



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 3ero, 6to y 7mo año de Educación General Básica del centro educativo “Santa María” de la ciudad de Machala, provincia El Oro, en el año lectivo 2013 – 2014.**

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

AUTORA: Chacón Roque, Katherine del Rocío

DIRECTORA: Solano Pinzón, Mariana de Jesús Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO MACHALA**

**2014**

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

Magister.

Mariana de Jesús Solano Pinzón

**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 3ero, 6to y 7mo año de Educación General Básica del centro educativo Santa María de la ciudad de Machala, Provincia de el Oro, en el año lectivo 2013 – 2014”** realizado por Chacón Roque Katherine del Rocío, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre del 2014

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Chacón Roque Katherine del Rocío, declaro ser la autora del presente trabajo de fin de titulación **“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 3ero, 6to y 7mo año de Educación General Básica del centro educativo Santa María de la ciudad de Machala, Provincia de el Oro, en el año lectivo 2013 – 2014”** de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Magister Mariana de Jesús Solano Pinzón directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f) .....

Chacón Roque Katherine del Rocío

C.I. 0705278281

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo investigativo a mi madre, tía – prima, esposo e hijo que han sido mi principal motivación para la culminación con éxito de mi carrera universitaria.

***Katherine***

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Técnica Particular de Loja por ser formadora constante de profesionales de calidad.

A sus autoridades por su dedicación permanente para que la institución cuente con los recursos organizacionales para que los docentes impartan sus enseñanzas de la mejor manera.

A mi tutor de tesis, por sus orientaciones profesionales para el desarrollo exitoso de la presente investigación.

***Katherine***

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN .....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Desempeño docente.....</b>	<b>6</b>
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	6
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	7
1.1.2.2. Motivación.....	8
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	9
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	10
1.1.2.5. Organización institucional.....	11
1.1.2.6. Políticas educativas.....	12
1.1.3. Características del desempeño docente.....	13
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	14
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	15
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	16
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	16
<b>1.2. Gestión educativa.....</b>	<b>17</b>
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	17
1.2.2. Características de la gestión.....	18
1.2.3. Tipos de gestión.....	18
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	19
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	20
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	21
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	21
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	22
<b>1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....</b>	<b>24</b>
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	24
1.3.2. Tipos de estrategias.....	25
1.3.2.1. En la gestión legal.....	25
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	26
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	26
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	27
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>28</b>
2.1. Diseño de investigación.....	29
2.2. Contexto.....	29
2.3. Participantes.....	30
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	31
2.4.1. Métodos.....	31
2.4.2. Técnicas.....	32
2.4.3. Instrumentos.....	32
2.5. Recursos.....	32
2.5.1. Talento Humano.....	32
2.5.2. Institucionales.....	32

2.5.3. Materiales.....	32
2.5.4. Económicos.....	33
2.6. Procedimiento.....	33
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>34</b>
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....</b>	<b>35</b>
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..	35
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	37
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	38
<b>3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....</b>	<b>39</b>
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	39
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	41
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	42
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....</b>	<b>44</b>
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	44
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	44
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	45
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	46
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	47
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.	47
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.....	48
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.....	50
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.....	51
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.....	52
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.....	53
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.....	55
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.....	56
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.....	57
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.....	58
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.....	59
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.....	60
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	61
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....</b>	<b>63</b>
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	63
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	64
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	66
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	67
3.6. <b>Desempeño profesional del docente (análisis global).....</b>	<b>69</b>
 <b>CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y PROPUESTA.....</b>	 <b>71</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>72</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>73</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>74</b>
<b>PROPUESTA.....</b>	<b>77</b>
 <b>ANEXOS</b>	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

## RESUMEN

El trabajo investigativo “**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 3ero, 6to y 7mo año de Educación General Básica del centro educativo Santa María de la ciudad de Machala, Provincia de el Oro, en el año lectivo 2013 – 2014**” busca dar a conocer la calidad del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. El trabajo desea despejar tres interrogantes: ¿Con qué frecuencia los docentes aplican los conocimientos en su práctica? ¿Qué importancia otorgan los docentes a los diferentes ámbitos de la gestión educativa? ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para su desempeño? A las unidades investigativas se les aplicó un diseño de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, facilitando la explicación y caracterización de la realidad del desempeño de los docentes en el PEA. Se obtuvo una calificación de Muy Bueno, porcentaje del 88.30% en desempeño docente, observándose que la institución educativa busca mantener una planta docente de excelencia, situación que deriva en un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad.

**PALABRAS CLAVES:** Desempeño docente, calidad del docente, proceso enseñanza aprendizaje, rendimiento escolar.

## **ABSTRACT**

The research paper "Teacher performance in the teaching-learning process. Study in the 3rd, 6th and 7th year of Basic General Education St. Mary school in the city of Machala, Province of Gold, in the academic year 2013-2014 "seeks to showcase the quality of teachers in the process of teaching and learning. The work you want to clear three questions: How often do teachers apply the knowledge in your practice? What teachers give importance to the different areas of educational management? What is the level of knowledge among teachers for their performance? A investigative units were applied a quantitative design, exploratory and descriptive, providing explanation and characterization of the reality of the performance of teachers in the PEA. A rating of Very Good, a percentage of 88.30% in teacher performance, noting that the school seeks to maintain teaching excellence plant, a situation that results in a process of learning quality was obtained.

**KEY WORDS:** teacher performance, teacher quality, teaching-learning process in school.

## INTRODUCCIÓN

Para alcanzar una educación de calidad se requiere de docentes de calidad, para lo que necesitan contar con conocimientos actualizados, capacitación permanente, experiencia docente, profesionales, situación que acompañada de directivos que buscan la eficiencia educativa, se logrará contar con un proceso de enseñanza aprendizaje eficiente, claro, para una mayor atención por parte del estudiante quien se sentirá motivado por alcanzar la excelencia.

El tema no ha sido realizado en otras oportunidades dentro de la Unidad Educativa “Santa María” de la ciudad de Machala, convirtiéndose en una oportunidad para demostrar el desempeño del docente dentro de su aula de clase.

La investigación busca alcanzar los siguientes objetivos específicos:

Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.

Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente.

Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente.

Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.

Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases.

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

Para cumplir con los objetivos trazados, se tuvo que acudir a las unidades de investigación, que en el presente caso fueron los docentes y estudiantes de la Unidad Educativa “Santa María” de la ciudad de Machala a quienes se les aplicó una encuesta cuyas respuestas sirvieron para determinar el desempeño del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para lograrlo, la tesis está dividida en cuatro capítulos que se los describe a continuación:

Capítulo 1: marco teórico, donde se expone de manera teórica varias definiciones relacionadas a la temática como es el desempeño docente, la gestión educativa, estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.

Capítulo 2: metodología, en que se menciona el diseño de investigación, los métodos, técnicas e instrumentos de investigación, así como los recursos necesarios para emprender en el estudio.

Capítulo 3: resultados, análisis y discusión, en que se exponen la información obtenida por medio de las entrevistas, observaciones para conocer el grado de desempeño del docente dentro de la unidad educativa objeto de estudio.

Capítulo 4: conclusiones, recomendaciones y propuesta, en que se mencionan los resultados que se obtuvieron para en lo posterior poder proponer mejoras que vayan en beneficio del desempeño docente.

## **CAPÍTULO 1**

### **MARCO TEÓRICO**

## **Tema 1.1. Desempeño Docente**

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

El desempeño docente "se relaciona con la forma cómo cada profesor valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella" (Fernández, 2002, pág. 38). De esta manera se causa un efecto especial en los estudiantes, padres de familia y comunidad.

El desempeño del docente es el factor importante, que determina el éxito o fracaso en los niños o niñas; al igual que los factores familiares; es un conjunto de acciones concretas. Se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla relacionado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno (Montenegro, 2007, pág. 23).

También nos dice que, "el desempeño docente tiene tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto" (Montenegro, 2007, pág. 19).

El desempeño "en el rol del docente se debe tener un gran dominio de la materia (Ámbito Científico), dominio en la técnicas didácticas y de enseñanza (Ámbito Pedagógico), estar al día de los resultados y hallazgos de las investigaciones. También necesita poseer diferentes saberse a fin de contar con marcos de referencia teóricos explícitos, que le permitan fundamentar su práctica a partir de la reflexión cotidiana sobre su tarea y la dinámica institucional" (Mutis, 2003, pág. 9).

Cuando se habla de desempeño docente, nos referimos a su jornada de trabajo, es decir, a las actividades que cumple diariamente, como por ejemplo; planificación de sus clases, mediación del proceso de enseñanza y aprendizaje, elaborar material didáctico, evaluar aprendizajes, revisar tareas intra-clase como extra-clase, preparación de documentos que evidencien su trabajo; reuniones con padres de familias, autoridades del colegio, etc., y así un sin número de actividades que vayan a favor del proceso enseñanza – aprendizaje para los estudiantes.

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

Son varios los factores que influyen en el desempeño docente, la motivación, estado de ánimo y de salud, preparación ante la clase, grupo de estudiantes, aula de clases,

materiales que faciliten el proceso de enseñanza y aprendizaje, padres de familia, autoridades, etc.

En los últimos años también podemos darnos cuenta que la influencia de las tecnologías ha provocado cambios en la humanidad. Son herramientas indispensables hoy en día el uso de las Nueva Tecnologías de la Información y Comunicación (N'TIC); facilitan el proceso de enseñanza aprendizaje y optimizan el tiempo del mismo, es decir, el docente usa diapositivas para así explicar el tema de clases, y utilizará el pizarrón para plantear ejemplos de lo explicado; más no éste será el centro de atención de la clase.

Tener una buena relación con los estudiantes y padres de familia permite tener una buena reputación, lo cual influye en manera positiva en la autoestima del docente; si este se siente apreciado por los padres de familia y estudiantes, realizará su trabajo con agrado y ánimo, permitiendo que en el aula de clase se cree un ambiente acogedor para todas las personas que lo conforman.

Cuando las autoridades reconocen el buen desempeño docente, también influye en la forma en la que se desenvuelve el profesor; estos reconocimientos harán que se esmeren y esfuercen por realizar bien todas las actividades planteadas tanto por las autoridades, como las que se plantean ellos mismos.

El lugar en donde está situada la institución educativa, la relación con sus colegas son factores que generan un buen estado de ánimo y por lo tanto un buen desempeño docente.

Pero más importante es el grupo de estudiantes con el que se va a encontrar un maestro, porque este hará que él, sienta amor o no por su trabajo; reluciendo así su vocación innata como maestro.

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

El profesor que accede a su primer puesto de trabajo, estas son sus primeras experiencias como docente, tiene que tomar precauciones necesarias, para que ésta (la formación) continúe. La formación de un profesor, es toda su carrera docente; debe siempre estar en un proceso continuo, sistemático y organizado para continuar aprendiendo a enseñar; dicho proceso tiene diferentes fases que comprenden elementos personales, profesionales, contextuales, etc. Esta etapa el aprender a enseñar, se evidencia en los primeros años de la

carrera, según (Marcelo, 1999, pág. 9) es la “fase de iniciación o inserción profesional en la enseñanza”.

(Marcelo & Vaillant, 2009, pág. 48) nos dice que para enfrentarse a esta situación, “la formación inicial de los docentes... necesita una renovación”. Se suele tener una idea equívoca, de que si ascendemos de nivel educativo, disminuye la preparación del profesorado; pensando que la información que poseen es suficiente y no necesita reforzarse.

Un maestro necesita siempre estar en innovación por lo tanto, debe capacitarse continuamente para crecer personalmente y profesionalmente.

(Marcelo & Vaillant, 2009, pág. 16) mediante un estudio afirma que existen diferentes formas de aprender o capacitarse:

Aprender de otros: los cursos de formación;... los cursos implican la presencia de un formador que es considerado experto en un ámbito de conocimiento disciplinar, el cual determina el contenido así como el plan de actividades.

Aprender de otros: aprendizaje colaborativo; comprende aquellos procesos formativos que se orientan al grupo. Lo que identifica esta modalidad formativa es el carácter compartido de las tareas de aprendizaje.

Aprender solo: autoformación; se trata de un tipo de información básicamente y no planificada, en la que la experiencia sirve como argumento para el aprendizaje, y en el que la reflexión juega un importante papel.

Aprendizaje informal; los aprendizajes que se dan en el contexto donde se desenvuelve el docente, es un aprendizaje que surge sin que el docente se haya propuesto a aprenderlo.

### **1.1.2.2. Motivación**

(Bateman, 2000, pág. 29) explica que "la motivación es la fuerza que vigoriza, dirige y mantiene los esfuerzos de una persona". Alguien que está altamente motivado trabaja duro, para lograr alcanzar los objetivos planteados.

Así mismo (Bateman, 2000, pág. 33) señala que "para ser motivadores efectivos, los directores deben saber qué comportamientos buscan motivar en las personas". Para que una institución sea exitosa según (Bateman, 2000, pág. 35)"los directivos deben motivar a su gente para que 1) se una a la organización, 2) se mantenga en la organización y 3) acuda a trabajar con regularidad.

Tiene varios factores que influyen: intensidad o fuerza con que se realiza, dirección para saber a dónde dirigir su esfuerzo y trabajo y persistencia en el esfuerzo que realiza.

Aspectos como carga horaria, salarios; son también aspectos que pueden motivar o desmotivar a un docente.

La tecnología o recursos de la que dispone pueden ser muy imprescindibles al momento de realizar un plan de clase, que son medios que permiten y facilitan el proceso de enseñanza aprendizaje; permitiendo que el docente tenga gusto y satisfacción por la tarea que realiza, de esta manera genera pasión por su trabajo; esta pasión que siente un maestra también es receptada por sus estudiantes; pues ellos observan un profesor entusiasta, preocupado por sus intereses e inquietudes, sus vacíos, sus desconocimientos. Estos factores permiten que se cree un ambiente acogedor y de armonía, puesto que existe una relación profunda entre estudiante profesor y viceversa. Estas relaciones también permiten ser corroboradas por los padres de familia; los niños llegan con mensajes positivos a casa de las actividades que realizaron en la escuela o de lo que aprendieron con su profesor.

Actualmente esta situación no se la aprecia de esta manera, el panorama que tienen actualmente los maestros del magisterio ecuatoriano, se basa en presentación continua y permanente de documentos, causando malestar a algunos, debido a que su tiempo dentro de la escuela y los recursos que le ofrece no son suficientes para suplir todas las actividades que se exige que cumplan.

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

(Allidière, 2008, pág. 13) explica que la relación docente-alumno es, por su estructura una relación asimétrica y consecuentemente, como toda relación asimétrica, se constituye en una relación de poder.

Otro aspecto que toma Allidière que en la relación de poder, está inmersa la verticalidad, reproduciendo una modalidad de jerarquización, es decir, se presentan ámbitos extraeducativos (los espacios gubernamentales).

Un profesor influye en el orden social, por lo tanto el poder emanado del rol del profesor será ejercido, según el estilo que tiene cada profesor; el poder variará según las interrelaciones que ha establecido con cada estudiante.

Resulta que la relación profesor estudiante tiene gran valor, cuando tienen bajo su responsabilidad estudiantes de preescolar, nivel básico y nivel medio; debido a que se encuentran atravesando por una construcción de su identidad, su personalidad y su forma de interactuar y actuar con sus pares. Las frases, expresiones, gesticulaciones, tono voz imitan los niños, y en ellos ven un ejemplo o un modelo a seguir; por lo que los maestros deberían tener gran cuidado, cuando se expresan frente a sus estudiantes o en el modo que los tratan.

Los estudiantes de un nivel superior, tienen formado su criterio y su personalidad; su relación con los maestros tiene un nivel un poco más profundo de confianza siempre y cuando este lo permita.

El buen profesor revisa sus actitudes, valora el aprendizaje del estudiante; toma en cuenta las actividades que se realizarán en clases, tareas que se enviarán a casa; siendo esta última mencionada la más importante, puesto que, es un factor importantísimo el que el niño haya aprendido el contenido en clases, y que en el momento de realizar la tarea extra clase lo haga en acompañamiento de sus padres, pero más no que ellos expliquen el deber que tiene que realizar. Si la tarea enviada a casa no está en clase, surge malestar en los padres de familia y su relación con ellos puede resquebrajarse; siendo como resultante incredulidad en el trabajo que realiza el profesor dentro del aula de clases.

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

El contexto en el que puede desenvolverse un niño y el que es fundamental para formarse como persona es su hogar. En el hogar se aprenden valores y actitudes ante las diferentes situaciones que se presentan.

Así mismo como el contexto familiar es importante, el contexto escolar también lo es. Pero no debemos olvidar la conexión que debe de existir entre la escuela y la familia.

(Garreta & Llevot, 2007, pág. 17) afirma que las relaciones entre escuela y la comunidad son contempladas actualmente como un factor de gran importancia en la educación del alumnado. La educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, así como la representación de éste en la vida escolar.

A la institución educativa le corresponde contar con todos los recursos necesarios, para tener en todo momento un acercamiento continuo con los padres de familia, para de esta manera mantener una relación lo más cercana posible. Parte importante se constituyen los representantes, así el triángulo que se forma: profesor, estudiante y escuela; no podrá verse afectado debido a ese vínculo que ha formado la institución con los padres.

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

La organización está ligada a la distribución de funciones, delegación de tareas y mejorar rendimientos.

Las organizaciones dentro de la sociedad nacen para cumplir o satisfacer fines de la sociedad. Están tenían un carácter social; al pasar los años las organizaciones fueron cambiando su enfoque, tenían un carácter político, económico, cultural, etc.,

(Antúnez, 2004, pág. 2) reconoce a "la escuela como un núcleo de relaciones asentadas dentro de un marco institucional". Las relaciones asentadas dan como un resultado un trabajo en equipo, siendo esta la organización que quiere una institución escolar. Esta debe estar en torno a los tres participantes importantes en una institución padres, escuela y estudiantes.

El que se organice adecuadamente a los estudiantes y el docente que dirigirá a estos, influye directamente en los logros de la institución educativa.

(Herrera, Rodríguez, & Tinajero, 2004, pág. 98) indica que "la organización educativa, constituye un tema de debate". Debido a los diferentes contextos que se presentan en los distintos territorios. Para que un proceso de avance se realice con éxito, la Educación para

el Desarrollo Sostenible, propone cinco pilares, citados por (Herrera, Rodríguez, & Tinajero, 2004, pág. 98):

- Aprender a conocer
- Aprender a ser
- Aprender a hacer
- Aprender a convivir
- Aprender a transformarse uno mismo y a cambiar la sociedad.

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

Las políticas son las declaraciones generales que guían el razonamiento en la toma de decisiones. Estas políticas deben de tener una característica de ser flexible, porque caso contrario se convertirán en reglas, que son totalmente diferentes. Estimulan la libertad y la iniciativa respetando siempre los límites.

Herrera (2012, pág. 115) manifiesta que

En el Ecuador también se hacen esfuerzos en torno a la organización educativa. El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 aprobado, mediante Consulta Popular, el 26 de Noviembre de 2006, es una evidencia de aquello.

A continuación se enlistan las ocho políticas educativas de Estado que conforman el Plan:

1. Universalización de la Educación inicial de 0 a 5 año.
2. Universalización de la Educación General Básica de primo a décimo años.
3. Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75 por ciento de la población en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continúa para adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura física y equipamiento de las instituciones educativas.

6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la FORMACIÓN inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento de 0,5 por ciento anual en participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6 por ciento para inversión en el sector.

Es necesario esperar que concluyan los diez años del Plan para la respectiva evaluación, sin embargo se puede suponer los resultados, pues hasta la fecha solo se ha concretado la evaluación del desempeño docente que ha sido muy satisfactorio y la implementación de contados establecimientos educativos llamados "milenio".

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

(Marques, 2008, pág. 50) afirma que

“En esta cultura que se desarrolla en el mundo cambiante de la sociedad de la información los docentes más que enseñar (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada, debemos ayudar a nuestros alumnos a ‘aprender a aprender’ esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades que tengan sus características (centradas en el alumno) y que les exigen un procesamiento activo de información (no una recepción pasiva-memorización)”.

Al igual que dice que un maestro tiene que “ser ejemplo de actuación y portador de valores”; es decir, que debe actuar con entusiasmos y ánimo, al igual que tener responsabilidad y respeto, hacia su trabajo y estudiantes.

Tiene que demostrar ejemplo en el instante de usar recursos y en la organización de su tiempo.

Otros aspectos que caracterizan el desempeño docente es:

- ✓ Conocer la materia o asignatura: que imparta explique adecuadamente los contenidos y conocerlos.
- ✓ Tener competencias pedagógicas
- ✓ Tener buenas actitudes personales y profesionales

Sin embargo existen un sinnúmero de características que un docente debe de poseer al momento de desempeñarse, como las que Marques (2000) explica:

Preparar las clases, motivar a los estudiantes, gestionar las clases considerando la diversidad de los estudiantes, utilizar diversos materiales y métodos para hacer las clases interesantes, mantener la disciplina y el orden, reconocer cuando comete un error o se equivoca en algo, realizar una buena tutoría y dar ejemplo, interesar por los estudiantes, preguntarles sobre lo que hacen o intentar ayudarles, hacer trabajar duro a los alumnos y poner niveles altos, ayudar a los estudiantes a ser independientes y organizar su aprendizaje, investigar en el aula, aprender con los alumnos, actualizar sus conocimientos sobre la asignatura, estar en contacto con los padres de familia y animarles a participar en la vida de la escuela, ser amistoso con los colegas y ayudarles, colaborar en la gestión del centro educativo.

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

Actualmente los docentes tienen en sus aulas diferentes necesidades educativas por parte de los estudiantes, siendo estos los desafíos a los que se enfrentan en su jornada de trabajo. Estos desafíos permiten al docente poner en manifiesto sus ideas y habilidades, para crear ambientes de aprendizajes acordes a cada uno de las diferentes maneras de aprender de los niños y niñas y adolescentes.

Impartir y aprender conocimientos son procesos históricos y culturales, pero que se encuentran en constantes cambios y estos afectan a los procesos educativos. Uno de los desafíos más grandes es que todos lleguen a los aprendizajes deseados, sin tomar en cuenta las diferentes formas en las que aprenden los niños. Los docentes se enfrentan a la responsabilidad de desarrollar un trabajo muy fuerte dentro del aula.

Los procesos de los cambios sociales y la transformación de los modelos educativos en las últimas décadas, han transformado profundamente el trabajo de los profesores. Estos tienen que desarrollar las respuestas, utilizando diversas estrategias, buscar soluciones y realizar

propuestas para las adaptaciones a las que tienen que acoplarse todos los integrantes de la comunidad escolar.

Existen también los desafíos como son tener varios años de educación básica a cargo, o todo el nivel de escuela bajo el cargo de un solo profesor, es decir, trabajo simultáneo. El realizar planes de clase, recursos, contenidos que faciliten el buen proceso y el buen desempeño docente, son verdaderos retos para los docentes, debido a que debe ser un plan de clase bien planificado, que fluya y que permita tener a todos los niños bajo control; que en ocasiones para algunos docentes es muy difícil.

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

El contexto en el que se desenvuelve contribuye en gran manera al desarrollo y a tener experiencia a los docentes. Los primeros años en el que se desenvuelve como docente, son importantes; debido a que se encuentra rodeado de la experiencia de sus colegas y autoridades institucionales, quienes pueden orientar al mejoramiento de su desempeño.

(Herrera J. , 2009, pág. 42) señala que la "capacitación de los empleados, es una importante actividad de la administración de recursos humanos. Si el trabajo demanda un cambio, las habilidades del empleado deben cambiar". Estas capacitaciones tienen la intención de mejorar los conocimientos, destrezas y habilidades, debido a que estos con el pasar de los tiempos deben de ser mejorados.

(Robbins, 2005, pág. 294), plantea los siguientes métodos de capacitación:

- En el trabajo: los empleados aprenden cómo hacer las tareas simplemente llevándolas a cabo, por lo general después de una introducción inicial a la tarea.
- Rotación de puestos: los empleados trabajan en diferentes puestos dentro de un área en particular, lo que los expone a distintas tareas.
- Monitoreo y entrenamiento: los empleados trabajan con un empleado experimentado (menor) quien les proporciona información, soporte y aliento; en algunas organizaciones se les llama aprendices.
- Ejercicios de experiencia: los empleados juegan un papel en simulaciones o en otros tipos de capacitación cara a cara.

- Manuales / cuaderno de trabajo: los empleados utilizan manuales y cuadernos de trabajo para obtener información.
- Conferencias en el salón de clase: los empleados asisten a conferencias diseñadas para transmitirles información específica.

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

(Medina & Salvador, 2009, pág. 67) manifiesta que el proceso didáctico se desarrolla en un contexto específico: el aula y el centro escolar. Pero, a su vez, este contexto se inserta en otros contextos envolventes... y podemos indicar que la relación que tienen la familia y la comunidad; es decir, cuatro componentes: familia, escuela y comunidad. El proceso didáctico exige que la escuela esté disponible o abierta al contexto; lo que se trata de obtener es la relación escuela-comunidad-familia; contribuye un comentario muy importante Medina et al. (2009) que en esta idea se pueden diferenciar dos perspectivas: la proyección de la escuela en la sociedad y la proyección de la sociedad en la escuela.

La sociedad implica que la escuela debe organizarse con la misma perspectiva que tiene la sociedad. En el contexto social se incluyen las personas y sus relaciones, pero no están de forma separada.

Como la escuela está abierta a la comunidad, existen actividades que se vinculan en todo momento, como son; visitas a las instituciones sociales, para conocer y valorar su funcionamiento, los estudiantes junto con los padres realizan actividades que desarrollan la vida social.

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

(Medina & Salvador, 2009, pág. 72) dice que "la dimensión social de la enseñanza implica también que los profesores deben realizar su actividad profesional en colaboración. Esta se hace realidad tanto en el contexto del aula como en el contexto del centro".

El trabajo que el docente va a cumplir en una institución educativa es cooperativo, es decir entre padres de familia, estudiantes, colegas y autoridades; los dos últimos mencionados serán los que guíen el trabajo del docente durante su práctica. Siendo ellos los críticos que pueden favorecer o perjudicar su desempeño.

Un maestro para lograr una buena práctica docente debe ser; una persona competente, que desarrolle habilidades y destrezas en sus estudiantes y saber el contenido que va a explicar; debe de tener afinidad, con los estudiantes, padres de familia, colegas, etc., es decir con todo el contexto educativo; plantear objetivos, para tener una dirección hacia donde dirigirse.

(Medina & Salvador, 2009, pág. 73) señalan que algunas de las "habilidades que deben adquirir los profesores que participan como miembro en un equipo educativo son: elaborar normas de grupo, comunicarse y liderar el grupo de estudiantes, resolver problemas de forma creativa".

En el modelo de cooperación se valora la autonomía que tienen los profesores; este modelo permite que se recupere el poder que tienen los profesores de asumir responsabilidades y transformar las estructuras, en lugar de someterse a ellos.

El aprendizaje colaborativo al que se somete en todo momento en el momento de la práctica el docente, es un componente esencial en la cultura de colaboración. Medina et al. (2009) explica que se trata de analizar y comprender un problema de enseñanza o una práctica educativa, armonizando las diversas perspectivas y soluciones, aportados por los distintos componentes del grupo, sean los profesores de un departamento o de todo el centro.

## **Tema 1.2.: Gestión Educativa**

### **1.2.1 Definición de Gestión Educativa**

La gestión está sustentada en la relación que tiene con la acción humana. El concepto gestión se vincula con las acciones de planificar y administrar. (Casassus, 2007, pág. 238) nos comparte un ejemplo sobre "los directores de escuelas encargadas de ejecutar un plan, tienen que realizar una serie de operaciones de ajustes, tales como lograr la viabilidad política del plan, adecuar los recursos disponibles con las necesidades de la ejecución de un plan.

El plan es la orientación para realizar algo, que en el transcurso de la marcha necesitará correcciones para que así, se pueda gestionar todas las actividades necesarias.

(Casassus, 2007, pág. 256) explica que cuando se refiere a

Gestión educativa, nos confrontamos con un problema especial que es el hecho de que el objeto de la gestión es la formación de seres humanos y por ello, en el ámbito

de la educación, el contexto interno... tiende a mezclarse conceptualmente con el fin de la organización.

Así mismo, Casassus, indica que la gestión educativa es: trabajar con personas.

Debemos conocer otros conceptos de gestión, según la Real Academia de la Lengua, gestión significa administrar, se deben de realizar diligencias conducentes al logro de unos objetivos.

(Carrión, 2004, pág. 24) señala que “la persona quién efectúa diligencias se le debe de llamar gestor; pues es esta persona quien gestiona y ejecuta acciones para llegar a un resultado.

### **1.2.2. Características de Gestión**

Gestión es un término que tiene muchas similitudes con la palabra gerencia, dichas similitudes como dice (Carrión, 2004, pág. 27) “han llevado a los administradores a usar los términos de gerencia y gestión como equivalentes”.

Sus características están relacionadas a las actividades que realiza el gestor, y la manera en la que influyen a los conforman la institución. También a las políticas y objetivos que se planteen para obtener los resultados deseados. Decidir sobre los objetivos y metas que se cumplirán, delegar procesos y tareas para alcanzar los objetivos planteados, dirigirse al personal, calcular costos, establecer las características de los productos que ofertan.

### **1.2.3. Tipos de Gestión**

En ocasiones se relaciona mucho los términos administrar, gestión y gerencia. Se determina que administrar significa ‘servir a’ y gerenciar significa generar recursos económicos. Un administrador debe realizar actividades de planeación, organización, integración de personal, direccionar y controlar. (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2006, pág. 52) diferencia algunos tipos de administradores:

*Por su nivel de organización:* Administrador de nivel primario) estos son empleados operativos no deben supervisar a otros empleados. Administradores de nivel medio)

dirigen las actividades de otros administradores. Administradores de alto nivel) son los responsables del funcionamiento general de toda la organización.

*Por la clase de actividades organizacionales:* Administrador funcional) son los responsables de una tarea específica. Administrador general) es el responsable de todas las actividades de una institución. Ellos son los responsables de todas las actividades que se presentan en la organización.

#### **1.2.4. Estándares para evaluar el desempeño docente**

La red iberoamericana ha considerado cinco dimensiones que se deben de tomar en cuenta, para evaluar el desempeño docente, Rueda (2009): “dimensión política de la evaluación, dimensión teórica, dimensión metodológica-procedimental, dimensión de uso, dimensión de la evaluación de la evaluación”.

De acuerdo con (Luna, 2003, pág. 18) y (Rueda, 2013, pág. 22), la evaluación de los docentes es un proceso afectado por las políticas institucionales que favorecieron una expansión vertiginosa de la evaluación, pues se emplearon como condición de acceso a programas de compensación salarial para los académicos.

Esta es una tarea muy compleja, puesto que nadie va a señalar, criticar o juzgar el trabajo de los docentes, aunque en la realidad los mismos toman evaluación de este modo; la intención de la misma es ir mejorando los procesos o métodos a seguir en el proceso de enseñanza aprendizaje.

En la actualidad las formas de evaluar a los docentes es por medio de encuestas a los estudiantes y padres de familia, elaboración de recursos y planes de clases, elaboración del portafolio de evidencias.

De hecho (Elizalde & Reyes, 2008, pág. 4) afirma que existen diferentes modelos para evaluar a los docentes: “modelo basado en la opinión de los estudiantes, modelo evaluación a través de pares, modelo de autoevaluación y modelo de evaluación a través de portafolio”

Todos esos modelos se los aplica o se presentan durante el proceso de enseñanza aprendizaje, el primero sería en base a encuestas personales; donde los estudiantes señalen o indiquen los aspectos que se cumplen o no dentro del aula. El siguiente

observando una clase de otro compañero profesor, donde ambos emitan críticas constructivas y sugerencias para que mejoren en su desempeño docente. Hacer una reflexión de qué el maestro en clases, cómo ayuda a sus estudiantes, cómo ayuda a que aprendan a aprender, etc. Y el último archivando todos los documentos que se realizan durante el año escolar, tanto dentro del aula, como fuera y la documentación entrega por parte de las autoridades de la institución.

Otro aspecto importante a considerar es el diseño y la planeación de los diferentes procesos.

(Herrera J. , 2009, pág. 18) expresa que

Los estándares de desempeño indican fundamentalmente qué tan bien se espera que el empleado cumpla con cada una de las responsabilidades y deberes. Una manera directa de fijar estándares es concluir la afirmación: ‘me sentiré completamente satisfecho con su trabajo cuando...’ se cumplan las responsabilidades que se han delegado a cada una de los integrantes de alguna institución.

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

La educación es una de las necesidades de la población, de un país determinado, siendo misión primordial del Estado su propagación, buscando para ello procesos de calidad que repercutan en los estudiantes, obteniéndose personas analíticas, críticas, que generen desarrollo y prosperidad para un país.

La (Constitución Política del Ecuador, 2008, pág. 27) establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Desde la perspectiva legal, la gestión educativa, al igual que la administración pública, se basan en un conjunto de normas: leyes, decretos, reglamentos, etc., dictados en muchos casos para fines comunes a todas las dependencias estatales; así por ejemplo, entre las

normas de aplicación general común se pueden citar: las de índole presupuestario, de adquisiciones (licitaciones) de bienes y servicios, de construcciones, de remuneraciones, etc.; entre las normas específicas se encuentran la ley orgánica, que prescribe la estructura organizativa del Ministerio de Educación, la Ley General de Educación que norma la estructura, los fines y objetivos del sistema educativo, la ley del profesorado, etc.

Por lo tanto, la actividad educativa está normada por leyes, que buscan mejorar la situación educativa, donde el factor común es la calidad de la enseñanza para la búsqueda de una sociedad más culta y desarrollada.

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

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” (UNAM, 2012, pág. 5).

En las escuelas “no se prepara al estudiante futuro profesional para insertarse en la sociedad como un ser auto referente, creativo, reflexivo, que se evalúa a sí mismo en su crecimiento, decrecimiento y errores, y no desarrolla un estilo crítico como producto de la educación crítica recibida en la institución escolar. Enseñar no es tan sólo una cuestión de conocimientos, sino de modos de razonar” (Panza, 2006, pág. 17).

Por eso el acto de enseñar no es tarea fácil, se requiere de conocimientos teóricos, metodológicos, técnicos que permitan trasladar los conocimientos hacia los estudiantes. Y la tarea se complica más cuando los estudiantes son menores de edad, donde el docente debe demostrar, a parte de sus conocimientos, paciencia y bondad para que el niño preste la atención adecuada y pueda llenarse de los conocimientos deseados.

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

(Medina & Salvador, 2009, pág. 113) especifica que los términos planificación y programación suelen utilizarse como sinónimos, aunque admitan matices diferenciales.

La planificación se refiere a las acciones que se deben de emprender en el proceso de enseñanza y aprendizaje. (Medina & Salvador, 2009, pág. 116) en su texto indica que la planificación del aula debe de tener cuatro aspectos.

- "¿Para qué enseñar?" Que son los objetivos didácticos: estos orientarán la programación.
- "¿Qué enseñar?" Que son los contenidos y las competencias básicas: es el conjunto de informaciones que se enseñan y se aprenden a lo largo del proceso educativo. Para desarrollar las capacidades, se debe de trabajar distintos tipos de contenidos.
- "¿Cómo enseñar?" Es la metodología, las actividades y recursos a utilizarse en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se usan las actividades de iniciación, las actividades de desarrollo las actividades de acabado.
- "¿Qué, cuándo y cómo evaluar?" Es la evaluación.

Podemos expresar que la planificación es el proceso de decidir con anticipación que se hará y de qué manera. La planificación y la toma de decisiones van de la mano; puesto que lo que se pretende es llegar a soluciones, por ello es necesario establecer objetivos generales, específicos, programas, procedimientos, proyectos, etc.

Una planificación debe de tener control, de esta manera tendremos claro hacia donde se está dirigiendo la institución educativa.

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

Es muy importante destacar que el liderazgo se relaciona con la motivación.

Un líder es la persona que tiene cualidades, y que por medio de estas logra inspirar a sus otros, para que se conviertan en sus seguidores y así todos luchen por el mismo objetivo que persigue este líder. También se puede decir que es la capacidad que tiene un ser humano para lograr que otras lo sigan con mucho entusiasmo en el logro de objetivos.

(Medina & Salvador, 2009, pág. 56) expresan que liderazgo es el arte o proceso de influir sobre las personas para lograr que se esfuercen de buen grado o con entusiasmo hacia el logro de las metas del grupo.

Se debe de entender también que liderazgo está relacionado con motivación y comunicación. Las motivaciones deben de ser identificadas por los líderes.

Los líderes educacionales deben tener una preparación en Administración Educativa, debe de inspirar mucha confianza a su personal docente, administrativo y de servicio; como también debe de inspirar a los estudiantes y padres de familia. La persona que dirige una institución educativa debe de transformarse en un líder con capacidad de conducir al grupo al cumplimiento de todos los objetivos que se han propuesto. Medina et al. (2009) señala que el líder debe de caracterizarse por tener: espíritu de equidad, iniciativa, eficiencia organizativa, rectitud profesional, capacidad para desarrollar los procesos administrativos, capacidad para consultar y orientar, capacidad para compartir responsabilidades, capacidad para cumplir las normas.

Una característica muy importante en el líder es que tenga capacidad de comunicarse con sus empleados; si este factor tan importante falla, fracasará como líder. Se define a la comunicación como la transferencia y la comprensión de significados. Si las informaciones o mensajes no son transmitidos de forma clara no se llevará a cabo la comunicación.

Por medio de la comunicación el líder logra persuadir o convencer a sus seguidores de perseguir los objetivos o ideales que este se ha planteado cumplir, para de esta manera, poder contribuir a su institución o al contexto donde se desenvuelve. El líder debe de ser eficaz y eficiente cuando se dirija con sus empleados. Si es un economizador eficiente se optimizará el tiempo y los recursos empleados en el intercambio de información. Si se comunica efectivamente se enviará y recibirá la información de mejor manera.

Un buen líder utiliza un excelente proceso de información: él en primer lugar es el encargado de transmitir el mensaje, usará para esto, canales para transmitir el mensaje, que puede ser en forma verbal, escrita o electrónica; los receptores del mensaje tienen que decodificar el mensaje para convertirlo en un pensamiento, el ruido dificulta la comunicación, es cualquier elemento que interrumpa y obstaculice la comunicación, finalmente la retroalimentación en la comunicación, debido a que siempre existe la posibilidad de que no todos hayan comprendido el mensaje.

Si el líder no expresa lo que quiere, pues no puede esperar los resultados que desea. Si en algún caso alguien de las personas de la institución no respeta o no sigue las peticiones del líder, este tratará de no enterarse de los mensajes o negar que ha recibido alguna clase de

información; con la intención de dificultar la buena comunicación que tenga el líder con sus seguidores.

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

#### **1.3.1. Conceptos de Estrategias**

Las estrategias se derivan de los principios; estas se conciben como las estructuras de actividad en las que se cumplen los objetivos y contenidos.

(Medina & Salvador, 2009, pág. 179) manifiesta que las estrategias didácticas se insertan en la función mediadora del profesor, que hace de puente entre los contenidos culturales y las capacidades cognitivas de los alumnos. Para planificar las estrategias de aprendizaje, se debe basarse en las estrategias didácticas, con esto se potencia lo que se quiere desarrollar y potenciar en el estudiante.

Las estrategias que debe de aplicar un docente, según (Medina & Salvador, 2009, pág. 180) propone que hay que:

Preparar del contexto o ambiente de aprendizaje..., para potenciar el valor educativo del contexto el profesor debe seguir estas estrategias; moverse a través de la clase, dirigirse a los alumnos de la zona marginal, cambiar de sitio periódicamente a los alumnos, sugerir a 'los de atrás' que se vengan hacia delante, utilizar la elección de puesto como indicador de autoestima y aprecio por la clase.

Informar sobre los objetivos. Los alumnos deben conocer qué van a aprender y por qué.

Centrar y mantener la atención. A este efecto son adecuadas las siguientes estrategias: utilizar el humor como estímulo para despertar la atención, plantear las informaciones como una novedad, utilizar recursos didácticos disponibles.

Presentar la información. Esta fase se incluyen tres estrategias generales, que responden a objetivos básicos: promover el conocimiento significativo..., neutralizar la pérdida informativa de los mensajes..., reforzar la comprensibilidad de los mensajes.

Organizar los recursos. Estos constituyen un puente entre las palabras y la realidad, dada su múltiple funcionalidad.

Diseñar las relaciones de comunicación. La intervención didáctica se concibe como un proceso de comunicación o como un encuentro comunicativo.

### **1.3.2. Tipos de Estrategias**

Las estrategias que (Medina & Salvador, 2009, pág. 180) son las siguientes:

1. Estrategias referidas al profesor; explica que el profesor debe tener en cuenta los siguientes puntos; enseñanza directa, enseñanza recíproca.
2. Estrategias referidas al alumno: el docente tiene que usar estrategias referidas al aprendiz. Las estrategias más adecuadas son las cognitivas.
3. Estrategias referidas al contenido. Se debe de plantear actividades de introducción o motivación, de conocimientos previos, de desarrollo, de síntesis – resumen, de consolidación, de refuerzo y recuperación, de ampliación. Para esto deben usarse ciertos esquemas: los esquemas conceptuales, redes semánticas o conceptuales, mapas cognitivos o conceptuales.
4. Estrategias referidas al contexto. Se refiere a la interacción del aula, este juega un papel muy importante el profesor, a su vez, importante el desempeño mediador que cumplen los compañeros de clase.

#### **1.3.2.1. En la Gestión Legal**

El docente para poder medir sus conocimientos, es sometido a evaluaciones, estrategias que estarían dando resultados en los actuales momentos en nuestro país.

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

La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal (decreto presidencial N° 1724 y acuerdo ministerial N° 174-09 publicado en el 2009) que oficializa su implementación.

### **1.3.2.2. En la Gestión de Planificación Institucional y Curricular**

Las instituciones educativas juegan un papel clave en el “proceso de contextualización de las estrategias de enseñanza-aprendizaje, ya sea al reducir la incertidumbre para favorecer la posibilidad de aceptar la innovación, al buscar la compatibilidad de la transformación con el sistema existente, al comunicar con claridad los resultados esperados, al promover el compromiso de los involucrados, al negociar los conflictos en las relaciones interpersonales que cualquier transformación significativa desencadena o bien al identificar el momento oportuno para proponer el cambio” (Álvarez, y otros, 2008, pág. 91).

Es universalmente reconocido que toda institución, sobre todo las educativas, para lograr un desarrollo armónico y trascendente requieren de la planificación de sus actividades. “El reconocimiento de la planificación educativa surge como consecuencia de los fines asignados a la educación en el contexto del desarrollo nacional, así como de la escasez de recursos del erario para ser asignados y la competencia de otros sectores que pugnan por más recursos públicos” (Rojas, 2010, pág. 11).

Se observa como es importante la planificación educativa, así como la curricular, buscando la forma de que la materia pueda ser impartida de la mejor forma posible al estudiante y este pueda captar lo que el docente desea enseñarle. Puede existir la mejor predisposición por parte del docente, pero sin una planificación previa del currículo, o que este no se encuentre actualizado, el proceso enseñanza-aprendizaje no será el esperado, perjudicando sin duda alguna al estudiante que saldrá con vacíos en sus conocimientos que afectarán al momento de ingresar a un nivel superior.

### **1.3.2.3. En la Gestión del Aprendizaje**

En el nuevo “siglo se enfrentan enormes desafíos producto de la evolución de las sociedades modernas cada vez más interrelacionadas universalmente” (Panza, 2006, pág. 1).

Maturana plantea “La formación humana tiene que ver con el desarrollo del niño o niña como persona capaz de ser co-creadora con otros de un espacio humano de convivencia social respetable” y, continua diciendo: “Por eso la formación humana como tarea educacional, consiste en la creación de condiciones que guían y apoyan al niño o niña en su

crecimiento como un ser capaz de vivir en el auto respeto y respeto por el otro...” (Maturana, 1995, pág. 19).

La gestión del aprendizaje debe de promover el pensamiento activo que “en los estudiantes se precisa desarrollar sus etapas superiores, como son: Análisis, síntesis, comparación, abstracción y generalización, puesto que el estudiante se supone tiene formadas sus estructuras cognitivas referidas al pensamiento lógico y se debe tratar el pensamiento lateral y consolidar el desarrollo de ambos” (Assman, 2002, pág. 161).

Se debe de tomar en cuenta que “pensador es aquel que cultiva la dinámica de su propio pensamiento que estará vivo si reconoce los propios límites de su lenguaje” (Assman, 2002). Donde el docente cumple su papel primordial, incentivando a los estudiantes a poner atención a las clases, poderlos motivar, llamar su atención, para que tengan el agrado de absorber tales conocimientos.

El alumno a formar deberá recibir las influencias de otros modos educativos, distintos a los existentes, para que interprete la realidad, sea crítico y humanamente sensible, resuelva los problemas y transforme.

#### **1.3.2.4. En la Gestión del Liderazgo y la Comunicación**

El docente líder tiene “la capacidad de influir en sus alumnos para que desempeñen sus actividades académicas de una manera más eficiente y se motiven hacia el aprendizaje”. (Aldape, 2008, pág. 162).

Otra clave para promover el cambio en la escuela “es trabajar con profesores excelentes porque los demás tienen tendencia a seguirlos. Basta que la dirección de la escuela les de poder de decisión y autonomía. Los profesores líderes tienen la capacidad de empujar al os otros y de servicio como modelos de identificación” (Marques, 2008, pág. 11).

Se puede determinar que la gestión del liderazgo es importante para que el estudiante se pueda sentir estimulado y desear seguir los preceptos señalados por el docente. Para lograrlo, también se requiere de una comunicación fluida entre docente-estudiante, donde las partes se sientan motivadas, y esa motivación genere una mayor aptitud para aprender, convirtiendo a los estudiantes en proactivos, en personas deseosas de satisfacer sus conocimientos, de ampliar sus fronteras, convirtiéndolos en seres capaces de valerse por sí solos.

**CAPÍTULO 2**

**METODOLOGÍA**

## **2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El procedimiento metodológico está compuesto por el conjunto de pasos o etapas de la investigación que conlleva a la obtención de los resultados previstos en el método hipotético deductivo que se orienta de lo general a lo particular y que permiten desarrollar la propuesta, con la aplicación de técnicas y métodos que permitan recopilar la información necesaria para conocer el desempeño docente de la Unidad Educativa “Santa María” de la ciudad de Machala.

Por lo tanto, la investigación que se propone es de tipo cuantitativo porque la recopilación de datos se los hace de manera directa y única acudiendo a los docentes y estudiantes que nos proporcionarán las respuestas para conocer la realidad que se está investigando; exploratorio porque se examinará el contexto objeto de estudio en este caso los docentes de la Unidad Educativa Santa María; y fue descriptivo porque se indagaron las variables del presente para conocer su situación real y actual. Lo 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:

## **2.2. CONTEXTO**

La Unidad Educativa “Santa María” fue fundada el 17 de abril de 1993. Está ubicada en la parroquia La Providencia de la ciudad de Machala. Es una institución educativa con orientación católica, régimen costa, modalidad presencial bilingüe, jornada diurna, sostenimiento particular, tipo mixto, cuenta con los niveles inicial, educación general básica y bachillerato.

Su dirección es Av. Luis Román León Km. 2.5 (Vía Pajonal).

Posee una infraestructura de primer nivel contando con todos los servicios básicos y tecnológicos para impartir una educación de calidad.

La visión y misión de la unidad educativa se las menciona a continuación:

### **Visión de la UESMA**

Ser reconocida como una institución de excelencia, por la coherencia del servicio educativo que brindamos a nuestros estudiantes, con elevados estándares de formación humana en

todas sus dimensiones y por el trabajo activo que realizamos a favor de la familia, la comunidad, la nación y el mundo, fundamentados en los valores del evangelio.

### Misión de la UESMA

Somos una institución educativa católica con espiritualidad mariana, que imparte una educación de calidad para formar integralmente a niños, niñas y adolescentes, teniendo como base fundamental los valores universales y cristianos, permitiendo que nuestros estudiantes desarrollen al máximo sus potencialidades para vivir una cultura de paz y construir una sociedad de excelencia.

### 2.3. PARTICIPANTES

Los participantes de la presente investigación están conformados por docentes y estudiantes de la Unidad Educativa “Santa María” correspondientes al nivel básica. Son cinco docentes y veinte estudiantes que fueron objeto de estudio, a quienes se les aplicó la entrevista para su posterior evaluación.

Nombre	Sexo	Edad	Materia	Experiencia	Nivel de estudio	Título	Tipo de contrato
Oscar Ortega	Masculino	38	Estudios Sociales	13 años	Tercer nivel	Licenciado en Ciencias de la Educación	Contrato 1 año
Amarilis Pineda	Femenino	23	Lengua y Literatura	3 años	Tercer nivel	Profesora de 2do a 7mo EB.	Contrato 1 año
Carmela Niemes	Femenino	30	Matemáticas	6 años	Tercer nivel	Licenciada en Ciencias de la Educación	Contrato 1 año
Mariana Astudillo	Femenino	50	Lengua y Literatura	20 años	Tercer nivel	Profesora de 2do a 7mo EB.	Contrato 1 año
Walter Zhune	Masculino	43	Matemáticas	10 años	Tercer nivel	Licenciado en Ciencias de la Educación	Contrato 1 año

FUENTE: Docentes de la Unidad Educativa “Santa María”  
ELABORACIÓN: Katherine Chacón

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

### **2.4.1. Métodos**

En el desarrollo del presente trabajo se utilizarán los métodos: Inductivo, deductivo y de observación.

Método Inductivo.- La investigación parte de ciertas proposiciones singulares o particulares sobre cuál es el desempeño docente para llegar a una proposición más general como es la realidad de los estudiantes del nivel básico.

Método Deductivo.- Es la operación lógica por lo cual partiendo de una o varias premisas, se llega a una proposición que es su consecuencia; es decir, se parte del conocimiento general de la temática para llegar a conocer como es el desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Observación.- Su importancia radica por cuanto se podrá verificar de manera directa sobre el comportamiento de las variables dentro de la institución educativa y con ello poder tener una idea más precisa de la organización con la intención de aplicar estrategias acordes a lo observado. En la investigación la observación se la aplica a los docentes para determinar su desempeño docente dentro del aula de clase, tomando en cuenta el nivel de conocimientos, planificación, evaluaciones, entre otros indicadores.

### **2.4.2. TÉCNICAS**

En función del objetivo general y específicos planteados, se definen las áreas temáticas a abarcar en la encuesta: conocer y caracterizar el nivel del desempeño docente. Es decir, advertir la situación de los docentes dentro del aula de clase.

Las técnicas de recolección de datos predominantes serán las entrevistas, la encuesta, la observación, los grupos focales.

**a. Entrevista,** Se realiza entrevistas estandarizadas, a los docentes, con el fin de conocer sus criterios con respecto a su desempeño, información que sirve para su evaluación pudiendo exponer mejoras para un mejor desenvolvimiento de sus actividades académicas.

- b. **Encuesta Participativa**, Se realizan encuestas dirigidas a los estudiantes quienes dieron una visión interna de la institución educativa en cuanto al proceso de enseñanza-aprendizaje a lo que están sujetos.
- c. **Observación**, Se emplea la observación directa en la recolección de la información en todos los aspectos pertinentes para su análisis.

### **2.4.3. INSTRUMENTOS**

Para recabar la información se utilizarán los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión, con la finalidad de tener una idea precisa sobre el nivel de conocimiento en la impartición del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

## **2.5. RECURSOS**

### **2.5.1. HUMANOS**

- Investigadora
- Tutora
- Docentes
- Alumnos

### **2.5.2. MATERIALES INSTITUCIONALES**

- Computadora Dual Core 2 Ghz
- Impresora Inkjet
- Hojas de papel bond A4
- Tinta de impresora
- Correctores
- Flash memory
- Grapadora
- Perforadora
- Bolígrafos
- Lápices

### 2.5.3. ECONÓMICOS

Asesoría externa	500.00
Levantamiento de texto	100.00
Movilización interna	50.00
Teléfono comunicaciones	50.00
Reproducciones	100.00
Varios y misceláneos	200.00
<b>TOTAL</b>	<b>1.000.00</b>

### 2.6. PROCEDIMIENTO

Para el desarrollo del presente estudio se requirió de una serie de pasos que dan como resultado una propuesta para mejorar el desempeño docente de la Unidad Educativa “Santa María” de la ciudad de Machala.

Se procede a revisar la guía didáctica entregada por la Universidad Técnica Particular de Loja, donde constan los pasos que se deben de seguir, así como la información respectiva para lograrlo.

El estudiante debe de acercarse a alguna institución educativa para que le autoricen a realizar la investigación. La solicitud es entregada a la universidad para la aprobación del tema de titulación.

Al estudiante se le entrega un cronograma donde constan las fechas de tutorías y entregas de los avances del trabajo investigativo, donde el tutor revisa, evalúa y corrige para ir puliendo el trabajo de titulación junto con el estudiante.

El estudiante aplica encuestas a los docentes y estudiantes de la unidad educativa objeto de estudio, cuya información será trasladada en lo posterior a la hoja electrónica que emitirá una serie de gráficos que permitan un mejor entendimiento de los datos obtenidos para un análisis más prolijo.

Estos datos analizados sirven para el desarrollo de conclusiones y recomendaciones que permiten elaborar una propuesta ajustada a las necesidades académicas de la institución educativa.

## **CAPÍTULO 3**

### **RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

### 3.1. DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN LEGAL

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

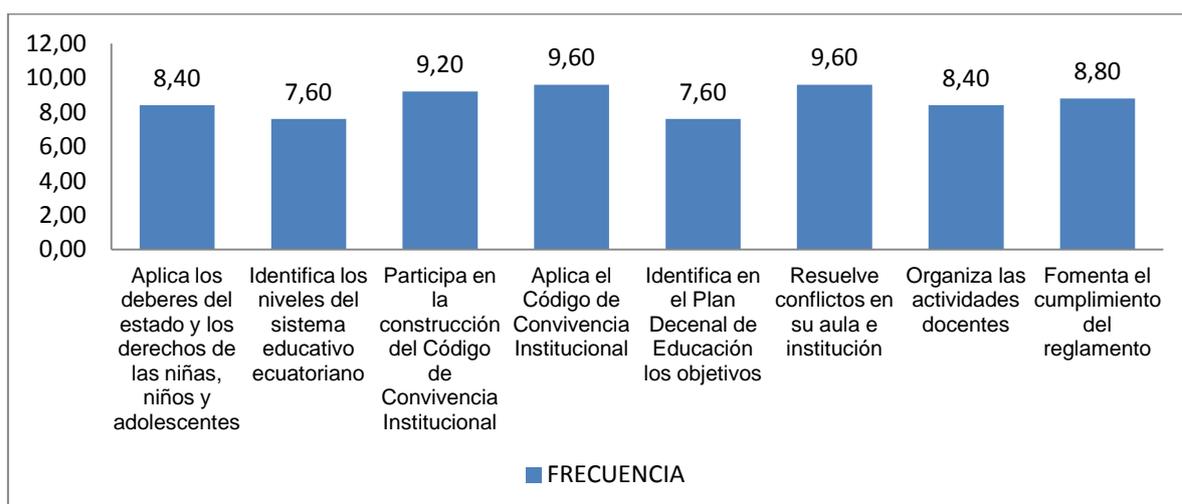
Tabla Nº 1: Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,40	84%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,60	76%
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	7,60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	88%
<b>TOTAL</b>		<b>69,20</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,65</b>	

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"

ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

Gráfico Nº 1: Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"

ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

## **Análisis e interpretación**

Savater, F. (2001 p.95) nos dice:

*El maestro, entendido como la persona que se encarga de la primera educación de los niños, es en mi opinión, el elemento más importante de la educación. Todos los demás, me refiero a los catedráticos de universidad, los artistas, los literatos y los propios políticos, no somos más que maestros de segunda; es decir, maestros que venimos después de que los maestros de primera han cumplido su función.*

Respecto al desempeño profesional en el ámbito legal hay un 8.65 como promedio total en la frecuencia de su protagonismo en éste nivel, cabe resaltar que un 9.60 de frecuencia se aplica a la práctica del código de convivencia Institucional, esto es un 96% del total de acciones en lo legal. Esto da como resultado que tiene la facilidad de resolver conflictos en su aula y en la Institución. Además el 9.60 tiene frecuencia en la elaboración del código de convivencia y a su vez participan en la organización de actividades para docentes, dentro de los porcentajes alcanzan un 84% en cada parámetro del ámbito legal.

Hay que remarcar que hay indicador con 7.60 de frecuencia y con un 76% del porcentaje total que no identifican los objetivos del plan decenal de educación, lo que evidencia que se deja al margen algunos lineamientos fundamentales que están dados para una educación de calidad.

A manera de conclusión es necesario dejar claro que los docentes están preparados, tienen formación académica, pero en la práctica hay aspectos legales que no se los aplica o se desconocen, y en cierto modo solo se centra la atención en lo reglamentario de la Institución y no se busca incluir el marco legal global de la educación ministerial. Quizá porque siempre se anda sobre la marcha cumpliendo requisitos que se piden constantemente los mismos que son cambiantes de un mes a otro, debido al proceso de transformación que vive la educación ecuatoriana; lo que dificulta la práctica docente en este aspecto.

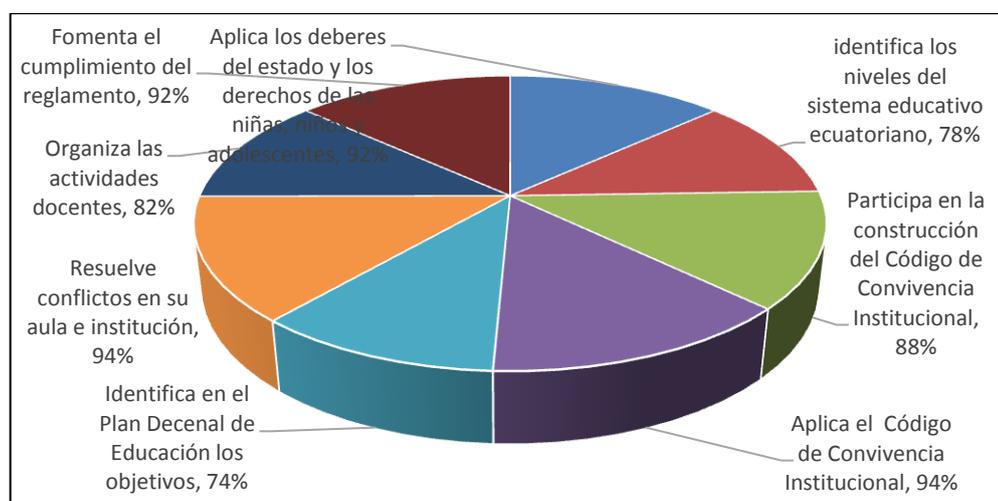
### 3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

**Tabla Nº 2: Importancia del ámbito de la gestión legal**

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,80	78%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,40	74%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,20	82%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>69,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,68</b>	<b>87%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico Nº 2: Importancia del ámbito de la gestión legal**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

#### **Análisis e interpretación**

Los docentes obtienen un puntaje de 8.68 sobre 10 en la importancia que le dan al ámbito de la gestión legal donde debe hacer énfasis en identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano, así como en el plan decenal de educación.

El 74% de los docentes apenas identifican los objetivos del plan decenal de educación, un 78% tiene problemas en identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano, el 82% organiza las actividades docentes.

Pudiéndose concluir que se deben de mejorar ciertas actividades en el ámbito de la gestión legal debiéndose instruir sobre la normativa vigente que ampara al estudiante en la búsqueda de incrementar la calidad en la educación ecuatoriana.

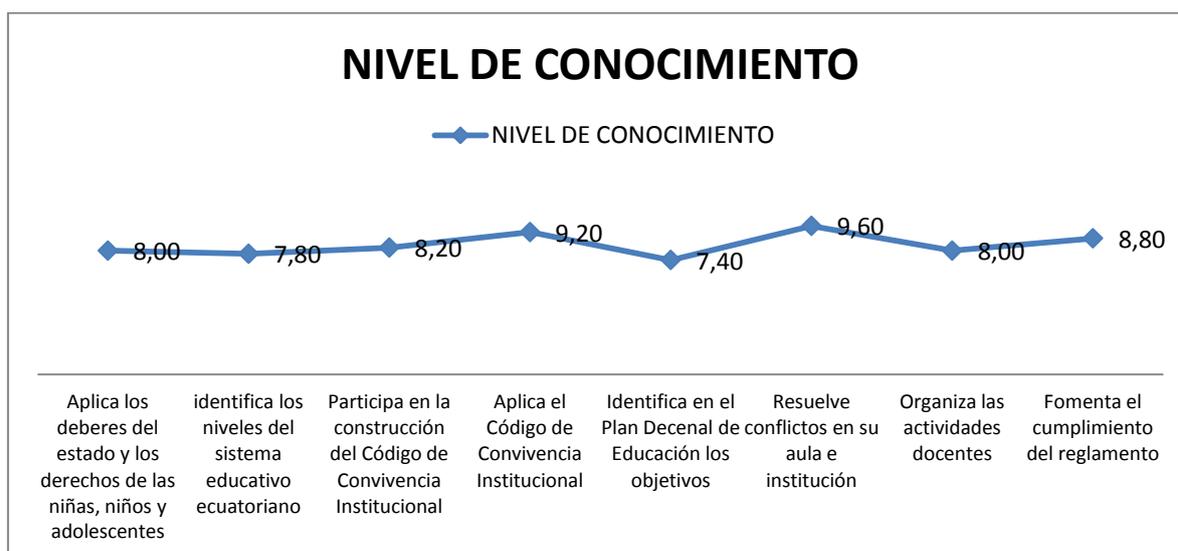
### 3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

**Tabla Nº 3: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal**

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,00	80%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,80	78%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,20	82%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,40	74%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,00	80%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	88%
<b>TOTAL</b>		<b>67,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,38</b>	<b>84%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

### Gráfico Nº 3: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

## Análisis e interpretación

Sobre el conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal, se obtuvo una calificación de 8.38 sobre 10 considerada como muy buena. Sin embargo se destacan puntos bajos como no identifica los objetivos del plan decenal con el 74%, la identificación del sistema educativo ecuatoriano con el 78%, el 80% organiza actividades docentes. Indicadores que deben mejorar para que el docente aplique las leyes y normas legales a las que está sujeta el sector educativo.

Pudiéndose concluir que se debe profundizar en temas relacionados a la identificación del plan decenal de educación, a la aplicación de deberes del estado y los derechos de los niños, niñas y adolescentes, participación en la construcción el código de convivencia institucional, situación que dará mayor conocimiento al docente sobre el ámbito de la gestión legal.

## 3.2. DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL ÁMBITO DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR

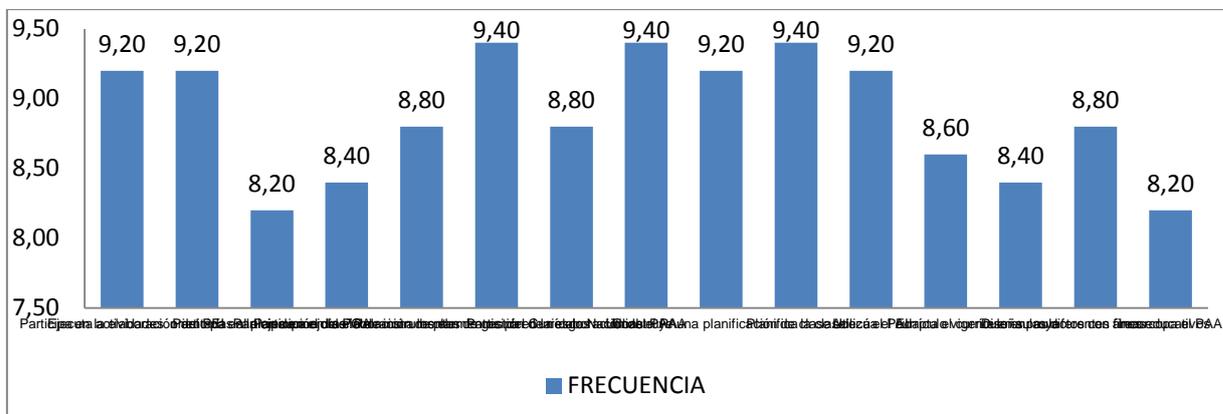
### 3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,20	82%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
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	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,20	82%
	<b>TOTAL</b>	<b>133,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,88</b>	<b>89%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico N° 4: Desempeño profesional en el ámbito de la planificación**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”  
 ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

### **Análisis e interpretación**

En el indicador desempeño profesional en el ámbito de la planificación se obtuvo un puntaje de 8.88 que lo ubica como muy bueno.

Sin embargo se evidencian falencias temas como la ejecución del POA, incorporación del PAA, ambos con el 82%; diseño de instrumentos, adaptación del currículo en las diferentes áreas con el 84% cada uno, trayendo inconvenientes a los docentes en la planificación de sus materias.

Concluyéndose que se debe hacer hincapié en temas relacionados a la ejecución del POA, en el diseño de instrumentos, incorporación del PAA, para tener una planificación óptima y de calidad que dé lugar a una mejora del proceso enseñanza-aprendizaje en beneficio de los estudiantes.

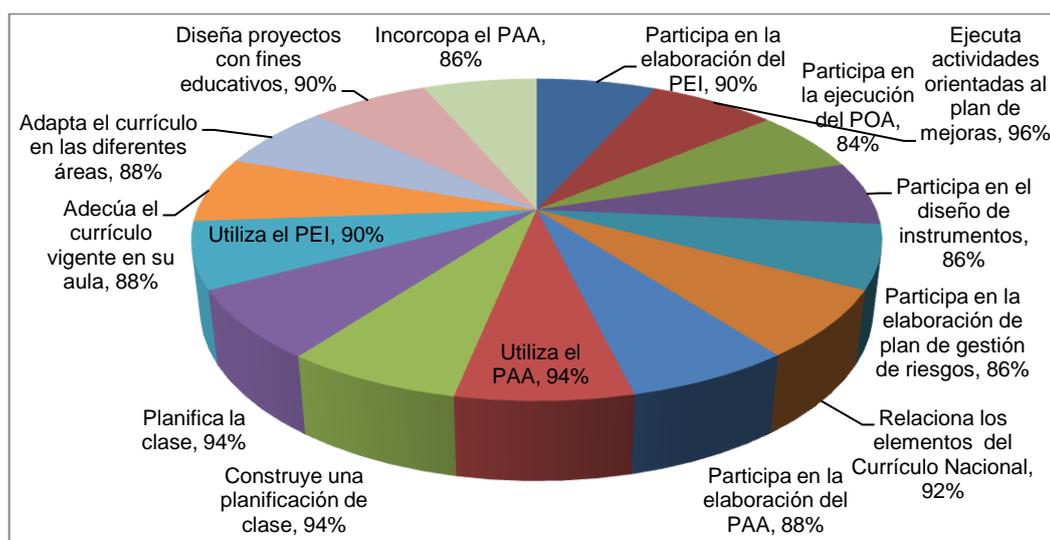
### 3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

**Tabla Nº 5: Importancia del ámbito de la planificación**

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>134,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,97</b>	<b>90%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico Nº 5: Importancia del ámbito de la planificación**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

## Análisis e interpretación

Sobre la importancia que le da el docente al ámbito de la planificación en su desempeño, se obtuvo una calificación de 8.97 que es muy bueno.

Sin embargo se pudo evidenciar indicadores que los docentes no le dan mucha importancia como la participación en la ejecución del POA con el 84%, la participación en el diseño de instrumentos, plan de gestión de riesgos, incorporación del PAA, que afectan a la planificación que afectan al desempeño docente.

Se puede concluir que se debe mejorar en temas como la elaboración de plan de gestión de riesgos, diseño de instrumentos para mejorar la calificación, donde el docente pueda aportar con ideas, metodologías, que sin duda darán lugar a un mejor desempeño dentro de sus actividades docentes.

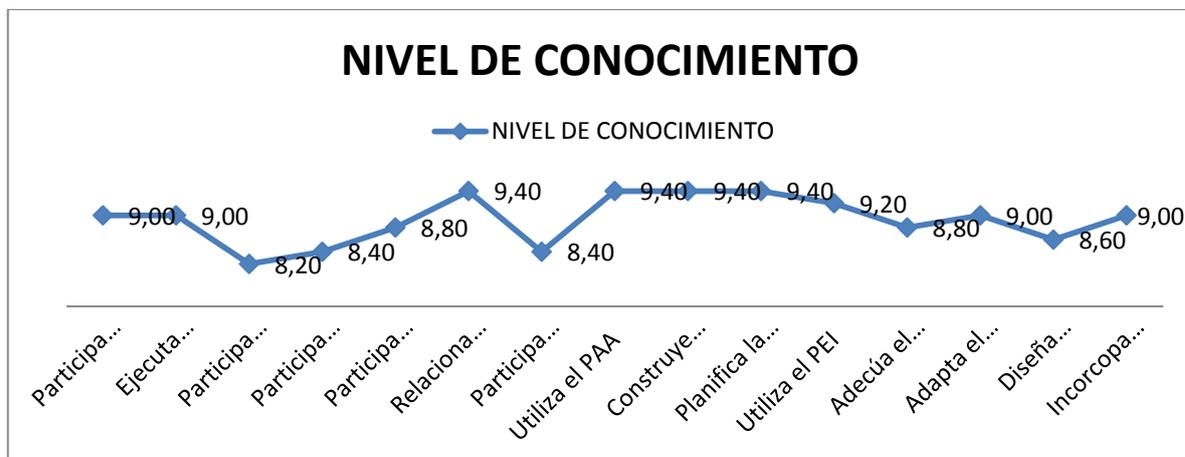
### 3.2.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

**Tabla Nº 6: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación**

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,20	82%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,40	84%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
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	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>134,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,93</b>	<b>89%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico N° 6: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

### **Análisis e interpretación**

La calificación obtenida fue del 8.93 en cuanto al conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación, nota considerada como muy buena que debe de servir para motivarlos a mantener actualizados sus conocimientos.

En la investigación se pudo observar indicadores con bajos puntos tales como su participación en la ejecución del POA con el 82%, diseño de instrumentos 84%, elaboración del PAA con el 84%, proyectos con fines educativos 86%.

Pudiéndose concluir que se deben de mejorar los indicadores señalados con la intención que el docente colabore en el ámbito de la planificación, conocimientos que contribuirán a la calidad de la educación, misión que tiene la Unidad Educativa “Santa María” con la sociedad.

### 3.3. DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN

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

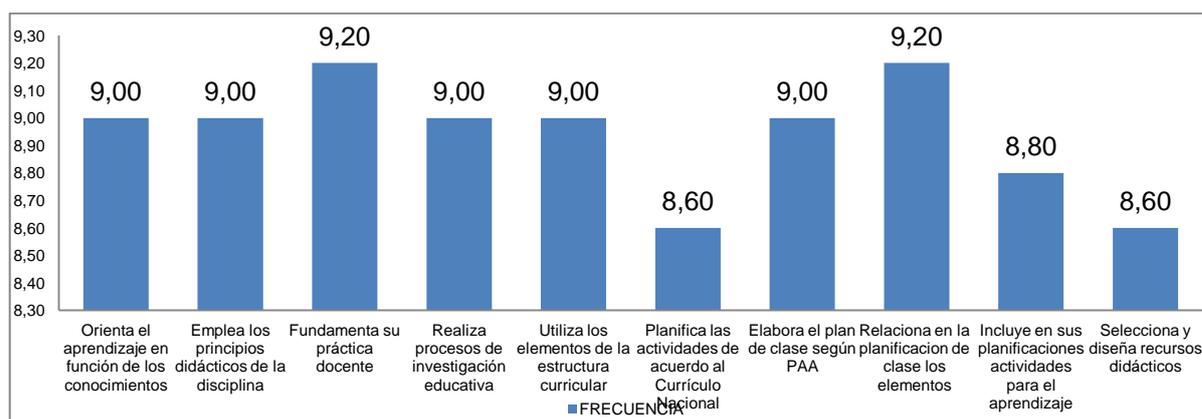
##### 3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

**Tabla N° 7: Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,60	86%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,80	88%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>89,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,94</b>	<b>89%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"

**Gráfico N° 7: Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"

#### Análisis e interpretación

La calificación obtenida fue del 8.94 puntos considerada como muy buena, en lo relacionado al desempeño profesional sección planificación del proceso, debiéndose hacer mejoras en la planificación de las actividades de acuerdo al currículo nacional.

Entre los indicadores con menor puntaje están la planificación de las actividades de acuerdo al currículo nacional y la selección, diseño de recursos didácticos con el 86%, planificaciones que incluyan actividades para el aprendizaje con el 88%.

Concluyéndose que se deben de mejorar los aspectos señalados que influyen en la frecuencia del desempeño docente, sección planificación del proceso.

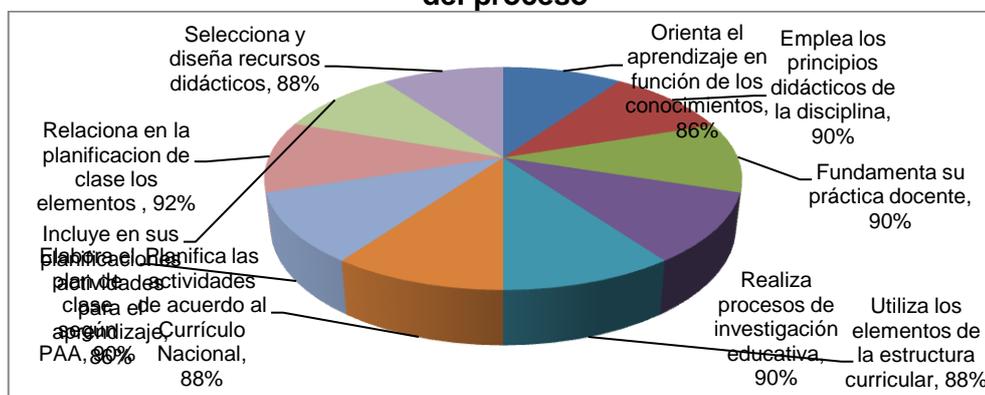
### 3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

**Tabla Nº 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso**

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,60	86%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,60	86%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	88%
<b>TOTAL</b>		<b>88,80</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,88</b>	

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico Nº 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

## Análisis e interpretación

Sobre la importancia del desempeño profesional sección planificación del proceso se alcanzó una puntuación de 8.88 que es muy bueno.

Sin embargo se observaron indicadores con resultados bajos tales como la orientación en el aprendizaje en función de los conocimientos, así como la planificación de actividades para el aprendizaje con el 86%, utilización de elementos de la estructura curricular, planificación de actividades de acuerdo al currículo nacional, diseño de recursos didácticos con el 88% para cada uno de los indicadores mencionados.

Lo que evidencia que el docente debe de mejorar ciertos procesos de planificación que le permita cumplir con su currículo.

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

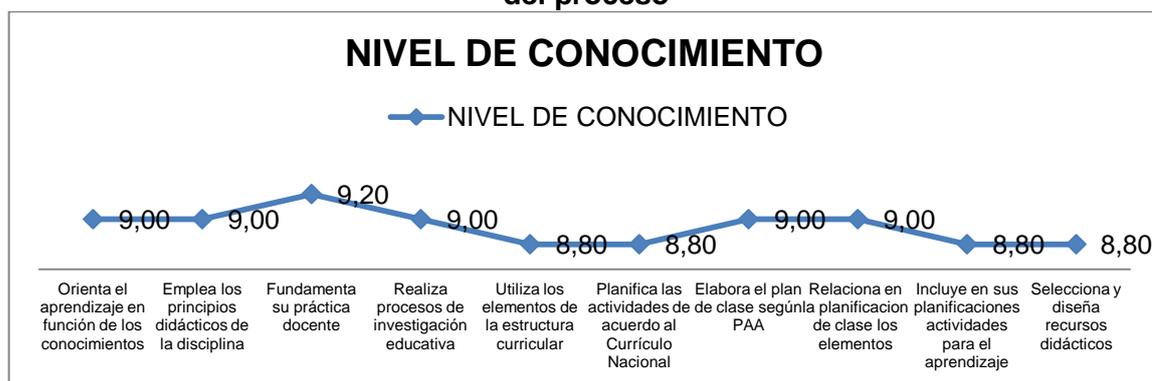
**Tabla Nº 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso**

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

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"

ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico N° 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

### **Análisis e interpretación**

La calificación alcanzada fue del 8.94 puntos relacionado al nivel de conocimiento del desempeño profesional sección planificación del proceso.

Sin embargo, existen indicadores que deben ser mejorados como los elementos de la estructura curricular, planificaciones de actividades para el aprendizaje, diseño de recursos didácticos que obtuvieron el 88% para cada indicador señalado.

El resultado obtenido permite evidenciar una preparación adecuada del docente que debe tomar en cuenta a la planificación del currículo, diseño de recursos didácticos para obtener una mayor calificación para la contribución a la calidad educativa.

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

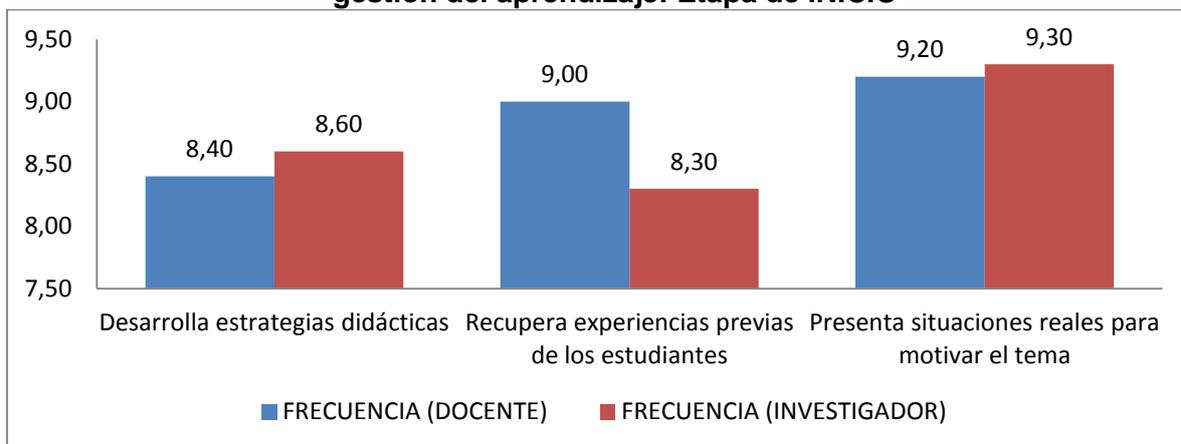
#### **3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje**

**Tabla N° 10: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje: INICIO**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,40	8,60	84%	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	8,30	90%	83%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	9,30	92%	93%
<b>TOTAL</b>		<b>26,60</b>	<b>26,20</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,87</b>	<b>8,73</b>	<b>89%</b>	<b>87%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico N° 10: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje: Etapa de INICIO**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

### **Análisis e interpretación**

Se alcanzó una calificación de 8.87 por parte del docente y del 8.73 por parte del investigador en los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, en su etapa inicial, debiéndose hacer mejoras en el desarrollo de estrategias didácticas.

En la etapa inicial el docente debe de mejorar el desarrollo de estrategias didácticas donde obtiene el 84%. En cambio el investigador debe de mejorar el indicador de recuperar las experiencias previas de los estudiantes, pues obtiene un 83%

### **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.**

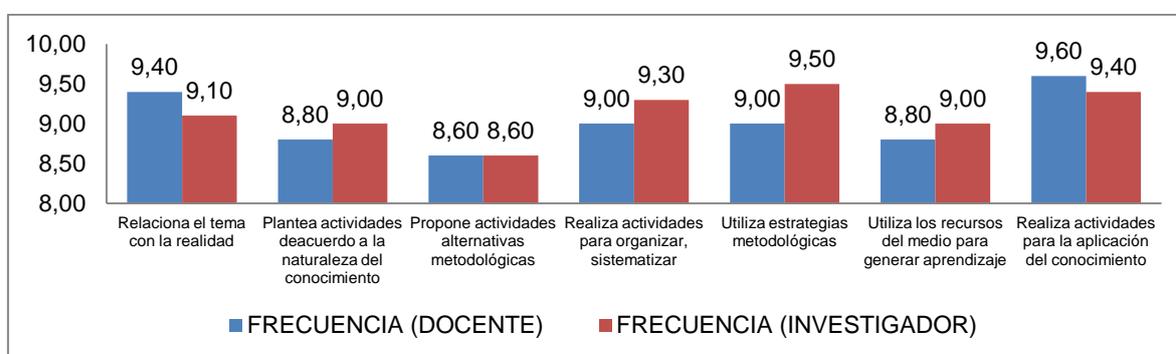
**Tabla N° 11: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje: DESARROLLO**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	9,10	94%	91%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	9,00	88%	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	8,60	86%	86%
3.12.4	Realiza actividades	9,00	9,30	90%	93%

	para organizar, sistematizar				
<b>3.12.5</b>	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	9,50	90%	95%
<b>3.12.6</b>	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,80	9,00	88%	90%
<b>3.12.7</b>	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	9,40	96%	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>63,20</b>	<b>63,90</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,03</b>	<b>9,13</b>	<b>90%</b>	<b>91%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico N° 11: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje: Etapa de DESARROLLO**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

### Análisis e interpretación

En los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, en su etapa de desarrollo se obtuvo un puntaje de 9.03 para el docente y del 9.13 para el investigador, resultados considerados como muy buenos.

Sin embargo, el docente debe de mejorar en indicadores como proponer alternativas metodológicas con el 86%, utilizar recursos del medio para generar aprendizajes con el 88%. En cambio el investigador debe emprender en mejoras para proponer actividades con alternativas metodológicas.

Concluyéndose que se debe tomar en cuenta la propuesta de actividades de alternativas metodológicas para mantener motivados a los estudiantes en la hora de clase.

**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.**

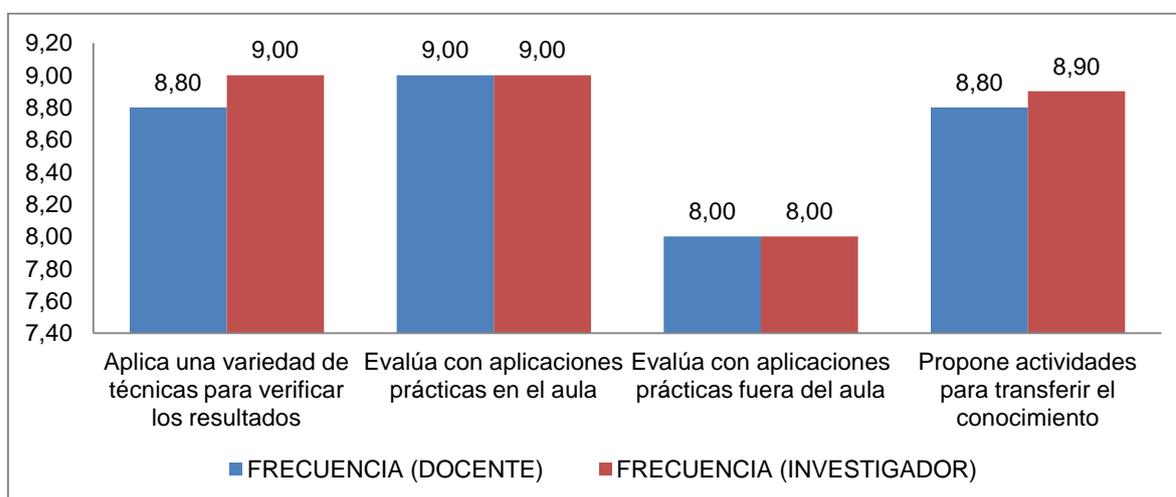
**Tabla N° 12: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje: Etapa EVALUACIÓN**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	9,00	88%	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	9,00	90%	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	8,00	80%	80%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	8,90	88%	89%
<b>TOTAL</b>		<b>34,60</b>	<b>34,90</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,65</b>	<b>8,73</b>	<b>87%</b>	<b>87%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"

ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico N° 12: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje: Etapa de EVALUACIÓN**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"

ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Análisis e interpretación**

En la etapa de evaluación de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje se obtuvo un puntaje del 8.65 para el docente y del 8.73 para el investigador, calificaciones muy buenas.

Sin embargo de deben de mejorar las evaluaciones con aplicaciones prácticas fuera del aula, con el 88% tanto para el docente como para el investigador; así como aplicar otras técnicas para la verificación de los resultados por parte del estudiante, en el caso del docente.

Concluyéndose que en la etapa de evaluación de la gestión de aprendizaje, el docente debe ampliar las técnicas de verificación, así como la evaluación práctica fuera del aula que den lugar a contar con información que sirva para conocer el desempeño de sus estudiantes, pudiendo tomar correctivos en caso de ser necesario.

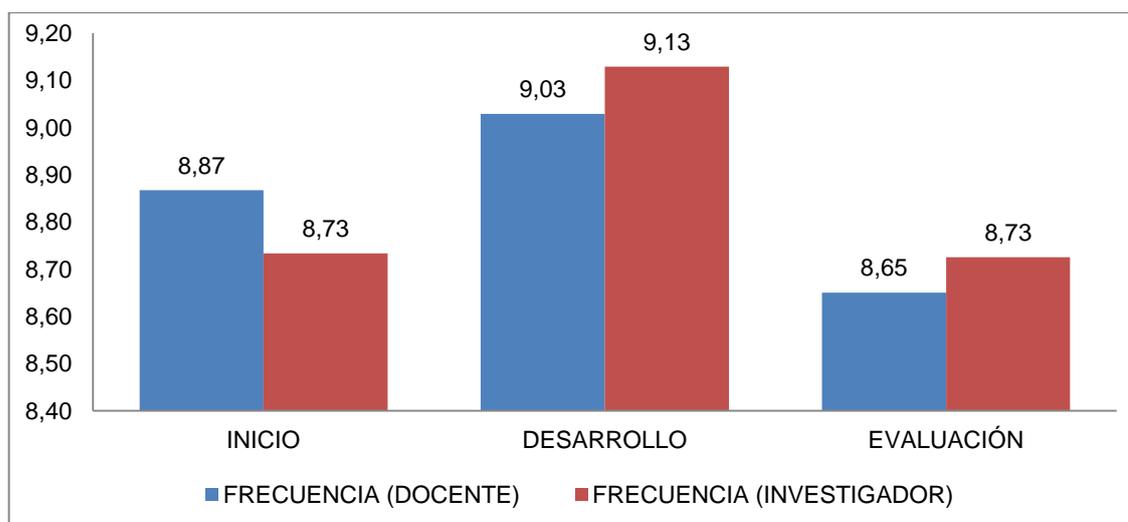
**3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8,87	8,73	89%	87%
3.12	DESARROLLO	9,03	9,13	90%	91%
3.13	EVALUACIÓN	8,65	8,73	87%	87%
<b>TOTAL</b>		<b>26,55</b>	<b>26,59</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,85</b>	<b>8,86</b>	<b>88%</b>	<b>89%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico Nº 13: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje: Etapa de VISIÓN GLOBAL**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

### Análisis e interpretación

En la etapa de visión global sobre los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, se obtuvo una calificación de 8.85 para el docente y del 8.86 por parte del investigador, resultados considerados como muy buenos.

Concluyéndose que se deben de mejorar los procesos de evaluación y de inicio para el beneficio del estudiante.

#### 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

Tabla N° 14: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente. Etapa de INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,40	84%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,07</b>	<b>91%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"

ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

Gráfico N° 14: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente. Etapa de INICIO



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"

ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

## Análisis e interpretación

En la etapa inicial del nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente se obtuvo una calificación de 9.07 que es excelente.

Sin embargo, existen indicadores que deben mejorarse como el desarrollo de estrategias didácticas con el 84%, que sirva para brindar un mejor proceso de enseñanza aprendizaje al estudiante.

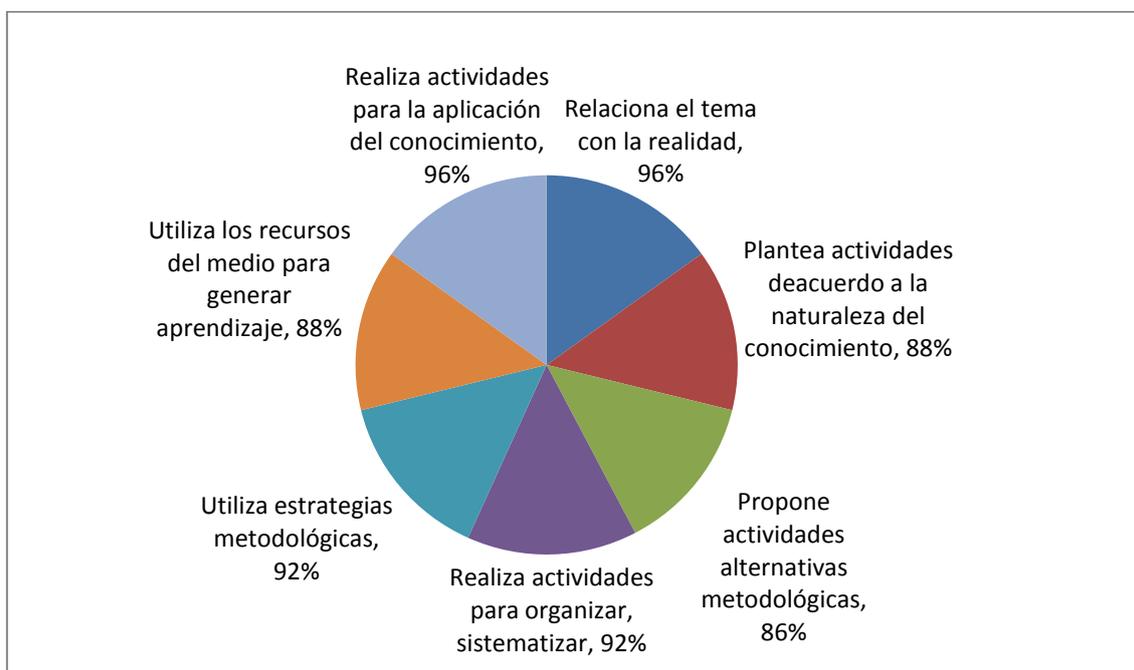
### 3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

**Tabla N° 15: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente. Etapa de 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	8,80	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,80	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>63,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,11</b>	91%

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"

**Gráfico N° 15: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente. Etapa de DESARROLLO**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
 ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

### **Análisis e interpretación**

En la etapa de desarrollo del nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente se obtuvo una calificación del 9.11 que es excelente.

Aunque se evidencian indicadores a ser mejorados como las actividades alternativas metodológicas con el 86%, así como la utilización de recursos del medio para generar aprendizaje con el 88%

Se puede concluir que se debe mejorar las actividades alternativas metodológicas, realización de actividades para organizar y sistematizar, situación que dará lugar a una mayor percepción del docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

**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.**

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>34,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,70</b>	<b>87%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico Nº 16: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente. Etapa de EVALUACIÓN**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Análisis e interpretación**

En la etapa de evaluación sobre el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente se obtuvo una calificación de 8.70 que es muy bueno.

Sin embargo se debe tomar en cuenta más sobre la evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula que obtuvo un 82%, así como la proposición de actividades para transferir el conocimiento con el 86%.

Concluyéndose que la percepción del docente es muy buena lo que permite que se encuentre preparado para el desarrollo de sus actividades docentes que buscan un mejor rendimiento de las actividades académicas de los estudiantes.

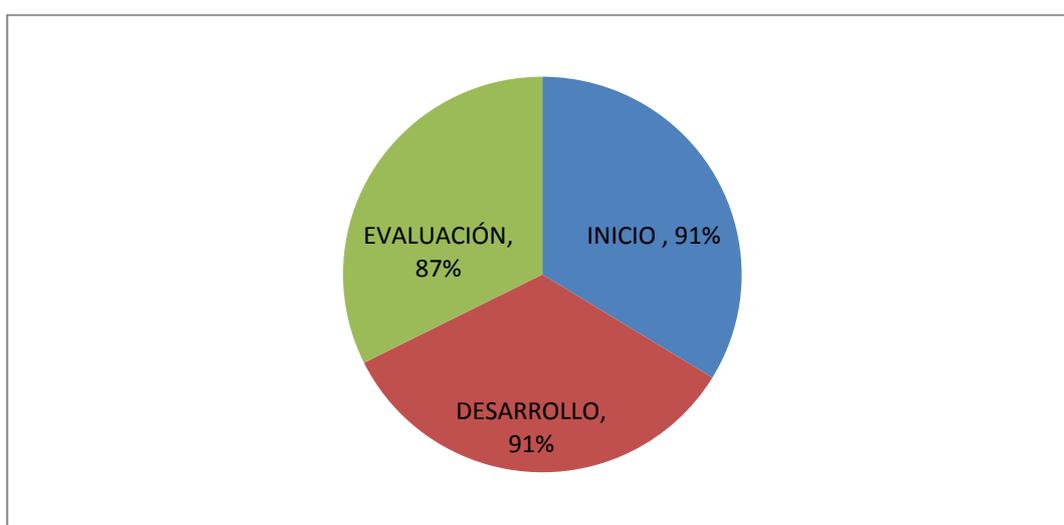
**3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,07	91%
3.12	DESARROLLO	9,11	91%
3.13	EVALUACIÓN	8,70	87%
	<b>TOTAL</b>	<b>26,88</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,96</b>	<b>90%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico Nº 17: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente. Etapa de VISIÓN GLOBAL**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

### Análisis e interpretación

Sobre el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente en su etapa de visión global, se obtuvo un promedio del 8.96 cuyo resultado es muy bueno.

Sin embargo se debe de tratar de mejorar los procesos evaluativos que obtuvo un 87% con la intención de conocer el rendimiento de los estudiantes que servirá para contrarrestar cualquier insuficiencia detectable.

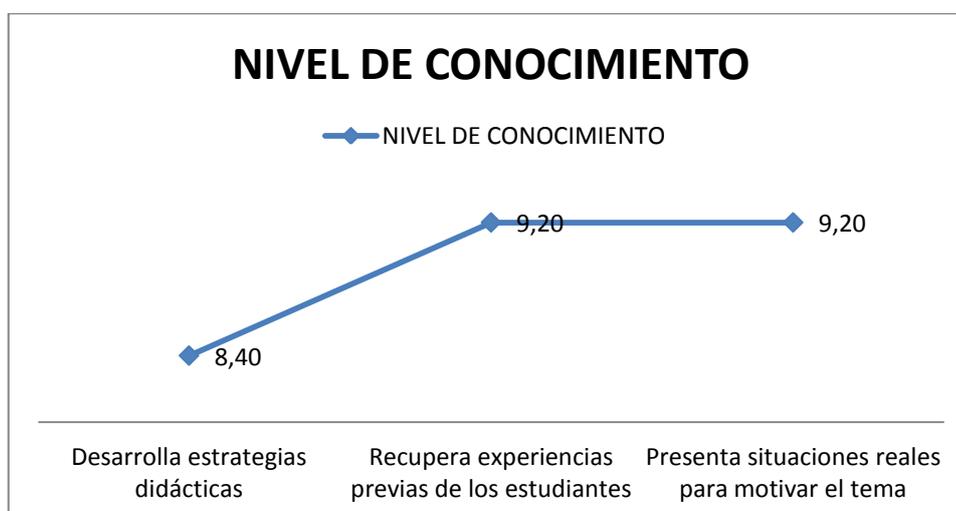
#### 3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Tabla Nº 18: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje. Etapa de inicio

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,40	84%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>26,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,93</b>	<b>89%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

Gráfico Nº 18: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje. Etapa de inicio



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

### Análisis e interpretación

En la etapa inicial del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje se obtuvo un puntaje del 8.93 que es muy bueno.

Sin embargo para mejorar los resultados se debe hacer énfasis en el desarrollo de estrategias didácticas donde se obtuvo un 84%, que afectan al desempeño del docente en la gestión del aprendizaje en su etapa inicial.

#### 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.

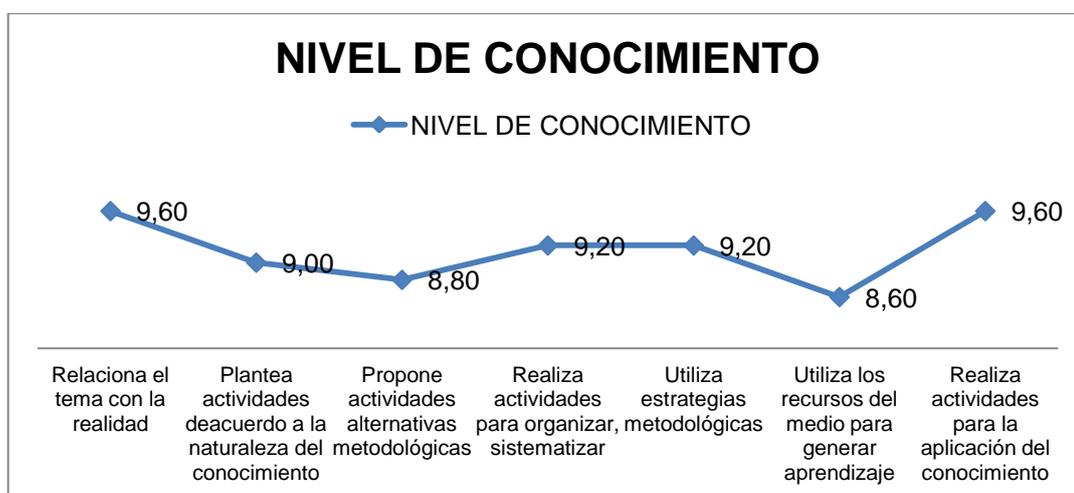
**Tabla Nº 19: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje. Etapa de DESARROLLO**

Nº 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	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,60	86%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>64,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,14</b>	

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"

ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico Nº 19: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje. Etapa de desarrollo**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"

ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

## Análisis e interpretación

En el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, en su etapa de desarrollo se obtuvo un puntaje de 9.14 que es excelente.

Sin embargo existen temas que deben ser profundizados como la utilización de recursos del medio para generar aprendizajes que vayan en beneficio del estudiante con el 86% así como la proposición de actividades de alternativas metodológicas con el 88%.

Concluyéndose que en la etapa de desarrollo el docente debe hacer énfasis en las alternativas metodológicas, utilizar recursos de manera eficiente que logren un mayor desempeño del docente en sus niveles de conocimiento que serán trasladados a los estudiantes.

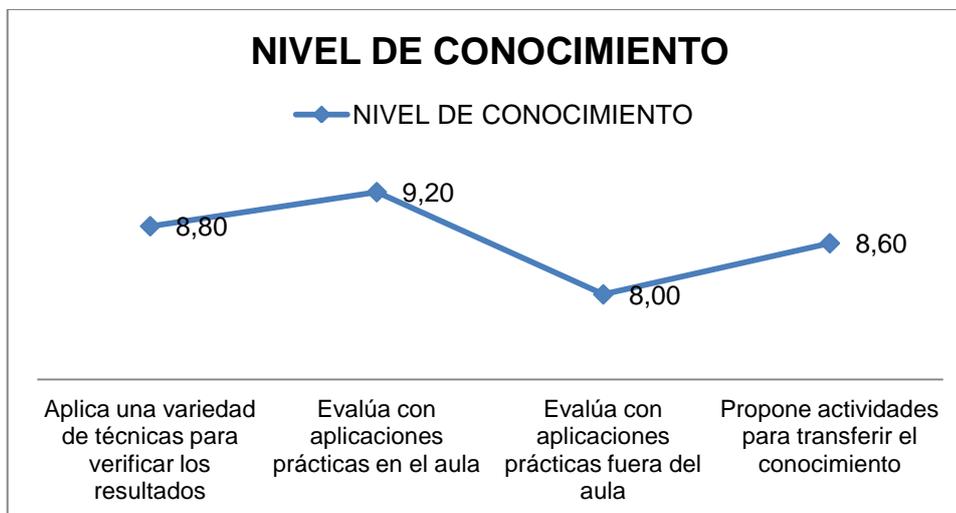
### 3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

**Tabla Nº 20: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje. Etapa de EVALUACIÓN**

<b>Nº DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	80%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>34,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,65</b>	<b>87%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico N° 20: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje. Etapa de EVALUACIÓN**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

### **Análisis e interpretación**

En el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, en la etapa de evaluación se obtuvo 8.65 puntos que es muy bueno.

Debiéndose hacer énfasis en temas como la evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula con el 80%, la aplicación de técnicas para verificar los resultados con el 88%.

Concluyéndose que el nivel de conocimiento que tiene el docente es muy bueno, sin embargo existen falencias que deben ser corregidas para llegar a un nivel superior que es lo que se busca alcanzar con la calidad educativa.

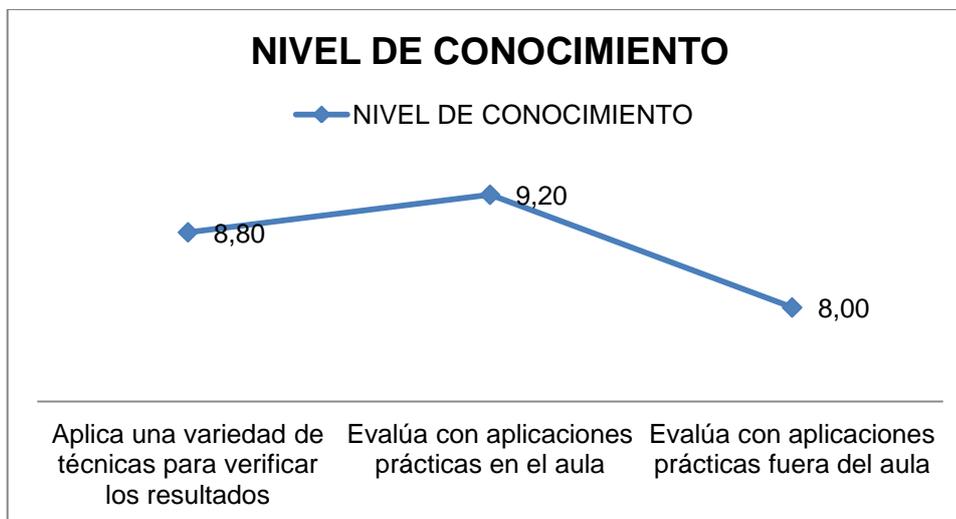
### **3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

**Tabla N° 21: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje. Etapa de VISIÓN GLOBAL**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	80%
	<b>TOTAL</b>	<b>26,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,67</b>	<b>87%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico N° 21: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje. Etapa de visión global**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

### **Análisis e interpretación**

Sobre el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje en la etapa de visión global el puntaje promedio obtenido fue del 8.67 puntos que significa muy bueno.

Debiéndose tomar en cuenta el indicador de evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula que obtuvo un 80% para su posterior intervención y mejora.

Indicadores que darán lugar al docente a tener mayores niveles de conocimiento relacionados al ámbito de la gestión del aprendizaje, para un mejor desempeño dentro de su aula de clase.

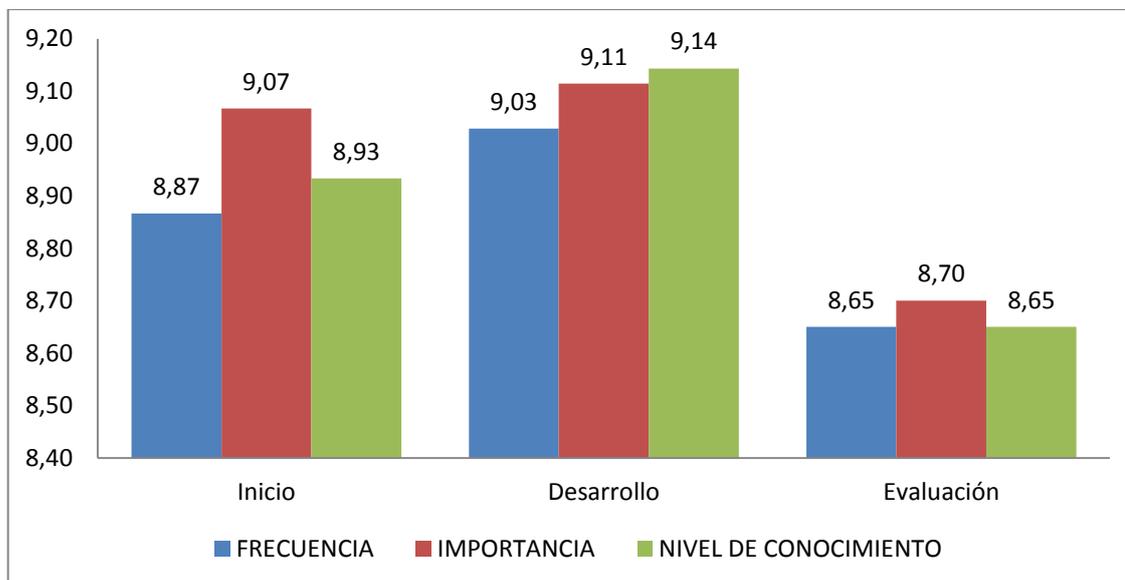
### **3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.**

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

<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</b>	<b>Inicio</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Evaluación</b>
<b>FRECUENCIA</b>	8,87	9,03	8,65
<b>IMPORTANCIA</b>	9,07	9,11	8,70
<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	8,93	9,14	8,65

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

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



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

En la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en frecuencia en la etapa de inicio se obtuvo un 8.87, en desarrollo un 9.03 y en evaluación un 8.65. esto quiere decir que tanto en las etapas de inicio, desarrollo y evaluación el número de repeticiones con que el docente ejecuta la actividad es muy buena, sin embargo se debería de aumentar la frecuencia para llegar a un puntaje excelente, con la intención de que el estudiante pueda captar de mejor manera lo enseñado por el docente.

En importancia, en la etapa de inicio se tuvo un 9.07, en desarrollo 9.11 y en evaluación un 8.70. Observándose un alto grado de prioridad por parte del docente dentro de su gestión, debiendo seguir esforzándose para mantener, incluso, incrementar los niveles de gestión para alcanzar la excelencia.

Sobre el nivel de conocimiento, en la etapa de inicio se obtuvo un 8.93, en desarrollo un 9.14 y en evaluación un 8.65. Son resultados muy buenos que da a entender que el docente posee un alto grado de conocimiento sobre la materia que imparte, lo que sin duda repercutirá de manera positiva en el aprendizaje del estudiante.

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

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

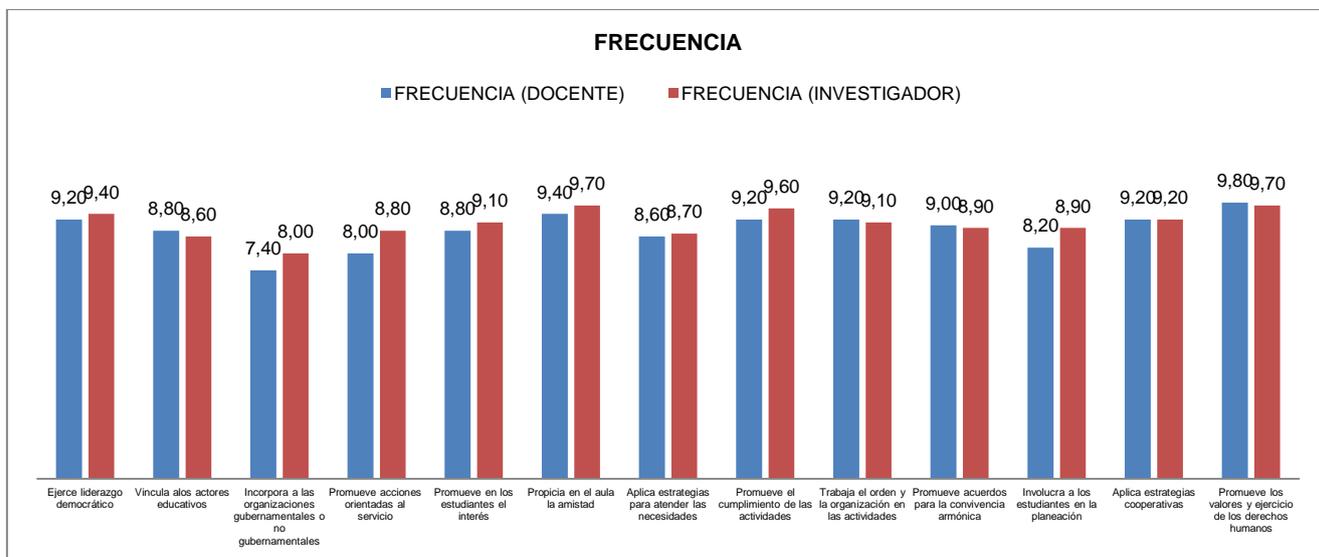
**Tabla Nº 23: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación**

<b>Nº DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FRECUENCIA (DOCENTE)</b>	<b>FRECUENCIA (INVESTIGADOR)</b>	<b>PORCENTAJE (DOCENTE)</b>	<b>PORCENTAJE (INVESTIGADOR)</b>
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	9,40	92%	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	8,60	88%	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,40	8,00	74%	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	8,80	80%	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	9,10	88%	91%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	9,70	94%	97%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,60	8,70	86%	87%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	9,60	92%	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	9,10	92%	91%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	8,90	90%	89%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,20	8,90	82%	89%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	9,20	92%	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	9,70	98%	97%
	<b>TOTAL</b>	<b>114,80</b>	<b>117,70</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,83</b>	<b>9,05</b>	<b>88%</b>	<b>91%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"

ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico N° 23: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”

### **Análisis e interpretación**

En el análisis de la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación se obtuvo un puntaje del 8.83 para el docente y del 9.05 por parte del investigador calificaciones como muy buena y excelente de manera respectiva.

Sin embargo se debe de incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, así como la promoción de acciones orientadas al servicio, involucrar a los estudiantes en la planeación, para mejorar los indicadores, obteniéndose mejores desempeños en el ámbito del liderazgo y comunicación donde el estudiante podrá identificarse con su docente, quien busca que éstos se conviertan en personas analistas, pensantes, con criterio formado, valores que les perdurará en su vida privada y profesional.

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

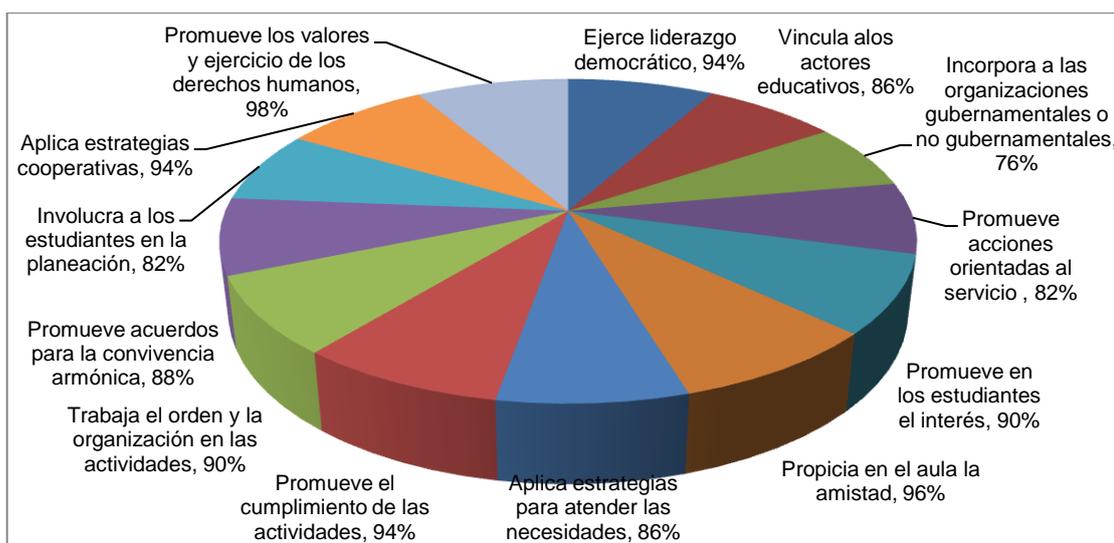
**Tabla N° 24: Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,60	76%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	82%
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	8,60	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,80	88%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,20	82%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
<b>TOTAL</b>		<b>115,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,89</b>	<b>89%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico N° 24: Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

### Análisis e interpretación

Sobre la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente se obtuvo un promedio del 8.89 que es muy bueno, debiéndose hacer mejoras en la incorporación de organizaciones gubernamentales, acciones orientadas al servicio, estrategias para atender necesidades, con la intención de mejorar el liderazgo y comunicación del docente.

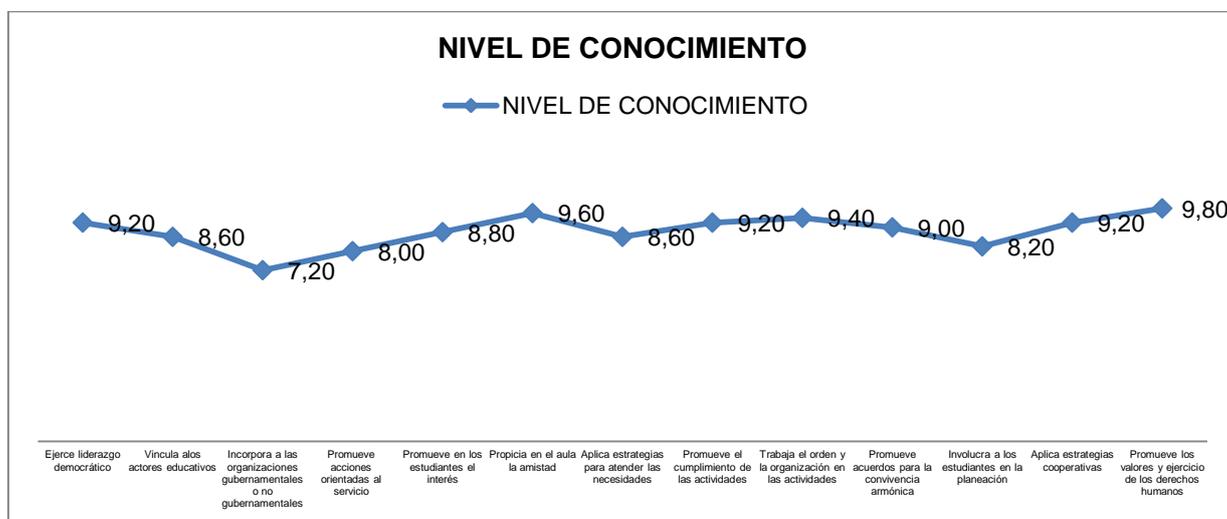
**3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.**

**Tabla N° 25: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,20	72%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,60	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,20	82%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
<b>TOTAL</b>		<b>114,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,83</b>	<b>88%</b>

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico N° 25: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”  
ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

### **Análisis e interpretación**

Sobre el conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación se obtuvo un promedio del 8.83 que es muy bueno.

Sin embargo existen indicadores a ser mejorados tales como la incorporación a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales con el 76%, la promoción de acciones orientadas al servicio y la involucración a los estudiantes en la planeación, ambas con el 82%, aplicación de estrategias para atender las necesidades con el 86%.

Observándose que el docente cuenta con liderazgo y comunicación para que el estudiante mantenga la atención de su clase, así como involucrarlos en la misma para desarrollar el debate, el raciocinio, creando estudiantes analíticos para una mejor formación académica y personal.

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

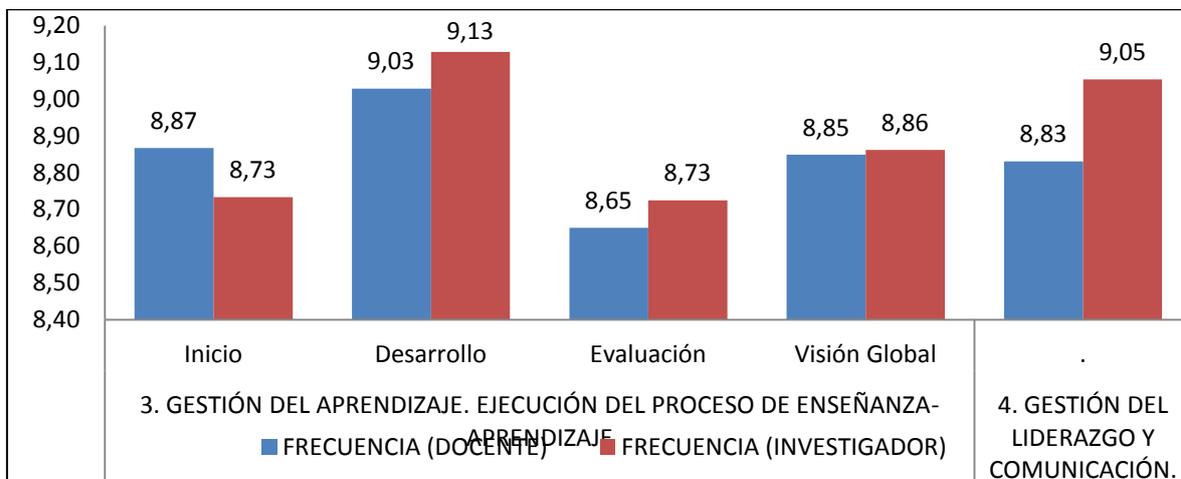
**Tabla N° 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes**

<b>ÁMBITO</b>	<b>SECCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA (DOCENTE)</b>	<b>FRECUENCIA (INVESTIGADOR)</b>
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE</b>	<b>Inicio</b>	8,87	8,73
	<b>Desarrollo</b>	9,03	9,13
	<b>Evaluación</b>	8,65	8,73
	<b>Visión Global</b>	8,85	8,86
<b>4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>		8,83	9,05

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"

ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

**Gráfico Nº 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes**



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Santa María”

ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

### Análisis e interpretación

La información proporcionada por el cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes arrojan resultados similares, tanto en la gestión del aprendizaje, como en la gestión del liderazgo y comunicacional. Evidenciándose un estudio imparcial, ajustado a una investigación formal realizada a conciencia.

En la gestión del aprendizaje ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en la sección inicio la frecuencia dada por el docente es de 8.87 mientras que la frecuencia ejercida por el investigador es de 8.73, mientras que la sección desarrollo fue de 9.03 para el docente y 9.13 para el investigador. En la sección evaluación el docente tiene una calificación de 8.65 y el investigador de 8.73. Lo anterior queda confirmado en la visión global en que la diferencia es de 0.1 punto, por cuanto el docente obtiene un puntaje de 8.85 contra los 8.86 que le da el investigador, cuyo resultado obtenido por los docentes es muy bueno, lo que cataloga su preparación y capacitación constante para dar una clase de calidad ejecutándose un proceso de enseñanza-aprendizaje en beneficio de los estudiantes.

En cuanto la gestión del liderazgo y comunicación, el docente se autoevaluó con 8.83 contrala evaluación dada por el investigador de 9.05, evidenciándose un resultado de muy bueno en el ámbito estudiado, es decir, el docente tiene capacidad de liderazgo y

comunicación para con sus estudiantes, convirtiéndose en un motivador permanente que busca que exista una permanente participación por parte del alumno dentro de las clases.

### 3.6. DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE (ANÁLISIS GLOBAL)

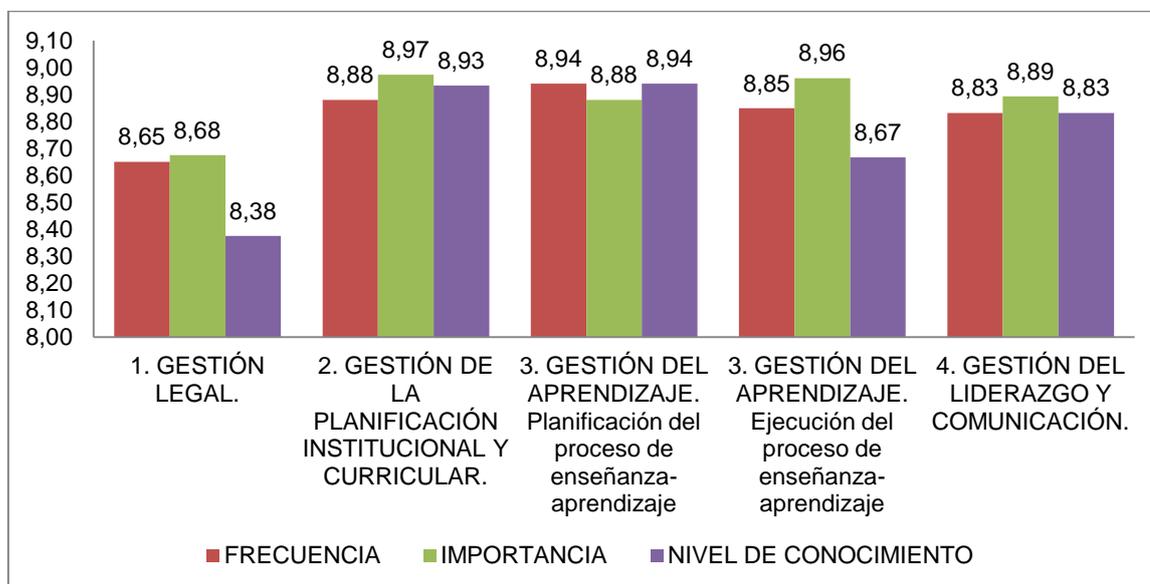
Tabla N° 27: Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,65	8,68	8,38
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,88	8,97	8,93
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,94	8,88	8,94
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,85	8,96	8,67
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,83	8,89	8,83

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"

ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

Gráfico N° 27: Desempeño profesional del docente (análisis global)



FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Santa María"

ELABORACIÓN: Chacón, K. (2014)

### **Análisis e interpretación**

El desempeño profesional del docente relacionado a la gestión legal se obtuvo una puntuación de muy bueno. Debiéndose hacer mejoras en la identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano, identificación del plan decenal de educación, donde se obtuvieron falencias en la evaluación.

En la gestión de la planificación institucional y curricular la puntuación fue muy buena. Sin embargo se debe hacer énfasis en la participación para la ejecución de la POA, participación en el diseño de instrumentos, incorporarse al PAA.

En la gestión del aprendizaje la puntuación de fue muy buena. Pero se deben de hacer mejoras en ciertos indicadores como el desarrollo de estrategias didácticas, planteamiento de actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, evaluaciones con aplicaciones prácticas fuera del aula.

En la gestión de liderazgo y comunicación la puntuación fue muy buena. Sin embargo se debe hacer hincapié en vincular a los actores educativos, incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para mantener un mayor liderazgo como docente que se verá reflejado en estudiantes motivados por atender las clases.

**CAPÍTULO 4**  
**CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA Y**  
**PROPUESTA**

## CONCLUSIONES

- En el ámbito de la gestión legal la frecuencia obtenida fue de 8.65 que significa que el 86.5% de los docentes poseen conocimientos de la normativa legal que los ampara tanto externa como internamente, tratándose de involucrar en la construcción del código de convivencia institucional y en lo posterior en su aplicación. Así mismo busca resolver conflictos en su aula e institución, además organiza actividades docentes dando cumplimiento al reglamento de la institución educativa.
- En lo referente al ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular se obtuvo un puntaje de 8.88 que significa que el 88.80% de los docentes participan en la elaboración del PEI, ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, planifica su clase, relaciona los elementos del currículo nacional, utiliza el PAA, con la intención de estar preparado para dar una clase donde el proceso de enseñanza aprendizaje sea el deseado para el beneficio de los estudiantes.
- En el ámbito de gestión del aprendizaje se obtuvo 8.94 puntos que significa que el 89.40% de los docentes fundamentan su práctica docente, aplicando su clase según el PAA, a su vez realiza procesos de investigación educativa que le permita ampliar sus conocimientos que serán transmitidos hacia sus estudiantes.
- En el ámbito de gestión de liderazgo y comunicación se obtuvo 8.83 puntos que significa que el 88.30% de los docentes buscan ejercer el liderazgo democrático, además promueven acciones orientadas al servicio, propician en el aula la amistad, promueven el cumplimiento de las actividades, así como valores y ejercicios de los derechos humanos buscando que el estudiante estreche su vínculo con la institución educativa y de las personas que la componen demostrando respeto y orgullo hacia su centro educativo.
- El desempeño docente en la Unidad Educativa “Santa María” es muy buena, se evidencia que el docente que labora en esta institución busca mantener los conocimientos actualizados, se vincula con la planificación institucional, está pendiente de la ejecución eficiente del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicando una comunicación fluida que a través del liderazgo pueda llegar a estar motivando permanentemente a sus estudiantes para que estos puedan captar de mejor manera las clases para alcanzar un excelente rendimiento académico colectivo.

## RECOMENDACIONES

- En el ámbito legal se deben hacer mejoras en la identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano, identificación del plan decenal de educación, donde se obtuvieron falencias en la evaluación.
- En lo relacionado al desempeño profesional en el ámbito de la planificación se debe hacer énfasis en la participación para la ejecución de la POA, participación en el diseño de instrumentos, incorporarse al PAA, para que el docente se involucre con mayor determinación en la planificación educativa de la institución en la que labora.
- Se deben hacer mejoras en ciertos indicadores como el desarrollo de estrategias didácticas, planteamiento de actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, evaluaciones con aplicaciones prácticas fuera del aula, que permitan mejorar el desempeño en el ámbito de la gestión del aprendizaje.
- Se debe hacer hincapié en vincular a los actores educativos, incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para mantener un mayor liderazgo como docente que se verá reflejado en estudiantes motivados por atender las clases.
- Los resultados obtenidos de manera global tienen una calificación de muy buena, lo que evidencia la preocupación de la Unidad Educativa “Santa María” de mantener docentes capacitados, que cumplan el perfil del puesto. De la misma manera, se observa que el docente también busca cumplir con las actividades encomendadas, tanto en lo legal, como en la planificación, evaluación, desempeño, por lo que se debe de mantener la gestión institucional para que no decaiga el desempeño de los docentes, incluso mejorar la calificación hasta alcanzar la excelencia que es lo que busca toda institución educativa para promover verdaderos estudiantes que puedan hacer frente a su futuro tanto como profesionales como en su vida personal.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la aldea global siglo XXI*. México: LibrosEnRed.
- Allidière, N. (2008). *El Vínculo profesor-alumno: Una Lectura Psicológica*. Buenos Aires: Biblos.
- Álvarez, M., Alzamora, S., Delgado, V., Garayo, P., Moreno, V., Moretta, R., y otros. (2008). *Prácticas docentes y estrategias de enseñanza y de aprendizaje*. Argentina: Facultad de Ciencias Humanas - UNLPAM.
- Antúnez, S. (2004). *Organización escolar y acción directiva*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Assman, H. (2002). *Placer y ternura de la educación*. Madrid: Narcea S.A.
- Bateman, W. (2000). *Alumnos curiosos: preguntas para aprender y preguntas para enseñar*. Barcelona, España: Gedisa.
- Carrión, J. A. (2004). *Generalitat Valenciana, Administrativos: Gestión Financiera, Administración de Recursos Humanos, Informática y Sistemas de Información*. Valencia, España: Adams.
- Casassus, J. (2007). *La educación del ser emocional*. Santiago de Chile: Cuarto Propio.
- Constitución. (2008). *Constitución Política del Ecuador*. Recuperado el 05 de Agosto de 2014, de [http://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- Elizalde, L., & Reyes, R. (2008). *Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes*. México: Revista Electrónica de Investigación Educativa.
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima: Universidad de Lima.
- Garreta, J., & Llevot, N. (2007). *Relación familia-escuela*. Lleida, España: Universitat de Lleida.

- Herrera, E., Rodríguez, F., & Tinajero, C. (2004). *Filosofía de la educación*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Herrera, J. (2009). *Dirección de Recursos Humanos : ONU Enfoque de Administración de Empresas*. Valencia, España: Librería Ramón Llull.
- Luna, E. (2003). *La participación de los docentes y los estudiantes en la evaluación de la docencia*. Texas, EE.UU.: Universidad Autónoma de Baja California.
- Marcelo, C. (1999). *Aprender a enseñar: Sobre el Estudio de las Naciones Unidas con El proceso de socialización de profesores principiantes*. Madrid: Secretaria General Técnica.
- Marcelo, C., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente: cómo se aprende a enseñar?* Málaga, España: Narcea.
- Marques, R. (2008). *Profesores muy motivados: Un liderazgo positivo promueve el bienestar docente*. Madrid: Narcea S.A.
- Maturana, H. (1995). *Proposición para la Educación*. Chile.
- Medina, A., & Salvador, F. (2009). *Didáctica general*. México: Prentice Hall.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluation del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Mutis, L. H. (2003). *El desempeño docente*. Nariño: Municipio de Pasto.
- Panza, O. (2006). Apuntes para una reflexión sobre las estructuras de la vida y su relación con el aprendizaje. La Serena: Universidad Tecnológica de Chile.
- Parga, L. (2004). *Una mirada al aula: la Práctica docente de las maestras de la Escuela Primaria*. Barcelona, España: Plaza y Valdés.
- Pérez, A., & Barquin, J. (1999). *Desarrollo profesional del docente. Política, Investigación y Práctica*. Madrid: Akal.
- Robbins, S. P. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Rojas, D. (2010). *La administración y la gestión educativa*.
- Rúe, J., & Lodeiro, L. (2010). *Equipos Docentes y Nuevas Identidades Académicas*. Madrid: Narcea.

Rueda, M. (2013). *La evaluación educativa: análisis de sus prácticas*. México: Díaz de Santos.

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2006). *Administración*. México: Prentice Hall.

Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

UNAM. (2012). La gestión del aprendizaje. *Universidad Nacional Autónoma de México*, 15-16.

#### 4.1. PROPUESTA

<b>LEGAL</b> <input type="checkbox"/> <b>ÁMBITO:</b> <b>PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>APRENDIZAJE</b> <input type="checkbox"/> <b>LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN</b> <input type="checkbox"/>
<b>PROBLEMA IDENTIFICADO:</b>
El docente no se involucra plenamente en la planificación institucional y curricular, sobre todo en lo relacionado al POA y PAA, lo que impide que se cuente con una organización educativa apropiada, que se verá reflejada dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje con claro perjuicio hacia los estudiantes que necesitan de procesos didácticos, interactivos, participativos para una mayor asimilación de lo enseñado dentro del aula de clase.
<b>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:</b>
Planificación microcurricular
<b>OBJETIVO:</b>
Establecer lineamientos comunes de planificación del currículo con adaptaciones microcurriculares para contar con un proceso enseñanza – aprendizaje adecuado a la realidad de los estudiantes.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Actividad N° 1: Planificación microcurricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seminario sobre diseño curricular y microcurricular.</li> <li>- Reestructura del currículo a través de microcurrículos.</li> <li>- Reestructura del plan operativo anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instalaciones de la unidad educativa.</li> <li>- Laptop</li> <li>- Proyector</li> <li>- Diapositivas</li> <li>- Videos</li> <li>- Refrigerios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actitud participativa de los docentes.</li> <li>- Aporte de los docentes en los seminarios.</li> </ul>
Actividad N° 2: Estrategias metodológicas para un proceso enseñanza- aprendizaje eficiente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seminario sobre estrategias metodológicas.</li> <li>- Charlas sobre el docente tradicional y el nuevo docente.</li> <li>- Papel del estudiante en el proceso de enseñanza- aprendizaje.</li> <li>- Rol del docente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instalaciones de la unidad educativa.</li> <li>- Laptop</li> <li>- Proyector</li> <li>- Diapositivas</li> <li>- Videos</li> <li>- Refrigerios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actitud participativa de los docentes.</li> <li>- Aporte de los docentes en los seminarios.</li> </ul>

<p>Actividad N° 3:</p> <p>La gestión legal y su influencia en el desempeño profesional del docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seminario sobre la gestión legal a la que está sujeta la educación ecuatoriana.</li> <li>- Los indicadores de la gestión legal que deben ser desarrollados por los docentes y su aplicación en la planificación curricular.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instalaciones de la unidad educativa.</li> <li>- Laptop</li> <li>- Proyector</li> <li>- Diapositivas</li> <li>- Videos</li> <li>- Refrigerios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actitud participativa de los docentes.</li> <li>- Aporte de los docentes en los seminarios.</li> </ul>
<p>Actividad N° 4:</p> <p>El liderazgo docente y la calidad educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principios de la calidad.</li> <li>- Calidad educativa y mejora continua.</li> <li>- La calidad en la práctica docente.</li> <li>- Calidad en el proceso enseñanza-aprendizaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instalaciones de la unidad educativa.</li> <li>- Laptop</li> <li>- Proyector</li> <li>- Diapositivas</li> <li>- Videos</li> <li>- Refrigerios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actitud participativa de los docentes.</li> <li>- Aporte de los docentes en los seminarios.</li> </ul>

#### **BIBLIOGRAFÍA**

- Álvarez, M., Alzamora, S., Delgado, V., Garayo, P., Moreno, V., Moretta, R., y otros. (2008). Prácticas docentes y estrategias de enseñanza y de aprendizaje. Argentina: Facultad de Ciencias Humanas - UNLPAM.
- Barriga, F. & Hernández G. (2010). Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo, Una interpretación constructivista, Tercera edición, Mc Graw Hill, México.
- Blanchard, Mercedes. (2005). Propuestas metodológicas para profesores reflexivos: cómo trabajar con la diversidad del aula. Editorial Narcea. Madrid.
- Mutis, L. H. (2003). El desempeño docente. Nariño: Municipio de Pasto.
- Ortiz, Alexander. (2009). Temas pedagógicos, didácticos y metodológicos. Editorial Cepedid. Bogotá.
- Ortiz, Alexander. (2009). Educación infantil. Afectividad, amor y felicidad, currículo, lúdica, evaluación y problemas de aprendizaje. Editorial Litoral. Bogotá.
- Rojas, D. (2010). La administración y la gestión educativa.

# ANEXOS

**ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO**  
**CARTA DE AUTORIZACIÓN**



**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

**ANEXO 2: CARTA DE ENTREGA-RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS  
DE LA INVESTIGACIÓN**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
La Universidad Católica de Loja  
**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, diciembre del 2013 Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA

**ANEXO 3: MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

**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
----------	--	--------------	-----------

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

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	Nº 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.					
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b>	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.					
<b>AMBITOS</b>	<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>			<b>Frecuencia</b>	<b>Importancia</b>	<b>Nivel de conocimiento</b>	
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b>	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	3.11.1	<b>INICIO</b>	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
			3.11.2		Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
			3.11.3		Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
		3.12	3.12.1	<b>DESARROLLO</b>	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
			3.12.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
			3.12.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
			3.12.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			

		3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.				
		3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.				
		3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.				
	3.13	3.13.1	EVALUACIÓN Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.				
		3.13.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
		3.13.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
		3.13.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.					
	4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.					
	4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.					
	4.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.					
	4.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.					
	4.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.					
	4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.					
	4.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.					
	4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.					
	4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.					
	4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.					
	4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.					
	4.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.					

*¡Gracias por su colaboración!*

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

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

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

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

#### ANEXO 4: FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

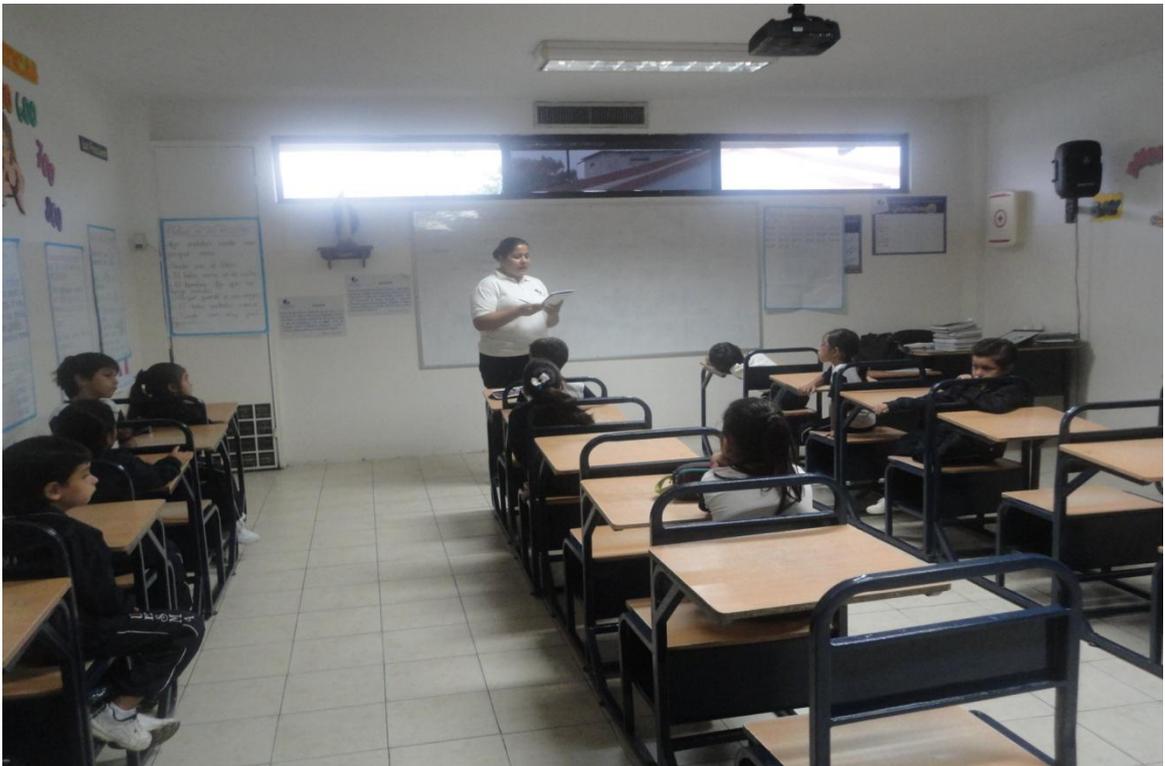


Unidad Educativa Santa María. Ubicada en la vía Luis León Román Km 1½.

## ANEXO 5: PROFESORES ENCUESTADOS



## ANEXO 6: PROFESORES ENCUESTADOS



## **ANEXO Nº 7**

•INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

TABLA DE EQUIVALENCIAS PARA ANÁLISIS DE DATOS EN LOS NIVELES DE FRECUENCIA, IMPORTANCIA Y CONOCIMIENTO				
CRITERIOS	VALORES	SIGLAS	DESCRIPCIÓN	
<b>No apreciable</b>	0-0.9	NA	<b>NA=</b> el indicador no es apreciable, no hay evidencias que permiten la formación del juicio evaluativo	<p><b>Para el análisis de datos se sugiere:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Para redactar los análisis es necesario hacerlo por cada uno de los <b>niveles evaluados</b> (nivel de frecuencia, nivel de importancia y nivel de conocimiento)</li> <li>2. Analizar cada una de las tablas en relación al nivel de Tomar en cuenta la tabla de equivalencia que le proponemos, en ésta se establecen rangos de los valores con los que se evalúo el desempeño docente y criterios objetivos que le permitirán cualificar los resultados encontrados.</li> <li>3. Para el análisis se considera como mínimo aceptable el valor (7), según la tabla el mínimo aceptable estaría en el rango de bueno.</li> <li>4. Considerar los valores (porcentajes) máximos y mínimos de los resultados encontrados.</li> <li>5. Analizar todas y cada una de las tables estadísticas generadas en la matriz excel</li> </ol>
<b>Deficiente</b>	1-4.9	D	<b>D=</b> El indicador está lejos de alcanzar el mínimo aceptable	
<b>Regular</b>	5-6.9	R	<b>R=</b> El indicador no llega al mínimo aceptable, pero se acerca a él.	
<b>Bueno</b>	7-7.9	B	<b>B=</b> El indicador se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable	
<b>Muy bueno</b>	8-8.9	MB	<b>MB=</b> El indicador se presenta en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente	
<b>Excelente</b>	9-10	E	<b>E=</b> El indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable	