a los competidores.
- b. Estrategias Intensivas; son aquellas en las que se quiere ser más competitivos, a través de la penetración del mercado, el desarrollo del mercado (introduciendo producto/servicio en nuevas zonas) y desarrollando nuevos productos y/o servicios o elaborándolos de manera más eficientes.
- c. Estrategias de Diversificación; son aquellas estrategias en las que se busca crear otra línea de servicios o productos para la empresa, estén o no relacionados a los principales, incrementando de esta manera su oferta y por ende llegando a nuevos mercados.
- d. Estrategias Defensivas, estas son estrategias en caso de que la empresa se encuentre en riesgo o en caso de entornos que la limiten de cierta forma, así se tiene por ejemplo la quiebra, desinversión, la liquidación o un encogimiento (reducción de costos y activos para revertir la disminución de ventas o utilidades).

En el entorno educativo, las estrategias están diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos esperados. Incorporar estrategias educativas simples proactivamente en el salón de clase fomentará un ambiente seguro y divertido de aprendizaje, en el cual el profesor y el estudiante pueden tomar riesgos, ser creativos y adoptar nuevas maneras de percibir el mundo.

### **1.3.2.1 En la gestión legal.**

El M.E.E. (2010), a través del Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE), proyecto que inició su gestión en enero de 2010 persigue la desconcentración de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público (mejor distribución de personal capacitado e idóneo); así como la racionalización recursos, distribución de competencias y responsabilidades, busca intervenir sobre el acceso de la educación con equidad, calidad y calidez, todo esto con el único derecho de garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación.

Un/a docente y en especial un/a administrador/a de la educación necesitan del conocimiento de tales disposiciones, tanto al nivel de sus fundamentos cuanto de sus expresiones normativas, para canalizar y desempeñar correctamente las funciones y evitarse dificultades, y de esta manera garantizar el normal desenvolvimiento de las labores educativas.

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

La nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural, establece entre las obligaciones, literal x “Garantizar que los planes y programas de educación inicial, básica y del bachillerato, expresados en el currículo, fomenten el desarrollo de las competencias y capacidades para crear conocimientos y fomentar la incorporación de los ciudadanos al mundo del trabajo”. (Ley Orgánica de Educación Intercultural, p. 9).

Esta misión lleva implícita la relación de ser con el saber y el saber hacer, desarrollando la capacidad de sentir, pensar y actuar de quien aprende. Permite relacionar la vocación con la profesión y la ocupación; genera la posibilidad de desarrollar actitudes hacia el aprendizaje, desarrollar procesos de pensamiento y competencias, construir el conocimiento, desarrollar habilidades y destrezas, cualificar los desempeños y aportar nuevos métodos, técnicas y procedimientos.

La Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica-2010, se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo; en especial, se han considerado los fundamentos de la Pedagogía Crítica que ubica al estudiantado como protagonista principal en busca de los nuevos conocimientos, del saber hacer y el desarrollo humano, dentro de variadas estructuras metodológicas del aprendizaje, con predominio de las vías cognitivistas y constructivistas (Ministerio de Educación, 2010, p.4).

El M.E.E. (2010) detalla que esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar:

1. Dominar el área del saber que enseña,
2. Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y
3. Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional.

La planificación de la acción educativa es una de las dimensiones de la práctica escolar que demanda mayor atención cuando se busca desencadenar procesos de reforma, que conllevan la puesta en marcha de transformaciones sustantivas en el sistema escolar.

Zabalza afirma que “es imprescindible que el profesorado se curricularice, esto es, que haga y piense su trabajo en términos de currículum porque eso le va a aportar una nueva perspectiva, un nuevo sentido a lo que él hace en el aula” (Zabalza, M.A. 1988, pp. 13). El docente es un profesional reflexivo, que mantiene una disposición de alerta intelectual, que le permite plantearse críticamente no sólo respecto de los procesos educativos y sus resultados, sino que además revisa y cuestiona los supuestos sobre los cuales funda su actividad profesional y las implicancias sociales de ésta.

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

Para el M.E.E. (2010) esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza:

1. Planificar el proceso de enseñanza aprendizaje,
2. Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje,
3. Interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje, y
4. Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

La gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, independientemente del diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan.

El constructivismo tiene como fin que el alumno construya su propio aprendizaje, por lo tanto, el profesor en su rol de mediador debe apoyar al alumno para: Enseñarle a pensar, enseñarle sobre el pensar, enseñarle sobre la base del pensar. En este sentido, el profesor “tiene un rol de mediador en el aprendizaje, debe hacer que el alumno investigue, descubra, compare y comparta sus ideas” (Tama, 1986, p.41). El alumno compara, analiza, confronta, propone y plantea situaciones que generan una autoevaluación en su forma de pensar, identificando las diferentes formas de pensamiento y la naturaleza de las mismas como seres únicos, en la base de pensar se proponen estrategias que coadyuvan a los intereses de cada grupo para el logro de actividades bien definidas, en un ambiente heterogéneo en términos de composición grupal, en el que la toma de decisiones y el valor de juicio adquieren importancia para la autonomía de los alumnos, es en esa comparación y en el compartir sus ideas, intuiciones, intereses, y percepciones donde se clarifican las inquietudes y se construye el aprendizaje.

Torres (2005) opina “en el grupo-clase es donde mejor se desarrolla la comunicación, la cohesión de sus miembros y la consecución de sus objetivos, dependerán de las interacciones existentes” (p. 38), la comunicación es por tanto un elemento fundamental para la productividad del grupo en el ámbito intelectual y que esto responde al funcionamiento del grupo y los vínculos que se establecen en él.

“En el campo social y educativo es determinante en su formación las interacciones que se presentan en cada ámbito ya que constituyen bases en las estructuras mentales del individuo que instrumentan una construcción vivencial de la realidad y su acción, que le permite objetivar a ésta” (Vygotsky, 1983, p.142). Razón por la cual se atribuye que en la formación de cada individuo adquiere importancia; las relaciones e interacciones que se establecen en el entorno del alumno, la influencia que ejercen los diferentes agentes sociales en su esquema del pensamiento, es decir en función de esos espacios de socialización y relaciones que se establecen dan pauta para el desenvolvimiento del individuo logrando un desarrollo humano íntegro, con fortalezas para los procesos de adaptación y respuesta a los desafíos que la sociedad le presenta en la dinámica social

“La puesta en práctica de un proceso educativo con el objetivo de garantizar una enseñanza de calidad para todos los alumnos, requiere unos enseñantes de calidad, que sepan modificar los contextos educativos para posibilitar un aprendizaje más significativo en sus alumnos” (Muntaner, 1999, p.125-128).

“La evaluación de la docencia o de la enseñanza aprendizaje es algo más que un proceso de recogida de información orientado a tomar decisiones con fines sumativos; constituye un

proceso orientado hacia el cambio y la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje en la institución” (De Miguel, 1991, p.342).

Haciendo referencia a Hay McBer (2000) una de las características del docente es “el impulso y la habilidad de apoyar a los alumnos en su aprendizaje, y ayudarlos a convertirse en aprendices confiados e independientes”, todo esto con el apoyo de las múltiples estrategias didácticas aplicadas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La adecuada selección, combinación y aplicación de estrategias, obedeciendo a las necesidades mismas del proceso de enseñanza aprendizaje va a promover un aprendizaje más eficiente; Del Pozo (2000) manifiesta que “la reforma curricular en la educación que se está desarrollando en nuestro país, implica un cambio de esquemas de pensar y de actuar, es natural que los agentes de las innovaciones (docentes) deban recibir un entrenamiento especializado y permanente en aspectos que derivan de su modelo educativo” (p. 59), se debe forjar un educador líder y gestor, con vocación de servicio, comprometido con el aprendizaje de las personas y de la sociedad, capaz de impulsar y emprender iniciativas, programas y proyectos educativos innovadores incorporando las habilidades de gestión para desarrollar de manera eficiente los proyectos en diversos contextos educativos.

Casanova María Antonia nos aporta que el momento de abordar y decidir sobre la metodología evaluadora es crucial, “ya que su elección permitirá o impedirá la llegada a la meta”. En este sentido, la autora agrega que es sumamente importante la metodología que se elija, es decir el camino que se transitará; y concluye “antes de empezar es preciso definir y delimitar bien los pasos que se vayan a dar, previendo las tareas necesarias para llevarlos a cabo” (Casanova María, 1995, p. 123).

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

El M.E.E. (2010) manifiesta que esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional:

1. Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber,
2. Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa.
3. Reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

Ser un líder no implica únicamente dar órdenes, como algunos "creen", se trata de saber dirigir a los demás, de contar con la capacidad de "mover" a las personas asociado a un profundo conocimiento de la teoría y de su misma empresa, en este caso lo educativo.

Así mismo Educarchile (2013) aporta con varias estrategias citada a continuación:

- Influir en la cultura del establecimiento actuando en forma coherente tanto con los valores del Proyecto Educativo Institucional y como con los principios declarados en el Estatuto Docente.
- Trabajar efectiva e interrelacionadamente para alcanzar los objetivos de la organización escolar.
- Formular activamente nuevos planteamientos que se adelanten a los cambios del entorno, tomando decisiones oportunas con criterio propio.
- Mantener una orientación y un desempeño profesional que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y calidad.
- Buscar, asimilar y compartir nuevos conocimientos potenciando su desarrollo personal y profesional.
- Diseñar, coordinar, implementar y evaluar proyectos de innovación educativa, los cuales articulan eficientemente los recursos humanos y materiales para transformar y mejorar la práctica pedagógica.
- Analizar la información y tomar decisiones con el fin de mejorar los procesos y los resultados.

Esta concepción de liderazgo reconoce asimismo que dicha transformación incluye procesos específicos, procesos colectivos de formación que promueven múltiples creatividades, compromisos y responsabilidades de los sujetos.

La planificación para el cambio es fundamental: "El desarrollo de un plan logístico o estrategia sigue siendo un elemento esencial e integral del liderazgo para el cambio educativo (Branson, Ch. M., 2010 p.3). Una buena planificación del cambio supone:

- La preparación para el cambio (descongelar la situación de partida).
- La introducción de los cambios necesarios.

- La consolidación de los éxitos alcanzados (congelar los logros).

Es necesario que para que se puedan introducir los cambios se de una motivación para cambiar. Si no hay esa motivación las barreras para ejecutar las novedades pueden ser insalvables. No se debe olvidar que la organización no es un ente aislado y que se relaciona con cliente, proveedores, competidores y la sociedad en general. Los cambios realizados pueden influir, en mayor o menor medida en esas relaciones sociales, por tanto también debemos controlar y medir ese impacto.

Santos Guerra estima que el buen funcionamiento de los centros, como unidades funcionales, requiere de funciones integradoras, una de ellas es la dirección, que aglutina a los participantes en torno a un proyecto, que evita la disgregación y que impide el caos organizativo (Santos, 2003, p.42). El líder del cambio ha de tener presente que los ejecutores del cambio en una organización o grupo social son las personas, es necesario que el dirigente atienda a la verdadera intervención de las personas implicadas.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

## **2.1 Diseño de la investigación.**

En el desarrollo del trabajo de investigación relacionado con “El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” del cantón Zamora, provincia de Zamora Chinchipe en el periodo 2013-2014”, la recolección de datos se realizó durante el mes de enero, como informantes se tomó a los actores principales del proceso; las profesoras de la escuela, quienes nos permitieron recabar la información necesaria para comprobar el tema investigado y de esta manera poder comprender la magnitud del problema.

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

- Transversal: Investigaciones que recopila datos en un momento único.
- Exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- Descriptivo: Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

## **2.2 Contexto**

La Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” se encuentra ubicada en la provincia de Zamora Chinchipe, cantón y parroquia Zamora, entre la calle Jorge Mosquera y pasaje San Francisco, pertenece al sector urbano, inició sus labores educativas con el nombre de escuela “Lauro Guerrero”, el 04 de noviembre de 1936 con decreto de creación número 046.

Hoy en día, este centro educativo toma el nombre de Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada” ofreciendo educación inicial, preparatoria, básica y artesanal.

En este periodo lectivo la institución cuenta con seiscientos cuarenta y cinco alumnos (cuatrocientos cincuenta y nueve mujeres y ciento ochenta y seis hombres) y con una planta docente de treinta y seis profesores (treinta y cuatro mujeres y dos varones) de los cuales treinta y un son titulares y cinco contratadas.

## **2.3 Participantes**

Para la presente investigación se consideró el 14% de la población docente de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada”, que pertenecen al sexo femenino

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

### **2.4.1 Métodos.**

En referencia al tema planteado, se utilizaron los siguientes métodos:

- El descriptivo se utilizó para desarrollar caracterización de las situaciones y eventos de cómo se manifiesta el objeto de investigación, ya que éste busca especificar las propiedades importantes del problema en cuestión.
- El analítico, que determinó hacer el análisis interpretativo de la información empírica sobre las características de los valores y estilo de vida en niños y adolescentes y la explicación del estudio realizado, para la formulación de las conclusiones.
- El sintético, que llevó al planteamiento de las conclusiones y recomendaciones, luego de un proceso de análisis crítico, juicios de valor, conceptos y valores de la realidad investigada.
- El estadístico, que se utilizó en la estructura de tablas, cuadros y representaciones gráficas de la información obtenida con la aplicación de los instrumentos de investigación y facilitó la comprensión e interpretación de los datos.

### **2.4.2 Técnicas**

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica se utilizarán las siguientes técnicas:

- La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre sobre Gestión pedagógica y clima de aula.
- La técnica documental, que permitió la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos del tema investigado.
- La observación directa del contexto en que se desarrolló la investigación de campo y la encuesta con el cuestionario para los docentes, que ha sido previamente elaborado y

validado. La observación en el aula se efectuó con base en una guía que me permitió identificar dónde están las principales falencias.

- La encuesta, cuyo fin es interactuar de forma directa con el recurso humano de la institución, para obtener opiniones importantes. A través de este instrumento se pretende demostrar la validez y la realidad de la situación planteada.

### **2.4.3 Instrumentos**

Con lo que respecta a su aplicación, fue precisamente a los docentes que trabajan en la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada”, a las que se realizó el estudio, con la finalidad de tener un panorama más completo de lo que se piensa, se cree y se realiza en cuanto al desempeño docente en los ámbitos de gestión legal, gestión de planificación institucional y curricular, gestión de aprendizaje y gestión de liderazgo y comunicación. En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos: Legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, este instrumento estuvo estructurado en dos partes:

La primera parte constan datos como la identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).

La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está estructurado por 60 preguntas relacionadas con los cuatro ámbitos de gestión (legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación), se aplicó una escala de apreciación o estimación entre muy alto (10) o nada (0) en lo referente a su frecuencia, importancia y nivel de conocimiento; en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión. Fue el primero de los instrumentos aplicados, con la finalidad de guiar, las interrogantes precisas en lo sucesivo.

- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. La observación es uno de los instrumentos empleados en este trabajo investigativo. El registro de aquello que se observa permite dejar una marca de lo visto. En él se seleccionan los aspectos relevantes y significativos. En este caso se utilizó la escala de apreciación o de estimación. En ella se pueden usar; categorías de

caracterización o de frecuencia como muy alto o nada que permiten determinar el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo del docente en los ámbitos de gestión de aprendizaje y de liderazgo.

Estos instrumentos permitirán una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información de campo y servirá para obtener información sobre “El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje” y de esta manera describir los resultados de la investigación.

## **2.5 Recursos.**

### **2.5.1 Talento Humano**

- Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada”
- Tutor de tesis
- Investigadora.

### **2.5.2 Institucionales**

- Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada”
- Universidad Técnica Particular de Loja.

### **2.5.3 Materiales**

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los cuatro ámbitos de gestión
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación
- Textos
- Oficios
- Páginas WEB
- Copias
- Revistas
- Cámara fotográfica.
- Computadora
- Esferos
- Marcadores
- Papelotes

- Cinta adhesiva
- Medios de transporte

#### 2.5.4 Económicos

En este recurso se incluye copias, papel, fotografías e imprevistos, con un valor estimado de \$106,80.

**Tabla 1.** Descripción de gastos económicos

Nº	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR(Dólares)
1	Copias de encuestas	60	1,80
2	Fotografías	5	5,00
3	Imprevistos	...	100,00
TOTAL			\$ 106,80

**Fuente:** Investigación de campo realizado en Zamora a 2do, 5to, 6to y 7mo año de educación básica del centro educativo La Inmaculada.

#### 2.6 Procedimiento

Inicialmente se seleccionó el centro educativo de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Programa de Investigación de la Modalidad Abierta y a Distancia del Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL).

Luego me presento ante la directora del establecimiento con el fin de hacerle conocer el objetivo de mi visita, solicitando me autorice encuestar a cinco docentes y permita la observación de dos procesos didácticos por cada profesor selecto, hice entrega de la carta enviada por la UTPL para su debida aprobación, se acordó el día y la hora de la entrevista con los profesores, luego explique y resalte los propósitos y alcances de la investigación, las características de la institución auspiciante, los objetivos a lograr, la confidencialidad de los datos proporcionados, el anonimato de los investigados, los requerimientos de parte de la universidad y el compromiso como estudiante de entregar un reporte final con los resultados obtenidos y una propuesta de intervención factible para ejecutarla.

Una vez obtenido el permiso, se fotocopió la carta autorizada por la Directora y los instrumentos de investigación para entregar a cada docente a la que se aplicó el cuestionario para posteriormente observar el desarrollo de sus clases.

Se procedió a su aplicación en la fecha y hora acordada por los docentes, explicando el procedimiento para llenar el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, luego

se observó detalladamente todas las acciones que realiza el profesor en cada una de las fases del proceso de aprendizaje.

Después de recolectar la información, se procede a la sistematización de datos utilizando las herramientas estadísticas y las matrices Excel construidas por el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja para luego ser subidas al Entorno Virtual de Aprendizaje.

Se hace el análisis y discusión de resultados la cual se la realizó de acuerdo a los lineamientos fijados en el marco teórico de referencia, para posteriormente presentar conclusiones y recomendaciones que permitirán realizar la propuesta de intervención.

El personal administrativo y docente de la institución educativa colaboraron desinteresadamente y brindaron un trato apropiado para la aplicación de estos instrumentos.

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

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

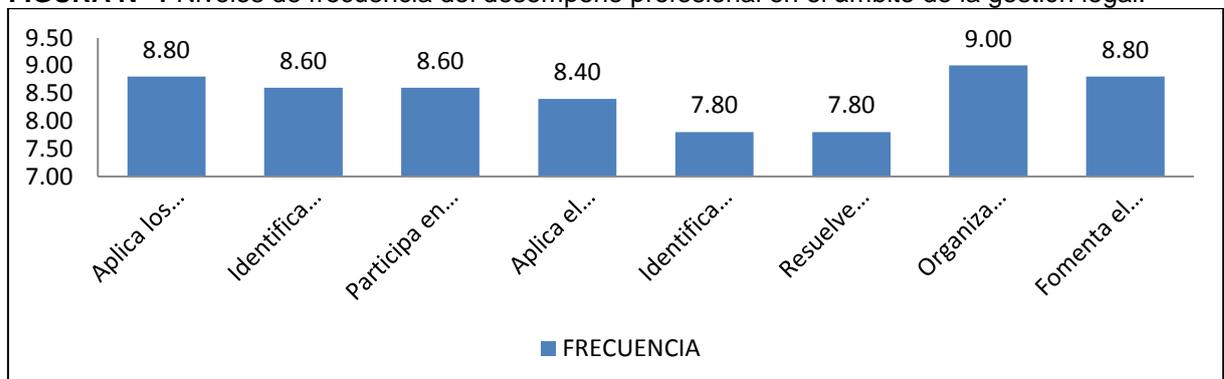
#### 3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

**TABLA N° 1** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,60	86%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,80	78%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	7,80	78%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	88%
<b>TOTAL</b>		<b>67,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,48</b>	<b>85%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA N° 1** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Después de la obtención de resultados tras la aplicación del instrumento de investigación se puede considerar que la importancia que se da por parte de los docentes hacia cada uno de los aspectos es de considerable satisfacción, no obstante al comparar todos los ítems observamos que en las cuestiones identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades y resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional alcanzaron un 78%, mientras que aplica el Código de Convivencia Institucional logró 84% de frecuencia, valoraciones que se muestran bajas en proporción a los demás indicadores, frente a lo planteado se deduce que el docente evaluado debe considerar que la gestión de las instituciones no debe dirigirse solo hacia su estabilidad sino también hacia el cambio derivado de las transformaciones

sociales, de las propuestas externas y de los programas internos de innovación. (Marchesi Martin, 1998 p. 176), así mismo ante los resultados señalados, se puede decir que el papel de la dirección y del propio Director es fundamental; como elemento impulsor del cambio, como enlace con la administración educativa y como conductor y árbitro para que las relaciones y negociaciones que se producen entre los diversos intereses de los centros se realicen en ambientes poco conflictivos (Ball,1994, p.11), los docentes tendrán un gran inconveniente en la convivencia institucional, al no darle suficiente importancia a este aspecto, debe considerar que resolver conflictos utilizando el dialogo como estrategia debe estar inmerso en la convivencia institucional; finalmente el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) 2006, propuso, el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (PDE), este es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo, por otra parte el actual Ministerio de Educación del Ecuador (2012) menciona en el Art. 89 del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural que “el Código de Convivencia es el documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa”, para ello los centros educativos deben asegurar que sus contenidos se adapten a las necesidades de los diversos grupos involucrados; además, sus planes de estudio y materiales de enseñanza deben transmitir la imagen de sociedad que sus miembros desean, como pueden ser la igualdad de oportunidades, la equidad de género, la lucha contra el racismo o la discriminación cuyo objetivo es lograr una sociedad crítica y reflexiva.

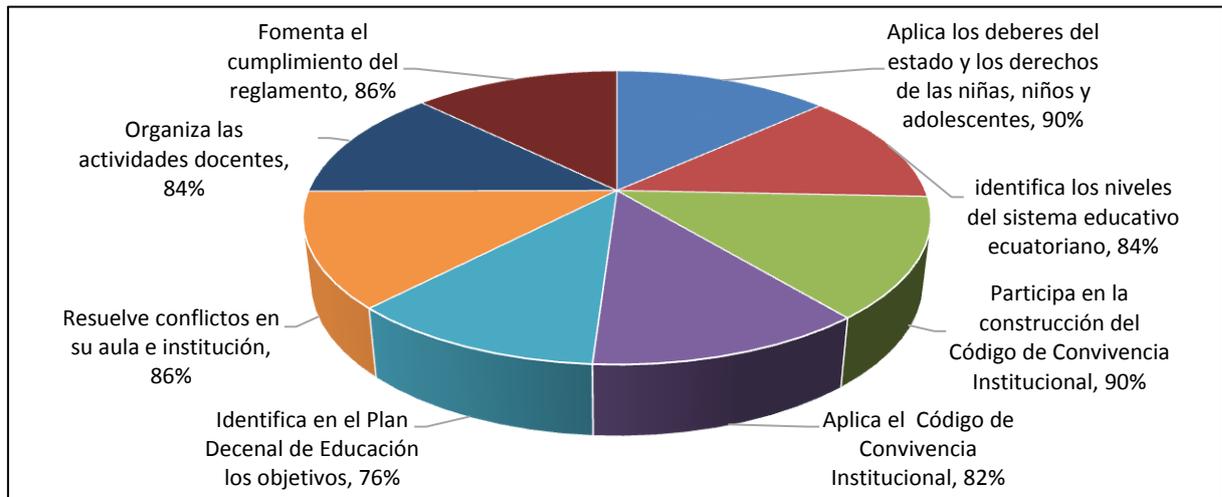
### 3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

**TABLA Nº 2** Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,20	82%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,60	86%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>67,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,48</b>	<b>85%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 2** Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades) obtuvo un porcentaje del 76%, mientras que el indicador aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa logró un 82%, puntuaciones que se encuentran bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente debe considerar que la educación es un proceso complejo, integral, racional y continuo que tiene lugar en un contexto y esquemas de valores socio históricos que conducen a metas y aspiraciones individuales y de una sociedad, por cuanto está dirigido a la búsqueda del pleno desarrollo de la personalidad del ser humano acorde con una determinada orientación filosófica, política y social, de tal manera que la calidad de la educación garantiza la calidad del ser humano (Vega, 1997, p.39), finalmente el Ministerio de Educación del Ecuador (2010) señala que “el Código de Convivencia tiene como objetivo la adecuación de los estilos de convivencia institucional a los requerimientos de la sociedad actual, se plantea como un proyecto flexible y capaz de retroalimentarse creativamente, a través del aporte y cuestionamiento de todos los integrantes de la comunidad educativa”. Para ello los centros educativos deben capacitarse de manera permanente y continua, potenciando su capacidad crítica e innovadora, que le permita desarrollar un currículo flexible y enfocado hacia el logro de competencias que propicien el aprendizaje autónomo, la investigación, el trabajo en equipo y la sana convivencia escolar.

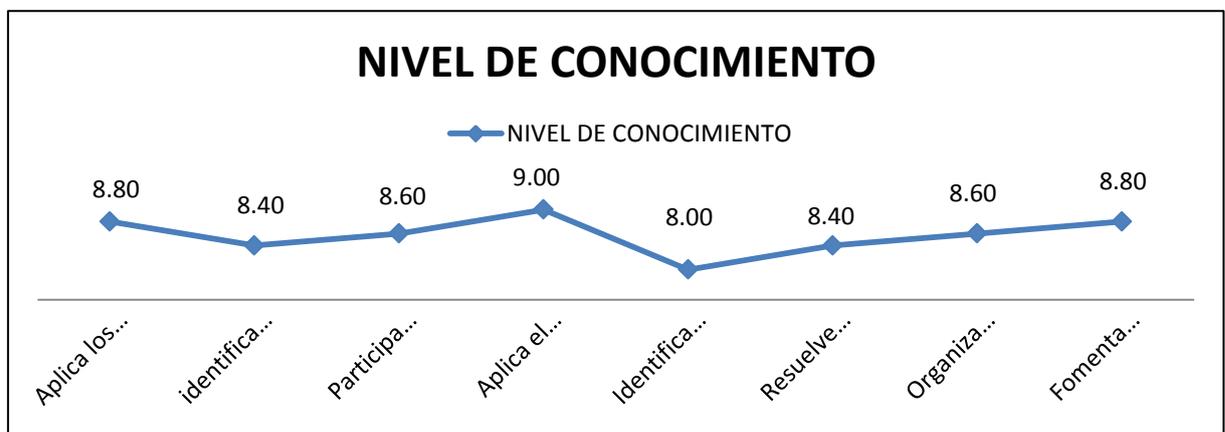
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

**TABLA Nº 3** Nivel de conocimiento 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	8,80	88%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,40	84%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,60	86%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>68,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,58</b>	<b>86%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 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 aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Considerando los resultados arrojados tras la investigación con el instrumento de autoevaluación del desempeño docente se ha determinado que el numeral 1.6 identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos refleja que el nivel de conocimiento que poseen los docentes en este ámbito es del 80%, mientras que identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano y resuelve conflictos en su aula e institución lograron un porcentaje del 84%, mostrando una desestimación con respecto a los otros indicadores. Por lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe poner en consideración que la calidad

de la educación depende de una serie de factores propios del sistema educativo, relativos a la formación y experiencia de los docentes; a las condiciones materiales de infraestructura, equipamiento y material educativo; al currículo; a los métodos pedagógicos y al modelo de gestión, depende también de factores exógenos al sistema y que guardan relación con la violencia social, el maltrato infantil y la violencia intrafamiliar, la pobreza, el irrespeto al diferente, la corrupción, entre otros. Según Ramírez (2010) uno de los elementos básicos para mejorar la calidad de la educación es el cambio de estilo de gestión; es impostergable implementar un nuevo modelo que atienda no sólo a necesidades o concepciones coyunturales e internas sino a preceptos y corrientes generales. Finalmente el Ministerio de Educación al referirse a la participación en la construcción del Código de Convivencia Institucional nos dice que este es resultante de la construcción participativa y democrática de todos los actores mediante un proceso dinámico de reflexión basado en los principios del Buen Vivir y normativa legal de la convivencia escolar. Para ello es importante que los centros educativos promocionen una educación de calidad que genere individuos comprometidos con la participación social y política, garantizada por medio de una institucionalidad y de procesos participativos y democráticos.

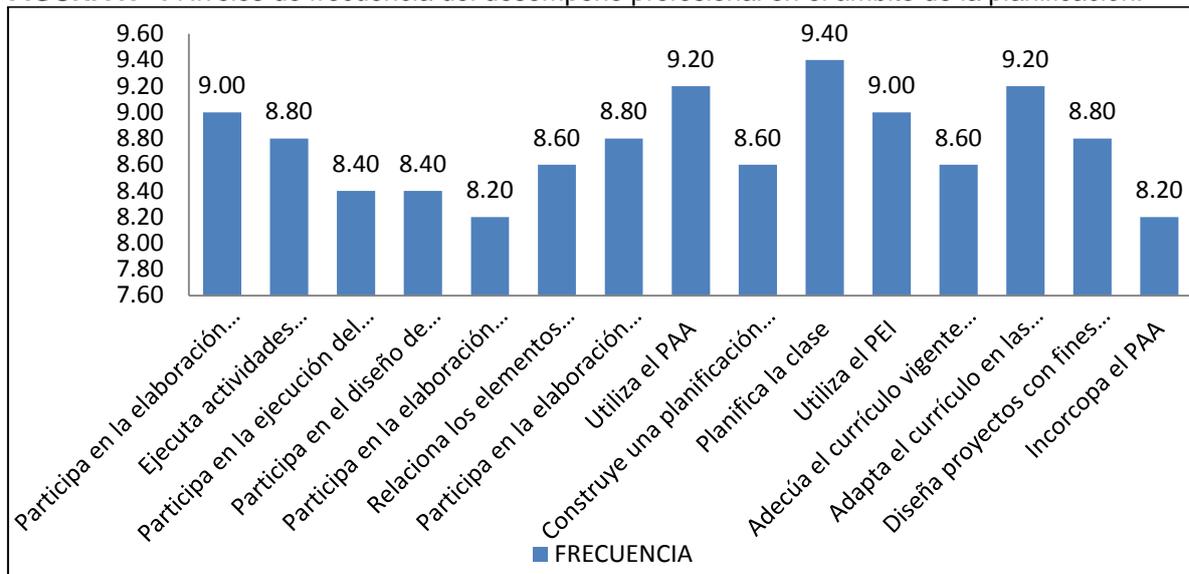
### 3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.

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

**TABLA Nº 4** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	8,60	86%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,20	82%
	<b>TOTAL</b>	<b>131,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,75</b>	<b>87%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 4** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Como podemos describir en la tabla Nº 4 en lo que nos compete al nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación; muestra que el principal punto donde el docente tiene falencias es con participa en la elaboración de un plan de gestión de riesgos, con un porcentaje del 66%, mientras que los indicadores participa en la ejecución del POA y participa en el diseño de instrumentos lograron un 68%, valoraciones que se encuentran bajas respecto a los otros indicadores, Por lo manifestado, se deduce que los docentes evaluados deben considerar que la excelencia educativa es posible si todos los integrantes de una comunidad educativa identificados con el cambio, diseñan y ponen en práctica un proyecto educativo partiendo de la realidad en la que se ve inmersa la institución. Así mismo reconsiderar que el Proyecto Educativo Institucional “es el documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones estratégicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar (Art. 88 del Reglamento de la LOEI, 2012, p. 26), al ser considerado de mediano largo alcance se hace realidad progresivamente por planes operativos anuales; este a su vez en proyectos de implementación y proyectos pedagógicos de aula. Frente a lo expuesto, el Ministerio de Educación (2010) asumió el reto constitucional de diseñar e implementar una política pública orientada a reducir los riesgos de la comunidad educativa frente a amenazas de origen natural y uno de sus objetivos es “contribuir a la reducción de riesgos de desastres naturales en los establecimientos educativos del país y fortalecer el derecho a la educación de las y los estudiantes, en forma permanente y segura”. Para ello los centros educativos deben elaborar el PEI y el POA como instrumentos que no se superponen, ni se contraponen, sobre la base del PEI, se debe elaborar los Planes operativos anuales y sobre estos se elabora el Plan Operativo

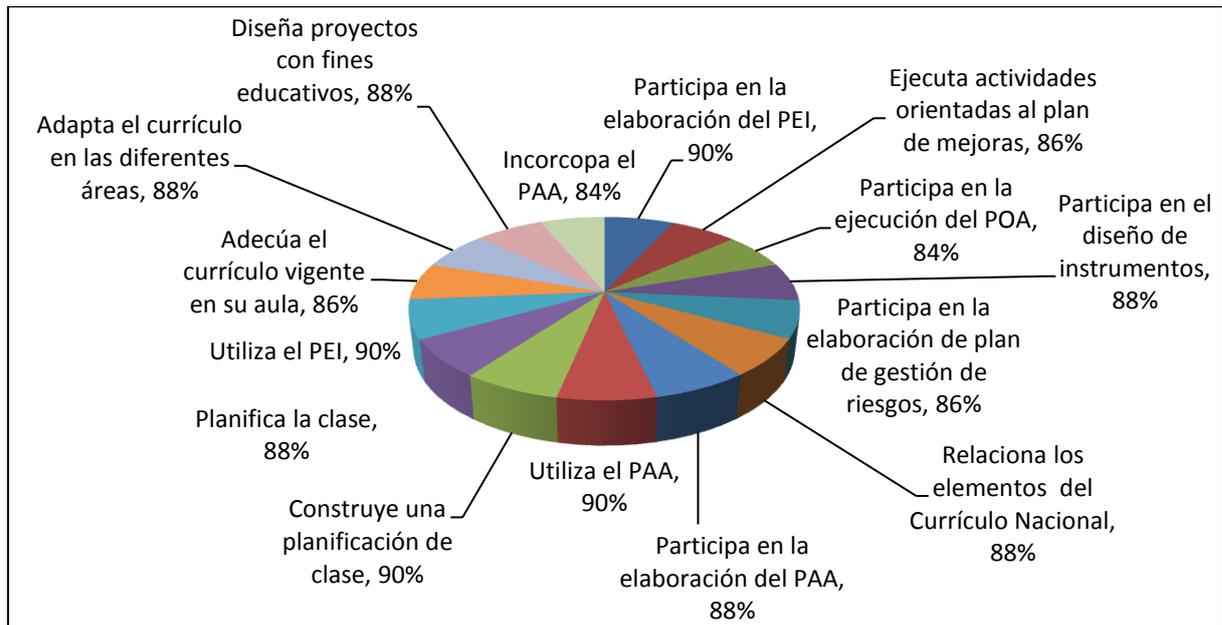
Anual de Aula y consecuentemente se diseñan los proyectos pedagógicos o integradores; tener presente que la ejecución de planes operativos sucesivos nos aproxima al proyecto ideal. En cuanto a la elaboración de plan de gestión de riesgos, aunque en las instituciones educativas aparentemente no existen grandes riesgos o no se presentan desastres o emergencias con tanta frecuencia, se tiene claro que en realidad los riesgos pueden presentarse de un momento a otro, motivo por el cual se debería implementar este plan en los centros educativos.

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

**TABLA Nº 5** Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

<b>Nº DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
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	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
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	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	8,80	88%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	86%
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 PAA	8,40	84%
	<b>TOTAL</b>	<b>131,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,76</b>	<b>88%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 5** Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Según lo detallado en la tabla Nº 5 en cuanto al nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente tras la aplicación del instrumento de investigación se puede considerar que la importancia que se da por parte de los docentes hacia cada uno de los aspectos es de considerable satisfacción; pero se observa nuevamente que existen desatinos en participa en la ejecución del POA con un porcentaje del 84%, mientras que los indicadores ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras , participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos y adecúa el currículo vigente en su aula alcanzaron un 86%, puntuaciones presentadas bajas ante los otros indicadores. Por lo expuesto anteriormente, los docentes deben comprender que los proyectos pedagógicos facilitan los aprendizajes significativos en todas las disciplinas, propician la aplicación de pedagogías activas, su diseño y ejecución trasciende el manejo tradicional del tiempo (horarios) y del espacio (aulas) y no se limita a lo estrictamente académico, sino que abarca todos aquellos aspectos de formación y desarrollo de la persona y del grupo, por otra parte la gestión del riesgo en el ámbito escolar juega un papel importante como dinamizador del conocimiento y aprendizaje en el proceso formación de los escolares, en especial en torno a conceptos y temas de carácter ambiental y de ciudadanía, el actual Ministerio de Educación plantea que el Plan Operativo Anual (POA) es un instrumento que sirve para darle concreción y facilitar la implementación del conjunto de propuestas contenidas en el Plan Educativo Institucional, Allan Lavell hace referencia a “la gestión del riesgo como un proceso social complejo cuyo fin último es la reducción o la previsión y control permanente del riesgo de desastre en la sociedad” (Lavell Allan , 2003, p.22), por ello en las instituciones educativas se deben

elaborar instrumentos curriculares; P.E.I., Manual de Convivencia, Reglamento Interno, Programa de Educación en la Sexualidad y el Amor, por medio de talleres de trabajo interactivos, para mejorar la calidad de la educación y las relaciones de la comunidad educativa.

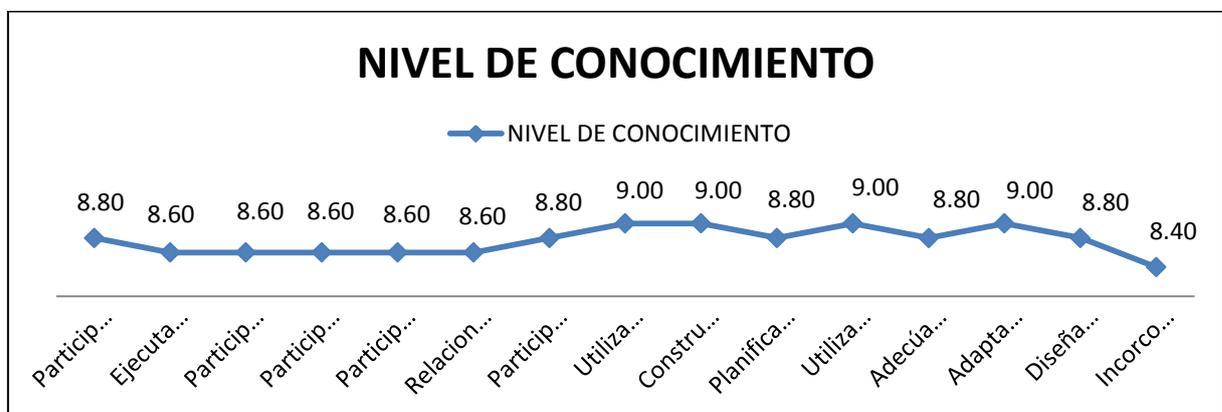
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

**TABLA Nº 6** Nivel de 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	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
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	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	8,80	88%
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	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
<b>TOTAL</b>		<b>131,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,76</b>	<b>88%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 6** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Considerando los resultados proyectados tras la investigación con el instrumento de autoevaluación del desempeño docente se ha determinado que el numeral 2.15 incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto refleja que el nivel de conocimiento que poseen los docentes en este ámbito se mantiene en una frecuencia del 8.40 que corresponde al 84%, por otra parte los indicadores ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, participa en la ejecución del POA, participa en el diseño de instrumentos, participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos y relaciona los elementos del Currículo Nacional alcanzaron un 86%, considerándose los indicadores con más bajas puntuaciones, que exponen un notable desconocimiento frente a los demás, ante a lo expuesto se deduce que el docente evaluado debe tomar en consideración que todo plan y proyecto educativo debe estar enfocado en la realidad en la que se desenvuelve la institución y por sobre todo su elaboración debe estar realizada en conjunto con todos los integrantes de la comunidad educativa. Por lo expuesto anteriormente Freire (1993) dice que el maestro no debe dejar a un lado lo que el estudiante trae consigo de su comprensión del mundo; su manera de hablar, su manera de contar, calcular, sus saberes en torno a su mundo, su religiosidad, sus saberes en torno a la salud, el cuerpo, la muerte, el sexo, los conjuros, el ambiente y la tecnología (p.91). Por otra parte la Constitución establece en el Art. 343 "El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde a la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades". (Constitución, 2008, p.160). En torno a esto el docente debe tener presente que no basta únicamente contar con profesores con buena formación académica, sino que deben además adaptarse a los cambios que experimenta la sociedad, a las expectativas que surgen en el tiempo y a las necesidades de formación de los grupos por atender.

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

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

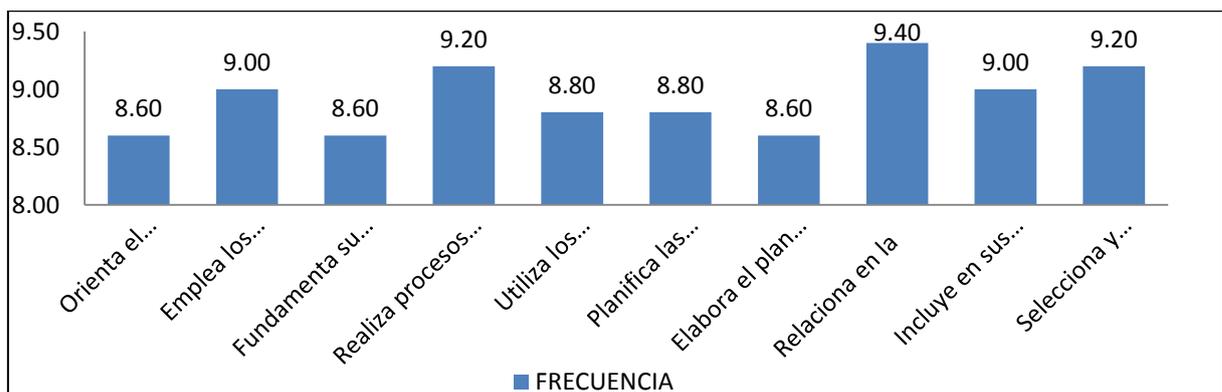
##### 3.3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**TABLA Nº 7** Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,60	86%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,60	86%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>89,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,92</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 7** Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Según lo detallado en la tabla Nº 7, sobre el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje muestran resultados moderadamente satisfactorios, por lo que son aceptables, a esto podemos destacar que existe una deficiencia en la cuestión donde el docente orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, elabora el plan de clase según PAA y fundamenta su práctica docente alcanzaron un 86% mientras que utiliza los elementos de la estructura curricular y planifica las actividades de acuerdo al Currículo

Nacional lograron el 86% respectivamente, indicadores que se encuentra con puntuación más baja ante los demás, frente a lo expuesto se deduce que el docente evaluado debe considerar a la tarea docente como una función reflexiva y creativa, comprometida con la mejora de la acción educativa y centrada en lo más representativo de las nuevas actuaciones, los retos imprevistos y la necesaria adaptación continua. Por lo expuesto anteriormente Ibíd, y Prawat, Richard (1992), exponen que si bien la enseñanza para la comprensión se basa en la habilidad que posea el maestro para tratar un tema complejo desde la perspectiva de diversos estudiantes, el saber necesario para hacer efectiva esta visión de la práctica docente no puede transmitirse a los profesores como recetas o mediante estrategias tradicionales de capacitación, (pp. 354-395). Finalmente Silva Pereira (2011) señala que “los planes y programas educacionales deben estar desarrollados a través de la revisión constante, haciendo las respectivas adaptaciones curriculares a fin de que estas nos orienten a determinar los lineamientos que tiene la educación, así como también se obligan a satisfacer las necesidades del educando en su medio social, vinculando estrechamente a la familia dentro del accionar cotidiano” (p.16). Por tanto cabe reflexionar que tras los valiosos aportes de los autores citados las acciones concretas que los docentes tienen que realizar en los procesos de enseñanza y aprendizaje incluyen la planeación, la implementación y la evaluación de los programas curriculares acordes a las realidades locales donde se desenvuelven las prácticas pedagógicas.

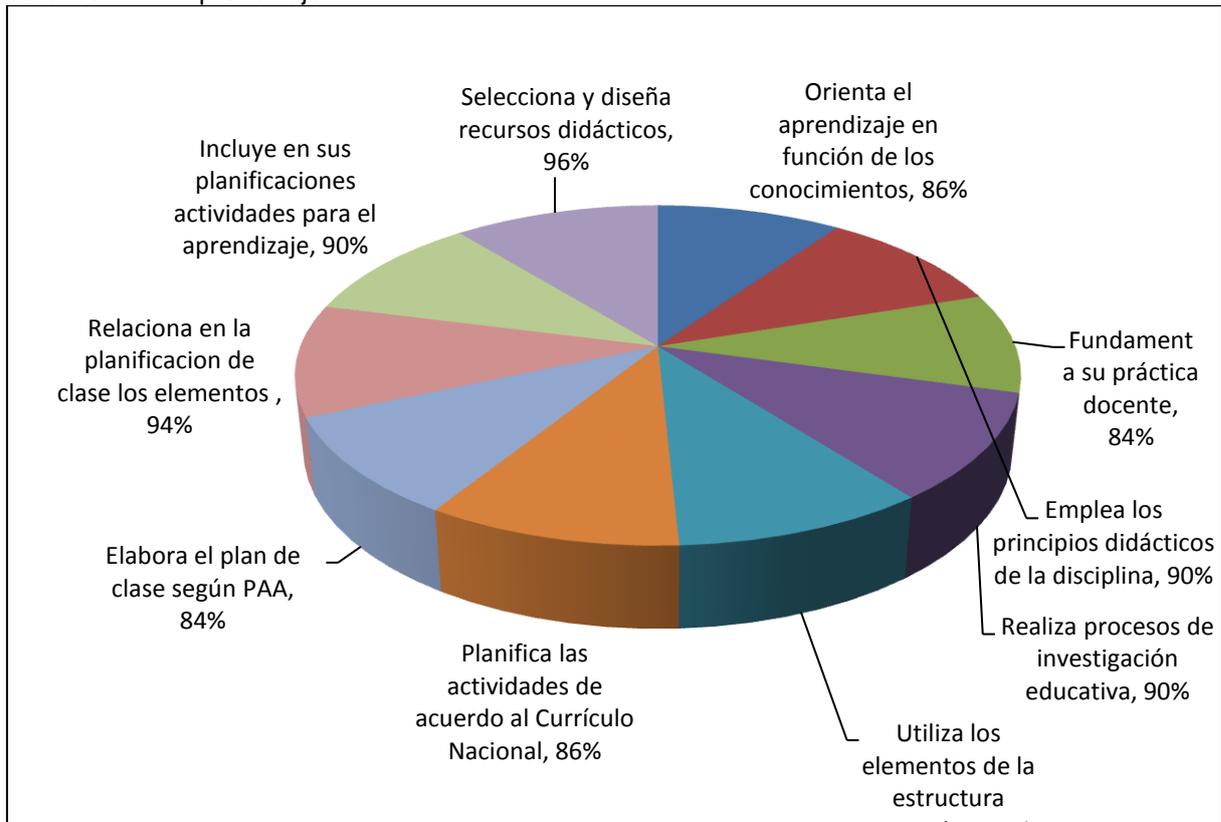
3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**TABLA Nº 8** Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,60	86%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,40	84%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,60	86%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,60	86%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,40	84%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>88,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,86</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 8** Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Después de la obtención de resultados tras la aplicación del instrumento de investigación se puede considerar que la importancia que se da por parte de los docentes hacia cada uno de los aspectos es de considerable satisfacción, no obstante al referirnos a la importancia que se da a fundamenta su práctica docente y elabora el plan de clase según PAA existe una declinación, con un porcentaje del 84%; valoraciones consideradas bajas con respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto se deduce que los docentes deben considerar que la planificación concede la base para la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. El profesor debe tener la competencia para planificar los pasos sobre los cuales va a trabajar; lo que le permite anticipar cómo será la enseñanza aprendizaje pues la planificación es un termómetro de su funcionamiento; haciendo referencia a lo anterior dice Graterol (2001) en su comentario “el docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar (p. 27). En torno a esto el docente debe estar en constante renovación, identificando las metas que se quiere conseguir y teniendo presente que los principios didácticos, transitan por la planificación, la organización y el análisis del proceso de enseñanza, que al no darle la importancia que le corresponde provocaría la existencia de contradicciones en el proceso de enseñanza aprendizaje.

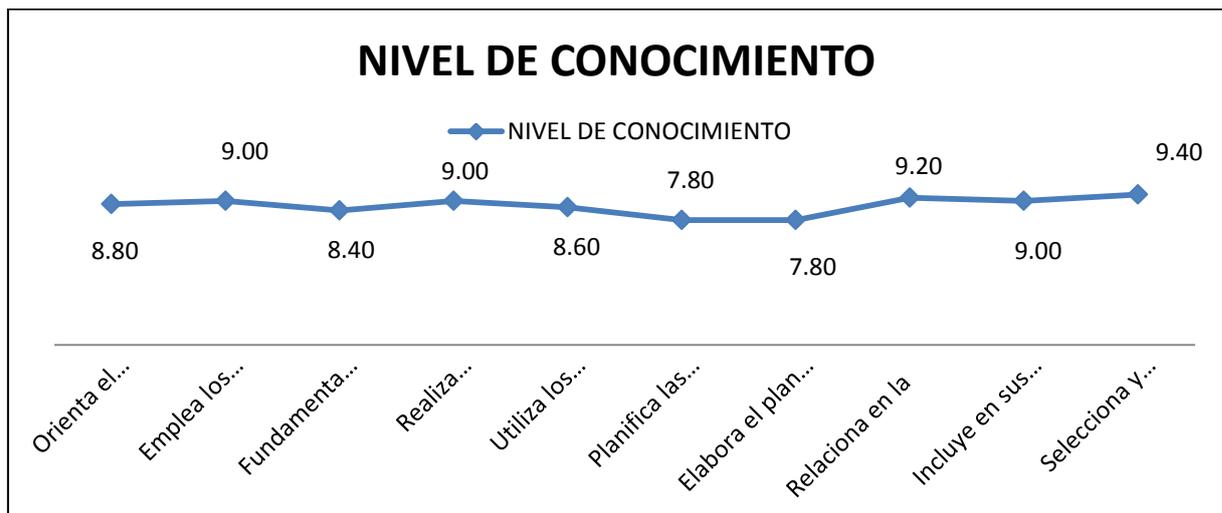
### 3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,80	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,40	84%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,60	86%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	7,80	78%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	7,80	78%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
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>87,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,70</b>	<b>87%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Considerando los resultados arrojados tras la investigación, en la tabla N° 9, numerales 3.2, 3.6, 3.7 (Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional y Elabora el plan de clase según PAA), todas con un 78%, detallan anomalías entorno al nivel de conocimiento del desempeño profesional en cuanto a la planificación del proceso de enseñanza docente,

frente a estas puntuaciones el docente evaluado debe reflexionar que hoy en día, el maestro, no es el instructor ni el maestro enciclopedia del pasado, sino el docente que percibe su rol como provocador y facilitador de aprendizajes y asume su misión no en términos de enseñar sino más bien de lograr que los alumnos aprendan; es el profesional que está en capacidad no sólo de interpretar y aplicar un currículo, sino de recrearlo y construirlo él mismo; que está preparado para identificar la variedad de opiniones pedagógicas y de contenidos que se le presentan a fin de optar por la más adecuada a cada circunstancia, a las particularidades de su grupo de alumnos y del tema tratado (Contreras, citado en Torres, 1996 p. 55). Finalmente tomando los aportes del autor Enríquez (1998) “el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes” (p.87). Los maestros de los centros educativos deben comprender que debe auto prepararse y actualizarse en lo referente a la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica, esto hará que las nuevas estrategias propuestas se tornen comprensibles en su aplicación.

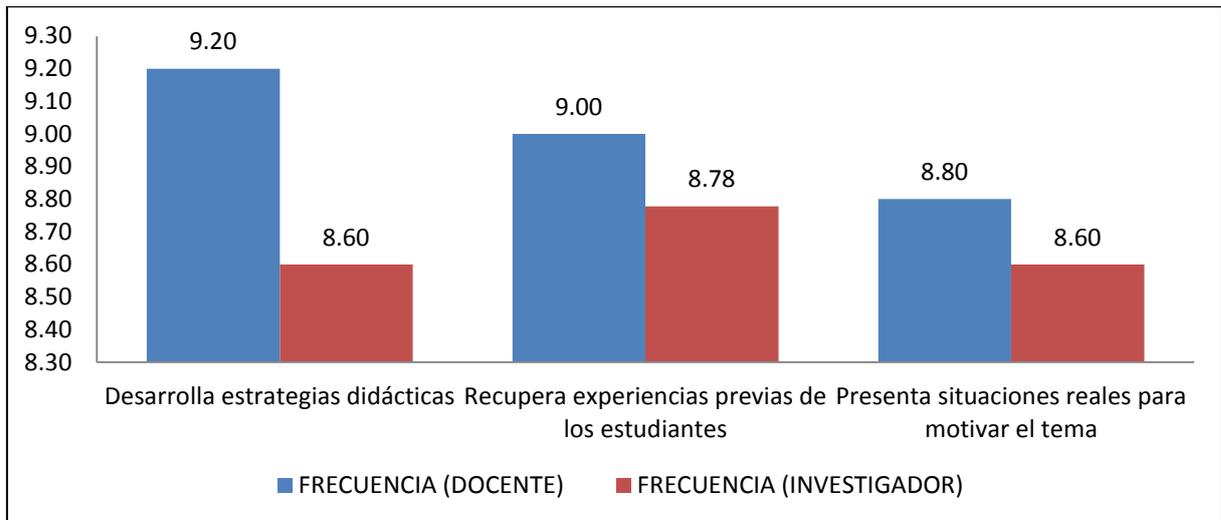
### 3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

**TABLA Nº 10** Inicio.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	8,60	92%	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	8,78	90%	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	8,60	88%	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,00</b>	<b>25,98</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,00</b>	<b>8,66</b>	<b>90%</b>	<b>87%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 10** Inicio.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

En la tabla Nº 10 en lo que se refiere a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en su etapa “inicial”, desde la precepción del docente y la observación del investigador es en cuanto a presenta situaciones reales para motivar el tema (docente 88% e investigador 86%), puntaje considerado bajo ante los otros dos indicadores, frente a esto se deduce que el docente debe seleccionar y organizar actividades de aprendizaje con los procedimientos adecuados que conduzcan al profesor y a los alumnos, al logro de los objetivos propuestos. Esto es confirmado por Hay McBer (2000) que expresa que una de las características profesionales de un docente es el “impulso para actuar ahora y anticiparse a los eventos y apropiarse de ellos”. Por tanto es preciso afirmar que después de la valiosa aportación de este autor el docente debe tener pleno conocimiento de su rol como guía y mediador, considerar que a través de un diagnóstico, determinará el grado en que los alumnos poseen ya los conocimientos, habilidades, destrezas, que se propone alcanzar. Para ello utilizar estrategias adecuadas al inicio de un periodo de clase permite en los educandos el despertar hacia nuevos conocimientos de manera creativa y emotiva y al docente adecuar la clase a la realidad actual de los alumnos, permitiendo así hacer los ajustes necesarios para la comprensión del nuevo aprendizaje.

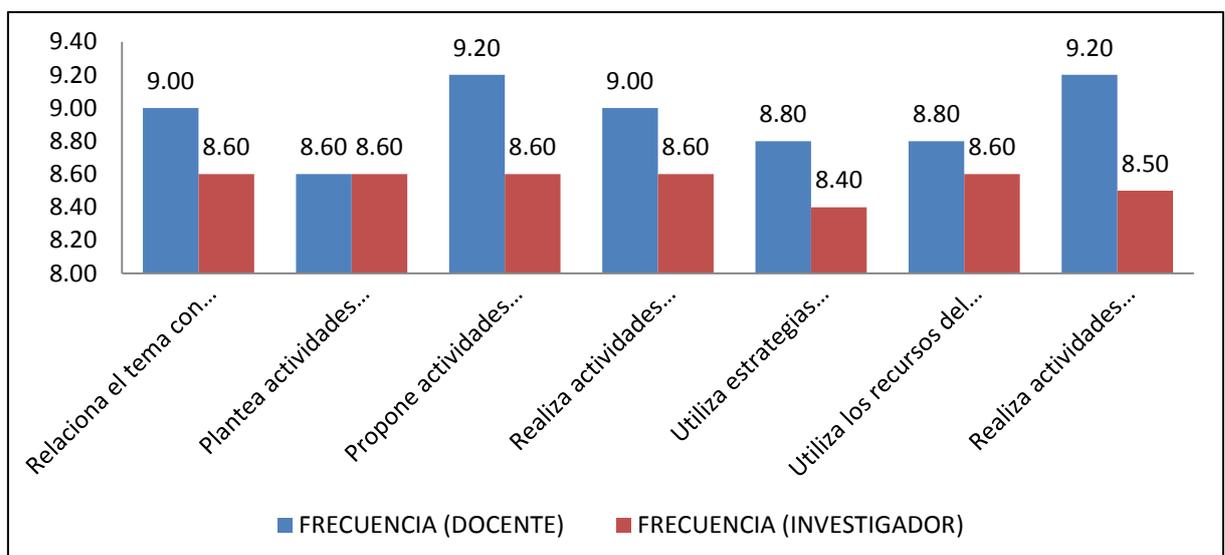
3.3.2.2 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO.

**TABLA Nº 11** Desarrollo.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	8,60	90%	86%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	8,60	86%	86%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	8,60	92%	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	8,60	90%	86%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	8,40	88%	84%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,80	8,60	88%	86%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	8,50	92%	85%
<b>TOTAL</b>		<b>62,60</b>	<b>59,90</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,94</b>	<b>8,56</b>	<b>89%</b>	<b>86%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 11** Desarrollo.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Las conclusiones obtenidas a través de la aplicación del instrumento al desempeño docente investigado en lo que se refiere a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en su fase de “desarrollo” muestra resultados gratos en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar la comparación jerárquica entre todos los ítems, se deduce que el indicador 3.12.5 , utiliza estrategias metodológicas, obtuvo un 88% en torno a la perspectiva del docente y del investigador en un 84%; por otra parte el indicador plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento logro el 86% en cuanto a estos dos actores, observando que todos los indicadores tienen una incidencia moderada, por lo que son aceptables, a esto podemos destacar que existe una deficiencia en la utilización de estrategias metodológicas; con respecto a ello los docentes participantes deben considerar que la auto preparación y la actualización de conocimientos logrará facilitar el desarrollo de sus clases, que los estudiantes se interesen en los contenidos tratados, en forma voluntaria y autónoma, que investiguen por sí mismos encontrando nuevas fuentes de información, así mismo ante los resultados obtenidos se puede aportar que “un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010). Por otra parte Ibíd, y Prawat, Richard (1992), manifiestan que “desde la formación previa al servicio y durante toda la carrera, el desarrollo del maestro debe centrarse en profundizar su comprensión sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje y sobre los alumnos a quienes enseña”, en base a los comentarios anteriores, el docente debe tener en cuenta que cualquiera que sea la estrategia elegida siga un proceso lógico de exposición, explicación y ejemplificación. El docente puede hacer participar a los estudiantes a lo largo de la presentación del nuevo conocimiento. Esto le servirá para verificar si ellos están comprendiendo, con que profundidad lo están haciendo y en donde pueden estar quedando vacíos de información o comprensión.

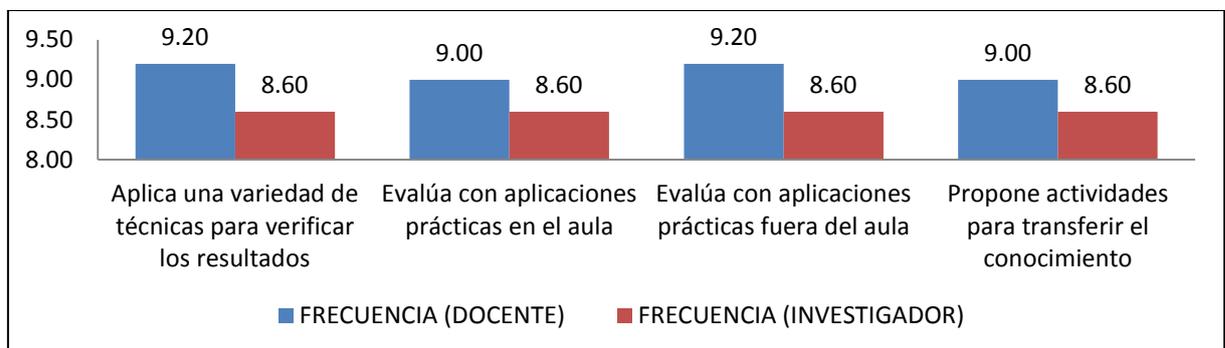
3.3.2.3 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN.

**TABLA Nº 12** Evaluación.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	8,60	92%	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	8,60	90%	86%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	8,60	92%	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	8,60	90%	86%
<b>TOTAL</b>		<b>36,40</b>	<b>34,40</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,10</b>	<b>8,60</b>	<b>91%</b>	<b>86%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 12** Evaluación



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Considerando los resultados arrojados a través de la aplicación del instrumento al docente investigado, en lo que se refiere a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, en su periodo de “evaluación”, se determinó que existe falencias en el numeral 3.13.2 y 3.13.4, evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y propone actividades para transferir el conocimiento, reflejando un porcentaje del 90% en los docentes y 86% según la perspectiva del investigador, mientras que los indicadores aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados y evalúa con aplicaciones prácticas en el aula” lograron el 92% (docente) y 86% (investigador), frente a esto el docente debe reconocer que la evaluación, para hacer del proceso de enseñanza aprendizaje una realidad satisfactoria y eficaz, ha de ser permanente. La evaluación es, así, un proceso continuo y sistemático que consiste,

esencialmente, en determinar el valor y el sentido de la docencia y en qué forma se están logrando los objetivos del aprendizaje, Finalmente dice Zabalza que el profesorado se “curricularice”, esto es, que “haga y piense su trabajo en términos de currículum porque eso le va a aportar una nueva perspectiva, un nuevo sentido a lo que él hace en el aula” (Zabalza, M.A. 1988, pp. 13). El docente como educador debe ser consciente de la función de la evaluación. Esta debe ser una forma de aprendizaje y verificación personal para el estudiante, mientras que para el docente, una prueba de cuanto ha aprendido cada uno de los educandos y una fuente de nuevos aprendizajes.

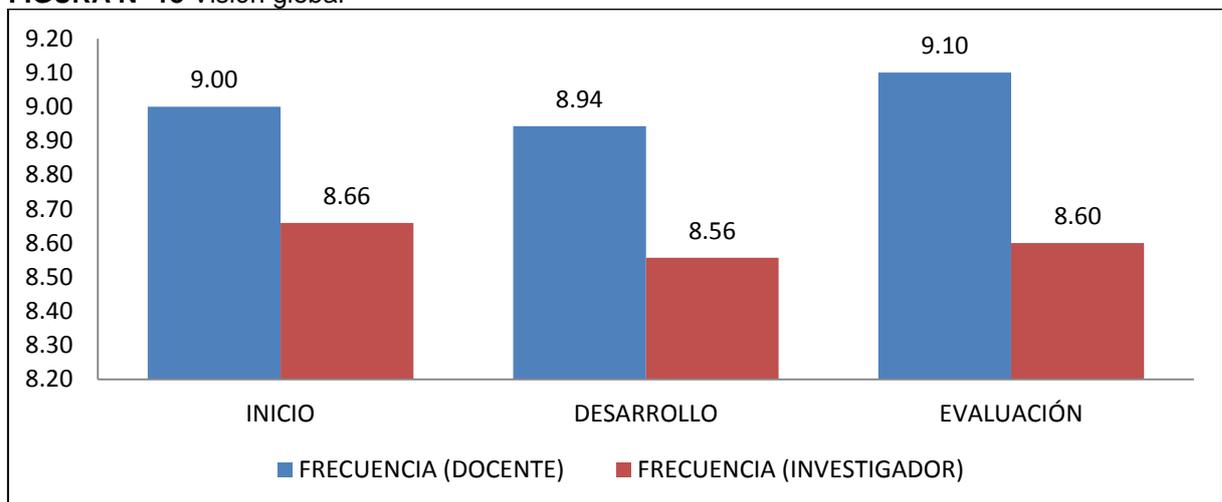
3.3.2.4 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.

**TABLA Nº 13** Visión global.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,00	8,66	90%	87%
3.12	DESARROLLO	8,94	8,56	89%	86%
3.13	EVALUACIÓN	9,10	8,60	91%	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,04</b>	<b>25,82</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,01</b>	<b>8,61</b>	<b>90%</b>	<b>86%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 13** Visión global



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

En cuanto a la visión global sobre los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, se observa que en el proceso de “desarrollo” existen deficiencias alcanzando el 89% entre la perspectiva del docente y el 86% en cuanto al investigador, resultados

estimados bajos, ante los indicadores “inicio” y “evaluación”, por lo expuesto anteriormente los docentes investigados deben considerar que al hablar de los procesos de enseñanza y aprendizaje se está pensando en las prácticas educativas escolares (Coll, 1996 p.p. 38-41), esto es, el conjunto de actividades de enseñanza y aprendizaje que se gestan en las escuelas, concretamente en el aula. El aula es concebida como "un sistema complejo formado por elementos humanos y materiales que mantienen entre sí, y con los sistemas adyacentes, un continuo intercambio de materia, energía y muy particularmente de información" (Porlán, 1995, p.98). En ella fluye permanentemente información proveniente de los docentes, alumnos, padres de familia, autoridades educativas y materiales didácticos del entorno local, regional y nacional. Es así que José María Juárez nos manifiesta que en el aula "enseñar bien implica la habilidad y el ingenio para reconstruir el currículum, rediseñar el medio ambiente y cambiar el comportamiento propio, de modo que los alumnos tengan las experiencias, recursos y apoyo necesario para desarrollar su sensibilidad, compasión e inteligencia" (Juárez, 1995, p. 39). Lo ideal sería que los docentes hagan un enlace de las actividades preparatorias con el tema que se va abordar; es decir, que los docentes tengan la habilidad y el ingenio para construir el currículum. Esto significa que, a la hora de pasar clases, haya una relación entre las actividades iniciales, el desarrollo de la clase y el cierre de la misma, para esto el docente tomara la estrategia elegida para comunicar o exponer el nuevo conocimiento. Para esto utilizara los materiales que determino en la planificación.

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

**TABLA Nº 14** Inicio.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	90%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,60	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,00</b>	<b>90%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA N° 14** Inicio



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Según lo detallado en la tabla N° 14 en cuanto al nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, periodo inicial, muestran resultados casi equitativos, pero se nota nuevamente que existen desaciertos en el indicador presenta situaciones reales para motivar el tema con un porcentaje del 86%, en comparación con los demás indicadores es notable su falencia. Por lo expuesto los docentes investigados tienen claro que el conjunto de aspectos que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje, permite al alumno desarrollar y comprender conocimientos partiendo de su medio, a la vez consideran que el aprendizaje es situado, porque la construcción de conocimientos se da sobre la base de tareas concretas en situaciones reales; en tal sentido "el aprendizaje requiere de una situación cultural y social, pues el aprendizaje y la cognición son fenómenos que se producen en situaciones reales" (Serrano,1996, p. 410). Es muy importante la consideración de los conocimientos previos de los alumnos, ya que sobre la base de aquellos se fundamentan los nuevos aprendizajes. Pero también considerar que una nueva forma de abordar los procesos de enseñanza y aprendizaje, lleva al contexto educativo innovaciones como: considerar al alumno constructor de sus conocimientos, la nueva organización del aula (grupos de trabajo, rincones de aprendizajes, utilización de módulos) y la intervención de nuevos actores en el proceso escolar. El docente debe seguir la planificación con la suficiente flexibilidad para que si un estudiante da respuestas inesperadas, pueda formular otras preguntas que ayuden a precisar si el niño o niña posee los prerrequisitos.

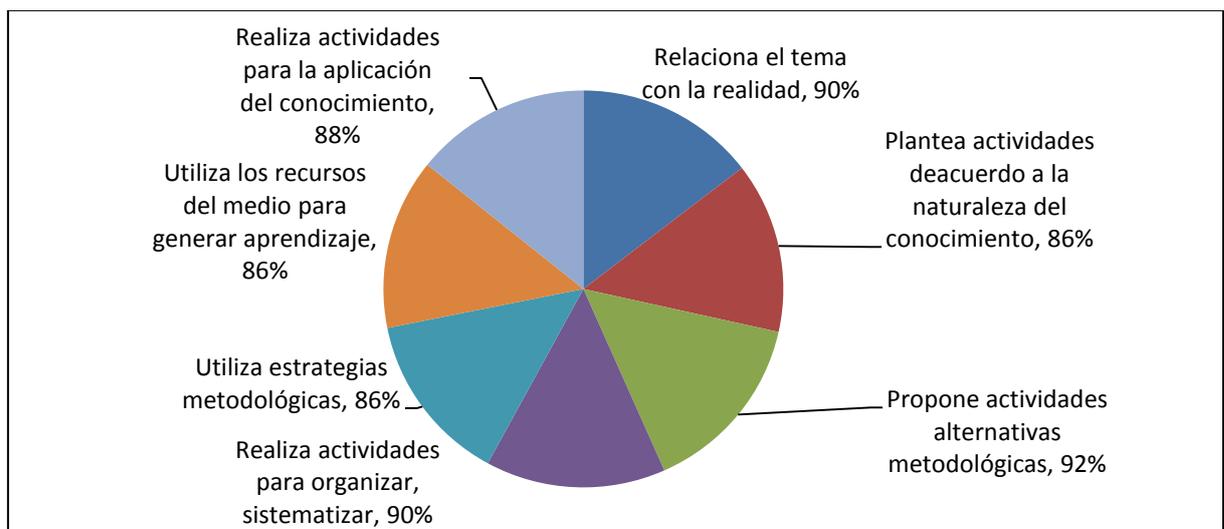
3.3.2.6 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO

**TABLA Nº 15** Desarrollo.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	86%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,60	86%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,60	86%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,80	88%
<b>TOTAL</b>		<b>61,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,83</b>	<b>88%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 15** Desarrollo.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Después de la obtención de resultados tras la aplicación del instrumento de investigación en cuanto al nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, durante el proceso de enseñanza aprendizaje, en su desarrollo, se muestran resultados maderablemente satisfactorios, sin embargo al realizar la comparación entre todo los indicadores, se observa que se erra en los ítems 3.12.2, 3.12.5 y 3.12.6 (Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, utiliza estrategias metodológicas y utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje), manifestando un porcentaje del 86%, mientras que realiza actividades para la aplicación del conocimiento logro el 88%; según lo manifestado los docentes investigados deben reflexionar que las prácticas

escolares son “en esencia, procesos interactivos con tres vértices: el alumno que está llevando a cabo un aprendizaje; el objeto u objetos de conocimiento que constituyen el contenido del aprendizaje; y el profesor que actúa, es decir, que enseña, con el fin de fortalecer el aprendizaje de los alumnos” (Coll, 1996, p.136), por otra parte Scheerens afirma que la docencia va más allá de la simple transmisión de conocimientos, por lo tanto, es una actividad compleja que requiere para su ejercicio, de la comprensión del fenómeno educativo. De tal manera cualquier persona que conoce un tema, que lo domina, puede enseñarlo, pero esto no significa que pueda ser un profesional de la docencia. (Scheerens, 1993, pp. 371-403)), obviamente la no o poca utilización de estas estrategias producirán un inadecuado proceso de enseñanza aprendizaje y por consiguiente una educación deficiente, cuando la meta es lograr que los estudiantes se interesen en los contenidos tratados, en forma voluntaria y autónoma, para ello los involucrados en el quehacer educativo deben recapacitar sobre su labor y ver mecanismos que faciliten su práctica docente.

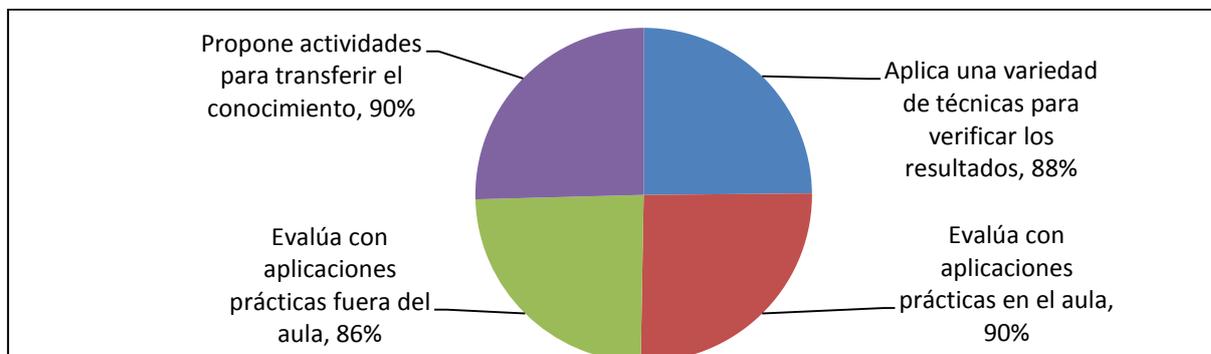
3.3.2.7 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN.

**TABLA Nº 16** Evaluación.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>35,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,85</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 16** Evaluación.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

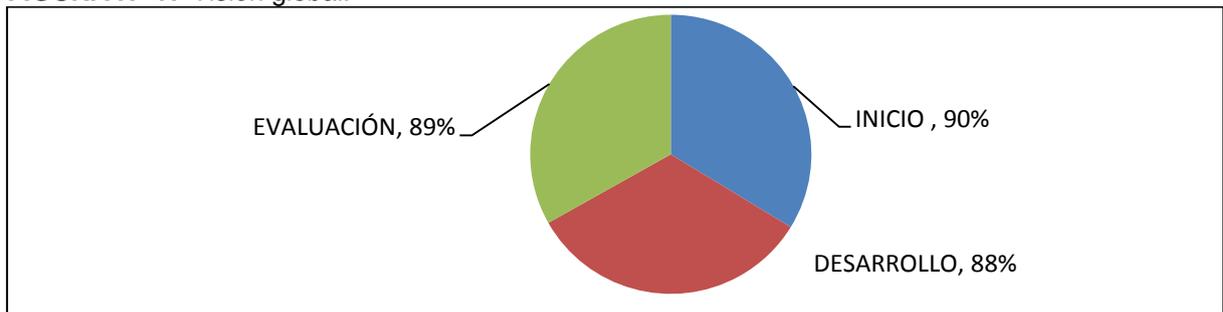
Tomando en cuenta los resultados de la encuesta en cuanto al nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, durante la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en su proceso de “evaluación”, encontramos que el 86% le da importancia a evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, mientras que un 88% aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, por lo detallado los docentes investigados deben considerar que “el proceso didáctico es una unidad planificada y de trabajo de los contenidos escolares; responde a unos objetivos definidos con mayor o menor precisión según los casos, entre una parte del programa, está formada por una serie de actividades que se suceden en un orden a menudo preestablecido, su inicio está claramente marcado y finaliza casi siempre con varias actividades más o menos formales de evaluación” (Coll,1998, p.42). Por tanto el MEE (2010) propone “evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes”. De lo que se puede concluir que la evaluación es ante todo, una práctica reflexiva propia del docente, pero sobre todo, no se ciñe exclusivamente al ámbito del aprendizaje, sino que abarca todos los aspectos que intervienen en el proceso: alumno, profesor, sistema. La evaluación le brindara información sobre donde fallaron y dar mejores explicaciones, esto le permitirá hacer un refuerzo al final del proceso, para garantizar que todos los niños alcancen los propósitos planteados.

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

**TABLA N° 17** Visión global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,00	90%
3.12	DESARROLLO	8,83	88%
3.13	EVALUACIÓN	8,85	89%
	<b>TOTAL</b>	<b>26,68</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,89</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 17** Visión global.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

En cuanto a la visión global sobre el nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, en un proceso de enseñanza aprendizaje, se observa claramente que en la fase de “desarrollo” existe falencias al considerarle un porcentaje del 88%, en comparación con la fase “inicial” que logró el 90%, en vista de esto se deduce que el docente investigado debe considerar que el currículo debe encaminarse a buscar respuestas pedagógicas a los problemas y expectativas de los alumnos. Joan Muntaner plantea que “la puesta en práctica de un proceso educativo con el objetivo de garantizar una enseñanza de calidad para todos los alumnos, requiere unos enseñantes de calidad, que sepan modificar los contextos educativos para posibilitar un aprendizaje más significativo en sus alumnos” (Muntaner, 1999, p.125-128). En razón de “la evaluación de la docencia o de la enseñanza aprendizaje es algo más que un proceso de recogida de información orientado a tomar decisiones con fines sumativos; constituye un proceso orientado hacia el cambio y la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje en la institución” (De Miguel, 1991, p.342). en cuanto al desarrollo del proceso didáctico el docente puede proponer situaciones que obliguen a razonar, puede realizar actividades en las que los niños tengan que dar explicaciones o proponer ejercicios prácticos, tanto en el desarrollo de habilidades o destrezas como en el de algunos valores o actitudes.

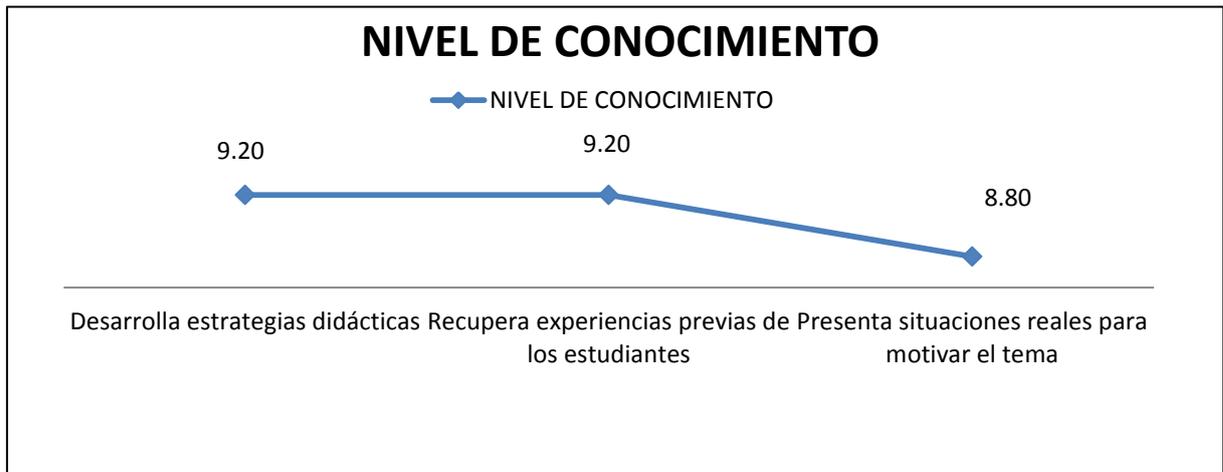
3.3.2.9 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO

**TABLA Nº 18** Inicio.

Nº 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	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	88%
<b>TOTAL</b>		<b>27,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,07</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

FIGURA Nº 18 Inicio.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Como lo demuestra la tabla Nº 18 el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje en su periodo inicial, decae en presenta situaciones reales para motivar el tema otorgándole solamente el 88%, mostrando una pequeña diferencia entre los indicadores desarrolla estrategias didácticas y recupera experiencias previas de los estudiantes, ambas con un 92%, frente a lo expuesto se deduce que el profesor tiene un lugar muy importante en el proceso de enseñanza aprendizaje, también confronta responsabilidad consigo mismo, puesto que la actividad docente constituye una experiencia de aprendizaje que contribuye a su desarrollo y a su realización social. Haciendo referencia a Hay McBer (2000) una de las características del docente es “el impulso y la habilidad de apoyar a los alumnos en su aprendizaje, y ayudarlos a convertirse en aprendices confiados e independientes”, todo esto con el apoyo de las múltiples estrategias didácticas aplicadas en el proceso de enseñanza aprendizaje. La labor del docente consiste en diseñar las situaciones de aprendizaje y acompañar a los alumnos en su proceso individual y colectivo, a través de prácticas que faciliten el aprendizaje, tales como; la presentación general del tema, planteamientos de problemas, narración de experiencias, anécdotas entre otras. El docente debe estar preparado para hacer una nivelación de prerrequisitos, en el caso de que uno o más estudiantes no los posean. Esto puede hacerse con un repaso, una explicación, un ejercicio o utilizando las explicaciones de otros niños que si los tienen, retomándolas para complementarlas y dejando sentadas las bases para el nuevo aprendizaje.

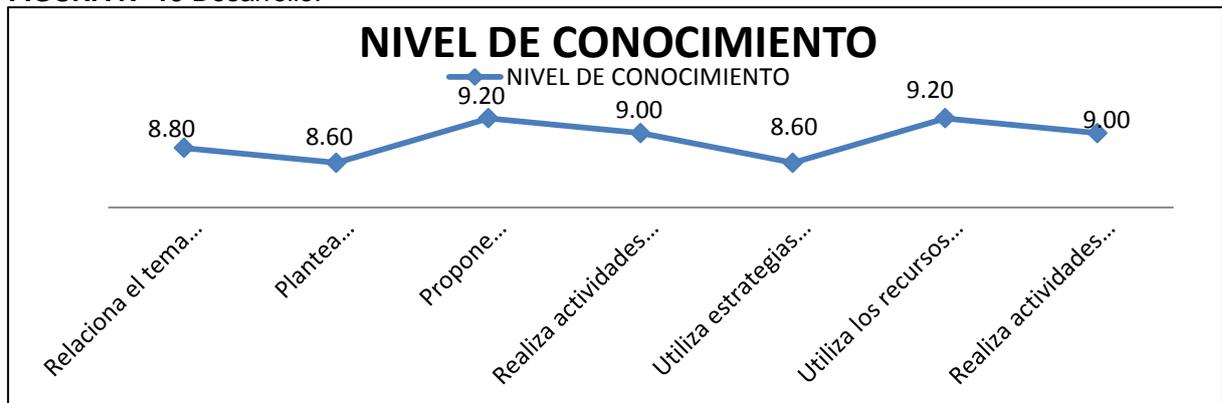
3.3.2.10 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO.

**TABLA Nº 19** Desarrollo.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	86%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,60	86%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
<b>TOTAL</b>		<b>62,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,91</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 19** Desarrollo.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

En la tabla Nº 19 con lo referente al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje en su fase desarrollo se demuestra claramente un cierto grado de desconocimiento en cuanto a las cuestiones plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento y utiliza estrategias metodológicas; todas estas con un porcentaje del 86%, frente a esto se deduce que los docentes investigados deben tener en consideración que durante el desarrollo del proceso docente, cada procedimiento didáctico tiene su propio valor, así como sus limitaciones; ninguno es, en sí mismo, mejor que otro. La adecuada selección, combinación y aplicación, obedeciendo a las necesidades mismas del proceso de enseñanza aprendizaje va a promover un aprendizaje más eficiente; en relación a esto Del Pozo (2000) manifiesta que “la reforma curricular en la educación que se

está desarrollando en nuestro país, implica un cambio de esquemas de pensar y de actuar, es natural que los agentes de las innovaciones (docentes) deban recibir un entrenamiento especializado y permanente en aspectos que derivan de su modelo educativo” (p. 59), para ello los docentes deben apropiarse de métodos y técnicas de enseñanza y proponer estrategias de intervención en función a los diversos contextos que está inmerso el educando, promover diferentes alternativas cuando detecten aspectos que dificultan el aprendizaje de los alumnos o el desarrollo y funcionamiento de las instituciones.

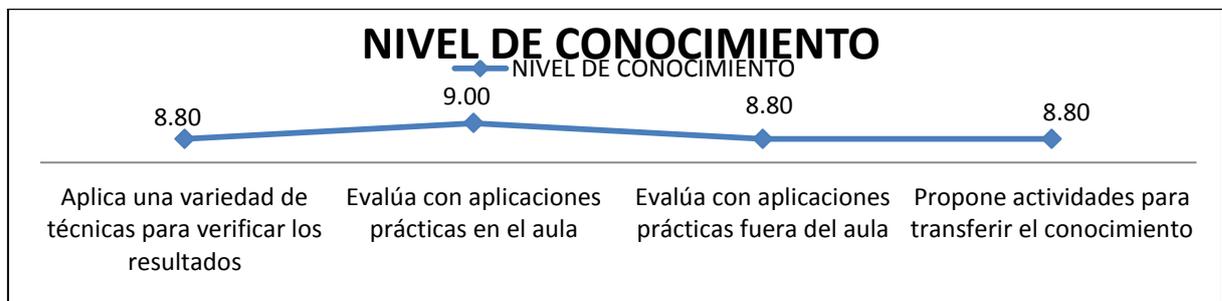
3.3.2.11 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN

**TABLA Nº 20** Evaluación.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>35,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,85</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 20** Evaluación.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Considerando los resultados proyectados tras la investigación con el instrumento de autoevaluación del desempeño docente en cuanto al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje en su “evaluación”, la tabla Nº 20 detalla que los docentes prestan un cierto grado de desconocimiento en torno a los cuatro indicadores presentados; ante esto se deduce que los docentes deben reflexionar que la evaluación nos permite darnos cuenta si la conducta inicial del alumno ha sido modificada efectivamente por el proceso de enseñanza aprendizaje, que en ella se reúne evidencias, tanto en los logros como en las deficiencias del proceso que realizan profesor y alumno; antes de finalizar es necesario realizar un comentario sobre los aspectos metodológicos del

proceso de evaluación Casanova María Antonia plantea que el momento de abordar y decidir sobre la metodología evaluadora es crucial, “ya que su elección permitirá o impedirá la llegada a la meta”. En este sentido, la autora agrega que es sumamente importante la metodología que se elija, es decir el camino que se transitará; y concluye “antes de empezar es preciso definir y delimitar bien los pasos que se vayan a dar, previendo las tareas necesarias para llevarlos a cabo” (Casanova María, 1995, p. 123). Para concretar la evaluación debe estar presente en todo momento del proceso didáctico para demostrar si se alcanzó los propósitos, utilizando los indicadores de evaluación; estos deben plantearse para cada fase del proceso y tienen que diseñarse tomando en cuenta los propósitos y los contenidos que se van a trabajar.

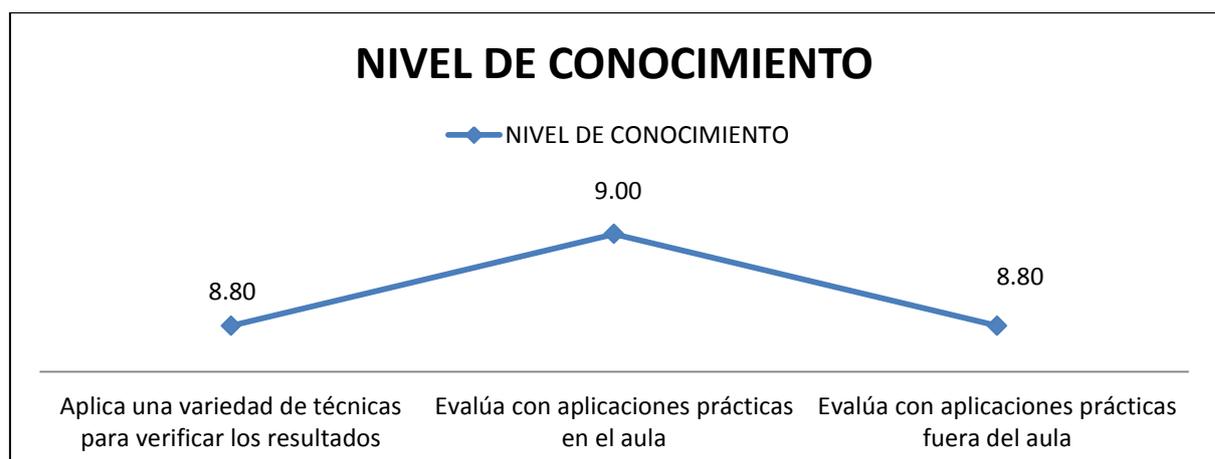
3.3.2.12 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISION GLOBAL.

**TABLA Nº 21** Visión global.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
<b>TOTAL</b>		<b>26,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,87</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 21** Visión global.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

En cuanto a los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al desempeño docente investigado en cuanto a la visión global sobre el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, se observa claramente en la tabla Nº 21,

que los docentes afirman desconocer en cierto grado sobre la cuestión aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados y evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, otorgándole un porcentaje de 88% mientras que evalúa con aplicaciones prácticas en el aula mostró el 90%, deduciendo que el docente evaluado debe considerar que las tareas evaluativas se dan entorno al medio en que se desarrolla el aprendizaje (aula, patio, parque y comunidad), y tener presente que la determinación de los criterios de evaluación y los mecanismos para efectuarla previamente planificados permitirá recolectar información sobre el avance del alumno en la adquisición de conocimientos y las dificultades encontradas en el proceso de enseñanza aprendizaje; en razón de lo comentado anteriormente “la enseñanza se refuerza a alinear sus objetivos, sus métodos y las tareas de evaluación, lo que se consigue centrándose en las actividades relacionadas con el aprendizaje que son comunes a todas las etapas de la instrucción” (Biggs, 2005, p. 16). Finalmente Rodríguez Neira considera que “la evaluación en la educación es el procedimiento que consiste en delimitar, obtener y proporcionar la información útil para juzgar decisiones posibles”. (Rodríguez, 2000, p. 37). El objetivo de la evaluación no es demostrar algo, sino mejorarlo, es decir, tomar decisiones adecuadas. Para ello los centros educativos deben tener presente que las acciones concretas que los docentes tienen que realizar en los procesos de enseñanza y aprendizaje incluyen la planeación, la implementación y la evaluación de los programas curriculares acordes a las realidades locales donde se desenvuelven las prácticas pedagógicas.

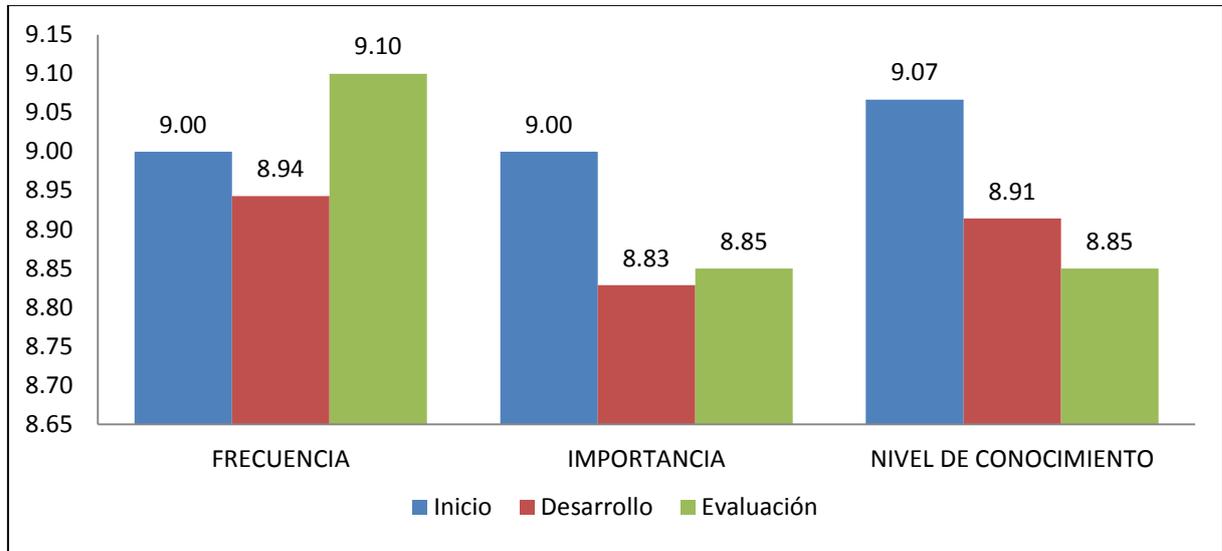
3.3.2.13 Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**TABLA N° 22** Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>
<b>Inicio</b>	9,00	9,00	9,07
<b>Desarrollo</b>	8,94	8,83	8,91
<b>Evaluación</b>	9,10	8,85	8,85

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 22** Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento en lo referente al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje donde se evalúa las actividades desarrolladas en el proceso didáctico, es notorio que su “desarrollo” decae tanto en su frecuencia (8.94), importancia (8.83) pero es notorio errar en el nivel de conocimiento (8.85) en cuanto a la evaluación. Por lo expuesto los docentes investigados deben considerar que la gestión del aprendizaje es otro de los ámbitos fundamentales dentro del desempeño del docente; esta gestión se vincula directamente con las prácticas pedagógicas que tienen una correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes por ello resulta necesario caracterizar el desempeño docente, especialmente en su quehacer para obtener datos reales desde los actores educativos y a partir de ello proponer algunas acciones que potencien su práctica docente desde la formación. Por otra parte enseñar es definir situaciones en las cuales los alumnos pueden construir, modificar o refutar conocimientos y competencias”(Jonnaet, P y otros, 2006, p.5), en cuanto a la evaluación el Ministerio de Educación de Ecuador (2011, p. 5) estima que la evaluación del desempeño docente, es “el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas”. Por lo anterior se debe considerar que una característica de un buen docente es su capacidad para presentar de manera organizada y clara la materia de estudio. Si la presenta de forma secuencial, enseñando primero aquellos elementos que se requieren para aprender otros, garantiza que los estudiantes posean los prerrequisitos y las ideas de afianzamiento necesarias para adquirir nuevos saberes.

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

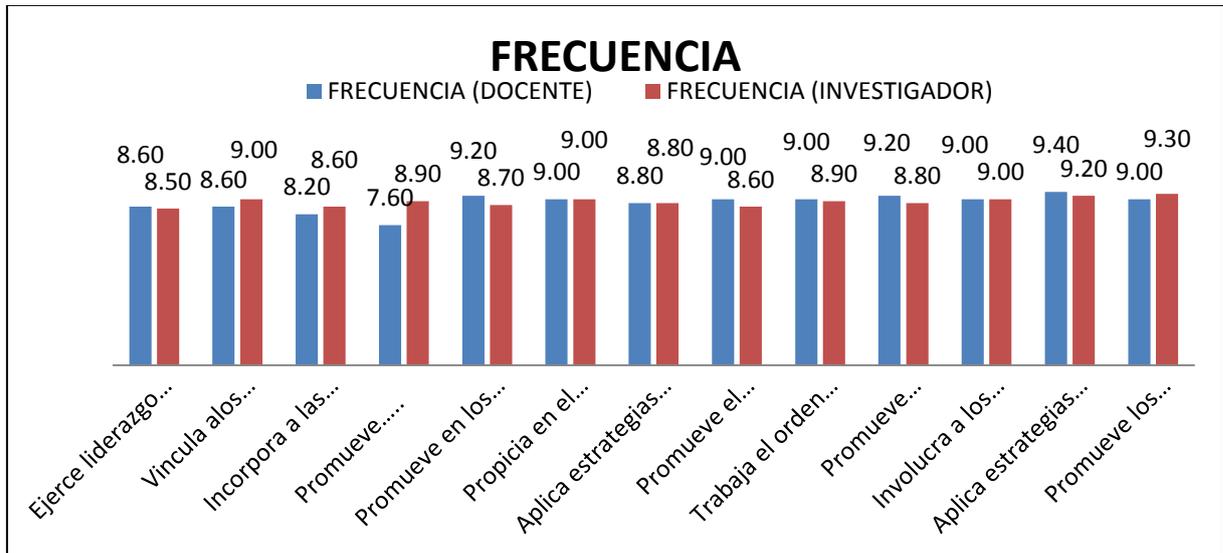
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

**TABLA Nº 23** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	8,50	86%	85%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	9,00	86%	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	8,60	82%	86%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,60	8,90	76%	89%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	8,70	92%	87%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	9,00	90%	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	8,80	88%	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	8,60	90%	86%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	8,90	90%	89%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	8,80	92%	88%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	9,00	90%	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	9,20	94%	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	9,30	90%	93%
	<b>TOTAL</b>	<b>114,60</b>	<b>115,30</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,82</b>	<b>8,87</b>	<b>88%</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "La Inmaculada".

**FIGURA Nº 23** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Después de la obtención de resultados tras la aplicación del instrumento de investigación en lo que nos compete a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador; se puede puntualizar en el indicador 4.4 promueve acciones orientadas al servicio, obtuvo un porcentaje del 76% (docente) y 89% (investigador) mientras que ejerce liderazgo democrático logró el 86% (docente) y 85% (investigador) puntuaciones que se presentan baja ante los demás indicadores, frente a lo expuesto los docentes evaluados deben considerar que las actuales reformas educativas vienen redefiniendo la participación de los actores en la educación. Así, la tarea educativa se ha ampliado no sólo a la escuela como institución y a los docentes, sino también hacia los actores como son los padres de familia, la comunidad, los niños y el colectivo social, a través de su participación activa, por ello deben progresivamente convertirse en apoyos y aliados permanentes del centro educativo; y también reflexionar que los establecimientos educativos son entidades que necesitan, de manera muy especial, un liderazgo que potencie la fidelidad y la armonía en las relaciones personales. La gestión educativa se considera como la gestión del entorno interno de la entidad docente hacia el logro de sus objetivos y busca aplicar los principios generales de la administración al campo específico de la educación. (Casassus, 2000, p. 1). Para ello los centros educativos deben estar conscientes que el buen funcionamiento de un centro educativo exige mucha responsabilidad y colaboración de todos los involucrados para alcanzar las metas propuestas y de esta manera asegurar el desarrollo exitoso de la institución. Todo esto en base a un buen liderazgo.

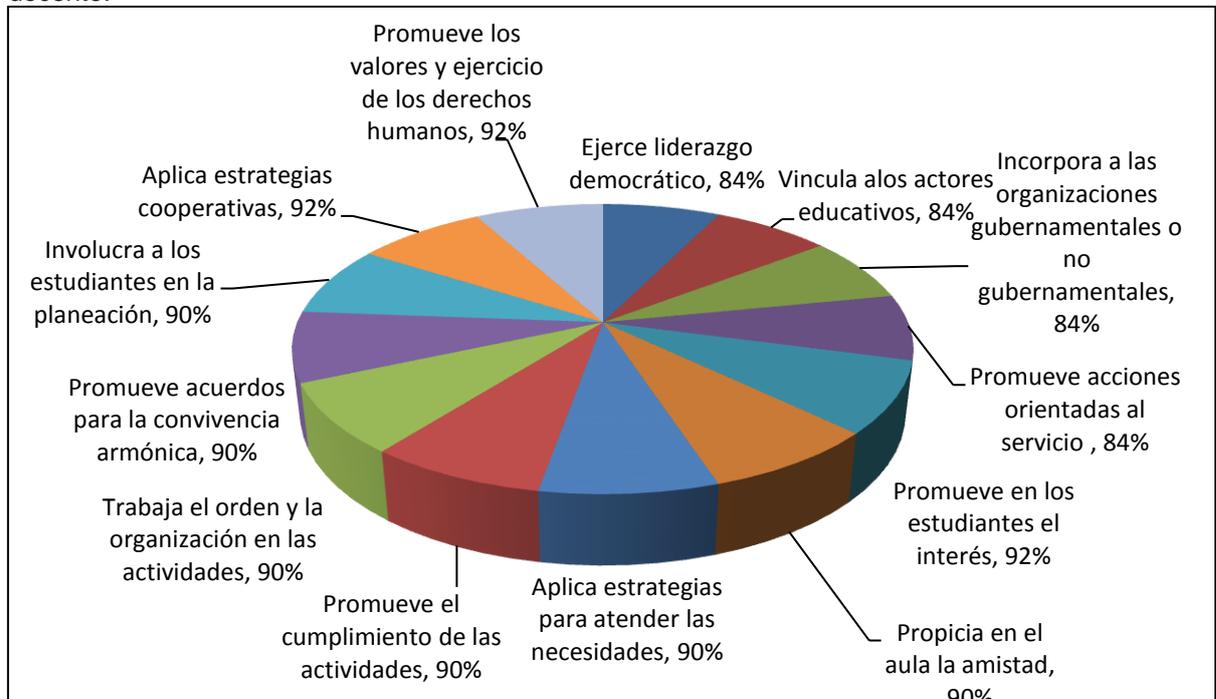
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,40	84%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,00	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>115,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,86</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en cuanto al nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, se muestran moderadamente satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que los cuatro primeros indicadores (Ejerce liderazgo democrático, vincula a los actores educativos, incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, promueve acciones orientadas al servicio) obtienen un porcentaje del 84%, puntuaciones que se encuentran bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se plantea que los docentes investigados deben considerar que la principal estrategia comunicativa del líder para que la organización se renueve de forma positiva, es poner por encima la capacidad de escuchar sobre la necesidad de expresar las ideas; es hacer de la comunicación un proceso completo, no la transmisión unilateral de información; relacionando lo anterior se describe “al liderazgo como una manera de vivir, un proceso interminable que se fundamente en el conocimiento de sí mismo, la demarcación de objetivos, el trabajo en equipo, la búsqueda de nuevas oportunidades” (Lowney, 2004, p.234). Por tanto las autoridades y docentes del establecimiento tienen la obligación prioritaria de proporcionar una educación de calidad a todos los educandos, pero no puede esperarse de ellos que suministren la totalidad de los elementos humanos, financieros y organizativos necesarios para esta tarea. En torno a lo escrito se debe recordar que la profesionalización del docente ecuatoriano debe ser integral y sistémica; es decir, desde su formación inicial básica y el pregrado hasta el posgrado, con oportunidades explícitas para su capacitación y entrenamiento en servicios; que articule algunas estrategias fundamentales: la investigación científica, la epistemología, los saberes didácticos, los métodos y las técnicas de evaluación, la producción editorial y el desarrollo de proyectos pedagógicos siempre en el contexto nacional, regional y mundial.

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

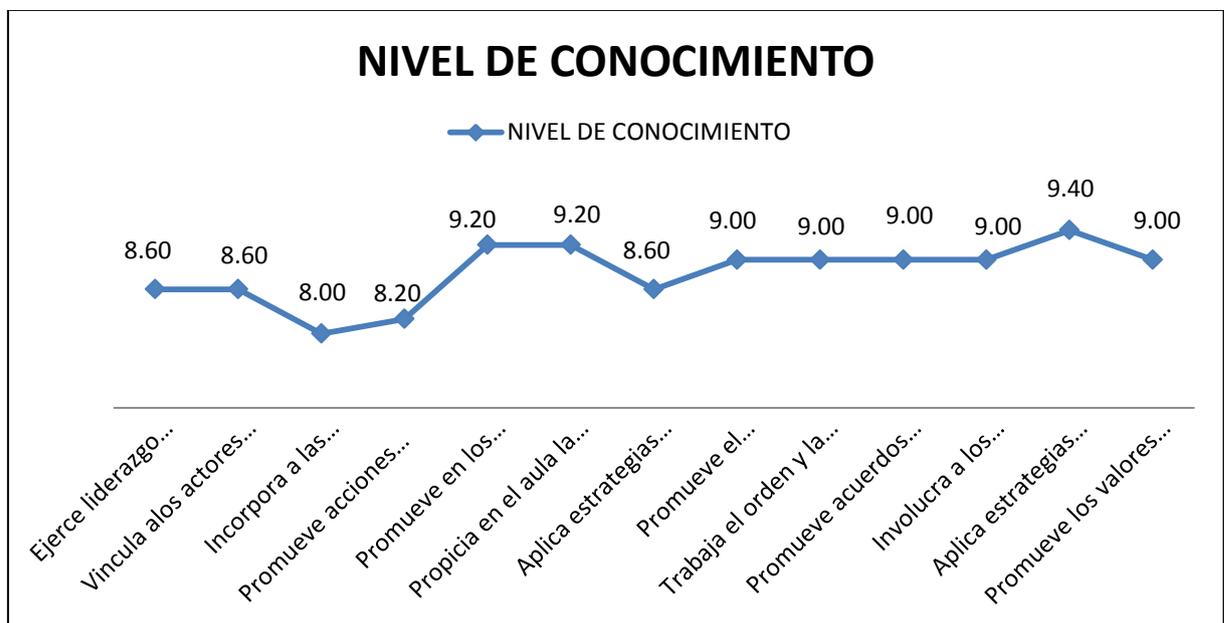
**TABLA N° 25** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	86%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
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	9,20	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,60	86%

4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	90%
<b>TOTAL</b>		<b>114,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,83</b>	<b>88%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 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 aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obtuvo un porcentaje de 80%, mientras que el indicador promueve acciones orientadas al servicio logró el 82%, puntuaciones que se encuentran bajas respecto a los demás indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente debe considerar que la gestión de las instituciones educativas debe basarse en la participación de los diferentes actores de la comunidad educativa en el proceso de adopción de decisiones y que la comunicación se constituye como un ente unificador de elementos en torno a cualquier proceso humano y naturalmente, en todas las actividades organizacionales, es así que, Topete (2001) la gestión educativa es “un proceso muy complejo que involucra diversos saberes, capacidades y competencias dentro de un código

ético que establecen la conducción acertada de la organización hacia el logro de su misión” (p. 1). El líder por tanto debe de ser un comunicador impecable, reconocer que además de los docentes, padres y madres de familia, el centro educativo mantiene relación con otras personas, empresas u organizaciones que no dependen de ella, pero con las cuales es necesario establecer la debida comunicación a fin de conseguir la mayor contribución voluntaria de las mismas. Incluir los organismos gubernamentales y no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales permitirá mejoras en su infraestructura y por ende en el mejoramiento de la calidad educativa; el establecimiento con una adecuada estructura organizativa comienza con la determinación de la misión, donde pueden identificarse las metas y lo que debe hacerse para lograrlas, la captación de las personas para cada una de las funciones, y el constante seguimiento que permita que cada uno se ajuste al propósito único.

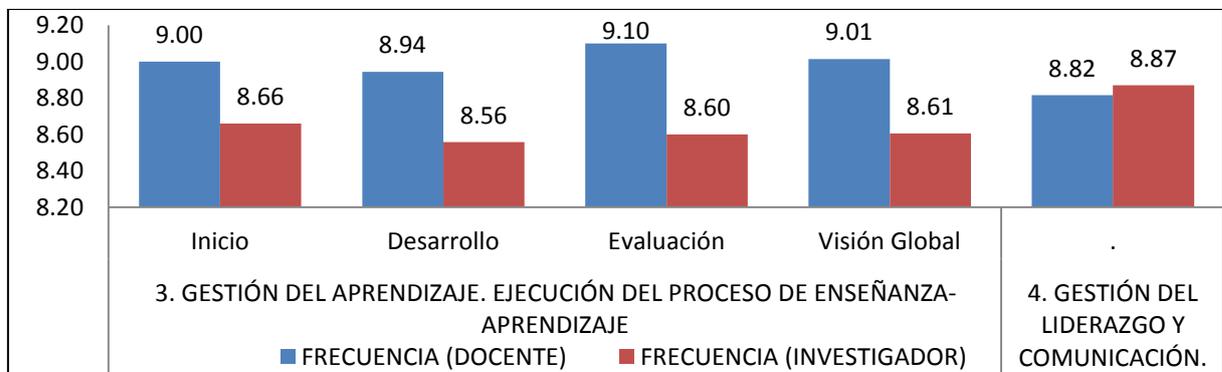
3.5 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

**TABLA Nº 26** Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,00	8,66
	Desarrollo	8,94	8,56
	Evaluación	9,10	8,60
	Visión Global	9,01	8,61
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,82	8,87

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

**FIGURA Nº 26** Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado a la institución educativa “La Inmaculada”.

Luego de comparar el cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes que realiza en el aula, observamos en los resultados que en la gestión del liderazgo y comunicación en cuanto a la visión global por parte del docente evaluado manifiesta en su frecuencia cierto grado de falencias (8.82), en comparación con la gestión del aprendizaje que mostró 8.82; determinando que el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje es la que menos puntuación alcanzó como ya se lo había estimado en los cuadros anteriores (13, 17, 21); por otra parte los resultados que afloja la tabla en cuanto a la posición del investigador indican que la gestión del aprendizaje obtiene una frecuencia menor (8.61) que la gestión del liderazgo y comunicación (8.87) observándose falencias en torno a los indicadores plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, utiliza estrategias metodológicas y utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje; por lo expuesto anteriormente el docente debe considerar que la gestión es una función que implica labores tales como la planificación, administración y supervisión, así como otras de apoyo a la docencia, investigación y comunicación. Al respecto, Torres (1999) aborda el "nuevo rol del docente" y el nuevo modelo de formación docente, elementos que ocupan un lugar importante en la educación actual, y en la construcción de una "nueva educación". En tal sentido, el perfil y el rol prefigurado de este nuevo docente incluyen una larga lista de competencias deseadas. Así, el docente eficaz es caracterizado como un sujeto polivalente, profesionalmente competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador que domina los saberes propios de su ámbito de enseñanza, provoca y facilita aprendizajes, interpreta y aplica un currículum, comprende la cultura y la realidad locales, desarrolla una pedagogía activa, participa en la elaboración de un proyecto educativo para el establecimiento educativo, trabaja y aprende en equipo, investiga, toma iniciativas en la puesta en marcha y desarrollo de ideas y proyectos innovadores, reflexiona críticamente sobre su papel y práctica pedagógica, asume un compromiso ético entre lo que predica y hace, detecta oportunamente problemas entre sus alumnos, desarrolla y ayuda a desarrollar los conocimientos en sus alumnos, impulsa actividades educativas más allá del ámbito escolar, se acepta como aprendiz permanente, se abre a la incorporación y al manejo de las nuevas tecnologías para la enseñanza en el aula y fuera de ella, prepara a sus alumnos para seleccionar y utilizar críticamente la información proporcionada por los medios de comunicación, propicia nuevas y más significativas formas de participación de los padres de familia y la comunidad en general, es sensible a los problemas de la comunidad y de la sociedad, responde a los deseos de los padres de familia y es amigo de los alumnos (Torres, p. 39-42). Para finalizar los docentes, líderes o directivos institucionales de los centros educativos deben fomentar el trabajo en equipo porque permite la colaboración recíproca para alcanzar los objetivos comunes y realizar planificaciones conjuntas, a la vez

reflexionar cuán importante es la colaboración de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para alcanzar una educación de calidad.

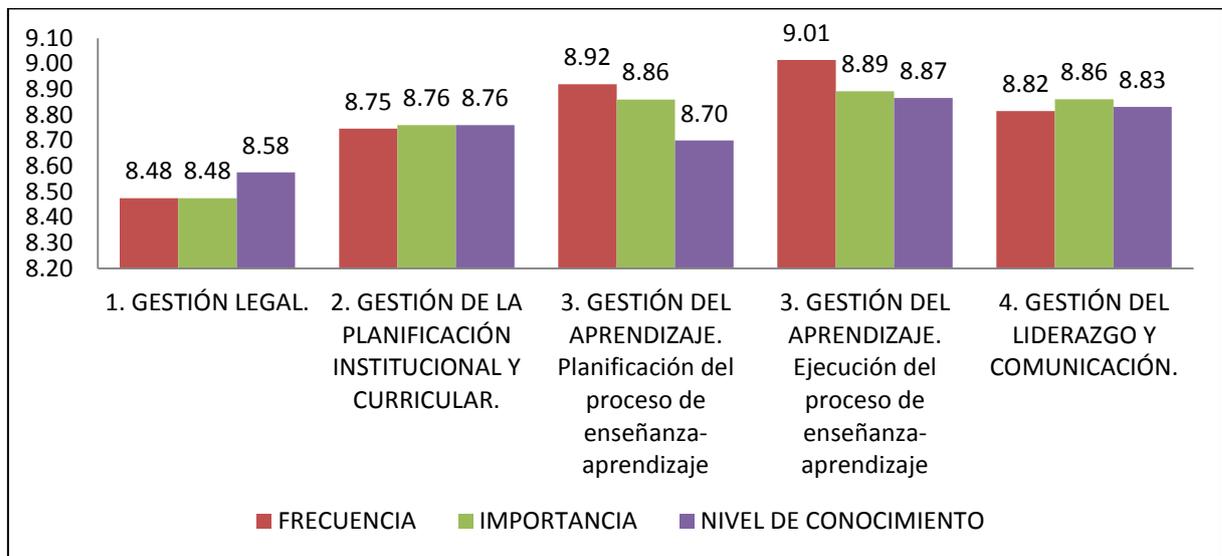
### 3.6 Desempeño profesional del docente (análisis global).

**TABLA Nº 27** Desempeño profesional del docente (análisis global).

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,48	8,48	8,58
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,75	8,76	8,76
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,92	8,86	8,70
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,01	8,89	8,87
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,82	8,86	8,83

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "La Inmaculada".

**FIGURA Nº 27** Desempeño profesional del docente (análisis global).



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "La Inmaculada".

Considerando los resultados arrojados tras la investigación con el instrumento de autoevaluación del desempeño docente, en lo que se refiere a los cuatro ámbitos de la gestión, se observa visiblemente fallas entorno a la gestión legal; donde se evalúa su nivel de frecuencia (8.48), importancia (8.48), y conocimiento (8.58) que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional. Vista la gestión desde la perspectiva integral que involucra lo administrativo y lo pedagógico, conviene definirla como "una capacidad de

generar una relación adecuada entre la estructura, las estrategias, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada; decidir en torno a la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea" (UNESCO, 1997, p.17). Finalmente Santos Guerra estima que el buen funcionamiento de los centros, como unidades funcionales, requiere de funciones integradoras, una de ellas es la dirección, que aglutina a los participantes en torno a un proyecto, que evita la disgregación y que impide el caos organizativo (Santos, 2003, p.42). Para ello los directivos de los centros educativos deben tener pleno conocimiento en cuanto a la Nueva Constitución del Ecuador, Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo Reglamento y otras normativas; esto con el fin de acrecentar su desarrollo profesional, cuyo acervo le permita autoevaluarse críticamente a partir de compromisos y responsabilidades y proveer estrategias y alternativas de solución sobre la marcha institucional a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad educativa a la que sirve.

## CONCLUSIONES

Luego del análisis se observó claramente que la frecuencia, importancia y conocimiento presentada por los docentes en los indicadores; identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades y resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional este último en estrecha relación con aplica el Código de Convivencia Institucional, tienen pequeñas falencias, se debe tener en cuenta que el Plan Decenal de Educación es una estrategia de largo plazo para el desarrollo educativo que contribuye a una mejora sustancial de la educación en el país, a través de acuerdos y consensos con amplios sectores involucrados y sus potencialidades se encuentran en la despolitización del sistema, el mejoramiento de las condiciones salariales y pedagógicas del docente, el mejoramiento del currículo y la evaluación integral del sistema en la búsqueda de la calidad educativa en cuanto al Código de Convivencia Institucional es un instrumento que fomenta la relación armónica a través de reglas y normas elaborados por la comunidad educativa.

En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular concluimos que los docentes del centro educativo investigado erran en cuanto a participa en la elaboración de un plan de gestión de riesgos y participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA). El primero por su desconocimiento ya que las nuevas reformas educativas enlista a este plan que está enfocado a propiciar transformaciones en las relaciones de los grupos humanos con sus entornos en condiciones de riesgo; a través de procesos dinámicos que incluyan conceptualizaciones, contextualizaciones y proyecciones que animan la educación en la temática específica de la reducción del riesgo, buscando en los estudiantes lo que deben saber y saber hacer en caso de desastres naturales o provocados, su desconocimiento y poca importancia puede provocar consecuencias en lo posterior, en cuanto al POA tienen como eje principal el diagnóstico, el perfil ideal y el modelo pedagógico determinados en la institución.

En lo referente a la visión global sobre el nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, en un proceso de enseñanza aprendizaje, se observa claramente que en la fase de su “desarrollo” es la que más decae; esto sin duda puede ser por la motivación que le da el docente al iniciar sus clases, al no brindarle importancia o en cierto grado al desconocimiento a presentar situaciones reales para motivar el tema, se debe recordar que el Diseño Curricular de Aula constituye la previsión misma del trabajo docente, es la conjetura de acciones y recursos que permiten la realización del Plan Anual de Asignatura (PAA), durante un periodo pedagógico de clase, es la estructura lógica, presente en el pensamiento del profesor al momento de guiar y orientar

la construcción del conocimiento. Cuando el maestro va a diseñar un Plan de Clase, siempre está en su mente las siguientes interrogantes: ¿Qué es lo que el estudiante aprende?, ¿Cómo aprende?, ¿Con qué aprende?, ¿Cuándo aprende?, este comprende fases como la inicial (actividades que permiten a los educandos dar a conocer su fondo de experiencias, es decir los saberes previos); desarrollo (permite establecer relaciones entre lo que posee el educando y el nuevo conocimiento (es el momento en que el profesor se convierte en verdadero guía y orientador en los procesos de enseñanza aprendizaje, el profesor propicia recursos, materiales y medios para que los estudiantes puedan ser creativos, imaginativos, constructivos y las experiencias hacia la reflexión acción, es el período más importante en donde el maestro facilita y suministra materiales apropiados para que el estudiante fije sus conocimientos y desarrolle sus potenciales , habilidades y destrezas, en torno al nuevo conocimiento); y por último la evaluación que son estrategias o procedimientos que permiten verificar, comprobar u observar capacidades adquiridas o desarrolladas para conceptuar, aplicar conocimientos en la solución de problemas de la vida real.

Notamos claramente que la frecuencia, importancia y conocimiento presentado por los docentes a “promueve acciones orientadas al servicio” es la menos puntuada, esto sin duda es un factor negativo en cuanto al adelanto del centro educativo, concluyendo que un liderazgo democrático, es el que permite a todos los miembros de la comunidad educativa y sociedad en general participar en acuerdos de convivencia armónica, en promover acciones orientadas al servicio, crear estrategias para atender las necesidades, impulsar el cumplimiento de las actividades, aplicar estrategias cooperativas, entre otras; promoviendo siempre valores y ejerciendo los derechos humanos de todos los involucrados. Estar conscientes que excelentes estrategias de transformación sin comunicación van a fallar.

Se debe tener presente que la Gestión Educativa se desarrolla en cuatro ámbitos; la gestión legal, que orienta y promueve el mejoramiento institucional y da cumplimiento a la misión y visión institucional; gestión de planificación institucional y curricular, donde se asegura la adecuación, implementación y mejoramiento constante de la oferta curricular; gestión de aprendizaje que promueve la participación de los actores educativos en la toma de decisiones y en las actividades escolares y por último la gestión de liderazgo y comunicación que desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que soportan la institución, entre otros. Dicho esto es notorio que se presentan errores en la gestión legal, siendo este un ámbito muy importante para el mejoramiento de la institución educativa en cuanto a su administración.

## RECOMENDACIONES

Se debe tomar en cuenta los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades que se contemplan en el Plan Decenal de Educación. En cuanto a la construcción del Código de Convivencia Institucional se debe involucrar a todos los miembros de la comunidad educativa (directivos, padres y madres de familia y estudiantes) e implicar en la toma de decisiones en favor del mejoramiento de la institución y así evitar conflictos a nivel personal e institucional.

Elaborar con los miembros de la comunidad educativa, el plan institucional de gestión de riesgos para la Unidad Educativa “La Inmaculada” periodo 2013-2014, para de esta forma evitar posibles desastres de índole natural o provocados por el hombre, por otra parte toda institución educativa debe construir el PEI colectivamente, analizando su situación real para posteriormente proponer los cambios pedagógicos y de gestión necesaria que favorezcan el desarrollo institucional. Para elaborar los proyectos específicos de implementación, se debe seleccionar con un buen criterio los problemas priorizados según su relevancia y urgencia, respeto de la misión institucional y de los objetivos del PEI; estos están plasmados en el Plan Operativo Anual (POA) de manera articulada, para a través de los objetivos estratégicos, plasmar en la práctica de la institución educativa, la misión y la visión que se quiere.

El propósito de ofrecer una enseñanza de calidad para alumnos/as o grupos contemplando sus necesidades y posibilidades no constituyen responsabilidad exclusiva de cada docente de modo sitiado y particular. Se trata de que los maestros/as, directivos y más colaboradores educativos (bibliotecario, inspectores) trabajen juntos; para generar nuevas oportunidades para aprender, todo este equipo deben estar a disposición de los alumnos/as pues la enseñanza es una responsabilidad compartida. Las parejas pedagógicas pueden ser diversas: maestro/a-bibliotecario/a; maestros/as de distintas secciones de un mismo año o ciclo; maestro/a- director/a, entre otras posibilidades. Será decisión de cada institución si la participación de cada docente compromete la realización efectiva de las propuestas o la programación compartida de las alternativas de enseñanza aprendizaje en el centro educativo. El maestro debe asumir una renovada actitud, tendiente a verificar el progreso diario que van logrando, los estudiantes, e ir descubriendo oportunamente errores y vacíos, para luego indagar causas e introducir modificaciones que favorezcan el aprendizaje, de tal manera que, el maestro sea el guía y orientador de la participación del estudiante en la elaboración de su propio aprendizaje.

El líder educativo debe ser un visionario, un pragmatista que evalúa con cuidado las consecuencias de sus acciones. Debe tener un hábito indagador, investigador, debe ser un constante estudioso de la escolarización, de la enseñanza y del aprendizaje, con un espíritu aventurero y una actitud humilde, por tal razón debe crear espacios de diálogo e intervención entre docentes, autoridades educativas, la comunidad y las organizaciones, a través de capacitaciones permanentes sobre temas relacionados con la educación y organización, y la intervención en reuniones que organiza la comunidad.

En la institución educativa se requiere de acciones planeadas, sistemáticas e intencionadas dentro de un esquema de gestión que la convierta en una organización autónoma, orientada por proyectos conjuntos, valores comunes, metas y objetivos claramente establecidos y compartidos por tal razón los docentes y equipo directivo deben estar en constante capacitaciones en cuanto a las nuevas reformas educativas, esto sin duda preverá una educación de calidad y calidez.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abraham, A. (1987). *El mundo interior de los enseñantes*. Gedisa, Barcelona.
- Achilli, E. (2000). *Investigación y formación docente*. Colección Universitas, Serie Formación Docente. Barcelona, España.
- Altablero, (2007). *La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación*. Recuperado de: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/propertyvalue-35860.html>
- Arias, F. L.; Espinosa V. (2004). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. Tercera. Edición. México: Editorial Trillas.
- Asamblea constituyente (2008). *Constitución del Ecuador*. Ecuador.
- Asamblea constituyente (2011). *Ley orgánica de educación intercultural*. Ecuador.
- Ausubel, D. (1978). *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*. México. Trillas.
- Ball, S. (1994). *La Micropolítica de la Escuela hacia una Teoría de la Organización Escolar*. Barcelona-Buenos Aires-México, Editorial Paidós.
- Biggs, J. (2005). *Calidad del aprendizaje universitario*. Madrid .Narcea.
- Bolívar, A. (2006). Familia y escuela: dos mundos llamados a trabajar en común. *Revista de Educación*, N° 339, p.p. 119-146.
- Bolman, R. y Deal, T. (1995). *Organización y liderazgo*. Delaware: Addison-Wesley.
- Branson, Ch. M. (2010). *Leading Educational Change Wisely*. Totterdam (The Netherlands): Sense Publishers.
- Carrasco, S. (2002). *Gestión educativa y calidad de formación profesional*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima. Perú.
- Casanova, M. (1995). *Manual de evaluación educativa*. Madrid. La Muralla.
- Cohen, David K. (1993), *Teaching for Understanding: Challenges for Policy and Practice*. USA.
- Contreras, J. (1990). *El currículo como formación*. Barcelona.
- Convención sobre los derechos del niño (1989).

Coll, C. (1996). *Aprendizaje Escolar y Construcción del Conocimiento*. Buenos Aires, Barcelona, México, Paidós Educador, cuarta impresión.

Coll, C. (1998). *La Teoría Genética y los Procesos de Construcción del Conocimiento en el Aula*. México, Primera edición, Paidós Educador.

Cunha, L. A. (1991). *Educación, estado y democracia en Brasil*. Sao Paulo: Cortez/FLACSO

Chandler, A. Jr. (1962/1998). *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*. Cambridge, MA: MIT Press

Chiavenato, A. (2001). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición. Colombia: Editorial McGraw Hill.

Davini, M. (1997). *La formación docente en cuestión: política y pedagogía*. Buenos Aires: Paidós.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

De la Cruz, L. (2007). *Diccionario de educación*. Lima. Perú.

Del Pozo, H. (2000). *La educación como pilar fundamental del desarrollo y seguridad nacional*. Quito.

Díaz, C. (2005). *Estrategia de gestión del desarrollo de la Identidad universitaria sustentada en un modelo de gestión del liderazgo*. (Tesis doctoral inédita). Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.

Dolan, S. y Martín, I. (2000). *Los diez mandamientos para la dirección de personas*. Barcelona: Gestión 2000.

Dubet, F. (1997). *Escuela y familia*. Paris: Textual.

Educarchile (2013), *¿Qué son las competencias?* Recuperado de <http://ww2.educarchile.cl/Portal.Base/Web/verContenido.aspx?ID=136996#>

El Comercio (2009), *Formación docente: un requisito de la calidad*, p. 4. Quito, Ecuador.

Ellis, W. (1993). *Quality assurance for university teaching*. London: Society for research in higher education.

- Enríquez V. (1998). *Relación entre el auto concepto, la ansiedad ante los exámenes y el rendimiento académico*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. Perú.
- Freire, P. (1993). *Pedagogía de la esperanza*. Madrid: Siglo XXI España Editores S.A.
- García, F. (1997). *Organización escolar y gestión de centros educativos*. Málaga: Ediciones Aljibe, S.L.
- Gilbert, C. J. (1997). *Introducción a la sociología*. LOM. Santiago.
- Giroux, H. (2001). *Cultura, política y práctica educativa*. Graó. Barcelona.
- Goodson, I. (2000). *El cambio en el currículo*. Barcelona: Octaedro.
- Gómez, M.; Mir, V. y Serrats, M. (2004). *Propuestas de intervención en el aula*. Séptima edición. Madrid: Narcea.
- Guardia, S. (2012). *Qué es la planificación estratégica. Definición y tipos de estrategias*. Recuperado de [http://www.mailxmail.com/que-es-planificacion-estrategica-definicion-tipos-estrategias\\_h](http://www.mailxmail.com/que-es-planificacion-estrategica-definicion-tipos-estrategias_h)
- Graterol, Ch. (2001). *Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Carabobo.
- Hay McBer. (2000). *Research into Teacher Effectiveness; A Model of Teacher Effectiveness*. London: Department for Education and Employment, Research Report N° 216.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing teachers, changing times. Teacher's work and culture in the Postmodern Age*. London: Cassell.
- Havighurst, J. R. y colaboradores. (1962). *La Sociedad y la educación en América Latina*. EUDEBA, Buenos Aires.
- Ibid, y Prawat, R. (1992), *Teachers' Beliefs About Teaching and Learning: A Constructivist Perspective*, en American Journal of Education, vol. 100. USA.
- Jonnaert, P. y otros (2006), *Revisión de la competencia como organizadora de los programas de formación: hacia un desempeño competente*. Montreal: Universidad de Québec.
- Juárez, J. (1995). *Aspectos Psicológicos y Pedagógicos de la Actual Reforma Educativa*. La Paz. Bolivia.

Krencht, C. (1965). *Psicología social*. Inapp, Madrid.

Lavell, Allan. (2007) Documento, Consideraciones en torno al enfoque, los conceptos y los términos que rigen con referencia a la reducción del riesgo y la atención de desastres en los países Andinos miembros del CAPRADE. PREDECAN.

Latiesa, M. (1992). *La deserción universitaria, desarrollo de la escolaridad en la enseñanza superior. Éxitos y fracasos*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Latorre, A. (2003). *La investigación- acción: conocer y cambiar la práctica educativa*. Barcelona: Grao.

Lieberman, Ann (1995). *Practices that Support Teacher Development: Transforming Conceptions of Professional Learning*. USA.

Lorenzo, M. (1997). *Organización y gestión del centro educativo: análisis de casos prácticos*. Madrid: Universitas, S.A.

Lowney, C. (2004). *El liderazgo al estilo de los jesuitas*. Bogotá: Editorial Norma S.A.

Marchesi, A. y Martin, E. (1998). *Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio*. Madrid. Alianza.

Megías, I. (2006). *Padres, docentes en la encrucijada educativa de los más pequeños*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Mejía, F y Sierra, Y (2008). *Metodología para el seguimiento cualitativo a escuelas con énfasis en situaciones áulicas*. México: CEE.

Mellado, Ma. E. (1991). *Las interacciones maestro alumnos y el rendimiento escolar*, Universidad Pedagógica Nacional. Tamaulipas. México.

Menguzato y Renau (1995). *La dirección estratégica de la empresa un enfoque innovador*. S.P.I.

Miguel, M. de (1991). *Utilización de indicadores de evaluación de la docencia universitaria*. Madrid. España.

Ministerio de Educación (2012). *Guía para la construcción participativa del proyecto educativo institucional*. Quito. Ecuador. Primera edición.

Ministerio de Educación (2006). *Plan decenal de educación 2006-2015*. Ecuador.

Ministerio de Educación (2007). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015*. Año 2 de su ejecución. Quito.

Ministerio de Educación (2010). *Actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica*. Ecuador.

Ministerio de Educación (2010). *Nuevo modelo de gestión del sistema educativo*. Ecuador.

Ministerio de Educación (2011). *Estándares de la calidad educativa*. Ecuador.

Ministerio de Educación (2012). *Autoevaluación institucional. Aplicación piloto Zona 7, documentos 1 y 2 (inédito)*. Ecuador.

Ministerio de Educación (2012). *Reglamento a la ley orgánica de educación intercultural*. Ecuador.

Ministerio de Educación (2012). *Hacia la construcción participativa del nuestro Proyecto Educativo institucional, instrumento de la gestión local de la calidad de la educación y el Buen Vivir (inédito)*. Ecuador.

Morrisey, G. (1993). *El pensamiento estratégico. Construya los cimientos de su planeación*. Madrid, España: Prentice Hall Hispanoamericana.

Moscópulos, M. (1994). *Administración organizacional educativa*. Universidad Católica del Norte, Chile.

Muntaner, J. (1999). *Bases para la formación del profesorado en la escuela abierta a la diversidad*. Zaragoza. España.

Münch, L. (2005). *Liderazgo y dirección*. México: Trillas, p. 32.

Muñoz, A y Román, M. (1989). *Modelos de organización escolar*. Colombia: Cincel Kapelusz.

Murphy S, (1987). *Evaluating Education: issues and methods*. London: Harper & Row;

Mutis, L. (2003). *El desempeño docente*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/22266139/El-Desempeno-Docente>

Page, M. (1990). *Hacia un modelo causal del rendimiento académico*. Madrid, España: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia (CIDE).

Parandekar, S.; Vos, R y Winkler, D. (2000). Ecuador: Crisis, Poverty and Social Protection". USA.

Paz, I. (2005). *El colectivo de año en la orientación educativa a los estudiantes de las carreras pedagógicas*. (Tesis doctoral inédita). Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.

Pérez, A. I. (1994). La cultura escolar en la sociedad posmoderna, *Cuadernos de pedagogía*. Nº 225, pp. 80-85.

Pieck, E. (1996). *Función social y significado de la educación comunitaria. Una sociología de la educación no formal*. México: El Colegio Mexiquense/ UNICEF.

Porlán, R. (1995). *Constructivismo y Escuela, Hacia un Modelo de Enseñanza-Aprendizaje Basado en la Investigación*. Sevilla. España, Segunda edición, DIADA, EDITORA.S.L.

Postic, M. (2000). *La relación educativa*. Madrid, España: Narcea.

Ramírez, S. (2010). *Fundamentos teóricos metodológicos de la gestión educativa planificación y desarrollo comunitario*. Loja. Ecuador.

Roussel, P. (2000). *La Motivation au Travail—Concept et Theories. Notes du Laboratoire Interdisciplinaire de recherché sur les Ressources Humaines et l'Emploi (LIRHE), Note No. 326*. Toulouse: LIRHE.

Sánchez, J. (2000). *El siglo de la ciencia*. Madrid: Taurus.

Santos, M. (1996). *Evaluación educativa*. Buenos Aires: Editorial Magisterio del Río de la Plata.

Santos, M. (2003). *Trampas en educación. El discurso sobre la calidad*. Madrid. La Muralla.

Sarramona, J. (2002). *La educación en la familia y en la escuela*. Madrid: PPC.

Serrano, S. (1996). *Reforma Educativa Boliviana, Ley Nº 1565, 7 de julio de 1994*. Cochabamba. Bolivia, Editorial Serrano Ltda.

Silva, M. (1999). *Los Marcos de la Práctica Curricular. Revista Enfoques Educativos* Vol.1 Nº 1. Departamento de Educación, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

Silva Pereira (2011). *El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Andina Simón Bolívar. El Oro. Ecuador.

Sosa, J.A. (2009). *Evolución de la relación familia escuela*. Revista Tendencias Pedagógicas, N°14, p.p. 251-265.

Scheerens, J. (1991). *Process indicators of school functioning: a selection based on the research literature on school effectiveness*. *Studies in Educational Evaluation*, London.

Schiefelbein, E. (1997). La gestión de una escuela adecuada para el siglo XXI en *Revista Educación Hoy*, No. 131, pp. 12-28.

Schmelkes, S. et al. (1979). *Estudio exploratorio en la participación comunitaria en la escuela básica formal*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, Vol. IX. Número 4.

Tama, J. (1986). *El trabajo colaborativo: Factor importante para el desarrollo humano en la educación básica*. Toledo- España.

Tedesco, J. y Tenti F. (2002). *Nuevos tiempos y nuevos docentes*. Brasil.

Tituaña, A. (2013). *Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

Topete, C. (2001). *Desafíos y políticas de formación para la gestión en educación media superior*. Universidad de Colima. Manzanillo.

Torres, J. (1996). *Currículum Oculto*. Madrid. España, Editorial Morata, Quinta edición.

Torres, R. (1999). *Nuevo Rol Docente ¿Qué Modelo de Formación, para que Modelo Educativo?* Santiago. Chile.

Torres, R Tenti, E. (2000). *Políticas educativas y equidad en México: La experiencia de la educación comunitaria, la telesecundaria y los programas compensatorios*. México D.F. CONAFE.

Torres M. (2005). *Dinámica de grupos en formación de formadores. Casos prácticos*. Ed. Herder España.

Tünnermann C. (1996). *La educación superior en el umbral del siglo XXI*. Caracas: CRESALC/ UNESCO.

Tristá Pérez, B. (2001). *Administración universitaria*. La Habana. Cuba.

UNICEF, (2010). *Observatorio de los derechos de la niñez y adolescencia: Informe 2010*.

UNESCO, (1997). *La Gestión en Busca del Sujeto*. Santiago. Chile.

Vega, A. (1997). *Calidad de la educación universitaria y los retos del siglo XXI*. México D.F.

Vigotsky (1983). *La teoría del aprendizaje*. Ediciones Morata.

Vos, R y Ponce, R. (2004) (2004). *Education in Creating Fiscal Space for Poverty Reduction: A Fiscal Management and Public Expenditure Review*. Volume II: Background Papers. Banco Mundial y BID. USA.

Woolfolk, A. (1999). *Psicología Educativa*. Séptima edición. México, D.F: Editorial Pearson

Yufra, M. (2006). *La gestión educativa*. Recuperado de <http://lageducativa.blogspot.com/>

Zabalza, M. A. (1988). *Diseño y desarrollo curricular para profesores de enseñanza básica*. Madrid: Narcea.

Zambrano, A. (2006). *Tres tipos del saber del profesor y competencias, una relación compleja*. Universidad de los Andes. Venezuela.

## PROPUESTA

<b>ÁMBITO:</b>	LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input checked="" type="checkbox"/>
<p><b>PROBLEMA IDENTIFICADO:</b> Analizando los resultados que arrojaron las encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada”, se detectó diferentes problemáticas, entre ellas se notó que existen vacíos relacionados en el ámbito del “liderazgo y comunicación”, considerado importante para que el clima laboral sea propicio en el logro de mejores resultados.</p> <p>El liderazgo se expresa mediante un estilo de toma de decisiones que asume, impulsa y desarrolla una nueva cultura en las Instituciones. El liderazgo del equipo directivo y singularmente de su director, se convierte en el agente más determinante para diseñar y desarrollar programas que mejoren las organizaciones educativas. El liderazgo a ejercer debe basarse en la colaboración, la empatía y la confianza, expresándose en el proceso de toma de decisiones, la comunicación y los límites a respetar (Day y Gu 2012, pp. 173 -177).</p> <p>Estamos conscientes que la aplicación de esta propuesta, beneficiará a los estudiantes, docentes, directivos y padres de familia, pues pretende, mejorar las condiciones de trabajo en la institución, que como consecuencia conduciría a la prestación de un mejor servicio, ya que un ambiente donde se vive la transparencia, la democracia, el trabajo en equipo y una buena comunicación, entre otros, hace que la comunidad educativa logre de una manera más asertiva el logro de los objetivos institucionales.</p>	

**NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:** Mejorar la calidad de gestión en el ámbito de liderazgo y comunicación mediante talleres y conversatorios que incida en mejorar el clima institucional de la Unidad Educativa Fiscomisional “La Inmaculada”

**OBJETIVO:** Diseñar una propuesta de gestión de talento humano basado en el liderazgo transformacional que mejore el clima institucional y permita obtener mejores resultados en los diferentes procesos.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>1. Taller sobre la relación entre educación y desarrollo (docentes, directivos y padres de familia).</p>	<p><b>Individualmente:</b> (tiempo aproximado 5 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cerrar los ojos y recordar cómo era la escuela cuando eran niños o niñas o pensar en cómo era la educación cuando sus padres eran niños; luego escribir un viejo concepto de educación que corresponda a esas épocas.</li> <li>• Escribir su propio concepto de educación, pensar en cómo tu educas y como te gustaría educar.</li> </ul> <p><b>En pequeños grupos:</b> (tiempo aproximado 15 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir los viejos conceptos de educación escritos individualmente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expositor</li> <li>• Docentes</li> <li>• Padres de familia</li> <li>• Estudiantes</li> <li>• Hojas de papel</li> <li>• Lápices</li> <li>• Papelógrafos</li> <li>• Marcadores de punta gruesa</li> <li>• Cinta adhesiva.</li> </ul>	<p>El 15 de Septiembre del 2014 se realizará el taller sobre la relación entre educación y desarrollo.</p> <p>Asistencia de los participantes, docentes, estudiantes y padres de familia</p> <p>Técnicas: Dinámicas, lectura exegética, trabajo grupal, exposición, plenaria, síntesis, reflexiones, compromisos</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conversar y escribir, entre todos, una idea que refleje los viejos conceptos de educación.</li> <li>• Compartir los conceptos propios de educación.</li> <li>• Conversar escribir un nuevo concepto de educación.</li> <li>• Establecer semejanzas y diferencias entre el concepto nuevo (creado por el grupo) y el viejo.</li> </ul> <p><b>En plenaria:</b> (tiempo aproximado 15 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leer los conceptos nuevos de educación elaborados por cada grupo.</li> <li>• Reflexionar sobre los conceptos y escribir uno solo que contenga lo mejor de cada grupo.</li> <li>• Leer la propuesta del texto sobre la “Relación de educación y desarrollo” (M.E.E., 2004, p. 11).</li> <li>• Identificar y escribir lo que falta al concepto de todo el grupo y que se puede aportar al concepto escrito en el texto.</li> </ul>		
<p>2. Talleres sobre liderazgo y relaciones interpersonales (docentes, estudiantes y directivos y padres de</p>	<p>El facilitador prepara varias fichas, cada una contiene una relación interpersonal propia de la escuela por ejemplo: alumno alumna, alumno/a maestro/a, maestro/a maestro/a, maestro/a director/a, maestro/a</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expositor</li> <li>• Docentes</li> <li>• Padres de familia</li> </ul>	<p>El 29 de septiembre del 2014 y 02 de diciembre del 2015 se realizarán los talleres sobre liderazgo y relaciones</p>

<p>familia).</p>	<p>padre o madre de familia, estudiante padre o madre de familia.</p> <p><b>En parejas:</b> (tiempo aproximado 10 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tomar una ficha.</li> <li>• Identificar un conflicto que se puede dar entre esas dos personas.</li> <li>• Preparar una breve dramatización.</li> </ul> <p><b>En pequeños grupos:</b> (tiempo aproximado 15 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leer el texto sobre las relaciones interpersonales (M.E.E., 2004, p. 19).</li> <li>• Presentar sus dramatizaciones a los conflictos presentados.</li> <li>• Reflexionar sobre el tema y obtener conclusiones por escrito.</li> </ul> <p><b>En plenaria:</b> (tiempo aproximado 10 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir las conclusiones grupales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiantes</li> <li>• Tarjetas de papel o cartulina</li> <li>• Lápices</li> <li>• Pintura para cara</li> <li>• Pañuelos mandiles y otros vestuarios para la dramatización</li> <li>• Papelógrafos</li> <li>• Marcadores de punta gruesa</li> <li>• Cinta adhesiva.</li> </ul>	<p>interpersonales.</p> <p>Asistencia de los participantes, docentes, estudiantes y padres de familia</p> <p>Técnicas: Dinámicas, lectura exegética, trabajo grupal, exposición, plenaria, síntesis, reflexiones, compromisos</p>
<p>3. Capacitación sobre el</p>	<p><b>Individualmente:</b> (tiempo aproximado 10 minutos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expositor</li> </ul>	<p>El 21 de noviembre del 2014 y 20 de marzo del 2015 se</p>

<p>trabajo colaborativo (docentes, estudiantes y directivos).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recordar una experiencia de trabajo en grupo que hayan realizado en su vida profesional o en sus hogares, luego escribirla en una hoja.</li> </ul> <p><b>En pequeños grupos:</b> (tiempo aproximado 15 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir las experiencias que cada uno escribió.</li> <li>• Descubrir, a partir de las experiencias personales, las características que tiene el trabajo colaborativo de grupo encaminado al adelanto de la gestión educativa.</li> <li>• Escribir esas características en un papelógrafos.</li> <li>• Leer el texto sobre el trabajo cooperativo (M.E.E., 2004, p.37)</li> <li>• Identificar, los aportes del texto con respeto a las características del trabajo cooperativo, anotadas por ustedes.</li> </ul> <p><b>En plenaria:</b> (tiempo aproximado 10 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir el trabajo de grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Docentes</li> <li>• Padres de familia</li> <li>• Estudiantes</li> <li>• Hojas de papel</li> <li>• Lápices</li> <li>• Papelógrafos</li> <li>• Marcadores de punta gruesa</li> <li>• Cinta adhesiva.</li> </ul>	<p>realizarán los talleres sobre el trabajo colaborativo.</p> <p>Asistencia de los participantes, docentes, estudiantes y padres de familia</p> <p>Técnicas: Dinámicas, lectura exegética, trabajo grupal, exposición, plenaria, síntesis, reflexiones, compromisos</p>
---	--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conversar sobre el tema y obtener conclusiones en un papelógrafo.</li> </ul>		
<p>4. Realizar diálogos sobre la práctica de valores como el respeto, la solidaridad, la tolerancia, la paz, la justicia, la equidad y la democracia.</p>	<p><b>Individualmente:</b> (15 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lee el texto sobre la práctica de valores, el respeto, la solidaridad, la tolerancia, la paz, la justicia, la equidad y la democracia (M.E.E., 2004, p.69).</li> <li>• Escribir en tarjetas un ejemplo personal con respecto a la práctica de cada uno de los valores mencionados en el texto para facilitar la convivencia social.</li> <li>• Escribir, al otro lado de la tarjeta, vivencias personales en la que se hayan sentido irrespetado por otras personas con respecto a esos mismos valores.</li> </ul> <p><b>En pequeños grupos:</b> (Tiempo aproximado 15 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir algunos de los ejemplos.</li> <li>• Reflexionar sobre esas experiencias y obtener conclusiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesores</li> <li>• Papel bond</li> <li>• Lápiz</li> <li>• Marcadores</li> <li>• Papelotes</li> <li>• Cinta</li> <li>• Aula</li> </ul>	<p>El 17 de octubre del 2014 se realizarán los diálogos sobre la práctica de valores como el respeto, la solidaridad, la tolerancia, la paz, la justicia, la equidad y la democracia.</p> <p>Asistencia de los participantes, docentes, estudiantes y padres de familia</p> <p>Técnicas: Dinámicas, lectura exegética, trabajo grupal, exposición, plenaria, síntesis, reflexiones, compromisos</p>

	<b>En plenaria:</b> (Tiempo aproximado 10 minutos) <ul style="list-style-type: none"><li>• Compartir las conclusiones de los grupos.</li><li>• Obtener conclusiones generales.</li></ul>		
--	--	--	--

## **BIBLIOGRAFÍA.**

- Day, C. y Gu, Q. (2012). *Profesores: vidas nuevas, verdades antiguas*. Madrid: Narcea.
- Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador (2004). *Metodología activas de enseñanza aprendizaje. Guía metodológica de autocapacitación grupal*. Ecuador: Maxigraf S.A.
- Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador (2004). *Ambientes para el aprendizaje activo y significativo. Guía metodológica de autocapacitación grupal*. Ecuador: Maxigraf S.A.
- Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador (2004). *Educación y desarrollo de los niños y niñas de Educación Básica. Guía metodológica de autocapacitación grupal*. Ecuador: Maxigraf S.A.
- Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador (2004). *La educación y los derechos y deberes de los niños, niñas, adolescentes ecuatorianos. Guía metodológica de autocapacitación grupal*. Ecuador: Maxigraf S.A.

## ANEXOS

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



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



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)

**DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO**

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

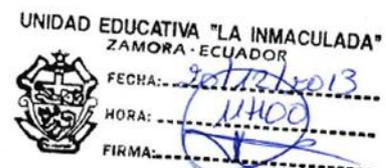
Desde esta perspectiva, requerimos su colaboración y solicitamos de la manera más comedida autorizar el ingreso al centro educativo que usted dirige al estudiante de la titulación de Ciencias de la Educación para realizar la investigación propuesta.

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

Atentamente,

DIOS, DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Autorizado.

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



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



**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

Este documento también incluye una propuesta la misma que ha sido planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted tan acertadamente dirige.

En espera de que el presente documento se constituya en una aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera por permitirnos ingresar a la institución educativa y realizar la investigación.

Atentamente,  
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



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

#### CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

#### INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1.  Nombre de la Institución:

**2 Tipo de Institución:**

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

**3. Ubicación geográfica:**

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

**DATOS DEL DOCENTE:**

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

4. Posee título relacionado con la docencia. S I ( ) NO ( )

**5. Nivel de estudio:**

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

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

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

**7. Modalidad de trabajo:**

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

**8. Relación laboral:**

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

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

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

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

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

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

¡Gracias por su colaboración!

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

### CÓDIGO

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de Observación

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

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

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

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b> Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.		
		1.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
		1.1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.		
	1.2	1.2.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
		1.2.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
		1.2.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
		1.2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
		1.2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
		1.2.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
		1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	1.3.1	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje..	
		1.3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
		1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
<b>4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.			
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas			
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

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

Alumnos y alumnas de la Unidad Educativa Fiscomisional La Inmaculada  
Fotografía tomada por Torres Ruth, 2014.



Docente de quinto año de EGB en el desarrollo de un periodo de clase.  
Fotografía tomada por Torres Ruth, 2014.



Investigadora observando un periodo de clase.  
Fotografía tomada por Torres Ruth, 2014.

