



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
*La universidad católica de Loja*

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.  
Estudio realizado en el centro educativo Teniente Hugo Ortiz año lectivo  
2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Vallejo Martínez, Julio César

DIRECTOR: Figueroa Delgado, Víctor Monfilio, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO ZAMORA

2014

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciado.

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 el centro educativo Teniente Hugo Ortiz año lectivo 2013-2014 realizado por Vallejo Martínez Julio César, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, agosto del 2014

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Vallejo Martínez Julio César declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo Teniente Hugo Ortiz año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo el Lic. Víctor Figueroa Delgado director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....  
Autor: Vallejo Martínez Julio César.  
Cedula: 1718632134

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo va dedicado con mucho amor:

A nuestro señor, Dios, por haberme concedido la gracia de vida, salud y comprensión

A mi abnegable madre Jimena por haberme dado ese apoyo incondicional.

A mi querido padre, Ángel por brindarme aliento en los momentos difíciles.

A mi amada esposa Yadira quien con su ternura incondicional me ínsita a continuar en el camino para continuar con nuestra felicidad.

Todo este trabajo es dedicado a ellos.

Gracias por envolverme entre felicidad y amor.

Julio César

## **AGRADECIMIENTO**

Tengo a bien extender mis más sinceros agradecimientos a todos aquellos maestros de la UTPL que me han sabido guiar en este arduo camino hacia mi superación.

Agradezco a todos quienes conforman mi grandiosa familia quienes con su entusiasmo han sabido encaminarme por los senderos de la prosperidad y el bien.

A aquellas personas que conforman la comunidad educativa de la Escuela Teniente Hugo Ortiz, por demostrar su interés en el avance y adelanto de la colectividad y por su alto espíritu de cooperación desinteresada sobre la presente indagación.

Muchísimas gracias de corazón a todos...

Julio César

## 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
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPITULO I. MARCO TEORICO</b> .....	<b>6</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.....	8
1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	12
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	14
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	15
1.1.2.5. Organización institucional.....	16
1.1.2.6. Políticas educativas.....	18
1.1.3. Características del desempeño docente.....	19
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	22
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	22
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	23
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	25
<b>1.2. Gestión educativa</b> .....	<b>26</b>
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	26
1.2.2. Características de la gestión.....	27
1.2.3. Tipos de gestión.....	28
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	29

1.2.4.1.	Ámbito de la gestión legal.....	30
1.2.4.2.	Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	36
1.2.4.3.	Ámbito de la gestión de planificación.....	37
1.2.4.4.	Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	39
<b>1.3.</b>	<b>Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente....</b>	<b>41</b>
1.3.1.	Definiciones de estrategias.....	41
1.3.2.	Tipos de estrategias.....	43
1.3.2.1.	En la gestión legal.....	44
1.3.2.2.	En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	46
1.3.2.3.	En la gestión del aprendizaje.....	47
1.3.2.4.	En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	48
	<b>CAPITULO II. METODOLOGIA</b>	<b>51</b>
2.1.	Diseño de investigación.....	52
2.2.	Contexto.....	52
2.3.	Participantes.....	53
2.4.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	53
2.4.1	Métodos.....	53
2.4.2	Técnicas.....	54
2.4.3	Instrumentos.....	54
2.5.	Recursos.....	55
2.5.1	Talento Humano.....	55
2.5.2	Institucionales.....	55
2.5.3	Materiales.....	55
2.5.4	Económicos.....	56
2.6	Procedimiento.....	56
	<b>CAPITULO III. RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSIÓN</b>	<b>57</b>
<b>3.1.</b>	<b>Desempeño profesional en el ámbito de gestión legal.....</b>	<b>58</b>
3.1.1	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	58

3.1.2	Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	59
3.1.3	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	60
<b>3.2.</b>	<b>Desempeño profesional el ámbito de la planificación institucional y curricular.....</b>	<b>62</b>
3.2.1	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	62
3.2.2	Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	63
3.2.3	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	65
<b>3.3.</b>	<b>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.....	67
3.3.1.2	Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	68
3.3.1.3	Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	70
3.3.2	Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	71
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.....	71
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.....	77
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.....	82
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.....	83
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.....	84
3.3.2.13 Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	84
<b>3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.</b>	<b>85</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.....	85
3.4.2 Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	87
3.4.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	88
<b>3.5 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....</b>	<b>90</b>
<b>3.6 Desempeño profesional del docente (análisis global).....</b>	<b>92</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>94</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>95</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>96</b>
<b>PROPUESTA.....</b>	<b>100</b>

<b>ANEXOS.....</b>	<b>106</b>
Anexo 1:Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	106
Anexo 2: Carta de entrega- recepción del informe de los resultados de la investigación.....	107
Anexo 3:Modelo de los instrumentos de investigación.....	108
Anexo 4:Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	112

## RESUMEN

La presente investigación sobre “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, se desarrolló mediante la participación de cinco docentes de la Escuela “Teniente Hugo Ortiz” de la parroquia y cantón Palanda en la provincia de Zamora Chinchipe. Como objetivo propuesto se tiene determinar el desempeño docente de los profesores de 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 investigación pretende demostrar la realidad de la educación nacional, logrando así el fortalecimiento de capacidades. Para ello se tomó métodos como; el descriptivo, analítico, sintético y estadístico, así como los instrumentos de autoevaluación y registro de observación de actividades y desempeño docentes proporcionado por la UTPL.

A partir de los resultados se ha llegado a plantear estrategias pedagógicas en la gestión docente, llegando a concluir que al no presentar una suficiente base de conocimiento en evaluación es difícil saber cuándo y cómo evaluar. Es por ello que invito a ustedes como lectores a revisar este documento tras la investigación desarrollada.

**PALABRAS CLAVES.** Desempeño, gestión, planificación, capacitación.

## ABSTRACT

The present investigation on educational "Acting in the process of teaching learning", was developed by means of the educational participation of five of the "Having School Hugo Ortiz" of the parish and canton Palanda in Zamora's county Chinchipe. As proposed objective one has to determine the educational acting of the professors of 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 investigation seeks to demonstrate the reality of the national education, achieving this way the invigoration of capacities. For he/she took it methods like; the descriptive, analytic, synthetic and statistical, as well as the assessment instruments and registration of observation of activities and educational acting provided by UTPL.

Starting from the results you has ended up outlining pedagogic strategies in the educational management, ending up concluding that when not presenting an enough base of knowledge in evaluation it is difficult to know when and how to evaluate. It is hence that I invite you as readers to revise this document after the developed investigation.

**KEY WORDS.** Acting, management, planning, qualification.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo consiste en desarrollar una investigación como parte de la culminación de los estudios de tercer nivel; se pretende que mediante el equipo de investigación de la UTPL se pueda llegar a conocer las falencias del sistema educativo en el tema “desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El desempeño docente no es más que el acontecer diario y empeño que se le da al desarrollo de los procesos pedagógicos y complementares dentro del ámbito educacional, es así que cada ente profesional es el responsable directo de la formación que reciben los educandos en todos sus niveles por acción de su profesor.

“La verdadera función como desempeño autentico dentro de la docencia es, facilitar el proceso y formar valores que otorguen a los estudiantes confianza en sí mismo, competencias y capacitación continua. Si así procede el docente se convertirá en un recurso que jamás será remplazado.” (Béjar Eduardo, 1999, p.79).

Cabe destacar que solo la verdadera educación impartida de una forma equitativa y con ambiente agradable ante los ojos de los estudiantes empleando la confianza, libertad y credibilidad hace que el sujeto obtenga una libertad ante opresiones sociales logrando forjar un estudiante participativo en una sociedad que cambia a pasos gigantes.

Esta investigación nos da pautas de que todas las ocasiones bien aprovechadas son generadoras de un auténtico desempeño no solo estudiantil sino también docente, el presente tema de investigación es de interés real , pues hace una reflexión de cómo se ha llevado la educación por parte del profesorado tomando en cuenta el desenvolvimiento del docente, así como también el interés que tienen para la actualizarse y capacitarse considerando la superación profesional y personal como medio de avance y progreso, es así que tener un proyecto de apoyo, que guía y encamina es una herramienta hacia el mejoramiento.

La importancia del trabajo de investigación sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, realizado en el la escuela “Teniente Hugo Ortiz” de la ciudad de Palanda en el año lectivo 2013-2014 en el que participaron cinco docentes en la Titulación de Ciencias de la Educación, permite asumir el logro progresivo que se genera durante el trascurso de la convivencia diaria.

La investigación efectuada es de carácter exploratorio con enfoque descriptivo haciendo fácil apreciar la realidad del tema aflorando el auténtico desempeño docente

en el proceso de enseñanza aprendizaje. Se demuestra la realidad mediante la recopilación de datos empleando los métodos descriptivo, analítico, sintético y estadístico; el cuestionario aplicado para recabar información fue el de "Autoevaluación del desempeño docente" con 4 ámbitos: de gestión legal, planificación institucional y curricular, de aprendizaje, de liderazgo y comunicación, considerando la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que se le dé o se tenga sobre cada indicador, otro medio fue el registro de observación de actividades docentes, en el que se hace constar datos directamente obtenidos tras la observación de un proceso de clase en los ámbitos de gestión del aprendizaje que corresponde a la ejecución del proceso de enseñanza, la gestión del liderazgo y comunicación, que pretende demostrar el vínculo entre los sujetos a educar con respecto al docente.

Para la Universidad Técnica Particular de Loja, es de suma importancia este proyecto ya que siendo a nivel nacional, los resultados obtenidos le permiten proyectar propuestas que vayan a la enseñanza y concienciación de nuevas estrategias de enseñanza haciendo partícipes a los maestros, alumnos y padres en el adecuado fortalecimiento para la calidad. Para mí es de gran ayuda dado que por estar ya en el ejercicio de la función de docente es importante por cuanto estos conocimientos me permiten abrir mi mente en la investigación para el avance y superación ante el clima social escolar presente en los últimos tiempos siendo así capaz de buscar las mejores estrategias para encaminar eficientemente cada proceso educativo sin importar el lugar ni personas que participen sino más bien querer lo mejor ante lo vivenciado.

La factibilidad del presente se dio gracias a la universidad, ya que las orientaciones impartidas que se dieron de manera presencial o virtual mediante el entorno virtual de aprendizaje han orientado cada momento de la investigación y sin duda la institución educativa que acogiendo y apoyo el proceso facilitaron el cumplimiento y ni que hablar del tema sin cooperación y coordinación del director de la tesis que permanentemente ha guiado la redacción y el desenvolvimiento de esta ardua tarea.

Los siguientes objetivos que guiaron la investigación corresponde a:

- 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.

El logro de estos objetivos permite mejorar y fortalecer las debilidades que se presentaron en el desempeño docente de cada catedrático y cuyos datos fueron obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de autoevaluación del desempeño docente y la ficha de observación proporcionada por la universidad. A todo esto en la actualidad el desempeño docente de la escuela Teniente Hugo Ortiz refleja actualización y buen manejo de medios de acuerdo a resultados de la muestra, por otra parte los momentos desarrollados durante la clase corresponden eficientemente en el momento adecuado considerando al estudiante como ente activo asíéndolo participe en la fijación del nueva destreza y sin duda la evaluación arroja información verídica por ser de carácter práctica.

Este documento está estructurado por capítulos, en el primero se está tratando el marco teórico el cual está haciendo referencia a cada una de las fundamentaciones teóricas necesarias para comprender el desarrollar investigativo, haciendo referencia a las citas tomadas desde varios puntos de vista por autores, en el segundo se está describiendo la metodología empleada para ejecutar la investigación, aquí se hace constar todas las particularidades propias del sitio y de los miembros que participan en la investigación, así como también lo empleado y requerido para el desarrollo de la misma, en el tercer capítulo se está haciendo constar los resultados y análisis correspondientes a cada aspecto tratado con sus respectivas tablas y graficas sobre lo obtenido gracias a los instrumentos empleados para recopilar dato proporcionados por la UTPL, y finalmente culminamos con las conclusiones, recomendaciones a las que se ha llegado tras lo reflejado en los resultados de la investigación, además aquí está presente la propuesta de solución planteada para mejorar y fortalecer aquella falencias encontradas durante la investigación, la bibliografía de donde se ha tomado las citas para los sustentos y los anexos que demuestran lo empleado y desarrollado.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**



## **1.1 Desempeño docente.**

### **1.1.1 Definición de desempeño docente.**

El desempeño docente tiene que ver con las cualidades y condiciones que posee el educador a la hora de orientar el proceso de inter-aprendizaje.

Esteve (2003, p. 41), comenta: la mayoría de los adultos del presente fuimos educados en un sistema educativo selectivo, basado en la pedagogía de la exclusión, en el que encontrábamos natural una estructura piramidal de la que se iba excluyendo a los niños conforme se avanzaba en los niveles educativos del sistema.

Haciendo referencia al valioso aporte dado por el autor cabe señalar que desde los primeros tiempos educativos en el Ecuador se ha venido tomando al educando como un sujeto de voz pasiva, haciendo que el verdadero desempeño del docente no sea el de encaminar al individuo sino más bien de excluirlo de la integración y participación educativa.

La verdadera función como desempeño autentico dentro de la docencia es, facilitar el procesos y formar valores que otorguen a los estudiantes confianza en sí mismo, competencias y capacitación continua. Si así procede el docente se convertirá en un recurso que jamás será remplazado. (Béjar Eduardo, 1999, p.79).

Tomando el aporte del autor se propone que el verdadero talento al educar, no se lo aprende de un escrito sino más bien se va sumando tras la experiencia que se adquiere y se inculca tomando como ejemplo valioso a los valores.

Béjar, determina que un maestro consciente de su rol, con autoestima y valoración social para que un desempeño docente se vuelva creíble, adecua el currículo nacional a la realidad de su aula, con iniciativa y creatividad para producir materiales y diseñar estrategias que promuevan una garantía en la calidad de los aprendizajes (p.93).

A nuestra realidad el autor trata de manifestar la flexibilidad que tenemos hoy en día en el currículo para así tratar de cubrir las expectativas del plan de estudio a nivel nacional pero contrastándolo a la realidad de cada lugar de estudio, dándole su toque que permita una mejor comprensión y desarrollo de destrezas.

El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre-mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. (De la

cruz, 2008). Para tener una excelencia dentro de la docencia es necesario mantener el espíritu de actualización y capacitación ante una sociedad cambiante a cada instante dado que la superación nos hace crecer de manera íntegra para servir a la sociedad.

M. y Prince, E. (2003) afirman lo siguiente: —El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo (p. 146). Para poder llegar al estudiante es indispensable conocer no solo su aspecto físico sino también la parte intelectual, su manera de aprender, dándole importancia a las individualidades de cada sujeto, empleado y variando las estrategias óptimas para llegar al educando.

Spranger (1984) señala: —Toda forma de enseñanza esconde para el educador la pregunta: ¿Cómo pongo en movimiento el conocer pensante? Y tras toda medida educativa en el sentido estricto se esconde esta otra: ¿Cómo pongo en movimiento el querer y hacer pensante? (p. 45).

Una eficiente técnica para cumplir con la guía ante los estudiantes es, hacerse preguntas de cómo, cuándo y mediante qué, voy a lograr el desarrollo íntegro de un saber ser y saber hacer dándole importancia al actor propio del saber dejándole reflejar al estudiante su verdadero ímpetu.

El desempeño docente para , Peroza (2000) es el rol que cumple el docente y que debe poseer, para manejar, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación.(p.37).

Ramos (1999) afirma lo siguiente: El desempeño docente es guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para vivir felizmente.(p.119)

A todo esto, es importante acotar que el verdadero desempeño docente se manifiesta eficientemente al llevar a cabo cada proceso educativo no solo dentro de un salón de clases, sino más bien hacerle notar al ente educando que el verdadero aprendizaje se desarrolla en cualquier sitio en el que él sea el protagonista, a más de esto se debe hacer valer la realidad nacional y local, permitiendo orientar la adquisición de competencia educativa a cada uno de los sujetos según las necesidades del medio.

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

Una variedad de autores han determinado la existencia de factores institucionales, pedagógicos, sicosociales y sociodemográficos que tienen una estrecha relación con el desempeño docente, a continuación exponemos los siguientes literales:

a. Factores institucionales que 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).

b. Factores pedagógicos en donde 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 citado en Page, 1990, p.91).

Investigaciones realizadas como las de Brophy, J. (1980) y Mc Kinney, C.W (1982), muestran que el interés o entusiasmo del (la) profesor(a) tiene un efecto positivo en el rendimiento de los (las) estudiantes, cuando estos son personas jóvenes adultas. (Page, 1990, p. 95)

c. 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. (Page, 1990, p. 101).

d. Factores sociodemográficos consideran las principales variables clasificatorias, para el estudio de comportamientos diferenciales en diversos temas de investigación social. (Page, 1990, p. 133).

Tomando en cuenta los diferentes literales propuestos por varios investigadores, podemos manifestar que los factores influyentes en el desempeño docente son de amplitud variada por lo tanto un docente tiene la misión de cultivar, desarrollar y demostrar de manera eficiente y equitativo los medios que serán puestos en marcha a la hora de interactuar en el aprendizaje considerando la relación afectiva, psicológica, física y demás limitantes que pueden variar en un aprendizaje, sin dejar de lado la pedagogía para su desempeño.

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

Para Harf, Ruth (1994) especialista en educación inicial manifiesta que, es posible explicar esta inespecificidad para la formación de los docentes del nivel por dos dilemas. El primero lo constituye la polémica entre función asistencial/función educativa del jardín de infantes que influye en la importancia que se le debe atribuir a

la capacitación de tipo pedagógica (centrada en la función educativa del jardín) o a una capacitación de tipo asistencial (centrada en el entretenimiento y el cuidado de los niños).

Hay que recordar que cuando un estudiante ingresa a los institutos formadores tiene una historia de escolarización de casi 15 años. En esta larga historia escolar los futuros docentes han aprendido qué se puede y qué no se puede hacer en una escuela, sus rutinas, las relaciones de poder y las jerarquías de los distintos sujetos que conviven en las instituciones educativas; entre otras cuestiones que conforman las prácticas escolares, no obstante es importante además destacar que, la formación inicial será la encargada de encaminar la buena práctica educativa en el desenvolvimiento futuro.

Davini, M.C y Birgin, A., (1998.p 18) determinan que la capacitación docente ayuda a fortalecer las capacidades del profesor, incrementando los potenciales que serán compartidos en el aula de clases lo que les permitirá cumplir sus labores de una manera eficaz.

Considerando los aportes de los autores, Desde mi punto de vista no hay mejor progreso docente que el de superación personal mediante la asistencia y participación en acontecimientos de cursos de fortalecimiento y capacitación.

Para Freire (1993) la educación es un proceso que necesariamente conlleva al conocimiento crítico de la situación histórica de los sujetos comprometidos; esto es, "descubrir la realidad", sacar la "cobertura" que impregna el modo en como los sujetos significan su realidad según los intereses hegemónicos que asimilan constantemente a través de los diferentes medios y prácticas sociales.

Basándonos en el autor, es necesario entender que el verdadero sentido de educar se debe dar desde, tiempos pasados, presentes y futuros considerando acontecimientos de trascendente importancia sobre la realidad en la sociedad.

Benavente, 2006 (como se citó en Medrano. H, y Molina. S, 2010).En los albores del siglo XXI, el mundo entero se halla frente a la llamada "sociedad del conocimiento", caracterizada por la aparición de una serie de indicadores que llevan a la complejidad, a la contradicción y a la incertidumbre, como son:

- Las nuevas tecnologías, que se desenvuelven, integran e impactan en todos los ámbitos de la vida, transformando los supuestos, las concepciones, las creencias,

invadiendo la privacidad y transformando las prácticas profesionales y las relaciones sociales.

- Las nuevas relaciones que se establecen con la información y el saber, pues aunque se tiene acceso a grandes cantidades de información y el saber se presenta de forma masiva y por diversos medios, éste posee poca duración y validez, en tanto rápidamente es rebasado por nuevos conceptos, nuevas informaciones y nuevo saber en general.
- El cambio social acelerado, pues hay una transformación acelerada de la sociedad, que toca y trastoca conceptos, valores y convicciones largamente acariciados que han dado identidad al ser humano y su cultura, alterando formas de organización como la democracia y el nacionalismo, hasta las relaciones humanas, y demás temas que durante siglos permanecieron intactos e invariables en las conciencias de las diversas generaciones.

Con ayuda de los aportes del investigador se debe manifestar que por estar dentro de una sociedad siempre cambiante, los avances tecnológicos serán siempre una herramienta para lograr el desarrollo de competencias en el estudiante haciendo que se relacione lo tradicional con lo innovador.

Estas características de la sociedad del conocimiento, la convierten también en la sociedad de las contradicciones, donde cohabitan democracia y totalitarismo, lo global y lo local, individualismo y cultura de masas, racionalismo y fanatismo y tecnología y humanismo, (Benavente, 2006).

1. Las nuevas tecnologías, que se desenvuelven, integran e impactan en todos los ámbitos de la vida, transformando los supuestos, las concepciones, las creencias, invadiendo la privacidad y transformando las prácticas profesionales y las relaciones sociales.
2. Las nuevas relaciones que se establecen con la información y el saber, pues aunque se tiene acceso a grandes cantidades de información y el saber se presenta de forma masiva y por diversos medios, éste posee poca duración y validez, en tanto rápidamente es rebasado por nuevos conceptos, nuevas informaciones y nuevo saber en general.
3. El cambio social acelerado, pues hay una transformación acelerada de la sociedad, que toca y trastoca conceptos, valores y convicciones largamente acariciados que han dado identidad al ser humano y su cultura, alterando formas de organización como la democracia y el nacionalismo, hasta las relaciones humanas, y demás temas que

durante siglos permanecieron intactos e invariables en las conciencias de las diversas generaciones.

A partir de esta breve explicación hay que manifestar que un buen docente nunca termina de estudiar, mucho menos de capacitarse pues esto le ayuda a mantenerse al día en los cambios, para ello hay que considerar la tecnología como herramienta primordial en la auto superación para llevar a efecto un excelente desempeño profesional que ayude a cada sujeto a educarse de manera íntegra.

### **1.1.2.2 Motivación.**

Navas, José (2011) manifiesta que la motivación está constituida por todo los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia determinados objetivos. Su importancia se fundamenta en la comprensión de los factores intrínsecos al estudio como el logro, el prestigio, el nuevo estilo de vida y la remuneración, la autoestima, el reconocimiento y otros que hacen que el estudiante se sienta plenamente satisfecho con lo que logrará.(parr.18)

Según Woolfol (1990; 326); “la motivación se define usualmente como algo que energiza y dirige la conducta”(parr.20)

Herrán (1999.p.25) “La motivación es la acción y el efecto de motivar [que a su vez es dar causa o motivo para algo], y motivo es lo que activa y orienta los comportamientos, la motivación se define por un para qué de naturaleza profundamente cognoscitiva y emocional que posibilita el aprendizaje. Sin motivación, no hay aprendizaje de calidad”

Al respecto, Edwin Guthrie (1995), considera que tanto las recompensas como los castigos influyen en los resultados del aprendizaje y no fortalecen la conducta.

Lepeley Maria.(2003) gestión y calidad educativa, p.17 afirma que “los seres humanos son motivados a actuar y reaccionar inducidos por necesidades personales.”

Gage y Berliner (1988) describen tres maneras que la motivación afecta el aprendizaje:

- La motivación define lo que constituye un refuerzo.
- La motivación explica la orientación a objetivos.
- La motivación determina la cantidad de tiempo que se invierte en diferentes actividades.

(Gage y Berliner) En general, los niños con alta motivación de logro en lo académico tienden a:

- Escoger compañeros de trabajo de buen desempeño.
- Muestran mayor persistencia.
- Mantienen altos niveles de resistencia.
- Completar las tareas que han sido restablecidas;
- Escoger tareas de dificultad moderada en lugar de fáciles.

Alonso Tapia (1991) expresa que: querer aprender y saber son las condiciones personales básicas que permiten la adquisición de nuevos conocimientos y la aplicación de lo aprendido de forma efectiva cuando se necesita. (p.46)

Boekaerts (1988), los recursos afectivos del educando. En Arancibia, V; Herrera, P y Strasser, K, Psicología de la educación, (p.196.) México: Alfaomega. Los hallazgos relacionados con el tiempo dedicado al estudio y la motivación, condujeron a los educadores a pensar durante algún tiempo que al diseñar prácticas pedagógicas que aumentan la motivación de los niños, se elevaría directamente el rendimiento de estos, ya que los niños más motivados invertirían más tiempo y esfuerzo en estudiar. Este aumento en la motivación se intentó lograr a través de la selección de materiales más relevantes e interesantes y de técnicas de enseñanza más variadas y que estimulan la participación y el compromiso emocional con la tarea. Sin embargo, la investigación ha demostrado que al aumentar el compromiso de los estudiantes no hay una certeza de que su rendimiento aumenta en consecuencia. Aunque se pueda observar con gran probabilidad en los afectos positivos relacionados con el aprendizaje, así como un mayor compromiso con el estudio, esto no siempre desencadena unos incrementos en el logro escolar. El peligro está en que, cuando los niños aumentan su compromiso con el estudio, pero no se perciben resultados de ello.

De acuerdo a Valas y Sovik (1993) y Eskeles, Femingg y Gottfried (1994) Se suele denominar motivación intrínseca a aquella que existe en ausencia de refuerzo externo, mientras que la motivación extrínseca a la motivación que depende de recompensas observables.

A partir de las múltiples reflexiones dadas por especialistas en este ámbito, hay que manifestar que la motivación es la manera de llegar a resaltar la personalidad de una persona, tomando como base la parte socio-afectiva de este, así mismo valorando su entusiasmo a la hora de desempeñar un rol encomendado y demostrando la riqueza intercultural que posee sin denigrar a sus semejantes. Una persona motivada aprende

mejor pues logra responder en el inter aprendizaje de una manera dinámica haciendo que el nuevo conocimiento mesclado con una destreza se integre fácilmente a su interior, logrando comprensión asimilación y aplicación de lo adquirido.

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

Camere, Edison (2009) “La relación entre el profesor y el alumno no se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes. Más bien, se funda en una cierta ‘imposición’: están ahí sin consulta o consentimiento previos, lo cual genera -sobre todo en los comienzos de cada periodo lectivo - expectativas mutuas que se confirman o no con arreglo al desempeño del profesor y del alumno como tales.”(párr. 2).

Amidon y Hunter (1996) definieron” la enseñanza como un proceso de interacción que implica ante todo la conversación en clase que se desarrolla entre el maestro y los alumnos.”(párr. 7).

Navas, José (2011) “Algunos estudiantes se muestran naturalmente entusiasmados por el aprendizaje, pero muchos necesitan o esperan que el instructor los inspire, los desafíe y los estimule. La efectividad del aprendizaje en el aula depende de la habilidad del docente.... Para mantener el interés que hizo que los alumnos lleguen al curso en primer lugar” (párr. 26).

En este sentido, Rodríguez (1987) afirma lo siguiente: La existencia es un convivir, un vivir con los otros. Se evidencia esta convivencia en la transformación del mundo, en las decisiones culturales, políticas, en el trabajo como condición fundamental de la existencia, en el lenguaje como comunicaciónll (p. 5).

Bligh (1971) plantea que los estudiantes están más atentos, muestran mejor comprensión, producen más trabajo y son más favorables a la metodología de enseñanza cuando trabajan cooperativamente en grupos en lugar de competir individualmente.(párr. 32).

“La relación que debe existir entre el alumno y el profesor debe incitar a la buena comunicación. Considero que esta comunicación es realmente distinta entre los diferentes grados escolares por los que atraviesa el alumno. Pareciera que en los niveles más altos, digamos, secundaria, preparatoria y hacia arriba, los alumnos comenzaran a tomar riendas y a querer participar dentro de su proceso de enseñanza-aprendizaje.”(Glez, Lourdes. 2006. párr.1.)



Glez. L. "De la relación alumno-profesor dependen el desarrollo de varias habilidades. Las de comunicación son indispensables, pues también resultan un ensayo de la habilidad del alumno para conducirse y negociar con agentes con más autoridad que él"

Tomando en cuenta los aportes de los filósofos se puede aseverar que demostrar confianza, afectividad y comprensión, permite desarrollar un adecuado vínculo entre docente y estudiante, esto hará que la participación sea activa a la hora de compartir saberes, pero hay que tener presente que un descontrol en la confianza se puede manifestar con el quemí-importismo de los estudiantes hacia las clases y llegar a un libertinaje que se ha ganado por no mantener la rigidez pertinente en el proceso escolar.

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

Cuando hablamos de familia nos estamos refiriendo al núcleo base de la sociedad, siendo entendido como la primera escuela que toda persona tiene y dependerá de esta su adelanto primario ante su inicio educativo institucional.

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"(parr.45).

Lozano (2003), investigó sobre la influencia de factores académicos, personales y familiares en el fracaso escolar y llegó a la conclusión de que la participación e interés de los padres en el proceso de enseñanza y aprendizaje, favorece a la implicación de los alumnos en sus estudios, elevando el rendimiento escolar, mejorando la actitud ante los estudios y favoreciendo su desarrollo personal. (p.13).

"Las relaciones entre las familias y la escuela deben situarse en un contexto histórico e institucional. Más concretamente, se inscriben en la articulación entre dos instituciones, la escuela y la familia, con asimetría de poder y en un contexto social y político que las sitúa en el debate entre intereses públicos y privados." (Montandon, C. y Perrenoud, P. (1994). Entre parents et enseignants; un dialogo imposible? Bern: Peter Lang.).

García, Bacete (2006), a través del estudio realizado en centros escolares públicos, intentó conocer la opinión de los profesores sobre las relaciones entre las familias y la escuela. De dicha investigación se deprendió que la mayoría de los maestros estaban satisfechos con la realidad actual de dichas relaciones, dando a entender que consideraban que el papel de los padres en la vida escolar de sus hijos/as era fundamental y además un deber, pero a su vez, los profesores reclamaban que fuesen las familias quiénes colaborasen y contactasen con ellos.

Por su parte Pulkinen (1982, En Crouter, citado en Lau y Leung,1992) Los padres más centrados en sus hijos, que se comunicaban frecuentemente con ellos, que mostraban interés por sus actividades diarias y que mostraban conocimiento de donde estaban, tenían hijos más responsables, socialmente competentes, cercanos a sus padres y orientados hacia el logro y el rendimiento.

Gracias a los pensamientos de los distintos autores se puede manifestar que tanto la familia como la escuela tienen una íntima relación, ya que abordan temas que permiten el desarrollo y buen vivir comunitario fortaleciendo las capacidades de los estudiantes, asistiendo y participando de una manera creativa y confortable. La familia es la encargada de sincronizar los procesos escolares que ayuden de forma progresiva a la educación considerando siempre el progreso y adelanto de quienes se educan para así tener entes eficientes en una sociedad cambiante.

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

Es mencionado por Fayol (1916) que “La mejor forma de organización es la que está basada en una división de funciones, que se dividen en subsunciones y procedimientos, los cuales a su vez son desarrollados por uno o más puestos”.

Cabe destacar que para que el trabajo sea desarrollado de forma eficaz sin contratiempos las actividades deben darse tras la asignación de funciones permitiendo ser desarrollados por varias personas.

Pfeffer (1989), "el campo de la teoría de la organización se asemeja cada vez más a un abigarrado matorral en lugar de parecerse a un jardín cuidado con esmero".

La organización bien distribuida permite mantener el orden, pulcritud en las actividades y favorece en la buena marcha institucional.

En cambio Weber (1924) señala que “La mejor forma de organización es la que tiene reglas claras y racionales, decisiones impersonales y excelencia técnica de sus empleados y gestores.”

“Las organizaciones se forman y crecen en función con el estilo de liderazgo que las crea, a su vez el estilo del liderazgo transforma las organizaciones.(Lepeley. Maria. 2003. p.25).”

Lepeley. M. por su parte dice que “La organización moderna adopta una estructura matricial o plana, que se ajusta a las necesidades de la nueva organización donde la productividad depende del conocimiento, las comunicaciones efectivas y la rapidez para tomar decisiones y solucionar problemas.”

Las iniciativas institucionales promoverán distintos modos de apropiación de los saberes que den lugar a: nuevas formas de enseñanza, de organización del trabajo de los profesores, del uso de los recursos y los ambientes de aprendizaje.(consejo federal de educación, [CFE], 2009).

Según Bonilla. Oralia (2006) menciona que, La educación escolar se desarrolla en una organización. Con esto queremos decir que los procesos de enseñanza y aprendizaje no se dan en lugares neutros, en espacios indeterminados o en marcos institucionales irrelevantes sino en entidades de tipología y características muy concretas, las cuales influyen en los procesos didácticos, organizativos u orientadores que se desarrollan en sus aulas.(p.3).

Los estudiantes perciben que formalización y centralización son esencialmente lo mismo, y por tanto, creen informalización y descentralización como sinónimos. Sin embargo, éste no es el caso. Se puede tener una organización muy formal que esté altamente centralizada, aunque también una organización formal que esté bastante descentralizada. Por otro lado, también habría una organización altamente informal que esté descentralizada o altamente centralizada (Black Stewart y Porter Lyman, Pearson Educación de México S.A de C.V., 2006, p. 234).

Comprende estructura organizacional, directrices, normas y reglamentos de la organización, rutinas y procedimientos, en fin, todos los aspectos que expresan cómo la organización pretende que sean las relaciones entre los órganos, cargos y ocupantes, con la finalidad de que sus objetivos sean alcanzados y su equilibrio interno sea mantenido.(Ferrel O.C., Hirt Geoffrey, Ramos Leticia, Adriaenséns Marianela y Flores Miguel Ángel, McGraw-Hill Interamericana, 2004.p. 251 y 252)

Haciendo mención a los distintos especialistas se puede llegar a mencionar que la organización escolar permite mantener un adecuado desempeño educativos ya que con la división y asignación de roles se puede cumplir y hacer cumplir normas,

reglamentos y otros medios de ley que aporten positivamente en la educación, logrando así dar cumplimiento a objetivos propuestos en bien de la humanidad en formación.

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

Es mencionado por Imen, Pablo (2006) Que las políticas educativas son acciones del estado en relación a la práctica educativa que atraviesa la totalidad social.

Por su parte Sirvent. Teresa (1994) determina que “son políticas educativas las acciones del estado sobre la educación sistemática restringe una concepción de educación permanente como derecho inalienable de todos los ciudadanos a lo largo de su vida.(parr.2).

Es más Tagliabue (1985) determina que es el conjunto de leyes, decretos disposiciones, reglamentos y resoluciones que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de esta y los procedimientos necesarios para alcanzarlos.

“Las políticas no solo crean marcos legales y directrices de actuación. También suponen la expansión de ideas, pretensiones y valores que paulatinamente comienzan a convertirse en la manera inevitable de pensar. Al fijar unas preocupaciones y un lenguaje, establecen no solo un programa político, sino un programa ideológico en el que todos nos vemos envueltos.(Contreras. José. La autonomía del profesorado, Editorial Morata, España, 1997.p.175).

Tomando como base las reflexiones de los autores se considera que una política asume la responsabilidad directa de ayudar indistintamente a fin de hacer surgir el progreso, fijando metas a las que se llegara para permitir alcanzar metas que favorezcan el bien y satisfacción común en pos de progreso.

Hablar de política educativa es hablar de un conjunto de variables y dimensiones complejas y diversas, que actúan en diversos niveles. Más allá de los puntos de vista funcionalistas, que entienden la política educativa exclusivamente como un problema de toma de decisiones por parte de las ámbitos administrativos y de los propios políticos, nuestro punto de vista entiende esta cuestión desde la comprensión de los procesos estructurales, de los conflictos institucionales y desde la acción e ideología de los diferentes conjuntos de colectivos que participan de la sociedad desde intereses y acciones distintas. (Rivas. Ignacio, Universidad de Málaga, 2004. p.36).

El ministerio de educación del Ecuador en su plan de políticas educativas establecidas desde el año 2006 y que se cumpliría en su totalidad en el 2015 son las siguientes:

- Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad.
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año.
- Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
- Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa.
- Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.
- Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.
- Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

(Guía didáctica del ME ,2006.p 18)

Haciendo mención a las políticas educativas estamos adentrándonos al sinnúmero de problemas que se generan a nivel escolar de forma colectiva, determinando las necesidades urgentes a las que se tomara prioridad para darles un seguimiento y llegar a solucionar.

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

Dentro de esta perspectiva, Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003) afirman lo siguiente: —El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo (p. 146).

La gestión de competencias que los individuos, grupos y la organización en su conjunto poseen es un aspecto clave desde la perspectiva estratégica de los recursos humanos. Representa el saber-hacer de la empresa y es fundamental detectar cuáles de esas competencias son las que le proporcionan a la organización algún tipo de ventaja competitiva, así como la capacidad que tiene la misma para sostener en el tiempo esta ventaja. La gestión de competencias se completa con la gestión del potencial, que nos muestra la capacidad presente para adquirir o generar competencias futuras (Albizu y Landeta, 2001).

Haciendo referencia a lo expuesto es importante destacar la función que ejerce el docente en el salón de clases a la hora de exhortar y guiar el aprendizaje, mencionando la manera que se ejerce para lograr adquirir tanto nuevos saberes y destrezas como potencializarlas, logrando la formación de hábitos ordenados de estudio hacia los alumnos, los mismo que tras la generación de un impulso lograran apropiarse por si aquello que les permita estar en constante superación.

Para Knox (1977) "El potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades".

Stiggins y Duke.(1988). A través de la realización de un conjunto de estudios de casos, identificaron las siguientes características del profesor que parecían tener relación con el desarrollo profesional:

- Fuertes expectativas profesionales.
- Una orientación positiva hacia los riesgos.
- Actitud abierta hacia los cambios.
- Deseo de experimentar en clases.
- Actitud abierta ante la crítica.
- Un conocimiento sólido de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- Conocimientos sólidos de su área de especialización.
- Alguna experiencia anterior positiva en la evaluación del profesorado.

Guerrero, Luis (2004) afirma que todo docente en su desempeño debe:

- Alcanzar el horizonte de la práctica educativa.
- Construir los vínculos y la convivencia.
- Manejar los procesos de aprendizaje.
- Participar de la gestión y organización escolar.
- Ejercer eficazmente la profesión docente.

Peroza (2000) señala "El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación".(p.37).

Dentro de este orden de ideas, Ramos (1999) afirma lo siguiente:

Educar, requiere guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para vivir felizmente. Todo esto se puede lograr a partir de desarrollo de procesos educativos adecuados. La adecuación debe hacerse no sólo a las corrientes del momento, sino también y esto es aún más importante, debe adecuarse a la persona que se tiene que educar. Estas razones traen como consecuencia la necesidad de formarse teóricamente para luego poder aplicar en la práctica, los conocimientos adquiridos, pues bien se dice popularmente que —nadie da lo que no tienell (p. 119).

Las diez sugerencias planteadas por Carl Rogers (1969), en su libro *Libertad para Aprender*.

- El docente tiene mucho que ver con establecer la disposición de ánimo general o ambiente de la experiencia del grupo o de la clase;
- El docente ayuda a producir y clarificar los propósitos de los individuos de la clase y los propósitos más generales del grupo;
- Él/ella confía en el deseo de cada estudiante para implementar aquellos propósitos que tengan significado para él como la fuerza motivacional detrás del aprendizaje significativo;
- Se esfuerza por organizar y hacer disponibles la más amplia gama de recursos para el aprendizaje;
- Se considere a sí mismo/a como una fuente flexible a ser utilizada por el grupo;
- En respuesta a las expresiones del grupo-curso, acepta tanto el contenido intelectual como las actitudes emocionales, esforzándose por darle a cada aspecto el grado aproximado de énfasis que tiene para el individuo o grupo;
- Cuando se ha establecido un ambiente de aceptación en la sala de clases, el docente es capaz, en forma creciente, de transformarse en un estudiante participante, un miembro del grupo, que expresa sus puntos de vista sólo como aquellos de un individuo;
- Toma la iniciativa en compartir con el grupo - tanto sus sentimientos como sus pensamientos de tal manera que no exija ni imponga sino que represente una manera personal de participación que los estudiantes pueden aceptar o no;
- A través de la experiencia de la sala de clases, permanece alerta a las expresiones que indican sentimientos profundos o muy fuertes; y
- En su función como docente/a, se esfuerza por reconocer y aceptar sus propias limitaciones.

Según pensamientos de los diferentes investigadores es importante destacar que para mantener un adecuado desempeño docente, los catedráticos deben tomar conciencia de su labor de formadores y demostrar las enseñanzas con el ejemplo, resaltando el papel que cumple cada individuo a la hora de educarse, no obstante saber administrar y seleccionar las actitudes que debe mantener él, en su labor diaria a tal punto que se convierta en un modelo a seguir por parte de los docentes, no por cómo se debe sino más bien por su forma de orientar el auto-aprendizaje.

#### **1.1.4 Desafío del desempeño docente.**

Considerando las exigencias que se presentan hoy en día en la labor docente y pese al alto grado de capacitación que se maneja existen rigurosos desafíos que los maestros presentan a la hora de enfrentarse a la lucha contra la iletración y la ignorancia.

Goodson (2000) manifiesta que todo maestro selecciona el tema o temas de estudio y las estrategias de enseñanza partiendo de las necesidades e intereses de sus estudiantes.

Los docentes tienen la misión de formar seres humanos de tal manera que los nuevos sujetos educados tengan la capacidad de manejar de una manera eficiente al mundo que en cada instante se encuentra cambiante.

Davini (1997) señala 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.

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

Driver, (1992). Describe cómo contemplan las personas su profesión; cómo deciden sobre la rapidez con que quieren avanzar por las etapas profesionales y en qué punto desean regresar a una fase anterior.

Por su parte Pineda. (1995) sostiene que las profesiones pasan por varias fases, sin embargo, afirman que el desarrollo profesional implica aprendizaje de los trabajadores para realizar tareas definitivas. Cada etapa supone cambios en las actividades y en las relaciones con compañeros y jefes.



Rivas (1992) expone lo siguiente:

El paradigma positivista sostiene el realismo ontológico al decir que se puede descubrir cómo funciona la naturaleza y predecir los fenómenos naturales. El conocimiento se obtiene al formular las preguntas correctas a la naturaleza y dejar que esta responda. La metodología utilizada es manipulativa y experimental. El centro del problema científico es lo empírico, o sea, la naturaleza misma en cuanto es capaz de someterse a experimentación cuidadosamente controlada. (p. 17).

Muti. Luis (2009) da su aporte mencionando que “El saber y el hacer son dominios que se unen en el desempeño e involucran el ser de educador. El hacer que involucra el ser y el saber del educador es lo que se ha reconocido como desempeño en el sitio de trabajo”

Los aportes de los especialistas han permitido manifestar que el desarrollo profesional implica la sistematización que se va generando de manera ordenada con el transcurso del tiempo, la misma que permitirá fundamentar la base de saberes científicos, emocionales, procedimentales que estarán sujetos al tiempo, espacio y realidad en que se desarrolle. Dentro del ámbito nacional la profesionalidad cada día está en crecimiento y durante los últimos tiempos se han logrado gracias al interés que la parte gubernamental les ha dado, es así una realidad las unidades educativas del milenio, centros de capacitación profesional y como mega proyecto la universidad profesional.

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

Familia, escuela y comunidad constituyen una trilogía que está vinculada y cuya asociación se puede explicar sobre los aspectos comunes según los roles que cumplen y que se entrelazan por obtener objetivos y metas comunes.

De acuerdo a Font, Pérez Testor, Romagosa, (1995) “La familia es el grupo donde se nace y donde se asumen las necesidades fundamentales del niño. Es un grupo en el cual los miembros se cohesionan, se quieren, se vinculan y así se ayudan recíprocamente a crecer vitalmente, a vivir como personas en todas sus dimensiones: cognitiva, afectiva, relacional, etc.”

Arancibia. V. et al señalan que “no puede dejar de considerarse que detrás de un niño que va a la escuela hay una familia que facilita o dificulta su adaptación escolar.”

Tomando las ideas de Paulo Freire (1982) señala que “La escuela es el lugar donde se hacen amigos, no se trata sólo de edificios, aulas, salas, pizarras, programas, horarios,

concepto. Escuela es sobre todo, gente, gente que trabaja, que estudia, que se alegra, se conoce, se estima.”

Como afirma Martín-Moreno (1989, p. 59) " El centro educativo versátil constituye un entorno de aprendizaje que ofrece verdaderas posibilidades de hacer frente a los cambios pedagógicos y socioculturales futuros; puede ser un instrumento valioso para los enseñantes con imaginación, por el potencial de adaptabilidad que le define".

García. T (1970) escribe “La educación personalizada, en su situación actual, puede considerarse el resultado de la convergencia de tres preocupaciones fundamentales: La eficacia de la enseñanza, la democratización de la sociedad y de las instituciones escolares y la especial atención a la dignidad humana.” (p.30). Así mismo García señala que la escuela se considera una comunidad educativa en la que la iniciativa y el trabajo personal de los alumnos constituyan el centro de las preocupaciones y en la que el trabajo sea fruto de la convergencia no sólo de las preocupaciones y trabajos de alumnos y profesores, sino también de las preocupaciones, estímulos y posibilidades de las familias y del ambiente social (p.69).

Según Maritza Montero (2003) considera a la comunidad “como un grupo de individuos en constante transformación y evolución, que en su interrelación generan pertenencia, identidad social y conciencia de sí como comunidad; lo cual los fortalece como unidad y potencialidad social.”

Tomando a la filosofía de los autores es importante mencionar que la comunidad educativa es la impulsadora del desempeño escolar de los estudiantes, puesto que será quien genere ambientes de trabajo con fruto de acuerdos de acuerdo a la imaginación de progreso que se tenga llegando a recibir con satisfacción luego de un arduo sacrificio una recompensa.

La relación entre escuela y comunidad puede concebirse también como un intercambio entre la institución educativa y su contexto. En rigor, la institución se explica -es decir, adquiere significación en relación con el medio social en el que actúa. Ese medio condiciona, facilitando dificultando, su accionar cotidiano. (“Orientaciones para la planificación y la evaluación institucional”. Programa Expansión y Mejoramiento de la Educación Técnico Agropecuaria. Ministerio de Educación. Bs. As. 1994).

También Kemmis (1992) se refiere a "comunidades críticas de profesores" que comparten el objetivo de mejorar la educación y la vida social. Los profesores pueden jugar un papel decisivo en la formación de estas comunidades críticas dentro de cada

escuela, entre escuelas, en grupos profesionales, también en grupos que impliquen a profesores, padres, administradores escolares”

Gilbert (1997.p 34.) 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.

Considerando los valiosos aportes dados por los distintos autores es relevante mencionar que la educación como un hecho contenedor de grandes y pequeños sectores de la nación, logrando afrontar los nuevos cambios que exige la educación ayudando el fortalecimiento de escolares involucrando a padres de familia, comunidad y maestros, asignando y demostrando los roles correspondientes de manera integra a fin de comprometer a ser parte activa en el proceso de inter-aprendizaje.

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

Andrea Lanatti (2010) menciona “Hablar de práctica docente, nos lleva a pensar en la posibilidad de integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje implicados con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. No alcanza con entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. En esta instancia se debe pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer”.

Progré (2006) sostiene que la práctica docente es una práctica social compleja. Si bien es definida a partir del micro espacio en el que se articulan docente-alumno-conocimiento, desencadenando modos de relación según los cuales la posición de cada uno de estos elementos determina el valor y el lugar de cada uno de los otros, el micro espacio de la práctica docente se inscribe en otros espacios más amplios que condicionan y normativizan sus operaciones: la institución escolar, el sistema educativo y la sociedad. (parr.16).

Camillon, Alicia (1996) expresa “La práctica docente deberá ser el ámbito en el que cobren sentido, se concreten y pongan en práctica todos los contenidos teórico-prácticos y las metodologías trabajados hasta el momento en la carrera”

La práctica docente será el espacio en el que el futuro docente, observando primeramente y actuando como docente después, visualice la coherencia que debe

existir entre los fines del nivel, los objetivos formativos, los contenidos, la metodología de trabajo y las formas de evaluación, como medio de mejorar los procesos de aprendizaje y no sólo como dispositivo para la certificación del curso. (Machado. Gerardo, 2006, artículo del Instituto universitario Asociación Cristiana de Jóvenes.p.111).

Según Schön (1992, p. 20) los profesores, con bastante asiduidad, se ven involucrados en procesos de solución de problemas, procesos que están en la base del conocimiento práctico. La vida de una escuela implica la existencia de situaciones donde los profesores participan en actividades que implican coordinarse con otros; situaciones donde las representaciones iniciales de las metas y exigencias, que dichas actividades les plantean, no son necesariamente coincidentes, por lo que existe la necesidad de negociar esas diferentes perspectivas, objetivos e intenciones con la doble finalidad de convenir y construir de manera conjunta el conocimiento necesario y de abordar esas actividades de modo adecuado.

“Investigar desde la práctica no es un ejercicio ocioso, ni burocrático, ni agradable. Es una necesidad que surge como respuesta a problemas cuya solución no viene dispuesta y empaquetada desde los centros teóricos de decisión” (Revenga 2002 en Fundamentos teóricos para la innovación educativa, Carcelén, Carlos 2006).

Asociando las ideas dadas por los autores es de gran ayuda entender a la práctica docente como medio fundamental a la hora de adquirir habilidades distintas en diferentes lugares medios y realidades considerando el entorno social, cultural, económico. La verdadera base del aprendizaje se da cuando la práctica va junto al saber teórico.

## **1.2 Gestión Educativa.**

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

Para Gimeno Sacristán (2005) “la gestión es considerada como el conjunto de servicios que prestan las personas dentro de las organizaciones” (prra. 6).

Para Agryss y Schon (1978) la gestión es considerada como “la capacidad de articular representaciones mentales de los miembros de una organización”. Desde los procesos de interacción comunicativa la gestión se concibe también como “la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción”

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

Llámesese así también a la gestión educativa como "el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación" (Ministerio de Cultura y Educación de la Nación Argentina, 1996).

Para Namó de Mello (1998) y Guadamuz (1998), la gestión educativa se constituye por todas aquellas acciones en un entorno multidimensional cuyo centro es la escuela y que tienden a convertir a esta en una organización que satisfaga las necesidades de aprendizaje de sus usuarios directos.

Según los aportes de Prats. (1999). La gerencia educativa "es ante todo un sistema de saberes o competencias para la acción, un sistema de prácticas, que no pueden ser sólo intelectualmente aprendidas, aunque si pueden ser apoyadas o servidas por procesos intelectuales ad hoc”

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

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” (p. 1).

La Gestión Educativa como disciplina independiente se nutre de los diversos modelos de gestión, cada uno de los cuales responde a las necesidades de la sociedad en un momento histórico determinado y expresan, tanto una comprensión de la realidad y de sus procesos sociales, como el papel que en ellos desempeñan los sujetos y directivos.(Correa Amada, Álvarez Angélica, Correa Sonia. la gestión educativa un nuevo paradigma.p.9.)

Por lo tanto es importante aseverar que al referirnos a gestión educativa, tiene que ver con el camino que se toma para llegar a obtener un beneficio colectivo frente al ámbito escolarizado que se desenvuelve a diario, priorizando las necesidades que se quiere cubrir con ayuda de terceros y dentro de nuestro territorio no ha tenido gran avance

puesto que la educación no tiene gran apoyo por parte de las organizaciones gubernamentales por falta de competencias hacia este sitio.

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

La naturaleza, diversidad, complejidad y trascendencia de las actividades en torno a la educación permite aseverar que su administración debe caracterizarse por ser:

- Planificada, en cuanto que el desarrollo armónico y sostenido de la educación requiere de planes de variados horizontes temporales y espaciales.
- Controlada, a fin de medir y garantizar el cumplimiento de las actividades académicas y administrativas.
- Desconcentrada, para hacer factible la atención del servicio educativo hasta los lugares más recónditos del país.
- Coordinada, en razón de que la horizontalidad de la función educativa requiere una concordancia y armonización de todos los sectores y entidades que desarrollan este servicio.
- Interdisciplinaria, por cuanto la educación, al haber dejado de ser actividad de una sola profesión, requiere del esfuerzo de diversos especialistas.
- Dinámica, de manera que la toma y ejecución de decisiones sea lo más rápida, flexible y eficaz posible.
- Innovadora, para introducir nuevos métodos y procedimientos pedagógicos o administrativos, así como para posibilitar o apoyar los cambios estructurales.
- Participativa, para lograr aportes de docentes, alumnos y padres de familia, inclusive de otros grupos sociales y de la comunidad.
- Siendo la administración de la educación una derivación de la administración general consideramos perfectamente viable la aplicación de sus diversas técnicas, procedimientos e instrumentos al campo de la educación.

En el Ecuador se cumplen estos parámetros, pues al estar inmersos dentro de un subnivel al cual pertenece cada institución educativa esta obligada a cumplirlos para así demostrar el trabajo que se va desarrollando a diario, además se sigue un estándar de calidad mediante la evaluación institucional y profesional.

### **1.2.3 Tipos de gestión.**

El Ministerio de Educación del Ecuador (2010) propone 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 se puede dar según tres tipos:

Gestión de Proyectos, se finca en la racionalización de recursos humanos, los apoyos financieros y la calidad de los servicios educativos.

Gestión administrativa, es producto de un proyecto institucional que responde a las necesidades específicas de la sociedad que atiende.

Gestión de aprendizaje, son los aspectos didácticos relacionados con los aspectos académicos para que el docente enseñe y el estudiante aprenda. (Carme Gil en García, Hernández, Santos y Fabila 2009.p.26).

De acuerdo a la variedad de reflexiones de los autores se considera que, al referirnos de gestión tipológicamente encontramos una gama de ejecutarlos considerando las dificultades y factibilidades que se pueden presentar en el desarrollo de la gestión, considerando y relacionando necesidades dentro y fuera del salón de clase tanto en lo procedimental de aprendizaje como actitudinal en lo administrativo.

#### **1.2.4 Ámbitos de la Gestión Docente.**

Al Tablero (2007.p 78.) 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.

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

Tomando en cuenta la actual Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) , en el Art. 2 determina los principios de la educación ecuatoriana, siendo los siguientes:

a. Universalidad. La educación es un derecho humano fundamental y es deber ineludible e inexcusable del Estado garantizar el acceso, permanencia y calidad de la educación para toda la población sin ningún tipo de discriminación. Está articulada a los instrumentos internacionales de derechos humanos.

b. Educación para el cambio. La educación constituye instrumento de transformación de la sociedad; contribuye a la construcción del país, de los proyectos de vida y de la libertad de sus habitantes, pueblos y nacionalidades; reconoce a las y los seres humanos, en particular a las niñas, niños y adolescentes, como centro del proceso de aprendizajes y sujetos de derecho; y se organiza sobre la base de los principios constitucionales;

c. Libertad. La educación forma a las personas para la emancipación, autonomía y el pleno ejercicio de sus libertades. El Estado garantizará la pluralidad en la oferta educativa;

Considerando los literales anteriores se puede manifestar que la realidad a la que esta sujeta la investigación, presenta parte de lo propuesto para el cambio en la educación pues por estar en una zona rural se dificulta mantener una adecuada infraestructura, calidad en educación, a pesar que se pone al educando como principal ente de aprendizaje con una garantía en pluralismo cultural e ideológico.

d. Interés superior de los niños, niñas y adolescentes. El interés superior de los niños, niñas y adolescentes, está orientado a garantizar el ejercicio efectivo del conjunto de sus derechos e impone a todas las instituciones y autoridades, públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su atención. Nadie podrá invocarlo contra norma expresa y sin escuchar previamente la opinión del niño, niña o adolescente involucrado, que esté en condiciones de expresarla;

e. Atención prioritaria. Atención e integración prioritaria y especializada de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad o que padezcan enfermedades catastróficas de alta complejidad;



f. Desarrollo de procesos. Los niveles educativos deben adecuarse a ciclos de vida de las personas, a su desarrollo cognitivo, afectivo y psicomotriz, capacidades, ámbito cultural y lingüístico, sus necesidades y las del país, atendiendo de manera particular la igualdad real de grupos poblacionales históricamente excluidos o cuyas desventajas se mantienen vigentes, como son las personas y grupos de atención prioritaria previstos en la Constitución de la República;

La educación como medio del cambio no se está cumpliendo a cabalidad puesto que al no tener prioridad ante el alumnado con capacidades diferentes existe una desatención de prioridades constitucionales por lo que es difícil mantener un adecuado seguimiento para el interés en superación y educación superior.

g. Aprendizaje permanente. La concepción de la educación como un aprendizaje permanente, que se desarrolla a lo largo de toda la vida;

h. Inter aprendizaje y multiaprendizaje. Se considera al inter-aprendizaje y multiaprendizaje como instrumentos para potenciar las capacidades humanas por medio de la cultura, el deporte, el acceso a la información y sus tecnologías, la comunicación y el conocimiento, para alcanzar niveles de desarrollo personal y colectivo;

i. Educación en valores. La educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, étnica, social, por identidad de género, condición de migración y creencia religiosa, la equidad, la igualdad y la justicia y la eliminación de toda forma de discriminación;

Considerando los literales anteriores se puede determinar que un verdadero proceso educativo está sujeto al aprendizaje permanente considerando a los valores como parte prioritaria a la hora de afrontar un multiaprendizaje en concordancia con innovación tecnológica, de comunicación e informática.

j. Garantizar el derecho de las personas a una educación libre de violencia de género, que promueva la coeducación;

k. Enfoque en derechos. La acción, práctica y contenidos educativos deben centrar su acción en las personas y sus derechos. La educación deberá incluir el conocimiento de los derechos, sus mecanismos de protección y exigibilidad, ejercicio responsable, reconocimiento y respeto a las diversidades, en un marco de libertad, dignidad, equidad social, cultural e igualdad de género;

l. Igualdad de género. La educación debe garantizar la igualdad de condiciones, oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Se garantizan medidas de acción afirmativa para efectivizar el ejercicio del derecho a la educación sin discriminación de ningún tipo;

Al hacer referencia a lo expuesto anteriormente es indispensable tomar en cuenta a los derechos como medio de desarrollo educativo, dado que la garantía de ofrecer libertad de violencia, discriminación u opresión, conlleva a mantener una igualdad que favorece a los procesos educativos hacia la construcción de una patria soberana.

m. Educación para la democracia. Los establecimientos educativos son espacios democráticos de ejercicio de los derechos humanos y promotores de la cultura de paz, transformadores de la realidad, transmisores y creadores de conocimiento, promotores de la interculturalidad, la equidad, la inclusión, la democracia, la ciudadanía, la convivencia social, la participación, la integración social, nacional, andina, latinoamericana y mundial;

n. Comunidad de aprendizaje. La educación tiene entre sus conceptos aquel que reconoce a la sociedad como un ente que aprende y enseña y se fundamenta en la comunidad de aprendizaje entre docentes y educandos, considerada como espacios de diálogo social e intercultural e intercambio de aprendizajes y saberes;

o. Participación ciudadana. La participación ciudadana se concibe como protagonista de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo, así como sus instancias y establecimientos. Comprende además el fomento de las capacidades y la provisión de herramientas para la formación en ciudadanía y el ejercicio del derecho a la participación efectiva;

Indispensablemente lo tratado en el apartado anterior pretende fomentar al proceso educativo como medio de crecimiento democrático, participativo y medio de dialogo, logrando la inmersión directa desde los niveles escolares a ser y formar parte de la patria de una manera desinteresada y para el bien colectivo.

p. Corresponsabilidad. La educación demanda corresponsabilidad en la formación e instrucción de las niñas, niños y adolescentes y el esfuerzo compartido de estudiantes, familias, docentes, centros educativos, comunidad, instituciones del Estado, medios de comunicación y el conjunto de la sociedad, que se orientarán por los principios de esta ley;

q. Motivación. Se promueve el esfuerzo individual y la motivación a las personas para el aprendizaje, así como el reconocimiento y valoración del profesorado, la garantía del cumplimiento de sus derechos y el apoyo a su tarea, como factor esencial de calidad de la educación.

r. Evaluación. Se establece la evaluación integral como un proceso permanente participativo del Sistema Educativo Nacional;

Lo destacado anteriormente hace referencia a que para mantener una educación de calidad con calidez es necesario ser parte de un proceso evaluador tomando en cuenta la realidad en la que se genera el proceso educativo para así llegar a obtener una gratificación motivante que apoye el crecimiento educativo de manera autónoma.

s. Investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos. Se establece a la investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos como garantía del fomento de la creatividad y de la producción de conocimientos, promoción de la investigación y la experimentación par a la innovación educativa y la formación científica;

t. Equidad e inclusión. La equidad e inclusión aseguran a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el Sistema Educativo. Garantiza la igualdad de oportunidades a comunidades, pueblos, nacionalidades y grupos con necesidades educativas especiales y desarrolla una ética de la inclusión con medidas de acción afirmativa y una cultura escolar incluyente en la teoría y la práctica en base a la equidad, erradicando toda forma de discriminación;

u. Calidad y calidez. Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y que incluya evaluaciones permanentes. Así mismo, garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo, con una flexibilidad y propiedad de contenidos, procesos y metodologías que se adapte a sus necesidades y realidades fundamentales. Promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia y afecto, que generen un clima escolar propicio en el proceso de aprendizajes;

Destacando lo previsto en los literales anteriores es importante considerar a la educación como el medio oportuno de obtener inclusión de forma equitativa ante cualquier factor de discriminación, sabiendo demostrar a los educandos ese carisma que ayuda en el proceso, logrando formar entes investigativos y de participación voluntaria.

v. Integralidad. La integralidad reconoce y promueve la relación entre cognición, reflexión, emoción, valoración, actuación y el lugar fundamental del diálogo, el trabajo con los otros, la disensión y el acuerdo como espacios para el sano crecimiento, en interacción de estas dimensiones;

w. Laicismo. Se garantiza la educación pública laica, se respeta y mantiene la independencia frente a las religiones, cultos y doctrinas, evitando la imposición de cualquiera de ellos, para garantizar la libertad de conciencia de los miembros de la comunidad educativa;

x. Interculturalidad y plurinacionalidad. La interculturalidad y plurinacionalidad garantizan a los actores del Sistema el conocimiento, el reconocimiento, el respeto, la valoración, la recreación de las diferentes nacionalidades, culturas y pueblos que conforman el Ecuador y el mundo; así como sus saberes ancestrales, propugnando la unidad en la diversidad, propiciando el diálogo intercultural e intracultural, y propendiendo a la valoración de las formas y usos de las diferentes culturas que sean consonantes con los derechos humanos;

y. Identidades culturales. Se garantiza el derecho de las personas a una educación que les permita construir y desarrollar su propia identidad cultural, su libertad de elección y adscripción identitaria, proveyendo a los y las estudiantes el espacio para la reflexión, visibilización, fortalecimiento y el robustecimiento de su cultura;

z. Plurilingüismo. Se reconoce el derecho de todas las personas, comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades a formarse en su propia lengua y en los idiomas oficiales de relación intercultural; así como en otros de relación con la comunidad internacional;

Tomando los literales anteriores como base se puede establecer que la educación hoy en día es considerada como mecanismo de superación considerando la interculturalidad como mecanismo para establecer una identidad que refleje libertad de pensamiento creatividad y reflexión haciendo que se fortalezca la ética y valores.

aa. Pluralismo político e ideológico. Se garantiza un enfoque pluralista de las diversas corrientes e ideologías del pensamiento universal. Se prohíbe el adoctrinamiento y el proselitismo tanto en sus contenidos como en sus prácticas;

bb. Articulación. Se establece la conexión, fluidez, gradación curricular entre niveles del sistema, desde lo macro hasta lo microcurricular, con enlaces en los distintos niveles educativos y sistemas y subsistemas del País;

cc. Unicidad y apertura. El Sistema Educativo es único, articulado y rectorado por la Autoridad Educativa Nacional, guiado por una visión coherente del aprendizaje y reconoce las especificidades de nuestra sociedad diversa, intercultural y plurinacional;

dd. Obligatoriedad. Se establece la obligatoriedad de la educación desde el nivel de educación inicial hasta el nivel de bachillerato o su equivalente;

ee. Gratuidad. Se garantiza la gratuidad de la educación pública a través de la eliminación de cualquier cobro de valores por conceptos de: matrículas, pensiones y otros rubros, así como de las barreras que impidan el acceso y la permanencia en el Sistema Educativo;

Considerando la actual ley vigente es indispensable considerar a la educación como un mecanismo estructurado que permite guiar a los estudiantes hacia el proceso de adquisición de destrezas y fortalecimiento de aptitudes, dentro de la escolaridad pertinente, segregando oportunamente lo más esencial y prioritario considerando el contexto.

Es así entonces que se puede señalar que el sistema nacional de educación de acuerdo a la legalidad actual tiene la misión de incluir de manera integra a todos quienes estén siendo parte del estado ecuatoriano, fomentando la práctica de valores dentro del buen vivir, destacando la calidad dentro del sistema llegando a obtener calidez en el desenvolvimiento. Cabe destacar que para garantizar la educación y el futuro de la población así como su desarrollo dentro del medio social se establece la obligatoriedad de educarse, no por causar molestias sino más bien fortalecer el espíritu de superación personal llegando a ser sujetos de alto rendimiento para una adecuada convivencia.

James (2004), define la gestión administrativa como "el gobierno de una empresa que se ejerce durante el periodo de actividad y el mismo comprende la adquisición y transformación de bienes, su transmisión o empleo para la obtención de fines que persigue la empresa". (p. 1).

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 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.

Apoyándonos en la convención de derechos del niño se puede considerar que la gestión permite a nivel educativo buscar indistintamente herramientas que ayuden al progreso académico, estructural y disciplinario considerando que el manejo adecuado de una institución lograr la convivencia adecuada y fomenta el progreso adquiriendo el bienestar para la colectividad.

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

Se ha definido la gestión escolar como, el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que dicen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente. Integrar sus aristas administrativas gerenciales, el quehacer educacional y los valores resulta ser significativo en la gestión y la razón de ser en las instituciones escolares a cualquier nivel. (Caballero. S.(2008).Polis. Revista de la Universidad Bolivariana, 7(21), 321.

“En los trabajos que se han desarrollado al respecto se distinguen cuatro tipos de revoluciones científicas que pueden identificarse como, Copernicana, Kantiana, cuántico-relativista y científico-técnica. La primera provocó un cambio en la elevación del pensamiento abstracto por sobre el común (es la tierra la que gira alrededor del sol, no siendo lo que se ve), la Kantiana dio un paso hacia el quiebre de la inmutabilidad de la naturaleza, mientras que la cuántica relativista desplazó la evidencia de la mecánica newtoniana y la científico técnica ya en la segunda mitad del siglo XX con el advenimiento de las nuevas tecnologías de la comunicación y el acercamiento del conocimiento a la realidad para transformar, han dejado agónico el cuadro clásico del mundo, para dar paso a uno que se configura sobre una concepción

de la realidad como un todo complejo”. Delgado C. 1999 como se cito en Caballero. S.2008).

La gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, independientemente del diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas. (Barrón Héctor. La gestión del aprendizaje. Revista digital universitaria Universidad nacional autónoma de Mexico.5 (10),p.68.)

En la gestión del aprendizaje teniendo como base la integración de un modelo contextual-desarrollador con el enfoque de la complejidad, el aprendizaje resulta importante de tener en cuenta, porque el alumno aprende por medio de la generalización, diferenciación y la reestructuración de su personalidad y su ambiente psicológico. Así él logra adquirir nuevos significados y, de esta forma, cambian sus motivos, la preferencia por un grupo y las perspectivas del tiempo. De esta manera el sujeto obtiene mayor control de sí mismo y el mundo que le rodea. (Caballero. S. (2008).Polis. Revista de la Universidad Bolivariana, 7(21), 328.

Destacando ideas sobresalientes de los distintos autores se puede determinar que mediante la gestión de aprendizaje el individuo tiene la facultad de seleccionar y afrontar los auténticos motivos que se tienen en el medio real para seguir con el proceso educativo haciendo referencia al empleo de las distintas maneras para llegar al conocimiento, adquiriendo el control autentico de si y del entorno mediante el uso adecuado de la capacidad intelectual.

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

Drucker. Peter (1954) “La planificación de la gestión suele poner de manifiesto las deficiencias en el plan de programa, como omisiones y errores.”(p.34)

Debemos estar conscientes de que a menudo lo que parece buena suerte, no es tal; es más bien el resultado de un propósito definido, de la elección de un curso de acción adecuado y de un buen nivel de organización en su implementación. Sin embargo, por la vida van personas que nunca se han preguntado a dónde quieren ir, quizás por temor a ponerse objetivos que las obliguen a conducirse según cierta coherencia. Ir a la deriva pareciera más simple. Así, quienes carecen de un norte, y de acciones en consecuencia, difícilmente llegarán a alguna meta; ni siquiera saben hacia dónde se

dirigen. (Educar Chile. Técnico-profesional, recuperado de [http://ww2.educarchile.cl/UserFileP0029/Objetos\\_Didácticos...](http://ww2.educarchile.cl/UserFileP0029/Objetos_Didácticos...)

Sovero. F. (1998) Prevé la programación, ejecución y evaluación curricular. Se efectúa durante el mes anterior a la iniciación del año lectivo y sus productos son el PDI y/o el Plan Anual de Trabajo; este último se va desarrollando año a año dentro del cauce del PEI. (p.61).

Tomando los valiosos aportes de los autores es importante destacar que la planificación como herramienta es la encargada de dotar al docente con anterioridad todo lo que pondrá en marcha para que se pueda generar con normalidad y eficiencia cada proceso de aprendizaje.

“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” (Silva Pereira, 2011, p. 16).

Steiner (1996), presenta un modelo conceptual para la aplicación de las cuatro fases de planificación:

**FASE 1:** Elaboración del diagnóstico inicial, Cuestionario ,Recopilación de información Procesamiento e Informes.

**FASE 2** Retroinformación: Entrevista con los directores del área Reuniones grupales Revisan los retos y prioridades del área.

**FASE 3** Elaboración del plan de mejora y seguimiento Establecimiento de acciones de mejora Seguimiento Motivación y compromiso.

**FASE 4** Actualización del diagnóstico. (párr., 17).

Debe entenderse como un proceso racional y como una actitud intencional para observar y proyectarse en el futuro deseable y no sólo posible de la institución, para mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas (filosofía), las capacidades de la organización y las oportunidades que siempre son cambiantes.



La gerencia de la planificación será pues entonces entendida como la parte organizativa que se ejerce dentro de la labor docente para mantener las ideas necesarias que se van a ejecutar tomando las particularidades y medios a tal punto de llegar a alcanzar la meta. (parr.38).

A partir de ideas tomadas de varios autores ha llegado a determinar que todo proceso es realmente completo cuando se ha tenido presente de antemano la organización empleando una planificación como medio de llevar el trabajo de forma ordenada y sistematizada, haciendo notar lo que se pondrá en práctica en una manera textual, logrando prever las dificultades frente a falencias en la realidad que se mantiene.

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

Hugo Landolfi (2007) dijo que: “El liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfecciones de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una misión...”(p.28)

Edronkin (2006) señala que el liderazgo es tanto una ciencia como un arte, pues depende tanto de factores claramente definidos y ponderables, pero también de las características personales de cada líder en particular.(p.54)

Según Villasmil (2006) considera las actitudes del líder para clasificar el liderazgo en dos grandes tipos: Autócrata y Demócrata.

Barahona (2004) clasifica el liderazgo por rasgos: emocional, empático, de ajuste, de escrúpulos y de apertura a la experiencia.

DOS (2001) señala que los tipos de liderazgo son: Negociador, transformador y situacional.

Villasmil (2003). Las personas que asumen el desempeño gerencial de una organización se llaman "gerentes", y son los responsables de dirigir las actividades que ayudan a las organizaciones para alcanzar sus metas. (p.35)

Además Villasmil determina que la gerenciar y liderizar son elementos que se deben combinar para el logro de su fin común, que permiten el aprendizaje de diferentes técnicas que permitan a la persona tener su desarrollo personal indispensable para que todos entiendan formas de cooperación con eficacia y eficiencia para obtener el léxico común.

“Es un mecanismo fundamental que permite a sus miembros manifestar sus frustraciones y sentimientos de satisfacción y se convierte en una puerta de expresión emocional de sentimientos y de realización de las necesidades sociales. Mediante la transmisión de datos para identificar y evaluar las posibles opciones, proporciona la información que necesitan las personas y los grupos para tomar decisiones” (W.G. Scout y T.R. Mitchell, 2009, p.79).

“el proceso por el cual se trasmite una idea de una fuente a un receptor, con la intención de cambiar su comportamiento. Tal comportamiento puede alcanzar un cambio en los conocimientos o actitudes así como un comportamiento evidente.” (M.Rogers, 1980 en McGraw-Hill, p.10.)

Según Terry George (1993) “la administración es un medio no un fin. Hace posible el proceso administrativo y sirve como el lubricante para su operación uniforme. La comunicación ayuda para que la planeación administrativa sea bien ejecutada” (p.87)

Naranjo David (2009) La comunicación debe aportar información, motivación, reforzar la pertenencia al grupo, debe de ser integradora y a su vez reconocer la individualidad de los individuos dentro de la sociedad o microsistema social, por tanto podríamos usar ese viejo tópico de que es tan importante lo que se dice como el cómo se dice, esta importantísima función del lenguaje debe en todo momento ir reforzada por una comunicación no verbal que refuerce el mensaje.(parr.8.)

“Hoy más que nunca, la comunicación interna, tiene enormes posibilidades, debido a que la publicidad institucional cuesta mucho y hay que medir los gastos, siendo también necesario a nivel de entorno, realizar un diagnóstico de la cultura corporativa, para saber cuáles son los principios, valores y necesidades que mueven los miembros de una organización, con el fin de orientar sus acciones futuras, no existiendo un solo elemento de la vida laboral que no se relacione con los procesos de comunicación, por eso hay que amalgamarlos bien” ( Donette, J. : La comunicación en las organizaciones, p. 302).

El problema de comunicarse mal es que no se obtienen palabras adecuadas o se tiene incapacidad para expresarse. Es importante convertirse en un maestro de la comunicación para liderar, en convertirse en un erudito de la comunicación y no hace falta ser muy culto para ser un buen comunicador solo hace falta aprender a transmitir, tener fluidez verbal.(Benazu, (mayo,2010). Comunicación liderazgo, Verdadera seducción, 5 (1), 3

Cabe destacar las palabras de Naranjo David (2009) "No hay liderazgo sin comunicación, de hecho podríamos llegar a afirmar que no existe interacción humana sin comunicación, tanto si esta es o no verbal cualquier tipo de relación se basa en la comunicación, la necesidad de transmitir un mensaje lleva en cierta manera implícito que exista alguien con la capacidad de entenderlo."(parr.1.)

Gómez, Rubén Darío. (1996), En el papel de liderazgo tenemos que destacar que su eficiencia depende de cómo el líder sepa llevar a cabo los procesos de comunicación con los miembros de la misma, transmitiendo su visión y esa concreción en su misión y en más objetivos concretos, tanto a nivel individual como a nivel de la organización, teniendo en cuenta su cultura, valores y filosofía. (párr. 18)

Para concluir haciendo referencia a los aportes de los especialistas se puede manifestar que, un buen liderazgo se basa primordialmente en la eficacia de la comunicación pues al relacionarse de forma adecuada sin distorsionar el mensaje, el líder tendrá credibilidad, confianza y respaldo a la hora de compartir, es por lo tanto que un liderazgo se mantiene sólido en el momento en el que la participación es activa entre los miembros, de tal manera que quien sea la cabeza tenga y afrontando una tarea como elemento participativo mas no de mandato pasivo.

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

#### **1.3.1 Definición de estrategias.**

Estrategia, es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y, a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar (Ibídem, 1995.p.7).

Hatten, K. I. (1987) Es el arte de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan. Para diseñar una estrategia exitosa hay dos reglas claves: Hacer lo que haga bien, y escoger a los competidores que pueden derrotar.

El pensador Mintzberg, H (1987) determina que: La palabra estrategia ha sido compuesta por cinco definiciones con "P".

- Plan: Curso de acción definido conscientemente, una guía para enfrentar una situación. En esta definición la estrategia tiene dos características esenciales. Son hechos como "adelantados" de la acción que quiere realizar y son desarrolladas consciente e intencionalmente dirigidas a un propósito.

- Maniobra (utiliza la palabra "Play") dirigida a derrotar un oponente o competidor.

- Patrón de comportamiento en el curso de una organización, consistencia en el comportamiento, aunque no sea intencional. 11
- Posición, identifica la posición de la organización en el entorno en que se mueve (tipo de Negocio, segmento de mercado, etc.)
- Perspectiva relaciona a la organización con su entorno, que lo lleva a adoptar determinados cursos de acción.

Para Quinn. J. B ( 1991) Una estrategia es un patrón o plan que integra las metas mayores de una organización, las políticas y acciones secuenciales que llevan hacia un todo cohesionado. Una estrategia bien formulada ayuda al "Mariscal" a coordinar los recursos de la organización hacia una posición "Única y Viable", basada en sus competencias relativas internas, anticipando los cambios en el entorno y los movimientos contingentes de los oponentes inteligentes.(p.87).

Quinn. J. B. (1991). Afirma. Una estrategia es un patrón o plan que integra las metas mayores de una organización, las políticas y acciones secuenciales hacia un todo cohesionado. Una estrategia bien formulada ayuda al "Mariscal" a coordinar los recursos de la organización hacia una posición "Única y Viable", basada en sus competencias relativas internas, anticipando los cambios en el entorno y los movimientos contingentes de los oponentes inteligentes.

Koontz. H. (1996). Las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos los cuales se han concebido e iniciados de tal manera, con el propósito de darle a la organización.(p.89.)

Besseyre. C. H. (1989), percibe, ante todo, como un proceso de elección de la Empresa; orientador de la evolución de la Empresa durante un plazo de tiempo siguiendo un método relativamente estructurado que pasa por dos fases indisolublemente unidas, la elaboración y la aplicación.(p.95)

Theodore A. Smith. (1979). Asume que La estrategia es la fórmula para obtener éxito en el mundo de los negocios. Es el plan para conseguir los mejores resultados de los recursos, la selección del tipo de negocio en que comprometerse y plan para conseguir una posición favorable en el campo empresarial. Es tomar medidas para hacer frente a un mundo externo siempre cambiante y comprender las características peculiares de una industria y el programa para hacerle frente.

Por otra parte Stephenhamill Wheeler, Davis. (1987) señala, La estrategia puede ser definida con un programa general que se traza para alcanzar los objetivos de una organización y ejecutar así su misión.(parr.56).

Para Kenneth, Andrew. (1962) “La estrategia es el conjunto de misiones y objetivos principales o metas, así como políticas y planes esenciales para realizar esas metas, presentados en la forma de selección de actividades a que la empresa se consagra o va a consagrarse.”(p.86.)

Según afirmaciones de los distintos escritores se puede llegar a la conclusión de que una estrategia es por lo tanto un medio sistematizado que guía y permite alcanzar lo propuesto, conduciendo la idea primordial a donde se quiere llegar. A tal punto que sea un mecanismo siempre innovador que permita la adquisición de competencias de manera eficiente, sencilla y atractiva considerando la realidad y medios del entorno que ayuden en la familiarización y permitan aprehender.

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

**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.

**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.

**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.

**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.

Guardia, S.(2012). Que es la planificación estratégica, definición y tipos de estrategia. 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).

Guardias, S. (2012) considera 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).

Esta clasificación de estrategias aportada por el Guardias.(2012) permite esclarecer el panorama a la hora de ver el camino correcto a seguir, dependiendo la necesidad que se desea cubrir, haciendo que se llegue a tomar la mejor decisión con respecto a la política planteada para superación.

#### **1.3.2.1 En la gestión legal.**

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

1. Se concibe la educación como un servicio público, en el marco del Buen Vivir.
2. Se prohíbe la paralización de las actividades del servicio educativo.
3. Se garantiza la gratuidad, universalidad y laicidad de la educación pública.
4. Se vela por los derechos de los estudiantes en establecimientos particulares y fiscomisionales.
5. Se promueve una participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos.
6. Se garantizan los recursos económicos destinados al sector educativo.
7. Se asegura la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.
8. Se reestablece la rectoría del Estado sobre el sistema educativo nacional.
9. Se organiza un nuevo modelo de gestión educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito educativo.
10. Se estimula la participación ciudadana en los procesos de toma de decisión de la gestión educativa, así como en los de seguimiento y rendición de cuentas.
11. Se fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.
12. Se invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.
13. Se busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión, mediante la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo.
14. Se introducen importantes cambios en algunas prácticas escolares tradicionales.
15. Se permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el Bachillerato General Unificado.
16. Se fortalece el sistema nacional de evaluación educativa con la creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
17. Se replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación.
18. Se apunta a la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático que asegura una remuneración justa y digna.

19. Se garantiza la selección de los mejores docentes con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.
20. Se crea la Universidad Nacional de Educación, para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales de la educación.

Mediante los distintos numerales en el aporte sobre el nuevo módulo de gestión se puede manifestar que la educación vista desde el ámbito legal logra establecer la equidad de oportunidades, ejecutando procesos que faciliten el encaminamiento que debe seguir la educación desde la parte administrativa y cuerpo colegiado en base a la ley vigente en la actualidad dando oportunidades mediante la meritocracia que serán los encargados de genera el cambio a través de una excelente practica pedagógica conforme a estándares de calidad según rangos de evaluación que favorezcan las necesidades y que tenga como beneficio una adecuada y justa remuneración ante procesos que conlleven al crecimiento nacional.

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

Son aquellas mediante las cuales los alumnos dirigen y controlan su conducta. Son, por tanto, anteriores a que los alumnos realicen ninguna acción. Se llevan a cabo actividades como:

- Establecer el objetivo y la meta de aprendizaje
- Seleccionar los conocimientos previos que son necesarios para llevarla a cabo
- Descomponer la tarea en pasos sucesivos
- Programar un calendario de ejecución
- Prever el tiempo que se necesita para realizar esa tarea, los recursos que se necesitan, el esfuerzo necesario
- Seleccionar la estrategia a seguir.

Herrera Gabriel (2010) en Estrategias de Aprendizaje de Salasar, Agosto (2004).

De acuerdo a Noy, Luz Amparo.(2008). Son aquellas mediante las cuales los estudiantes dirigen y controlan su conducta. Son, por tanto, anteriores a que los estudiantes realicen alguna acción. Se llevan a cabo actividades como:

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



- Prever el tiempo que se necesita para realizar esa tarea, los recursos que se necesitan, el esfuerzo necesario.
- Seleccionar la estrategia a seguir. (p.3)

“Las trayectorias escolares han comenzado a ser objeto de atención en los estudios sobre infancia, adolescencia y juventud, en las políticas sociales y educativas y en las iniciativas de las escuelas. No es una novedad que las trayectorias escolares de muchos de quienes asisten a las escuelas en calidad de alumnos están desacopladas de los recorridos esperados por el sistema (...) Tampoco es una novedad que estos desacoplamientos sean percibidos como problema. Sin embargo, no ha sido sino recientemente que han sido recolocados de la categoría de problema individual a la de problema que debe ser atendido sistémicamente. Es esta reconsideración de la categoría del problema lo que ha convertido al desacoplamiento de las trayectorias y a las trayectorias mismas en objeto de reflexión pedagógica” (Terigi. 2007. p.98).

Por su parte, Zoppi (2008. p.55) “el planeamiento condiciona e instala, desde su propio ámbito de producción, concepciones, situaciones y prácticas socio-educativas que, en sí mismas, generan en todos sus participantes particulares aprendizajes”.

Las tramas de relaciones y vínculos, los modos de organización, las formas y sentidos de la autoridad y el poder no son en ellas meras condiciones que plantean obstáculos o facilitan los procesos de enseñanza y aprendizaje; son tramas, contenidos y sentidos que tienen función educativa en sí mismos. La dinámica del mensaje que estas tramas de relaciones y vínculos transmiten tiene tanta eficacia educativa (con frecuencia, paradójica) como los contenidos programáticos” (Garay; 1996.p.145).

De acuerdo a ideas expuestas de los distintos autores se puede manifestar que una buena práctica pedagógica se da eficientemente cuando tenemos presente a la planificación como medio para cumplir lo propuesto en el ámbito educativo, ayudando a tener presente la auténtica realidad y las estrategias a seguir para cumplir y vincular a los curricular con lo institucional logrando la eficacia educativa.

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

Las estrategias de aprendizaje en la gestión son conductas o pensamientos que facilitan el aprendizaje. Estas estrategias van desde las simples habilidades de estudio, como el subrayado de la idea principal, hasta los procesos de pensamiento complejo como el usar las analogías para relacionar el conocimiento previo con la nueva información (Weistein, Ridley, Dahl y Weber, 1988-1989).

Al respecto Brandt (1998) las define como, "Las estrategias metodológicas, técnicas de aprendizaje andragógico y recursos varían de acuerdo con los objetivos y contenidos del estudio y aprendizaje de la formación previa de los participantes, posibilidades, capacidades y limitaciones personales de cada quien".

Para hacer referencia los escritos establecidos de cada uno de los autores mencionados es indispensable reconocer a la gestión del aprendizaje como una herramienta que será empleada para llegar hacia cada uno de los protagonistas del proceso de enseñanza aprendizaje.

Pérez (1998) Proceso mediante el cual el alumno elige, coordina y aplica los procedimientos para conseguir un fin relacionado con el aprendizaje. (parr.12).

Así mismo Pérez ha clasificado las estrategias de la gestión del aprendizaje en:

**Estrategias de ensayo.** Son aquellas que implica la repetición activa de los contenidos (diciendo, escribiendo), o centrarse en partes claves de él.

**Estrategias de elaboración.** Implican hacer conexiones entre lo nuevo y lo familiar

**Estrategias de organización.** Agrupan la información para que sea más fácil recordarla. Implican imponer estructura a los contenidos de aprendizaje, dividiéndolo en partes e identificando relaciones y jerarquías.

**Estrategias de control de la comprensión.** Estas son las estrategias ligadas a la Meta cognición. Implican permanecer consciente de lo que se está tratando de lograr, seguir la pista de las estrategias que se usan y del éxito logrado con ellas y adaptar la conducta en concordancia.

De acuerdo a afirmaciones que se presentan los distintos especialistas se a considerado que la gestión del aprendizaje permite a cada ser humano aprender según su manera de aprender y necesidades logrando apropiar los saberes de distintas maneras frente a posibles limitaciones reales a nivel educativo, eligiendo la manera esencial de ser protagonista del auténtico desempeño educativo que cada persona pretende gracias a la variedad metodológica en aprendizaje.

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

Según John C. Maxwell, (2007), "La credibilidad de un líder empieza con el éxito personal, y termina cuando este ayuda a lograr a otros el suyo. Del mismo modo dice

que los líderes se convierten en mejores líderes cuando experimentan un momento definitivo y responden al mismo correctamente”.

Finalmente, Palacios Margarito. (2000). Determina que la mejor estrategia en gestión del liderazgo y la comunicación es el proceso de difusión tendrá que darse en función de los cambios percibidos en el entorno del negocio, los movimientos estratégicos de la empresa, las necesidades y expectativas de los grupos de interés y los efectos o resultados de la misma difusión, mediante el Planear, Organizar, Ejecutar, Coordinar, Evaluar, Mejorar. (p.56).

Las estrategias que se deben seguir para mantener una adecuada gestión del liderazgo de acuerdo a Sánchez Eduardo (2013), en técnicas de comunicación efectiva en la gestión directa son:

- Mantener el respeto por nuestros interlocutores.
- Captar la atención de nuestros oyentes.
- Transmitir las ideas con total claridad.
- Utilizar asertividad y empatía.
- Emitir palabras aclaratorias y de refuerzo.
- Aprender a dar y recibir órdenes delegando funciones.

Es así que Ayón Rosa. M (2009) determina que” sin comunicación no hay trabajo en equipo, ni es posible ejercer el liderazgo; tampoco hay atención clientes ni la práctica de relaciones humanas hacia dentro o fuera de la empresa. Sin comunicación y liderazgo no hay progreso ni desarrollo”.

Rodríguez Augusto (2005), cita a (Weitz y Jap,1995) La comunicación es un factor clave en el desarrollo y mantenimiento de las relaciones de negocios, y es que sin la correcta gestión de la comunicación los negocios no podría realizarse en forma eficaz, puesto que es la comunicación la que permite intercambiar las ideas o conocimientos sobre un respectivo tema, potencializando el desarrollo de los negocios, los que requieren de una previa elaboración: estructura de un mensaje, palabras a utilizar, resalto de las ventajas y coordinación del discurso.

Dentro de una organización se necesita el constante uso de la comunicación, ya que la comunicación propicia la coordinación de actividades entre líder y el resto individuos que participan dentro de la misma: "Nos comunicamos para trabajar en equipo, enseñar a otros, dirigir, negociar, trabajar, atender a los clientes, entrevistar, escuchar, encabezar juntas de trabajo, resolver conflictos, etc." (Adler y Jeanne, 1983).

Con base a pensamientos acertados de los distintos autores se puede determinar que todo proceso de gestión se da de forma adecuada cuando la comunicación es el punto clave para desarrollar un excelente trabajo en equipo, el cual intercambiara ideas y llevara el proceso de forma eficaz, permitiendo un progresivo avance y superación. Es pues que el proceso comunicacional ayuda a resolver dudas y encuentra respuestas para ejercer de manera participativa una actividad con mutua ayuda del líder quien es la pieza primordial al encaminar una tarea.

## **CAPÍTULO II. METODOLÓGICO**

## 2.1 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación constituye una estrategia general que cumple todo proceso de indagación, dándole respuesta al problema de investigación planteado que corresponde a “El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Escuela Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” localizada en el cantón Palanda, provincia de Zamora Chinchipe durante el periodo lectivo 2013-2014”, al mismo que se le a considerado su estudio desde un enfoque heterogéneo, puesto que está entrelazando datos cualitativos y cuantitativos mediante el análisis e interpretación llevando al proceso a un nivel basto sobre la cuestión en investigación.

A través de la aplicación de los instrumentos de investigación a los maestros y maestras que participan, se ha conseguido llegar a desarrollar un análisis e interpretación de resultados descriptivamente, que facilitaran llegar a conclusiones y recomendaciones para un eficaz desempeño docente.

A través del diseño de investigación se conoce qué personas son estudiadas, cuándo, dónde y bajo qué circunstancia. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles.

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.

Se trata de una investigación de carácter cuantitativo, exploratorio y descriptivo y que facilitara caracterizar la realidad del auténtico desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Pretende descubrir la realidad mediante la recopilación de datos en un momento único, durante una etapa inicial en momentos específicos, llegando a indagar niveles de una o más variables de la población dada.

## 2.2 Contexto

La Escuela Fiscal “Teniente Hugo Ortiz” está situada la provincia de Zamora Chinchipe, dentro del cantón y parroquia Palanda, perteneciente a la zona urbana, en el barrio San Vicente, ubicada entre la calle 12 de febrero y avenida del maestro. Inició sus labores educativas en el año de 1956 en la casa del señor Juan Guarinda, posteriormente en un terreno propio pero de escasa área y a partir del año de 1978 se encuentra funcionando con normalidad en el sitio descrito hasta la actualidad.

La institución educativa actualmente presta sus servicios a la comunidad en general en los niveles de educación inicial y educación básica hasta el 7° grado.

Durante este periodo lectivo el centro educativo cuenta con 175 alumnos entre las dos (234 mujeres y 241 hombres) y 20 profesores de los cuales 17 son titulares (7 hombres y 10 mujeres) y 3 mujeres a modalidad de contrato. El 75% de los docentes tienen estudios de tercer nivel y el 25% restante están cursando estudios para obtener título de tercer nivel.

### **2.3 Participantes**

Las personas participantes para la presente indagación de carácter educativo corresponden a el universo de la escuela “Teniente Hugo Ortiz” en el actual año escolar académico, de septiembre 2013 a julio del 2014 y que para su efecto se ha considerado una muestra de cinco docentes (tres mujeres y dos hombre) con la responsabilidad de 3°, 4°, 5°, 6°, 7° grado de educación general básica, correspondiendo al 25% del total de docentes.

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

#### **2.4.1 Métodos**

Para dar efecto el presente trabajo se a considerado varios métodos de investigación entre los que puedo citar son: descriptivo, analítico – sintético, inductivo, deductivo, estadístico, hermenéutico, que contribuyen en la búsqueda del objeto de la investigación.

- El método descriptivo, Este método implica la recopilación y presentación sistemática de datos para dar una idea clara de una determinada situación. Las ventajas que tiene este estudio es que la: metodología es fácil, de corto tiempo y económica.
- El método analítico-sintético permitirá la desestructuración del objeto de estudio en todos sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo,

alcanzando una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones entre otras.

- El método inductivo y el deductivo permite configurar el conocimiento ya generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzar en el proceso de investigación.
- El método estadístico, ayuda en la organización de la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de resultados.
- El método hermenéutico, permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, además facilita el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

#### **2.4.2 Técnicas**

Para la recolección y análisis de datos se ha considerado tomar las siguientes técnicas:

- La observación, es de manera sistemática que ayuda en el desarrollo de recolección de información relacionado con un objetivo ya formulado, sujeto a comprobación de validez y fiabilidad por ser de carácter directa sin posibles distorsiones de intermediarios.
- La encuesta, permite recabar información a través de un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas para mantener la agilidad en la tabulación y análisis.
- El documental, ayuda en la recopilación de información correspondiente a enunciados de las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos.

#### **2.4.3 Instrumentos**

En la presente investigación se utilizarán 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 (Anexo N°4.)

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:



La primera relacionada con datos de 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 conformado por cuatro ámbitos (gestión legal, gestión de planificación institucional y curricular, gestión de aprendizaje y gestión de liderazgo y comunicación) cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ Frecuencia; sobre el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
  - ✓ Importancia; que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.
  - ✓ Nivel de conocimiento; en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. (Anexo N°5.)

Tiene como objetivo la identificación de la gestión del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorarla practica educativa.

Gracias a este conjunto de herramientas se puede llegar a determinar una idea clara y precisa durante la indagación pues se toman los datos afloran el verdadero actuar del docente durante la trayectoria laboral en el trascurso de un periodo escolar.

## **2.5 Recursos**

### **2.5.1 Talento Humano**

- Personal docentes de la Escuela Fiscal “Teniente Hugo Ortiz”
- Equipo de diseño de la investigación de la UTPL.
- Tutor de tesis.
- Investigador.

### **2.5.2 Institucionales**

- Escuela Fiscal “Teniente Hugo Ortiz”
- 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.
  
- Guía Didáctica
- Oficios
- Textos
- Copias
- Revistas
- Cámara fotográfica.
- Computadora
- Esferos
- Marcadores
- Papelotes
- Cinta adhesiva
- Medios de transporte

### 2.5.4 Económicos

En este recurso se incluye la inscripción al programa de graduación, matrícula, derechos de grado, copias, envío de material, traslado para asesorías, bibliografía, papel, computadora, empastado de tesis, graduación, con un valor estimado de \$ 885,80.

Descripción de gastos.

Nº	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR (Dólares)
1	Matrícula al programa de graduación	1	480,00
2	Copias de encuestas	40	5,80
3	Viajes a Loja para asesoría	cinco	200,00
4	Bibliografía	variada	50,00
5	Copias, anillados	6	60,00
6	Empastado de tesis	3	30,00
8	Fotografías	2	10,00
9	Imprevistos	...	100,00
TOTAL			\$ 885,80

## 2.6 Procedimiento

Con el propósito de cumplir con la parte final dentro del marco legal para mi graduación me dirigí a la Escuela “Teniente Hugo Ortiz” de la ciudad de Palanda, para pedir la colaboración del cuerpo docente institucional y a la vez extenderle la carta emitida por parte de la directora del departamento y coordinación de Ciencias de la Educación de la UTPL, a el Director del plantel educativo que me autorizo el ingreso y ejecución de la investigación de carácter educativo en el plantel que se encuentra bajo su tutela, de mi parte me comprometí formalmente a entregar un informe de los resultados arrojados en la indagación, al final.

Contando ya con el permiso correspondiente y la aceptación de los docentes dentro del proceso de investigación de carácter educativo, se acordó con los participantes la fecha y hora para la aplicación del instrumento sobre la autoevaluación del desempeño docente para luego proceder con la observación de las clases presenciales del proceso escolar durante 20 periodos indistintamente con los 5 docentes. Luego de obtener los resultados de los instrumentos se los ubico dependiendo de la matriz en la tabla dinámica proporcionada por la UTPL, la misma que ayuda y facilita el proceso de análisis e interpretación de resultados.

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

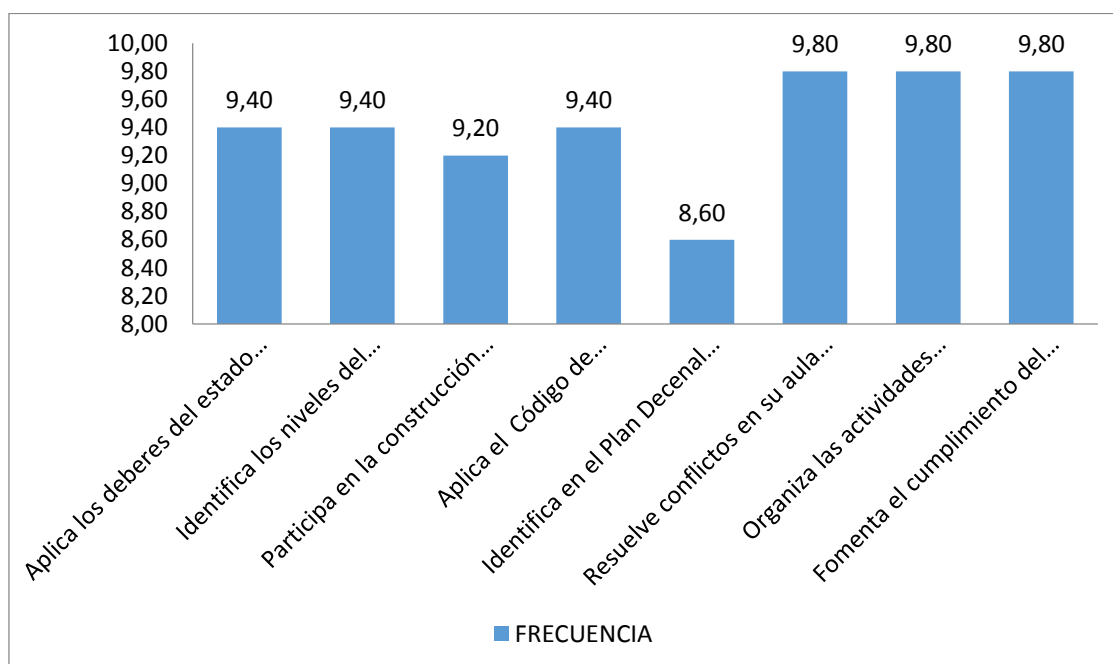
### 3.1 Desarrollo profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
<b>TOTAL</b>		<b>75,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,43</b>	94%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura1.** Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión legal.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

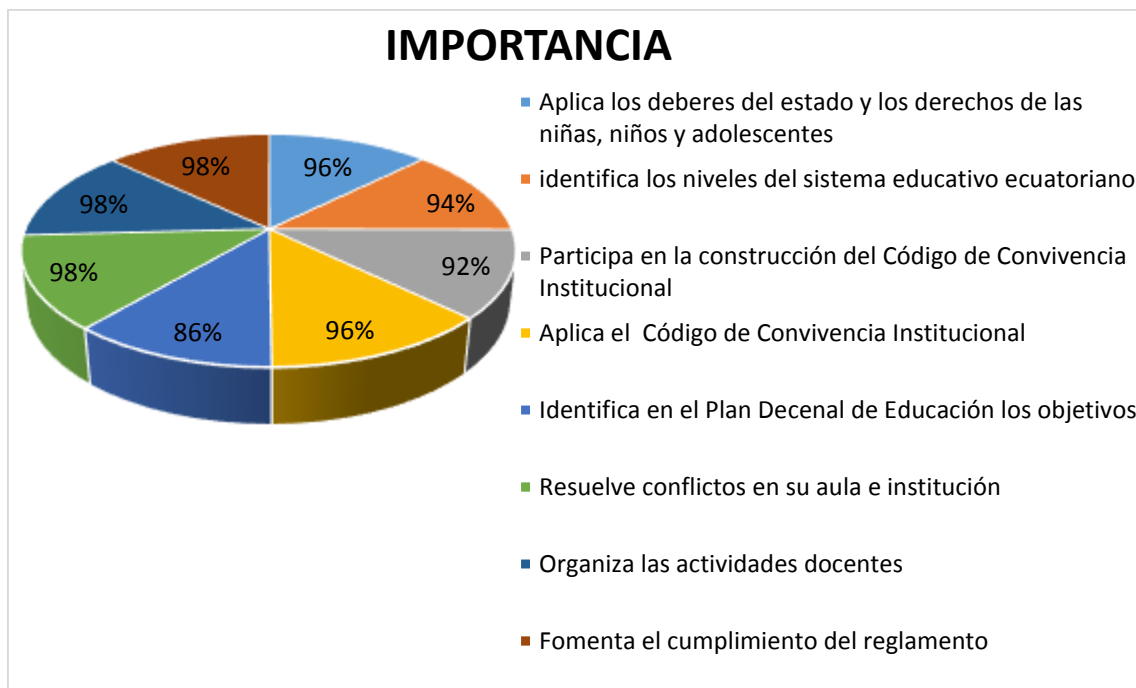
Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al desempeño docente investigado muestra medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) obtuvo una frecuencia de 8.60, correspondiente a 86% mientras que varios indicadores el 1.6, 1.7 y 1.8 lograron una frecuencia de 9.80 que corresponde al 98% (Resuelve conflictos en su aula e institución, Organiza las actividades docentes, Fomenta el cumplimiento del reglamento) respectivamente, tienen una incidencia bastante alta por lo que son aceptables, a esto podemos destacar que existe una deficiencia en la identificación del plan decenal con respecto a ello se puede afirmar que los docentes participantes tienen una escasa relación directa con este documento, es así que el autor Peroza (2000) señala "El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación".(p.37). Por tanto es indispensable afirmar que tras el valioso aporte del autor todo conocimiento que se debe tener es por cuenta propia si se quiere mantener a la actualidad apegándose a la realidad que se tenga como se constata en los objetivos del plan decenal en educación.

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

**Tabla 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	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>75,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,48</b>	95%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 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 Teniente Hugo Ortiz.

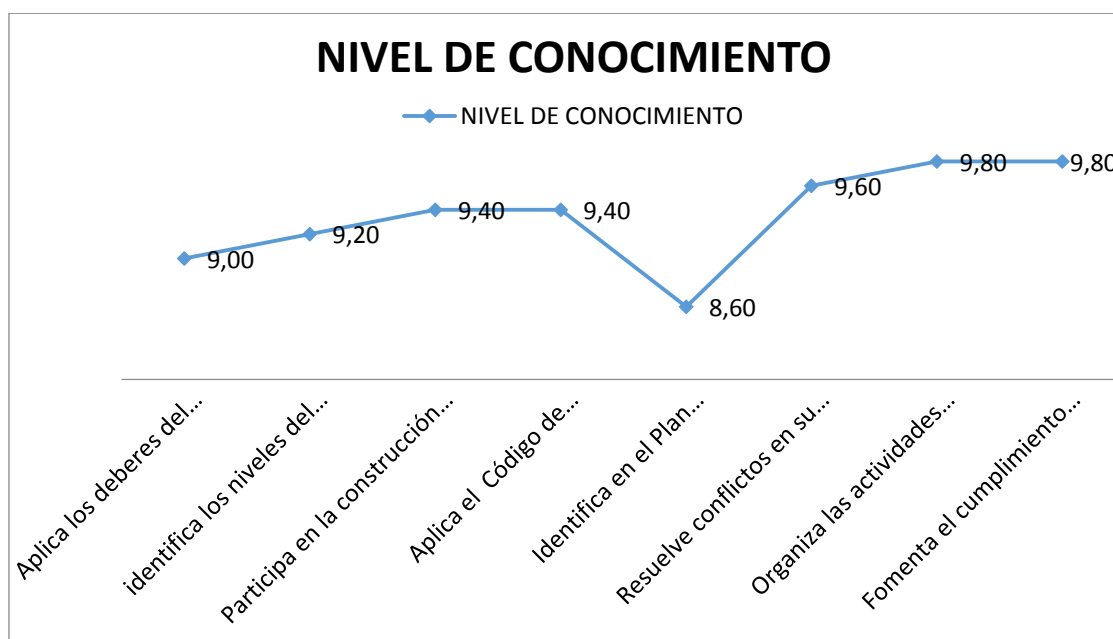
Después de la obtención de resultados tras la aplicación del instrumento de investigación se puede considerar que la importancia que se da por parte de los docentes hacia cada uno de los aspectos es de considerable satisfacción, no obstante al referirnos a la importancia que se da a la identificación de objetivos en el plan decenal de educación, en el apartado número 1.5 se ve que existe una decadencia llegando al 86 % que corresponde a una incidencia de 8,60 de manifestación, a esto se puede determinar que los docentes tendrían una deficiencia importante, ya que al no darle la suficiente importancia a este aspecto no se tiene claro lo que se quiere conseguir a nivel educativo en un ámbito general es pues que al hacer referencia al art. 2 de la LOEY en el que se manifiesta que la investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos. Se establece a la investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos como garantía del fomento de la creatividad y de la producción de conocimientos, promoción de la investigación y la experimentación par a la innovación educativa y la formación científica. Dado así que si un docente no le gusta investigar conocer y estar en constante renovación, identificando las metas que se quiere conseguir como plan decenal de educación estaría faltando a la ley, dando como consecuencia una inadecuada forma de mantener la educación y cada proceso de enseñanza aprendizaje de calidad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	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	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
<b>TOTAL</b>		<b>74,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,35</b>	94%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

Considerando los resultados arrojados tras la investigación con el instrumento de autoevaluación del desempeño docente se ha determinado que el numeral 1.5 refleja que el nivel de conocimiento que poseen los docentes en este ámbito es de 8,60 que



corresponde al 86% mostrando un considerable baja con respecto a la aplicación de deberes del estado y los derechos de la niñez y adolescencia es así que tomando los aportes del autor Davini (1997) donde señala 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. Es por ello, que los saberes del docente frente a los objetivos que se tiene previstos cumplir como plan decenal en educación debe estar presentes a cada instante pue en base a estos se efectuara los procesos de inter aprendizaje.

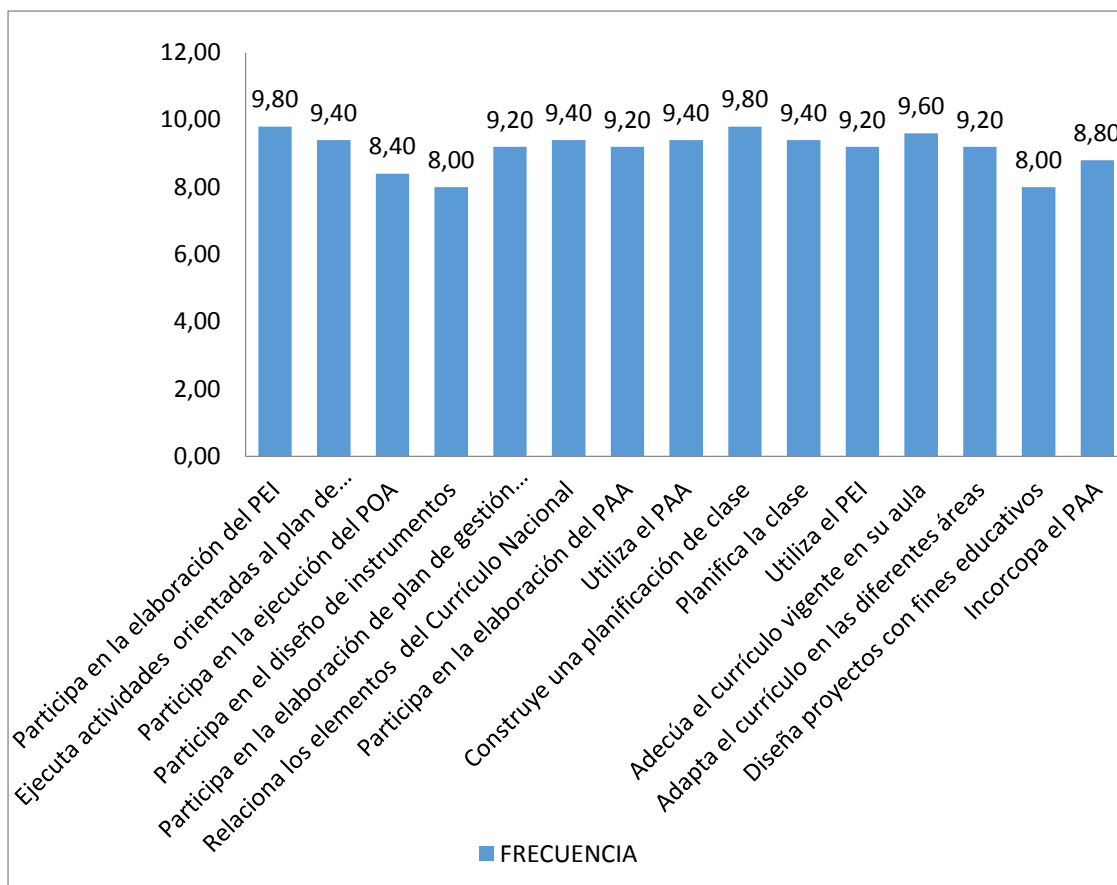
### 3.2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.

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

**Tabla 3.** 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	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>136,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,12</b>	91%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 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 Teniente Hugo Ortiz.

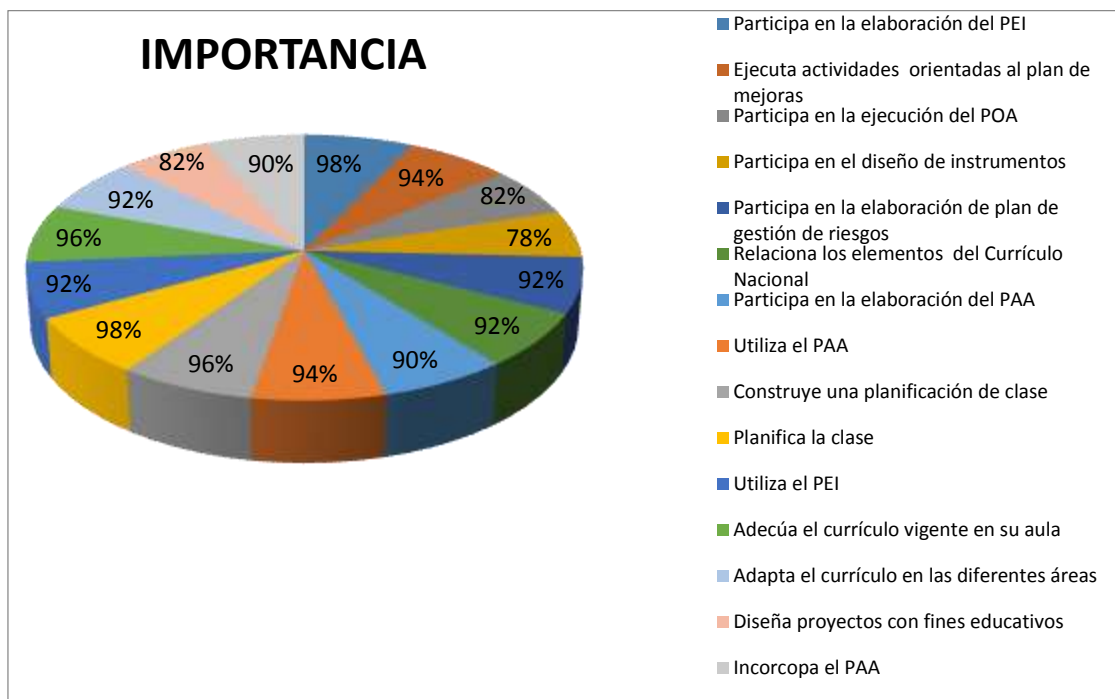
Tomando como punto de partida los resultados obtenidos y haciendo referencia a la tabla y grafica anterior sobre lo obtenido se puede aseverar que los docentes dentro del ámbito de la planificación han considerado de gran importancia a este ámbito dentro del desarrollo del proceso del aprendizaje, no obstante con respecto al resultado existe una frecuencia del 8,00 correspondiendo al 80 % en los indicadores 2.4 (Participa en el diseño de instrumentos) y 2.14 (Diseña proyectos con fines educativos) reflejando que el cuerpo colegiado no tiene como habito mantener la frecuencia en la realización de estos diseños que son indispensables para mejora y tener una adecuada convivencia educativa como lo manifiesta el autor Drucker. Peter (1954) en su enunciado "La planificación de la gestión suele poner de manifiesto las deficiencias en el plan de programa, como omisiones y errores."(p.34), es pues, que si los docentes no tienen la costumbre participativa para la estructuración de soluciones educativas estamos dejando la esencia del progreso y superación constante que se da de manera progresiva.

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

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

N°	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,20	82%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,80	78%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
<b>TOTAL</b>		<b>136,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,11</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 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 Teniente Hugo Ortiz.

Tras el arrojamiento de los resultados se puede determinar que los docentes que participaron en la investigación asumen de forma considerable importante los aspectos de la planificación en el desempeño docente, pero a ello los ítems 2.4 (Participa en el diseño de instrumentos) refleja una importancia de 7,80 correspondiente al 78% y 2.14 (Diseña proyectos con fines educativos) con una puntuación de importancia de 8,20 correspondiente al 82% a ello se refleja con claridad que no se le da la suficiente importancia pues se supone que al no mantener una frecuencia en el desarrollo de este tipo de planeación en la institución no se les hace familiar, a esto haciendo referencia a Steiner (1996) en la fase 3 de su modelo propuesto señala que se debe “Elaboración del plan de mejora y seguimiento Establecimiento de acciones de mejora, Seguimiento Motivación y compromiso.

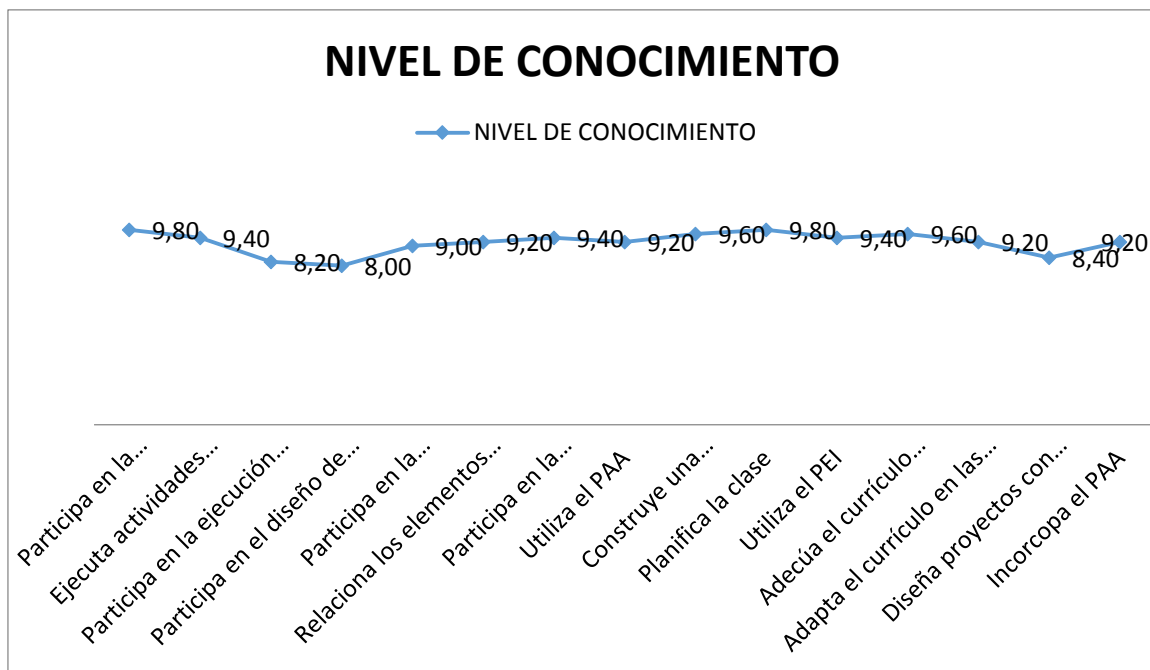
A los valiosos aportes del autor se puede destacar que siempre es considerado importante todo aquello que permita mantener una educación de calidad planeando con anticipación todo lo que ayudara al éxito pedagógico.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,20	82%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>137,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,16</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

Los resultados de la investigación reflejan que los grados de conocimientos en el ámbito de planificación para el desempeño docente son de considerable aceptación, no obstante, los ítems 2.4 (Participa en el diseño de instrumentos) presenta un indicativo de 8,00 correspondiente al 80% y 2.14 (Diseña proyectos con fines educativos) 8,40 que es el 84%, estos resultados permiten saber que al no tener un grado de conocimiento sobre lo expuesto es difícil res parte activa en la elaboración y ejecución de esto, así sea esto de trascendental importancia no se puede aplicar por carencia de saberes previos en la temática, considerando a la LOEY en el art.2 apartado de desarrollo de procesos. Se menciona que “Los niveles educativos deben adecuarse a ciclos de vida de las personas, a su desarrollo cognitivo, afectivo y psicomotriz, capacidades, ámbito cultural y lingüístico, sus necesidades y las del país, atendiendo de manera particular la igualdad real de grupos poblacionales históricamente excluidos o cuyas desventajas se mantienen vigentes, como son las personas y grupos de atención prioritaria previstos en la Constitución de la República.

Es pues indispensable tener una base de conocimientos sobre medios de planeación para así poder organizar y estructurar medios que favorezcan fines educativos.

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

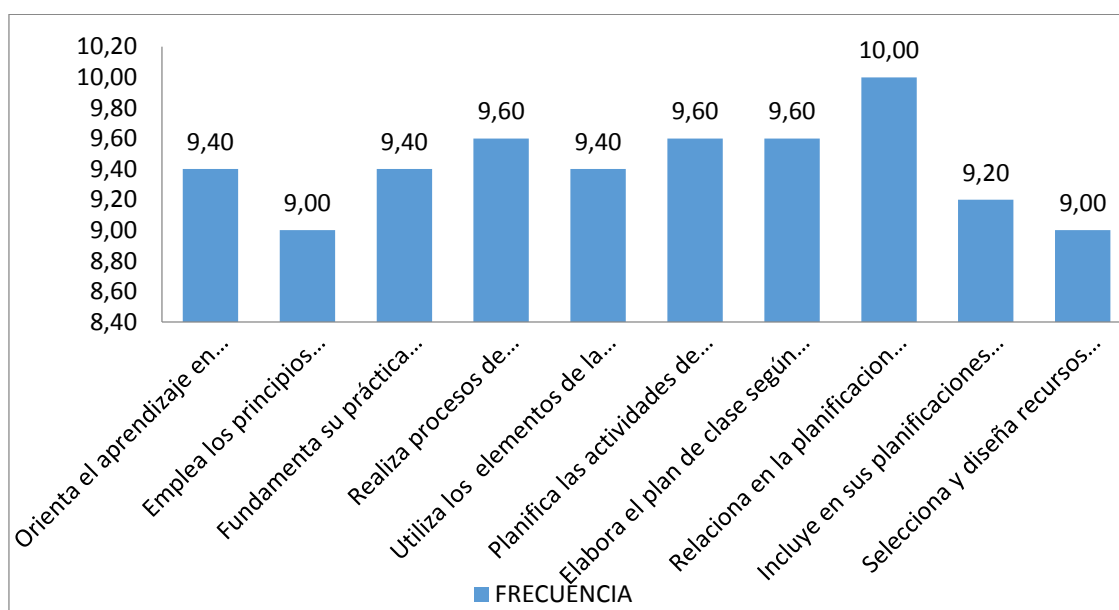
#### 3.3.1 Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>94,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,42</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 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 Teniente Hugo Ortiz.

Con los resultados obtenidos y cuyos resultados se afloran en la tabla y grafica anterior se puede notar que dentro del niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje existe una

aceptación adecuada con indicadores aceptables pero a esto se aprecia que tanto el ítem 3.2 (Emplea los principios didácticos de la disciplina) y 3.10 (Selecciona y diseña recursos didácticos) presentan una ligera variación con una frecuencia de los participantes de 9,00 correspondiente al 90% siendo los indicativos más bajos a esto tomando, los aportes del escritor Barón Héctor sobre la gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, independientemente del diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas.

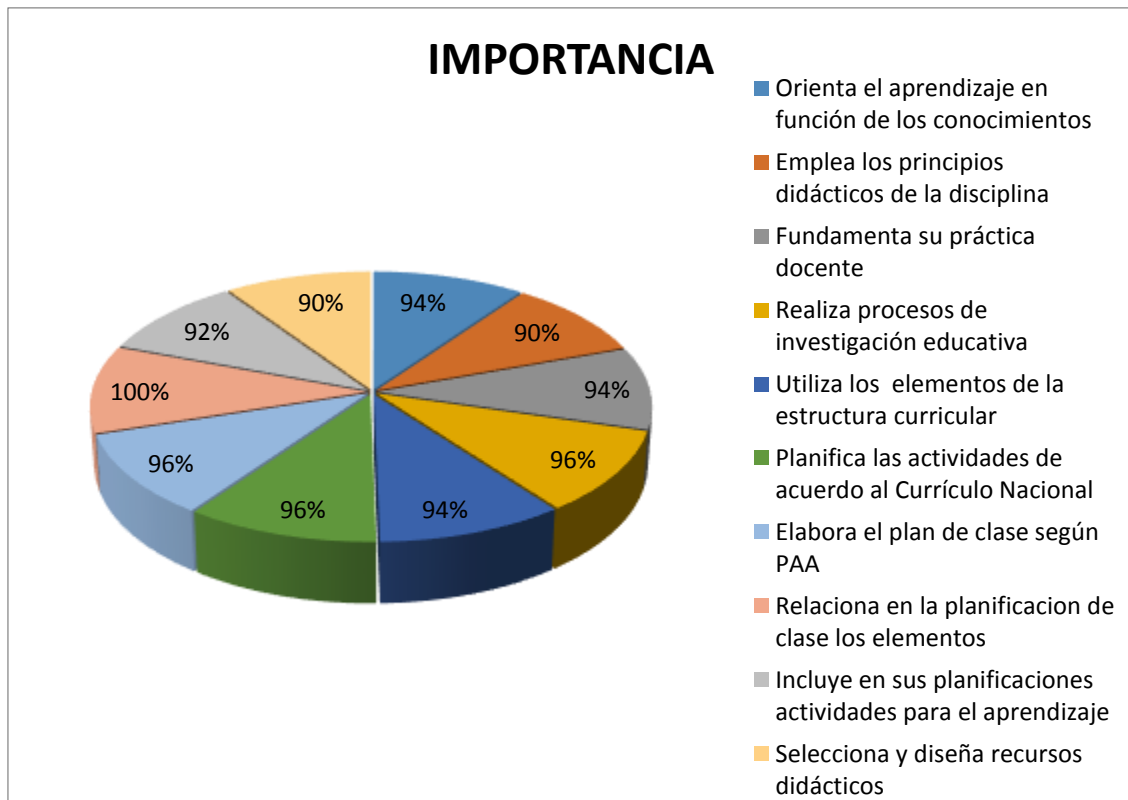
Al no estar relacionando los principios didácticos y empleando recursos el aprendizaje se puede tornar tedioso y muy empírico asiendo que las destrezas no se desarrollen con eficiencia y los conocimientos tarden en ser absorbidos.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>94,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,42</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 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 Teniente Hugo Ortiz.

La importancia que los implicados en la investigación demuestran en los resultados sobre el desempeño profesional es variada con ligera aceptación, pero al hacer referencia a los ítem 3.2 (Emplea los principios didácticos de la disciplina) y el 3.10 (Selecciona y diseña recursos didácticos) se puede evidenciar una insistencia de 9,00 correspondiente al 90%, con esto se ve que los docentes no le dan la suficiente importancia a los medios didácticos como parte complementaria en el logro del adecuado desarrollo de destrezas como tampoco tomar como referencia los principios didácticos establecidos que enmarcan el curso de una asignatura es pues que haciendo referencia al autor Davini, M.C y Birgin, A., (1998) determinan que la capacitación docente ayuda a fortalecer las capacidades del profesor, incrementando los potenciales que serán compartidos en el aula de clases lo que les permitirá cumplir sus labores de una manera eficaz.

Es entonces esencial destacar que todo proceso educativo requiere de medios para que se pueda lograr y mientras estos recursos sean innovadores y llamativos el aprendizaje se desarrollara con mayor fluidez permitiendo una adecuada formación integral.

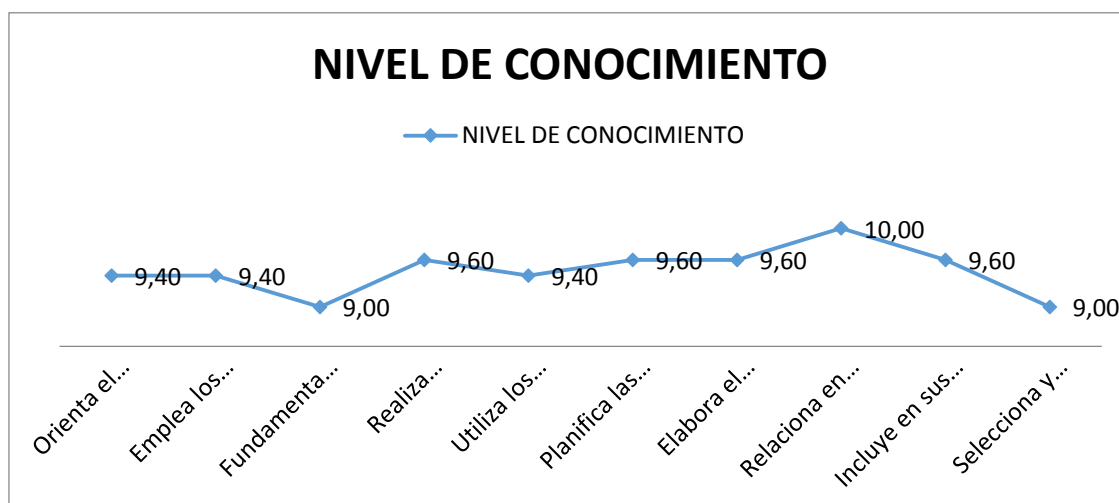


### 3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
<b>TOTAL</b>		<b>94,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,46</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 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 Teniente Hugo Ortiz.

La investigación demuestra que el grado de conocimiento que presentan los participantes de este estudio es bastante bueno con una excepción en los numerales Emplea los principios didácticos de la disciplina) y 3.10 (Selecciona y diseña recursos didácticos) ya que demuestran un 90% del total establecido de una frecuencia de 9,00, es por cuanto al tomar los aportes de los autores Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003) quienes afirman que –El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo (p. 146).

Es por ello que los docentes al no ampliar sus saberes sobre los medios que logran un adecuado aprendizaje como son los recursos apropiados, hace que se vea a la labor docente como actividad secundaria que no guía de forma adecuada sino impone información científica.

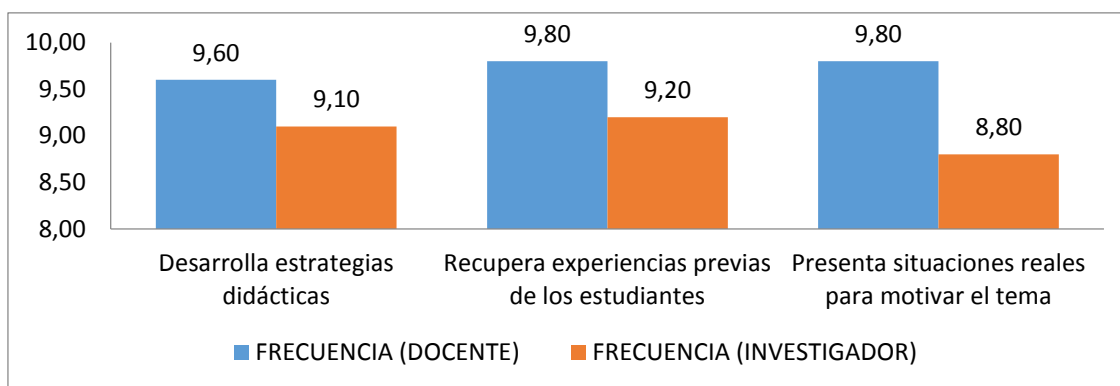
### 3.3.2 Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

**Tabla 10.** Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	9,10	96%	91%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	9,20	98%	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	8,80	98%	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>29,20</b>	<b>27,10</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,73</b>	<b>9,03</b>	<b>97%</b>	<b>90%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 10.** Inicio

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

Los resultados arrojados en la investigación, demuestran la participación activa que tienen los docentes en la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje en la parte inicial dando así como resultado bastante de considerable aceptación desde la percepción docente pero ante esto tras la observación de investigación se ha constatado que existe una variación dando como indicador más bajo el ítem 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) con una puntuación de 8,80 correspondiente al 88%, es pues que si hablamos de este indicador se nota que existe una escases de motivación basada en acontecimientos reales , por cuanto la motivación es esencial a la hora de entrar en un tema de clase y como manifiesta el autor Navas, José (2011) “La motivación está constituida por todo los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia determinados objetivos. Su importancia se fundamenta en la comprensión de los factores intrínsecos al estudio como el logro, el prestigio, el nuevo estilo de vida y la remuneración, la autoestima, el reconocimiento y otros que hacen que el estudiante se sienta plenamente satisfecho con lo que logrará.(parr.18).

Y tomando también los aportes de Camere, Edison (2009) quien manifiesta que “La relación entre el profesor y el alumno no se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes. Más bien, se funda en una cierta ‘imposición’: están ahí sin consulta o consentimiento previos, lo cual genera sobre todo en los comienzos de cada periodo lectivo - expectativas mutuas que se confirman o no con arreglo al desempeño del profesor y del alumno como tales.”(párr.2).

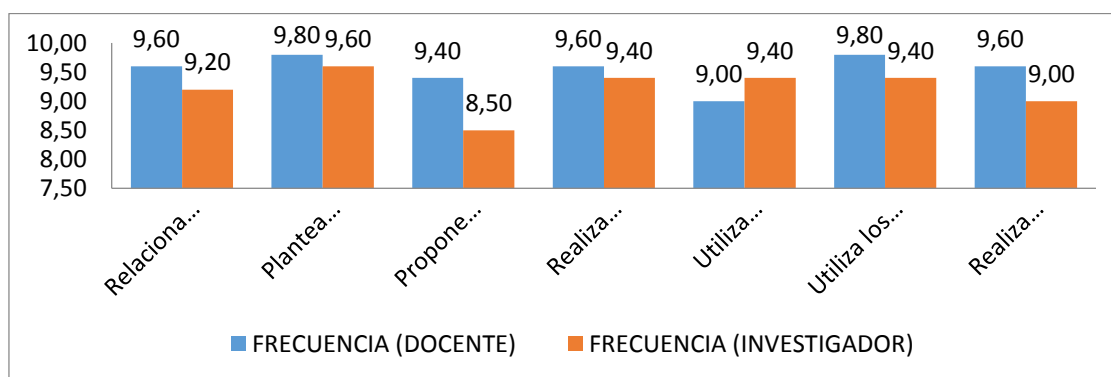
### **3.3.2.2 Niveles de frecuencias del desempeño profesional en el ámbito del gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.**

Es pues entonces la motivación un mecanismo que ayuda al adentramiento de una temática haciendo que De esta parta el nuevo conocimiento pero siempre haciendo relación a vivencias y experiencias tanto del docente como de los estudiantes.

**Tabla 11.** Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA INVESTIGADOR	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE INVESTIGADOR
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	9,20	96%	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	9,60	98%	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	8,50	94%	85%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	9,40	96%	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	9,40	90%	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	9,40	98%	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	9,00	96%	90%
<b>TOTAL</b>		<b>66,80</b>	<b>64,50</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,54</b>	<b>9,21</b>	<b>95%</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 11.** Desarrollo.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

La presente tabla y representación gráfica de los datos obtenidos en la investigación sobre la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente contrastando con la observación realizada durante la etapa del desarrollo presenta una variabilidad ya que en el ítem 3.12.3(Propone actividades alternativas metodológicas) con un porcentaje de 85% y el

3.12.7(Realiza actividades para la aplicación del conocimiento) con 90%, existe una decadencia con relación a la autoevaluación de los participantes, se puede manifestar que la alternabilidad metodológica durante el desarrollo de la clase es escasa pues existe una constante manifestación de tradicionalismo sin innovación. En lo que respecta al uso de actividades para la aplicación cotidiana e lo aprendido se puede notar que la ejecución de estas no cubre con la demanda a desarrollar durante el diario vivir. A todo lo mencionado y haciendo relación con los valiosos aportes del autor Bligh (1971) quién plantea que “los estudiantes están más atentos, muestran mejor comprensión, producen más trabajo y son más favorables a la metodología de enseñanza cuando trabajan cooperativamente en grupos en lugar de competir individualmente”. (párr. 32).

Además gracias a los valiosos aportes de Glez. L. quien manifiesta que “De la relación alumno-profesor dependen el desarrollo de varias habilidades. Las de comunicación son indispensables, pues también resultan un ensayo de la habilidad del alumno para conducirse y negociar con agentes con más autoridad que él”

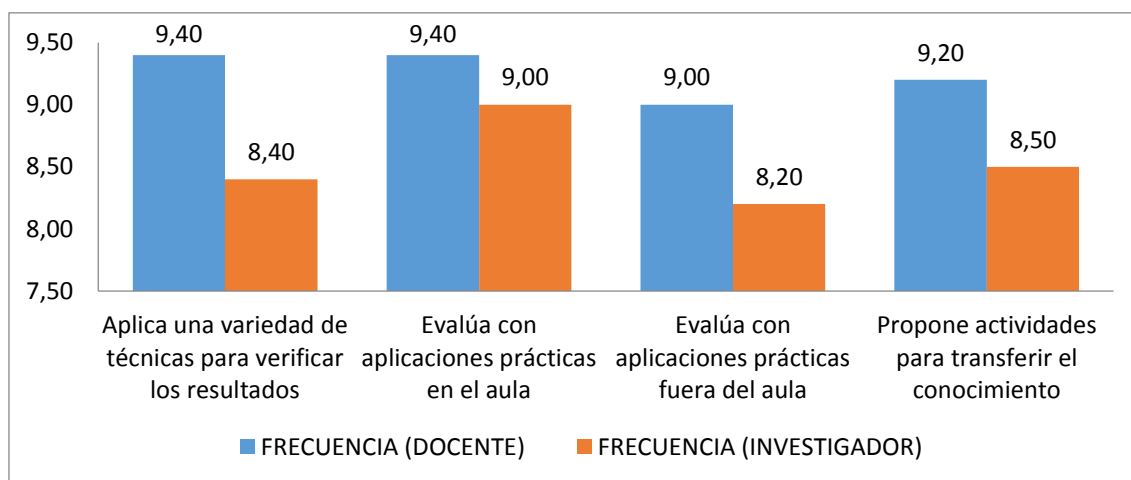
Es por todo esto y con base en los resultados que se puede afirmar que al alternar la metodología durante el proceso de enseñanza y ejecutando actividades que refuercen lo aprendido pero que estas sean de carácter aplicables se puede mantener una mejor formación educativa.

### **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.**

**Tabla 12.** Evaluación.

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FRECUENCIA DOCENTE</b>	<b>FRECUENCIA INVESTIGADOR</b>	<b>PORCENTAJE DOCENTE</b>	<b>PORCENTAJE INVESTIGADOR</b>
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	8,40	94%	84%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	9,00	94%	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	8,20	90%	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	8,50	92%	85%
	<b>TOTAL</b>	<b>37,00</b>	<b>34,10</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,25</b>	<b>8,53</b>	<b>93%</b>	<b>85%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 12.** Evaluación.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

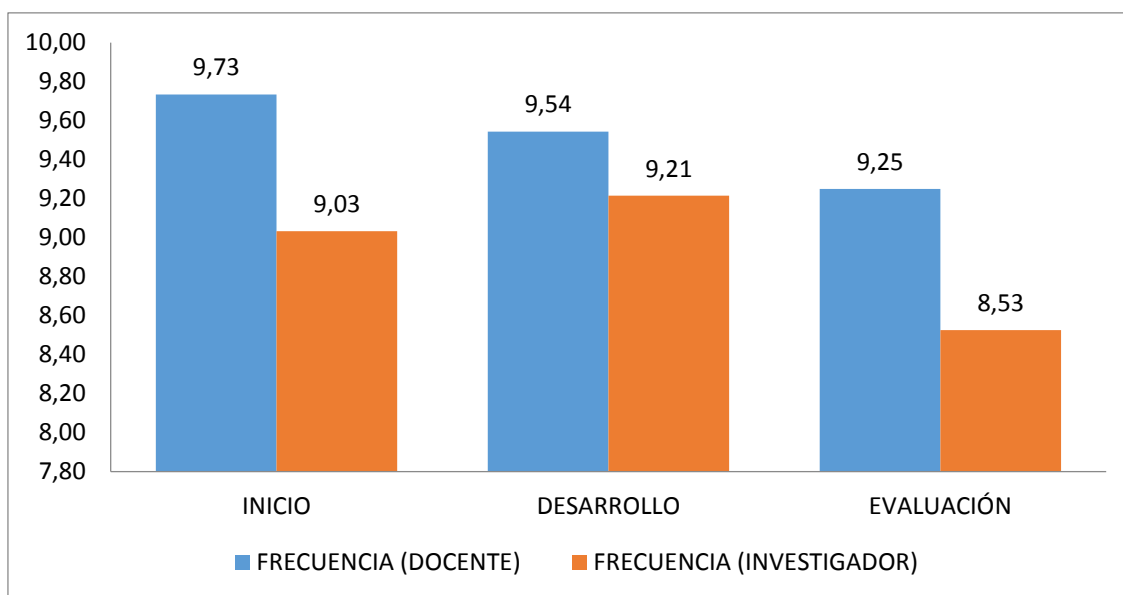
En la tabla y grafica que se presenta en esta parte se puede mencionar que los indicadores presentan una adecuado puntuación de frecuencia pero al hacer la comparación entre la precepción del docente y la observación del investigador, en el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Se puede constatar que el ítem 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) tiene un rango de 9,00 correspondiente al 90% y 8,20 correspondiente al 82% tanto en la autoevaluación efectuada como en la observación del investigador, es entonces la parte más deficiente que demuestra que los implicados en este proceso investigativo no tienen como medio la evaluación de lo desarrollado de forma práctica fuera del aula, es entonces que el proceso de enseñanza –aprendizaje se vuelve demasiado rígido.

### 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 VISION GLOBAL.

**Tabla 13.** Visión Global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,73	9,03	97%	90%
3.12	DESARROLLO	9,54	9,21	95%	92%
3.13	EVALUACIÓN	9,25	8,53	93%	85%
	TOTAL	28,53	26,77		
	PROMEDIO	9,51	8,92	95%	89%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 13.** Visión Global.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

Al referirnos a la visión global que se ha generado luego del análisis individual sobre los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje., se puede apreciar que existe una mayor deficiencia en lo que corresponde al indicador de la evaluación tanto en la autoevaluación del desempeño docente como en el registro de observación del investigador con una puntuación de 9,25 y 8,53 consecutivamente siendo un 93% y 85% consecutivamente de la proporción general. Con base en los aportes del autor Machado. Gerardo, (2006) manifiesta que las formas de evaluación, como medio de mejorar los procesos de aprendizaje y no sólo como dispositivo para la certificación del curso.

Reflexionando sobre este aporte y relacionando los datos obtenidos se debe manifestar que todo proceso evaluativo es un mecanismo prioritario que al ser frecuente en cada momento del aprendizaje se generara un ambiente de superación en base a deficiencias.

### **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 14.** Inicio.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>29,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,73</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

**Figura 14.** Inicio.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

Las representaciones de los resultados de la investigación efectuada mediante la tabla de todos y gráfico permiten comprender la buena importancia que los docentes dan al ámbito de gestión del aprendizaje haciendo uso de su propia perceptiva como docente, dentro de la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. A este valioso conjunto de datos de a considerado los aportes del autor Goodson (2000) manifiesta que todo maestro selecciona el tema o temas de estudio y las estrategias de enseñanza partiendo de las necesidades e intereses de sus estudiantes.

Pero que en el ítem 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) se presenta con una baja con respecto al resto con una insistencia de 9,60 correspondiendo al 96% demostrando así que los docentes implicados en la investigación no asumen de forma importante al desarrollo de estrategias como mecanismo para mantener una excelente educación.



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

Tabla 15. Desarrollo.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>66,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,54</b>	<b>95%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



Figura 15. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

El resultado de la investigación reflejada en la tabla y gráfico permiten apreciar el nivel de importancia que se tiene en el ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, permitiendo saber que el ítem 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas) presenta una insistencia de 9,00 correspondiendo al 90% y visto desde la crítica

investigativa se puede determinar que los participantes han considerado un tanto vano el emplear estrategias metodológicas en el proceso a lo que el autor Brandt (1998), señala que , "Las estrategias metodológicas, técnicas de aprendizaje andrológico y recursos varían de acuerdo con los objetivos y contenidos del estudio y aprendizaje de la formación previa de los participantes, posibilidades, capacidades y limitaciones personales de cada quien".

Por lo tanto no existe desarrollo de destrezas en el ámbito educativo cuando no se toma herramientas ni se sigue un camino para lograr aprender.

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

**Tabla 16.** Evaluación.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>37,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,25</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 16.** Evaluación.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

Como se puede apreciar en la tabla y consecuentemente en la gráfica los docentes participantes en esta investigación han considerado de poca importancia el evaluar con aplicaciones prácticas las competencias adquiridas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, con una puntuación de 9,00 correspondiente al 90% que al hacer relación con la promoción de actividades para transferir el conocimiento se puede constatar que existe un desinterés en la práctica activa de lo aprendido y más bien se deduce existe como medio de evaluación al resultado de esquemas tradicionales de forma teórica.

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

**Tabla 17.** Visión Global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,73	97%
3.12	DESARROLLO	9,54	95%
3.13	EVALUACIÓN	9,25	93%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,53</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,51</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 17.** Visión Global.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

Como mecanismo de apreciación final en este apartado se puede constatar claramente en la tabla y grafica presente que los docentes implicados en esta investigación no cubren la importancia necesaria al acto evaluativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje pues tienen un nivel de puntuación de 9,25 en visión general correspondiendo al 93% del margen global, es entonces que se ha visto que a pesar

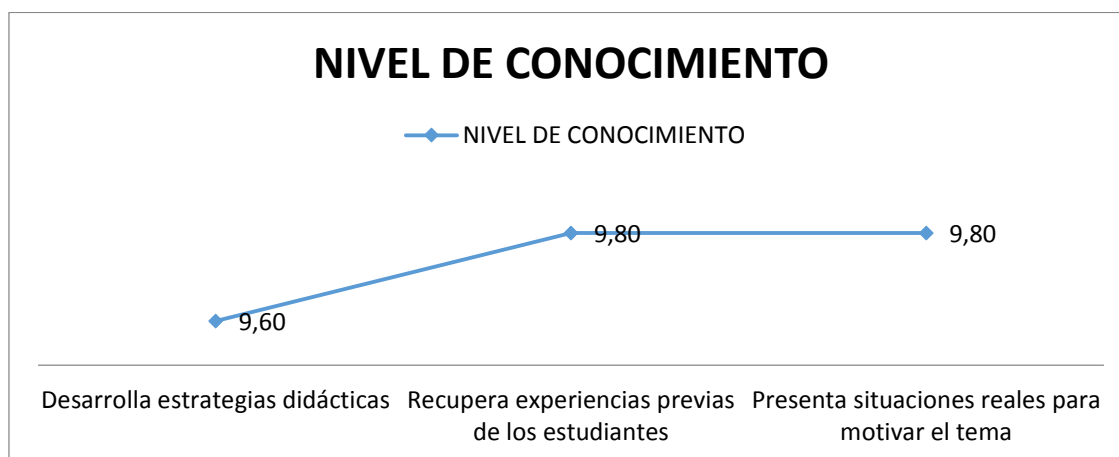
de tener una gran importancia esta etapa del proceso para poder identificar falencias se lo está dejando a un lado.

### 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 18.** Inicio.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>29,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,73</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 18.** Inicio.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, durante la etapa inicial del proceso con respecto a los resultados que se muestran en la tabla y grafica demuestran que en el numeral 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) tiene una consideración de 9,60 correspondiente al conocer que en nivel porcentual equivale al 96% ,a esto se puede manifestar que si el conocimiento en estrategias didácticas es escaso no se podrá desarrollar con facilidad cada proceso de enseñanza-aprendizaje en las distintas disciplinas, haciendo que el trabajo sea más complejo y de mayor aburrimiento tanto para el o la docente como para los estudiantes y que para superar esto se necesitaría una perseverancia en lo que tienen que ver con superación personal a esto se puede complementar con los valiosos aportes de los

autores Davini, M.C y Birgin, A., (1998) determinan que la capacitación docente ayuda a fortalecer las capacidades del profesor, incrementando los potenciales que serán compartidos en el aula de clases lo que les permitirá cumplir sus labores de una manera eficaz.

A ello es indispensable destacar el papel que cumple un docente cuando quiere lograr grandes avances en lo que tiene que ver con progreso de los educandos que se encuentran bajo su tutela y que para lograr esto se auto educará tanto para su bien como para el resto involucrado en su enseñanza.

### 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 19. Desarrollo.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>66,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,54</b>	<b>95%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

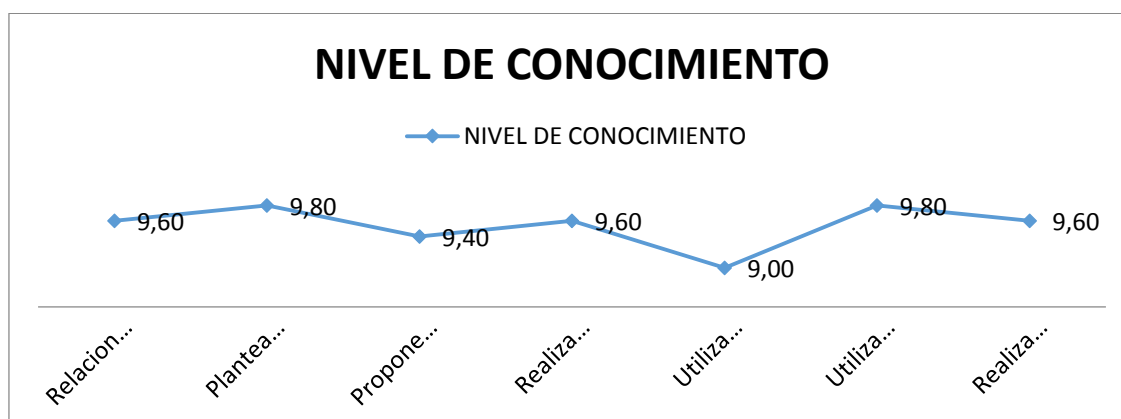


Figura 19. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

Como es de fácil apreciación los resultados que afloran en la tabla y grafica sobre el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro del apartado del desarrollo del proceso, es la escasas en el numeral 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas) que manifiesta una puntuación de 9,00 correspondiente al 90% la que se debe tener cuidado pues al no estar empapado sobre cómo se debería utilizar estas estrategias en el desarrollo de clase existirá una ineficiencia a pesar de que las intenciones para desarrollar un proceso educativo sean buenas.

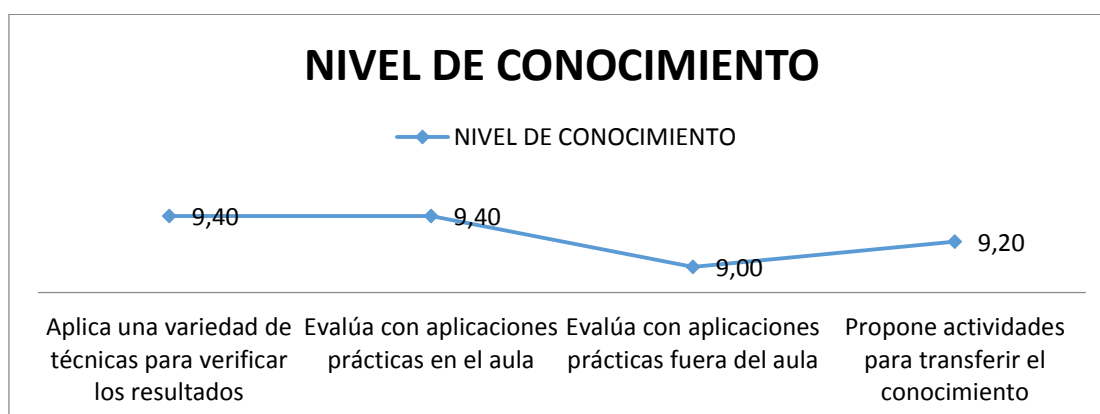
Por otra parte al referirnos a los aportes del autor M. y Prince, E. (2003) afirman que —El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativoll (p. 146).

### 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 EVALUACION.

**Tabla 20.** Evaluación.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>37,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,25</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 20.** Evaluación.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

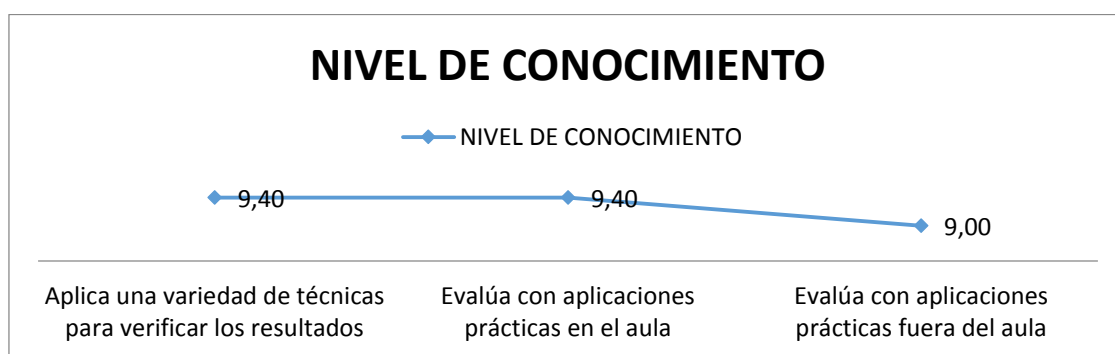
Al apreciar los resultados obtenidos tras la recolección de datos y que se encuentran presentes en la tabla y grafica antes revisada, se puede constatar que en lo que corresponde a los ítems 3.13.3(Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) y 3.13.4(Propone actividades para transferir el conocimiento )son los indicadores con más baja puntuación es así que se tiene 9,00 y 9,20 que correspondiendo al 90% y 92% consecutivamente y que manifiestan que existe una escases en conocimientos en lo que corresponde a el momento de la evaluación haciendo que esto sea consecuencia para no tener presente como se podría evaluar en cualquier otro lugar fuera del salón de clase empleando actividades que transfieran lo aprendido.

### 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 21.** Visión Global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
<b>TOTAL</b>		<b>27,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,27</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 21.** Visión Global.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

Luego de la recolección de datos que se reflejan en la presente tabla y gráfico se puede apreciar que el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje existe un déficit que corresponde al ítem 3.13 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) con un indicador de 9,00 correspondiente al 90% del margen general a esto se puede manifestar que los conocimientos que un docente debe tener sobre el

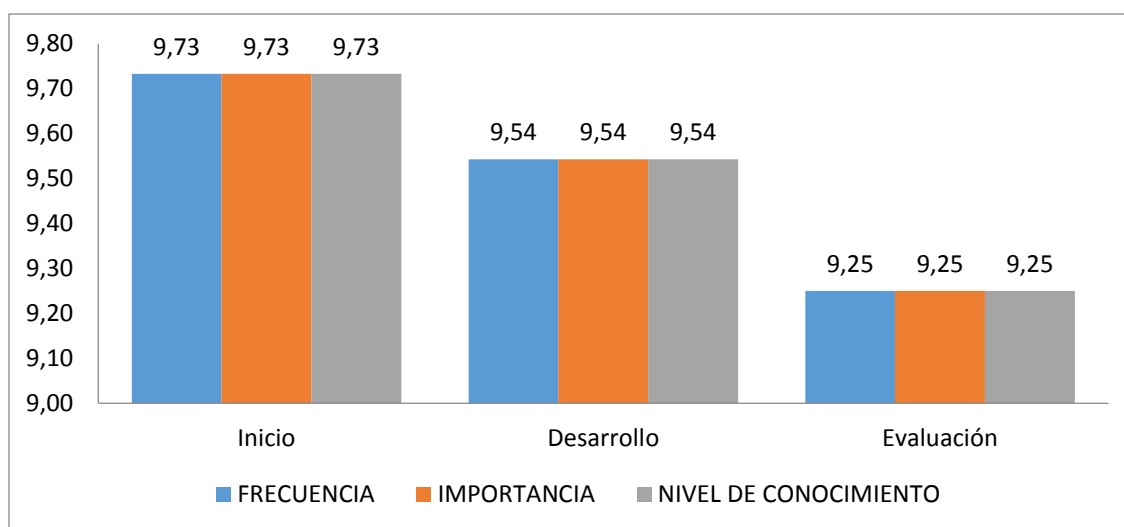
proceso de evaluación deben ser constantes y variados de tal manera se facilite la tarea a la hora de efectuar la práctica docente.

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

**Tabla 22.** (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
<b>FRECUENCIA</b>	9,73	9,54	9,25
<b>IMPORTANCIA</b>	9,73	9,54	9,25
<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	9,73	9,54	9,25

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 22.** (TRANSPUESTO) 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 Teniente Hugo Ortiz.

Como resultados finales que se obtuvieron tras la recolección de la información en la investigación se puede ver con claridad las indicaciones que presenta la tabla y grafica en donde se aprecia con claridad que la evaluación es una debilidad dentro de la gestión de aprendizaje en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje con una frecuencia, importancia y nivel de conocimiento constante de 9,25 a esto se puede manifestar que tras el análisis y comparación con la LOEY en el Art. 2 se señala que Se establece la evaluación integral como un proceso permanente participativo del Sistema Educativo Nacional.

Ahora es importante destacar que todo proceso educativo se da eficientemente cuando se establece una relación de lo aprendido mediante un proceso evaluativo que



demuestra las competencias integradas en el estudiante por acción de la guía que dio el docente.

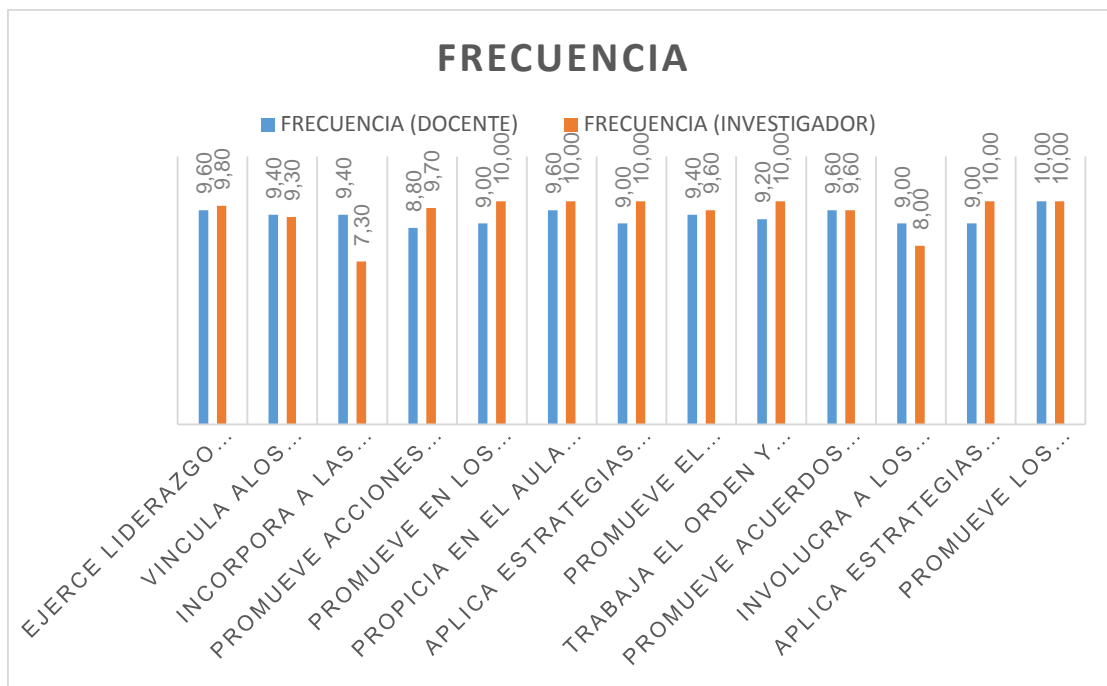
### 3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

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

N° ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA INVESTIGADOR	PORCENTAJE DOCENTE	PORCENTAJE INVESTIGADOR
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	9,80	96%	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	9,30	94%	93%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	7,30	94%	73%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	9,70	88%	97%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	10,00	90%	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	10,00	96%	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	10,00	90%	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	9,60	94%	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	10,00	92%	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	9,60	96%	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	8,00	90%	80%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	10,00	90%	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	10,00	100%	100%
<b>TOTAL</b>		<b>121,00</b>	<b>123,30</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,31</b>	<b>9,48</b>	<b>93%</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 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 Teniente Hugo Ortiz.

Tras la culminación del proceso de recolección de datos mediante los instrumentos de recolección como es el de autoevaluación del desempeño docente, se pudo destacar que el niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente haciendo contraste con la observación del investigador se pudo determinar que es de variable aceptación con indicadores bastante satisfactorios, a esto es también trascendente mencionar que los ítems 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales ) y 4.11 (Involucra a los estudiantes en la planeación) se presenta escasas en frecuencia por parte de los docentes siendo 7,30 que es 73% y 8,00 que es 80% respectivamente, es por ello que se ha considerado que no precisamente es innecesario involucrar a organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en el desempeño profesional desde el ámbito de liderazgo pues como manifiesta el autor Hugo Landolfi (2007) dijo que: “El liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfecciones de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una misión...”(p.28)

A esto se puede acotar en que si se involucrar o no a estas entidades el desempeño profesional debe ser siempre el mejor para mantener un adecuado liderazgo, además es indispensable involucrar a los estudiantes en el proceso pues se atiende a individualidades favoreciendo el orden y buen manejo.

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

**Tabla 24.** Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
<b>TOTAL</b>		<b>120,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,28</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



**Figura 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 Teniente Hugo Ortiz.

Haciendo mención a los datos obtenidos en la investigación se puede manifestar que presentan los numerales sobre la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente una adecuada aceptación, pero existe una deficiencia en cuanto a importancia en el apartado 4.4 (promueve acciones orientadas al servicio) que presenta un indicativo de 8,80 correspondiente al 88% , dado esto se puede inferir que los docentes mantienen un tanto distante a su desarrollo diario la promoción de acciones que estén vinculadas con el servicio en general, es pues que para este apartado se ha tomado los valiosos aportes del autor Terry George (1993) “la administración es un medio no un fin. Hace posible el proceso administrativo y sirve como el lubricante para su operación uniforme. La comunicación ayuda para que la planeación administrativa sea bien ejecutada” (p.87).

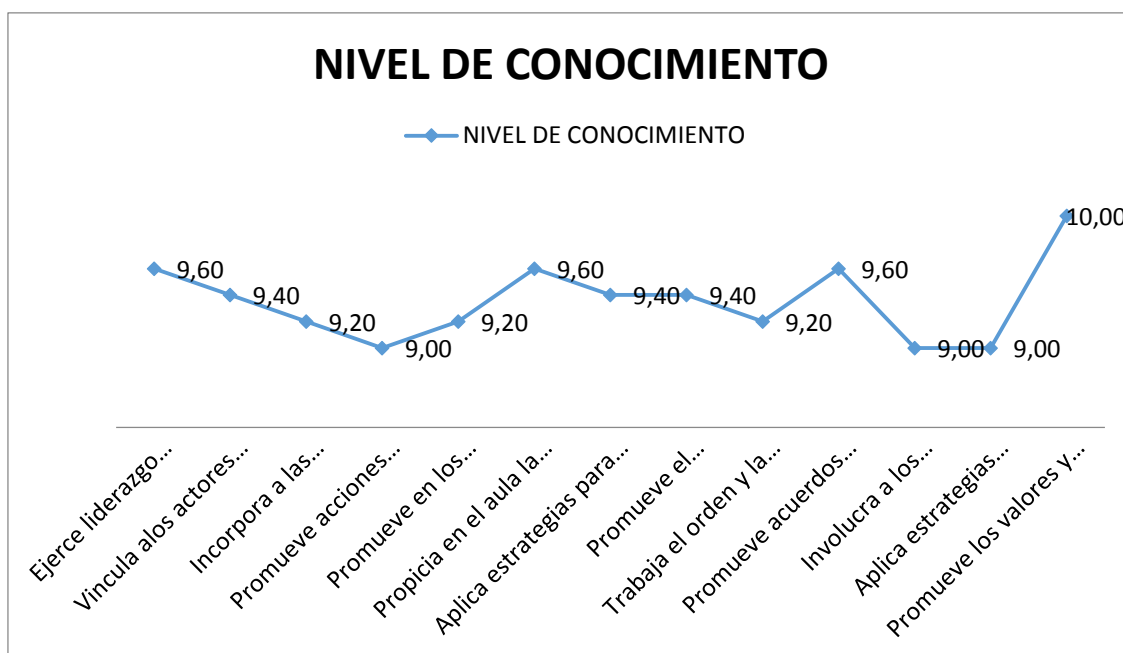
Por otra parte es importante destacar que un adecuado liderazgo esta siempre orientado a la participación activa orientándose al servicio haciendo que la comunicación que se ejerza durante el desempeño docente adquiera una tonalidad de agrado frente a la ayuda que se genera de forma intencionada permitiendo un excelente proceso educativo.

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

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

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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

Al referirnos del nivel de conocimiento que presentan los docentes participantes en la investigación se puede afirmar que existe un nivel bastante elevado, pero que con excepción en los ítems 4,4(Promueve acciones orientadas al servicio), 4,11(Involucra a los estudiantes en la planeación)y 4,12(Aplica estrategias cooperativas ) se da una carencia puesto que presentan una insistencia de 9,00 correspondiente al 90%, es por esto que se puede mencionar que si el conocimiento en este tema no es una fortaleza existirá un desempeño del liderazgo a medias porque quien encabeza y guía es quien presenta una mayor agrupación de destrezas para efectuar la tarea propuesta amas de esto como lo menciona el autor Naranjo David (2009) La comunicación debe aportar información, motivación, reforzar la pertenencia al grupo, debe de ser integradora y a su vez reconocer la individualidad de los individuos dentro de la sociedad o microsistema social, por tanto podríamos usar ese viejo tópico de que es tan importante lo que se dice como el cómo se dice, esta importantísima función del lenguaje debe en todo momento ir reforzada por una comunicación no verbal que refuerce el mensaje.(parr.8.).

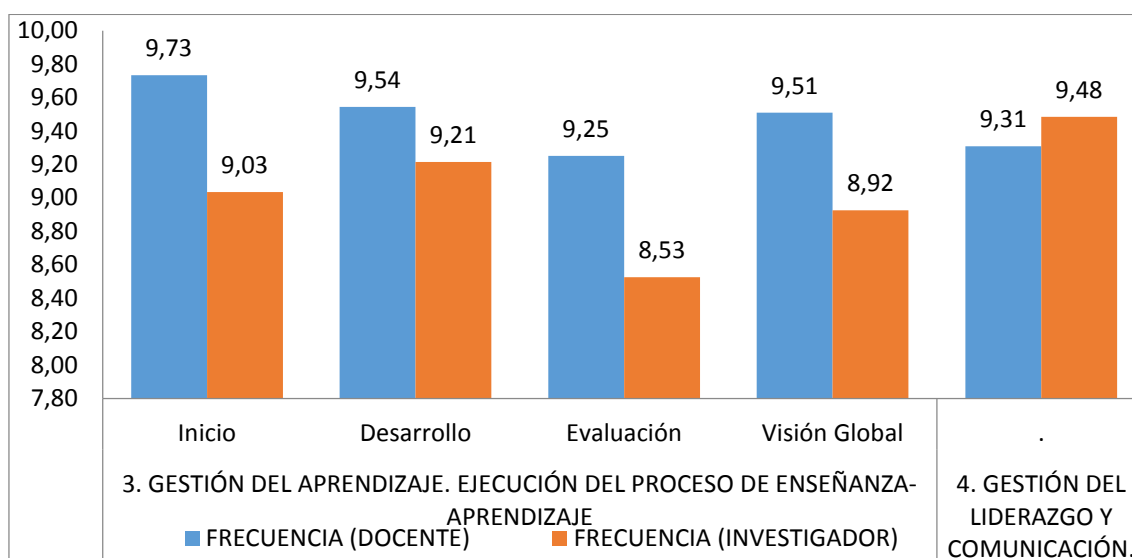
Para concluir, se debe manifestar que la cooperación es una de las herramientas con mayor efecto a la hora de establecer un liderazgo pues quien tiene apoyo tiene respaldo y esto le permitirá desplazarse y manejar el medio según las necesidades existentes para que todo proceso y desempeño docente sea eficaz en el inter-aprendizaje.

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

**Tabla 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	9,73	9,03
	Desarrollo	9,54	9,21
	Evaluación	9,25	8,53
	Visión Global	9,51	8,92
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,31	9,48

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

Los resultados obtenidos y sintetizados en la tabla y grafica antes presentadas permiten apreciar que dentro del ámbito 3. Gestión de aprendizaje- Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, el desenvolvimiento docente es muy satisfactorio, a esto se puede establecer una comparación haciendo referencia en el aspecto **evaluación**, en donde se puede apreciar que en la autoevaluación la frecuencia es de 9,25 y en el registro de observación una frecuencia de 8,53 siendo los indicadores más bajos. A esto se puede manifestar que la evaluación es la sección dentro del proceso educativo que más dificultades presentan los docentes a la hora de llevar a cabo un proceso de inter-aprendizaje, a esto el autor Sovero. F. (1998) Prevé la programación, ejecución y evaluación curricular. Se efectúa durante el mes anterior a la iniciación del

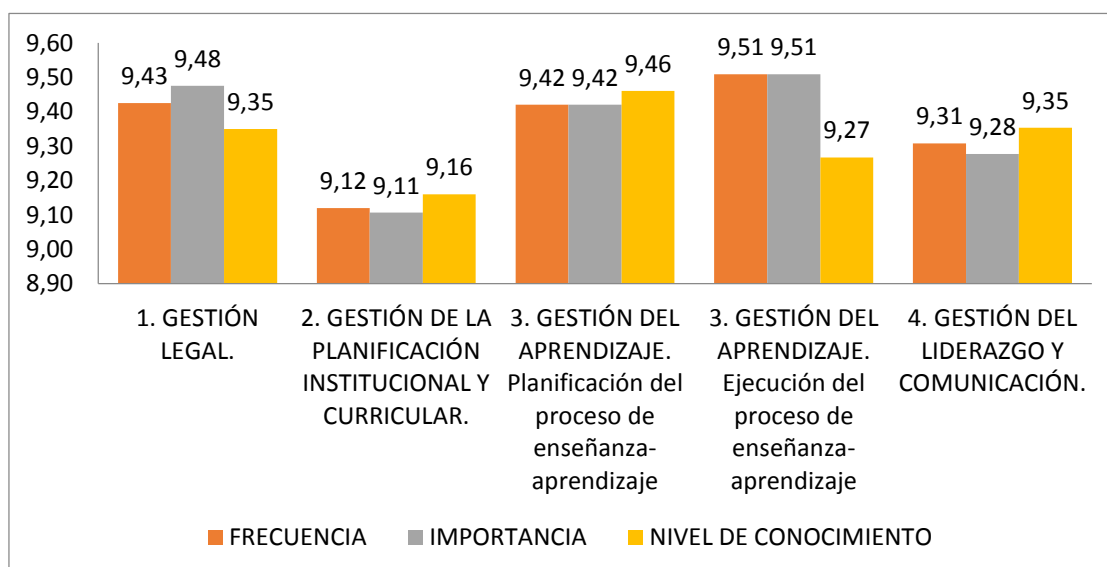
año lectivo y sus productos son el PDI y/o el Plan Anual de Trabajo; este último se va desarrollando año a año dentro del cauce del PEI. (p.61). Para ello es indispensable considerar que todo docente es el responsable de los avances de sus estudiantes en base a los resultados de la evaluación pero si el proceso evaluativo es precario no se tendrá una adecuada información.

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

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

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,43	9,48	9,35
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,12	9,11	9,16
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,42	9,42	9,46
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,51	9,51	9,27
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,31	9,28	9,35

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Teniente Hugo Ortiz.



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución educativa Teniente Hugo Ortiz.

Al hacer referencia al resumen global que se ha generado después de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos en el proceso investigativo se ha determinado que existe una clara deferencia a nivel docente en lo que tiene que ver con la gestión de la planificación institucional y curricular, pues los datos presentes en la tabla y grafica indican que existe una frecuencia de 9.12, 9.11 en el interés sobre este apartado de gestión y 9.16 en conocimientos del mismo. Es pues así que considerando los valiosos aportes del autor James (2004), define la gestión administrativa como "el gobierno de una empresa que se ejerce durante el periodo de actividad y el mismo comprende la adquisición y transformación de bienes, su transmisión o empleo para la obtención de fines que persigue la empresa". (p. 1). A esto podemos referirnos que la gestión de planificación institucional y curricular es de gran importancia con gran valor cuando relacionamos frecuencia, importancia y nivel de conocimiento es pues que mediante esto podemos considerar a este apartado como medio para conseguir un adecuado proceso aprendizaje.



## CONCLUSIONES

- El desempeño docente de los cinco profesores en ciencias de la educación de la escuela “teniente Hugo Ortiz “del cantón Palanda dentro de los ámbitos de gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación luego de la caracterización y análisis refleja que existe una deficiencia en lo que corresponde al ámbito de la gestión evaluativa dentro y durante el proceso de aprendizaje.
- El desempeño docente es una ardua tarea que se llega a desarrollar de manera indicada tras la ejecución de procesos de enseñanza –aprendizaje en las distintas asignaturas y años de básica, en los distintos niveles y ámbitos de gestión.
- La importancia que los docentes participantes le dan al desarrollo del proceso de evaluación es bastante minoritario, a esto se puede decir que no se mantiene a la evaluación como un medio para identificar las falencias de los educandos y lograr encontrar las estrategias necesarias para una superación sino más bien como una etapa complementaria que se debe seguir para cumplir con todo a cabalidad.
- El conocimiento es la base que ayuda a despejar dudas, afrontar circunstancias y generar un ambiente inicial ante cualquier proceso, es por ello que en la presente investigación se puede palpar que los saberes presentes en el cuerpo colegiado que participo en la investigación no es suficiente como para cumplir uno de los ámbitos de gestión, específicamente la evaluación que al no tener esas bases no pueden desarrollar técnicas activas para afianzar las destrezas adquiridas.
- La autoevaluación del desempeño docente permite reconocer aspectos que el docente considera como debilidades en su diario convivir y desarrollo profesional durante cada proceso de enseñanza-aprendizaje y que al contrastar con la observación directa de la investigador se pudo verificar la carencia del manejo de evaluación educativa por desconocer de ella y falta de interés por aplicarla como parte de la formación de un educando.
- La evaluación es parte del proceso de formación por ello se planteara una estrategia pedagógica que permita orientar y cubrir las necesidades que tengan los docentes implicados en la investigación.

## RECOMENDACIONES

- Hacerse una autoevaluación del desempeño profesional para reconocer falencias que se presenta dentro del ámbito de la evaluación durante el proceso de enseñanza-aprendizaje que ayuden a identificar dificultades durante el proceso.
- Averiguar e implementar innovación pedagógica mediante herramientas tecnológicas e informáticas que ayuden en el fortalecimiento del desempeño docente, de tal manera que se aplique en el desarrollo de la clase de forma novedosa, así también no dejar a la lectura comprensiva y ejecución de resúmenes en textos o fuentes científicas que permitan ver a la evaluación educativa como medio de mejoramiento y fortalecimiento de capacidades presentes en la educación.
- Asumir y darle la suficiente importancia al momento evaluativo dentro del proceso de aprendizaje como mecanismo prioritario para mejorar y llegar al desarrollo de competencias de forma adecuada, tomando como punto de partida la dificultad que tengan los estudiantes en el momento de clase para iniciar el nuevo proceso.
- Participar de un programa de capacitación inherente a estrategias metodológicas sobre la evaluación, asumir el rol de investigador y descubrir mediante el análisis bibliográfico un conjunto de saberes a tal punto que se permita seleccionar estrategias, técnicas activas y aplicar de acuerdo a la realidad que se presente en el medio que se dé el inter-aprendizaje.
- Tomar a los estudiantes como parte prioritaria a la hora de encaminar el proceso de aprendizaje y reconocer a los resultados evaluativos como ayuda para formarlos de manera íntegra considerando a la información científica como medio útil para evaluar.
- Auto valorarse de manera constante durante la vida profesional y desempeño docente a tal manera que reconozcan sus errores y favorezcan el progreso como mecanismo de satisfacción personal y ayuda colectiva.

## BIBLIOGRAFÍA

Administración», Novena Edición, de Hitt Michael, Black Stewart y Porter Lyman, Pearson Educación de México S.A de C.V., 2006, Págs. 234 al 239.

Albizu Gallastegui, E.; Landeta Rodríguez, J. (2001): Dirección estratégica de los  
Cabrera Tapia Jesús "El concepto de subsidiaridad aplicado a la calidad educativa".  
En: ARQUETIPO, año 1, núm. 1, pp. 45-51 Mexicali, cetys 1998.

Asamblea constituyente (2008). Constitución del Ecuador. Ecuador.

Asamblea constituyente (2011). Ley orgánica de educación intercultural. Ecuador.

Caballero, A. (2003). Factores que influyen como motivantes para un buen  
desempeño laboral en los docentes de una escuela. (Tesis de maestría inédita).  
Universidad Autónoma de Nuevo León.

Camillon, Alicia (1996), Corrientes didácticas contemporáneas, Ed. Paidos Carroll,  
Edward. Dean, College of Science and Math, CSUN. Personal communication. April  
26, 1999.

Comtreras, José Domingo. La autonomía del profesorado. Madrid: Editorial Morata,  
1997.

conocimiento. Barcelona, España: Paidós.

Convención sobre los derechos del niño (1989)

David W. Jonson Psicología social de la Educación. 1972 editorial Kapelusz.

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

Del Pozo, H. (2000). La educación como pilar fundamental del desarrollo y seguridad  
nacional, (Tesis de maestría inédita). Instituto de Altos Estudios Nacionales. Quito,  
Ecuador.

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

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.

Diccionario de la Real Academia Española (2001). Vigésima segunda Edición. Madrid. España.

Esteve, J. (2003). La tercera revolución educativa. La educación en la sociedad del FAYOL, H.(1949), "General and Industrial of Management", London, Pittman.

Freire, P. 1993. A la sombra de este árbol. Barcelona: El Roure.

García-Bacete, F.J. (2003). Las relaciones escuela-familia: un reto educativo. *Infancia y aprendizaje*. 26 (4), 425-437.

García-Bacete, F.J. (2006). Cómo son y cómo podrían ser las relaciones entre escuelas y familias en opinión del profesorado. *Cultura y Educación*, 18 (3-4), 247-265.

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)

Ignacio Rivas universidad de Málaga 2004 recuperado de [http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador\\_Hacia\\_Plan\\_Decenal.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf).

Imen, Pablo. Trabajo docente: debates sobre autonomía laboral y democratización de la cultura. In: POLÍTICAS educativas y trabajo docente: nuevas regulaciones, ¿nuevos sujetos? Buenos Aires: Novedades Educativas, 2006.

Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante», Cuarta Edición, de Ferrel O.C., Hirt Geoffrey, Ramos Leticia, Adriaenséns Marianela y Flores Miguel Ángel, McGraw-Hill Interamericana, 2004, Págs. 251 y 252.

John c. Maxwell, (2007). Liderazgo, principios de oro. Estados Unidos de América.

K. I. Hatten, 1987. Strategic Management. Analysis and Action, H. Mintzberg, 1987. Fine Ps for strategy, J. B. Quinn. 1991. The strategic Process. Concepts. Context. Cases, H. Koontz, Estrategia. Planificación y Control, C. H. Besseyre, definición de estrategias. Recuperado de: [www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/ger/43/autoresestrategia.htm](http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/ger/43/autoresestrategia.htm).

Lozano, A. (2003). Factores personales, familiares y académicos que afectan al fracaso escolar en la Educación Secundaria. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa y Psicopedagógica*, 1(1), 43-46.

M. y Prince, E. (2003) El perfil del educador. *Revista ciencias de la Educación*, (21) 127-147.

Martin Moren 1989, p54 recuperado de [http://ocwus.us.es/didactica-y-organizacion-escolar/organizacion-del-centro-escolar/temas/2/pagina\\_07.htm](http://ocwus.us.es/didactica-y-organizacion-escolar/organizacion-del-centro-escolar/temas/2/pagina_07.htm).

McGraw-Hill Interamericana, 2006, *Introducción a la Teoría General de la Administración*», Séptima Edición, de Chiavenato Idalberto, Págs. 2 y 160 al 172.

Megías, I. (2006). Padres – docentes en la encrucijada educativa de los más pequeños. En Álvarez, M. I. y Berastegui, A. *Educación y Familia: la educación familiar en un mundo de cambio* (pp.151-169). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

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

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

Mota Enciso Flavio "Apuntes de técnicas de motivación en educación" Guadalajara, Jal. 1998.

otros. *Revista Ciencias de la Educación*, (16), 117-157.

Namo de Mello, G. (1998). *Nuevas propuestas para la gestión educativa*. México: Biblioteca del Normalista/ SEP.

Palacios Maldonado m, (2000). *Las compañías petroleras y sus estrategias de comunicación*. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. p56.

Peroza, W. (2000). *Evaluación de las competencias pedagógicas del docente de la I Etapa de la Escuela Básica caso: Enseñanza de la Geometría*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Carabobo.

Pérez Gómez, A. (1994). *La cultura escolar en la sociedad posmoderna*, Cuadernos de pedagogía, 225; pp.80-85

Pfeffer, J.(1989), "Organizaciones y Teoría de la Organización", Buenos Aires, El Ateneo.

Ramos, M (1999) Teorías para educar en valores: Kohlberg, Vygotski, Bandura, Maslow y otros. *Revista Ciencias de la Educación*, (16), 117-157.

Ramos, M (1999) Teorías para educar en valores: Kohlberg, Vygotski, Bandura, Maslow y recursos humanos, teoría y práctica, Pirámide, Madrid.

Rogers, M. (1984): "Comunicación en las Organizaciones", Prentice Hall.

Ronald Adler, Jeanne Marquarte (1983). *Communicating at Work Principles and Practices for Business and the Professions* . 3a ed.

Schön, D. A. (1992). *La formación de profesionales reflexivos: Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Paidós: Barcelona.

Spranger, E. (1984) *El educador nato*. Buenos Aires: Kapeluz.

Steiner, George (1996). *Planificación Estratégica: lo que todo director debe saber*. México: CECSA.

Terigi, Flavia. "Los desafíos que plantean las trayectorias escolares". Paper presentado en el III Foro Latinoamericano de educación. Jóvenes y docentes. *La escuela secundaria en el mundo de hoy*. Fundación Santillana, 2007.p 98.

UNICEF, (2010) *Observatorio de los derechos de la Niñez y Adolescencia: Informe 2010*.

WEBER, M. (1969), 1924 "Economía y Sociedad", segunda edición, México: Fondo de Cultura Económica, pp. 716-751.

Weistein, Ridley, Dahl y Weber, (1988-1989). *gestion de aprendizaje* recuperado de <http://www.leonismoargentino.com.ar/INST229.htm>.

**PROPUESTA.****ESTRATEGIAS**

<b>ÁMBITO:</b>	LEGAL		
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR		
	APRENDIZAJE	X	
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN		
<b>PROBLEMA IDENTIFICADO:</b>			
<p>Siendo la evaluación una etapa indispensable para cumplir con la formación íntegra de todo educando se ha determinado que este aspecto es el que más falencias presenta en la investigación desarrollada en la Escuela fiscal "Teniente Hugo Ortiz" en el cantón y parroquia Palanda, puesto que al apreciar los resultados y previo análisis se pudo determinar que existe una frecuencia de 8,53 dentro de la investigación desarrollada por el investigador y con una incidencia frecuencia dentro de la autoevaluación docente de 9,25 del apartado de evaluación en el ámbito de gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, siendo estas la más baja con relación al promedio establecido y de acuerdo a los valiosos aportes de Peroza (2000) señala "El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación".(p.37).</p>			
<b>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:</b>			
<p>Implementar conocimientos específicos que permitan lograr la aplicación de estrategias en evaluación de una forma activa durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje en el cuerpo colegiado de la Escuela Fiscal Teniente Hugo Ortiz del cantón y Parroquia Palanda durante el año lectivo 2013-2014</p>			

<b>OBJETIVO:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socializar conocimientos teóricos y prácticos, como medio de apoyo para la labor docente durante los procesos de enseñanza-aprendizaje en el ámbito de la evaluación, mediante la participación del cuerpo docente en talleres pedagógicos.</li> <li>• Comprometer a los docentes de la Escuela Teniente Hugo Ortiz a la aplicación de conocimientos adquiridos dentro del ámbito de la evaluación durante el periodo lectivo 2014-2015.</li> <li>• Implementar técnicas interactivas de evaluar a través del desarrollo de capacidades de los docentes participantes mediante la experimentación de procedimientos evaluativos dentro de debates pedagógicos.</li> <li>• Garantizar el éxito en su trabajo posterior, con el fin de que alcancen los mejores resultados acordes con sus necesidades y realidades vigentes.</li> </ul>			
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
<b>Actividad 1:</b> Socialización de aspectos con déficit durante el proceso de investigación haciendo hincapié a conocimiento teórico práctico en evaluación.	<b>Procedimiento:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Invitación a conocer resultados de la investigación en la que se participó.</li> <li>• Participación de resultados mediante técnica de la discusión.</li> <li>• Identificar Indicador con mayor reincidencia de déficit.</li> </ul>	Salón de clase Documento de apoyo. Computador Infocus-proyector	La actividad se evaluó mediante participación activa docentes.  <b>FECHA:</b> Durante la tercera semana de septiembre(16/09/2014)



<p><b>Actividad 2:</b></p> <p>Exposición de Propuesta de solución sobre la evaluación educativa.</p>	<p><b>Procedimiento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicar aspectos a desarrollarse mediante la propuesta.</li> <li>• Lectura comentada sobre actividades a desarrollar.</li> <li>• Despejar dudas a los participantes.</li> <li>• Brindar documento de apoyo sobre propuesta.</li> </ul>	<p>Talento humano. Carteles informativos. Material de oficina.</p>	<p>Constatar asistencia de los participantes. La reunión se desarrollara la primera semana de septiembre. Estructuración de un ensayo sobre lo aprendido.</p> <p><b>FECHA:</b> Durante la primera semana de octubre(03/10/2014)</p>
<p><b>Actividad 3:</b></p> <p>Taller sobre la evaluación, importancia y formas uso.</p>	<p><b>Procedimiento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recibir a los participantes con un afectuoso saludo.</li> <li>• Desarrollar dinámica de ambientación y motivación. "Preguntas fáciles con respuestas dudosas"</li> <li>• Descifrado de organizadores gráficos sobre temática.</li> <li>• Desarrollo de una mesa redonda sobre la evaluación y su importancia.</li> </ul>	<p>Fuente con Preguntas. Cartelera. Marcadores. Guion Libretas de apuntes. Material de oficina.</p>	<p>Organización de pareja para construir un organizador grafico sobre los temas aprendidos.</p> <p><b>FECHA:</b> Durante la tercera semana de octubre(18/10/2014)</p>
<p><b>Actividad 4:</b></p> <p>Taller sobre Metodología activa para</p>	<p><b>Procedimiento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El profesor enseña la forma adecuada de ejecutar la estrategia. En esta fase él marca qué</li> </ul>	<p>Material de oficina.</p>	<p>Llenar ficha con escala valorativa de manera</p>

<p>evaluar.</p>	<p>hacer, selecciona las técnicas más adecuadas y evalúa los resultados. Lo puede hacer a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicitar una guía concreta.</li> <li>• Ejemplificar cómo utilizar la estrategia a través de un modelo, (que puede ser el mismo profesor).</li> <li>• Exponer en voz alta las decisiones que deben tomarse para la aplicación.</li> <li>• El alumno aplica la estrategia enseñada por el profesor con la constante supervisión de este: en esta fase el profesor vigila el trabajo del alumno y puede ir guiándole. La interrogación guiada; es decir, ir haciendo preguntas al alumno sobre el trabajo es una buena técnica, (¿qué has hecho primero?, ¿qué has hecho después?, ¿qué pasos has llevado a cabo?, ¿por qué has hecho eso?, etc.).</li> <li>• Se practicará la estrategia en temas y contextos distintos: el alumno debe enfrentarse a tareas que requieran reflexión y toma de decisiones para ir asumiendo el control estratégico.</li> <li>• Una vez consolidada la ejecución de la estrategia, se debe comprender en qué circunstancias se puede utilizar y en cuáles no es recomendable su utilización.</li> <li>• Aquí, el profesor, comienza a responsabilizar a</li> </ul>	<p>Computador. Infocus. Documento para guiar.</p>	<p>cualitativa sobre lo aprendido.</p> <p><b>FECHA:</b> Durante la segunda semana de noviembre (07/11/2014)</p> <p><b>FECHA:</b> Durante la segunda semana de enero(05/01/2015)</p>
-----------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Actividad 5.</b></p> <p>Participación activa en debate pedagógico acerca de medios activos para evaluar.</p>	<p>sus alumnos, de las decisiones que deben tomarse al extender la estrategia a distintas áreas. En este caso, el profesor puede, para aprovechar a los alumnos más aventajados, facilitar la práctica en pequeños grupos heterogéneos; y debe ofrecer feed-back (retroalimentación) continuo con respecto a los problemas que vayan surgiendo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se facilitará que el alumno generalice la estrategia a otros temas y tareas de mayor complejidad, con la mínima ayuda del profesor. Se van retirando las ayudas, y promoviendo que el alumno practique la estrategia de forma autónoma en entornos de aprendizaje tan reales como sea posible.</li> </ul> <p><b>Procedimiento.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recibir a los participantes, expresar la bienvenida.</li> <li>• Asignar roles y clasificar de acuerdo a Interrogante: ¿Cuándo se debe llevar a efecto la evaluación?</li> <li>• Asignar roles y equipos.</li> <li>• Establecer ideas a debatir.</li> <li>• Asignar participaciones y desarrollar conclusiones</li> </ul>	<p>Salón. Documentos de apoyo. Material de oficina. Papelotes.</p>	<p>Desarrollo de autovaloración cualitativo mediante registro.</p> <p><b>FECHA:</b> Durante la primera semana de diciembre (05/01/2014)</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Actividad 6.</b></p> <p>Aplicación de Conocimientos adquiridos durante la propuesta en clases demostrativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar los pasos dados.</li> <li>• Valorar si se han conseguido o no los objetivos propuestos.</li> <li>• Evaluar la calidad de los resultados finales.</li> <li>• Decidir cuándo concluir el proceso emprendido, cuando hacer pausas, la duración de las pausas, etc.</li> </ul> <p><b>Procedimiento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de Proceso de enseñanza-aprendizaje.</li> <li>• Aplicar evaluación procesual durante la ejecución de clase.</li> <li>• Afianzar mediante complementación de crucigrama sobre el tema.</li> <li>• Asignación de roles, dramatizar o imitación sin voz.</li> </ul>	<p>Talento humano. Estudiantes. Hojas guía. Material de oficina.</p>	<p>Percibir resultados obtenidos en la evaluación mediante el desarrollo de registro anecdótico durante el proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p><b>FECHA:</b> Durante la tercera semana de enero (16/01/2014)</p>
<p><b>BIBLIOGRAFÍA</b></p>			
<p>Mucchielli, R. (1970): La dinámica de los grupos. Madrid. Ibérica Europea de Ediciones.  Peroza, W. (2000). Evaluación de las competencias pedagógicas del docente de la I Etapa de la Escuela Básica caso: Enseñanza de la Geometría. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Carabobo.  Arévalo, B, R y García, R. (marzo 2008). Instituto Superior Pedagógico Jorge Mosquera. <i>Compilación de metodología para procesos educativos</i>. 1(1),87-93.</p>			

## ANEXOS

## ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

Escuela Fiscal Mixta  
**"TNT. MUGO ORTIZ"**  
Palanda-Zamora Chj



## NEXO 2. CARTA DE ENTREGA RECEPCIÓN DE INFORME DE LOS RESULTADOS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja,..... del 2014

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 **ha realizarse en los centros educativos del Ecuador**.

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



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

4. Posee título relacionado con la docencia. SI ( ) NO ( )

5. **Nivel de estudio:**

Bachiller	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	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

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



AMBITOS		Nº DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b>	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.			
		<b>4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>		4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
				4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para 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	Nº de observación

DATOS INFORMATIVOS
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NÚMERO DE NIÑOS:
PERÍODO/S OBSERVADO/S:
ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:
DESTREZA TRABAJADA:
FECHA:

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

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

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

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

#### ANEXO 4: FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y DE LOS ENCUESTADOS

**Título:** Maestra en desarrollo de clase



**Fuente:** Fotografía de cámara personal del desempeño profesional  
**Tomado por:** Vallejo Julio, Ego

**Título:** Maestra participando en desarrollo de cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.



**Fuente:** Fotografía de cámara personal del desempeño profesional  
**Tomado por:** Vallejo Julio, Ego

**Título:** Maestra participando en desarrollo de cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.



**Fuente:** Fotografía de cámara personal del desempeño profesional  
**Tomado por:** Vallejo Julio, Ego