



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

## **ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN FÍSICO – MATEMÁTICAS**

**Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje.**  
**Estudio realizado en 1ro a 3ro año de Bachillerato de la Unidad**  
**Educativa Mons. “Santiago Fernández García,” de la ciudad de**  
**Cariamanga, provincia de Loja, en el año lectivo 2013-2014.**

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.**

**AUTOR: Narváez Tinizaray, Jorge Aníbal**

**DIRECTORA: Cevallos Carrión, Purificación Esterfilia, Dra.**

**CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA**

2014

## **APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

Doctora

Purificación Esterfilia Cevallos Carrión

**DOCENTE DE LA TÍTULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación denominado: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, realizado por Narváez Tinizaray Jorge Aníbal, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 24 de septiembre del 2014

.....  
Dra. Purificación Esterfilia Cevallos Carrión

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Narváez Tinizaray Jorge Aníbal, declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: ***Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje***, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, siendo la Dra. Purificación Esterfilia Cevallos Carrión 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) .....

Autor: Narváez Tinizaray Jorge Aníbal

Cédula: 1102559794

## **DEDICATORÍA:**

*A Dios, a mi esposa Mery; a mis hijos: María y George y demás familiares que con su apoyo moral supieron estimularme positivamente en la lucha por la superación, hasta ver cristalizadas mis aspiraciones.*

**Jorge Aníbal**

## **AGRADECIMIENTO**

*Expreso mi agradecimiento a la UTPL Modalidad Abierta y a Distancia, al cuerpo de Docentes del Área Sociohumanística, Departamento de Ciencias de la Educación, que durante algunos años me han guiado para lograr culminar mi trabajo de fin de titulación.*

*A las autoridades y docentes del Área de Matemáticas de los niveles de Educación Básica Superior y Bachillerato del centro educativo Mons." Santiago Fernández García" de la ciudad de Cariamanga, que en forma desinteresada me brindaron toda su colaboración para poder realizar la investigación.*

**Jorge Aníbal Narváez Tinizaray**

***Autor***

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA .....	I
APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN ...	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xiii
RESUMEN EJECUTIVO .....	1
ABSTRAC .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO</b>	
1.1. <b>Desempeño docente</b> .....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente .....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente .....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente .....	11
1.1.2.2. Motivación .....	12
1.1.2.3. Relación profesor estudiante .....	13
1.1.2.4. Relación familia escuela .....	14
1.1.2.5. Organización institucional .....	16
1.1.2.6. Políticas educativas .....	18
1.1.3. Características del desempeño docente .....	18
1.1.4. Desafíos del desempeño docente .....	19
1.1.4.1. Desarrollo profesional .....	21
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad .....	23
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente .....	24
1.2. <b>Gestión educativa</b> .....	25

1.2.1.	Definiciones de gestión educativa .....	25
1.2.2.	Características de la gestión .....	26
1.2.3.	Tipos de gestión.....	27
1.2.4.	Ámbitos de gestión docente .....	29
1.2.4.1.	Ámbito de la gestión legal .....	29
1.2.4.2.	Ámbito de la gestión del aprendizaje .....	30
1.2.4.3.	Ámbito de la gestión de planificación .....	31
1.2.4.4.	Ámbito del liderazgo y la comunicación .....	32
1.3.	<b>Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente .....</b>	<b>33</b>
1.3.1.	Concepto de estrategias .....	33
1.3.2.	Tipos de estrategias.....	34
1.3.2.1.	En la gestión legal .....	34
1.3.2.2.	En la gestión de la planificación institucional y curricular .....	35
1.3.2.3.	En la gestión del aprendizaje .....	36
1.3.2.4.	En la gestión del liderazgo y la comunicación .....	38
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</b>		
2.1.	Diseño de investigación .....	41
2.2.	Contexto .....	41
2.3.	Participantes .....	43
2.4.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación .....	44
2.4.1.	Métodos. ....	44
2.4.2.	Técnicas .....	45
2.4.3.	Instrumentos .....	46
2.5.	Recursos .....	48
2.5.1.	Talento humano .....	48
2.5.2.	Institucionales .....	48
2.5.3.	Materiales .....	48
2.5.4.	Económicos .....	48
2.6.	Procedimiento .....	49

### CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1.	<b>Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal</b> .....	52
3.1.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	54
3.1.2.	Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente .....	57
3.1.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente .....	59
3.2.	<b>Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular</b> .....	61
3.2.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	62
3.2.2.	Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente .....	64
3.2.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente .....	66
3.3.	<b>Desempeño profesional en el ámbito de la gestión</b> .....	69
3.3.1.	Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje .....	70
3.3.1.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso .....	71
3.3.1.2.	Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso .....	74
3.3.1.3.	Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso .....	77
3.3.2.	Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje .....	80
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 .....	80
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 .....	83



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 .....	86
3.3.2.4.	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL .....	88
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 .....	91
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 .....	93
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 .....	95
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 VISION GLOBAL.....	97
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 .....	99
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 .....	101
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 .....	103
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 .....	105
3.3.2.13.	Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje .....	107
3.4.	<b>Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación ...</b>	110

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 .....	111
3.4.2.	Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente .....	117
3.4.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	121
3.5.	Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes .....	124
3.6.	<b>Desempeño profesional del docente (análisis global)</b> .....	127
	<b>CONCLUSIONES</b> .....	132
	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	134
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	136
	<b>PROPUESTA</b> .....	140
	<b>ANEXOS</b> .....	149
Anexo 1:	Carta de autorización de ingreso al centro educativo .....	149
Anexo 2:	Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación .....	151
Anexo 3:	Modelo de los instrumentos de investigación .....	153
Anexo 4:	Fotografías de la institución educativa y de los encuestados .....	157

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. ....	54
Tabla 2	Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente .....	57
Tabla 3	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente. ....	59
Tabla 4	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación .....	62
Tabla 5	Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente .....	64
Tabla 6	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente. ....	66
Tabla 7	Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje. ....	71
Tabla 8	Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje. ....	74
Tabla 9	Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente. ....	77

### **Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje**

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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 10	INICIO .....	80
Tabla 11	DESARROLLO .....	83
Tabla 12	EVALUACIÓN .....	86
Tabla 13	VISIÓN GLOBAL .....	88
Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje		
Tabla 14	INICIO .....	91
Tabla 15	DESARROLLO .....	93
Tabla 16	EVALUACIÓN .....	95
Tabla 17	VISIÓN GLOBAL .....	97

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

Tabla 18	INICIO .....	99
Tabla 19	DESARROLLO .....	101
Tabla 20	EVALUACIÓN .....	103
Tabla 21	VISIÓN GLOBAL .....	105
Tabla 22	Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje .....	107
Tabla 23	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador .....	111
Tabla 24	Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente .....	117
Tabla 25	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	121
Tabla 26	Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes .....	124
Tabla 27	Desempeño profesional del docente (análisis global) .....	127

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal .....	54
Gráfico 2	Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente .....	57
Gráfico 3	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente. ....	59
Gráfico 4	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación .....	62
Gráfico 5	Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente .....	64
Gráfico 6	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente. ....	66
Gráfico 7	Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje. ....	71
Gráfico 8	Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje. ....	74
Gráfico 9	Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente. ....	77

### **Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje**

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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Gráfico 10	INICIO .....	80
Gráfico 11	DESARROLLO .....	83
Gráfico 12	EVALUACIÓN .....	86
Gráfico 13	VISIÓN GLOBAL .....	88
Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje		
Gráfico 14	INICIO .....	91
Gráfico 15	DESARROLLO .....	93
Gráfico 16	EVALUACIÓN .....	95
Gráfico 17	VISIÓN GLOBAL .....	97

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

Gráfico 18	INICIO .....	99
Gráfico 19	DESARROLLO .....	101
Gráfico 20	EVALUACIÓN .....	103
Gráfico 21	VISIÓN GLOBAL .....	105
Gráfico 22	Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje .....	107
Gráfico 23	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador .....	111
Gráfico 24	Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente .....	117
Gráfico 25	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	121
Gráfico 26	Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes .....	124
Gráfico 27	Desempeño profesional del docente (análisis global) .....	127

## RESUMEN

El presente trabajo investigativo denominado “***El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje***”, Se lo llevó a cabo en la Unidad Educativa Mons. “Santiago Fernández García”, de la ciudad de Cariamanga, provincia Loja. Mediante la aplicación de técnicas y métodos de investigación bibliográficas y de campo.

El propósito fue conocer y analizar el desempeño de los docentes en los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación. Para el efecto, se tuvo la colaboración de los directivos de la institución educativa.

En síntesis y como conclusión general de los resultados obtenidos en la investigación se llega a determinar que el aspecto legal hay falencias, ámbito que alcanza valores más bajos con relación a los otros ámbitos, por lo que se recomienda fortalecerlo para superar y mejorar el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje.

Finalmente, invitamos a nuestros amigos lectores a leer el presente trabajo investigativo que va encaminado a mejorar nuestra labor educativa.

**Palabras Claves:** desempeño docente, gestión educativa, práctica educativa, planificación institucional y curricular, liderazgo y comunicación.

## **ABSTRAC**

This research paper called "The teaching performance in the process of teaching and learning", it was held in unit Mgr educational "Santiago Fernández García", Cariamanga city, province Loja. Through the application of techniques and methods of bibliographic research and field.

The purpose was to understand and analyze the performance of teachers in the fields of legal management, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication. For this purpose, had the cooperation of the directors of the educational institution.

In synthesis, and as a general conclusion of the results of the research are sore to determine that the legal aspect there are flaws, field reaching lower values compared to other areas, so it is recommended to strengthen it to overcome and improve the teaching performance in the process of teaching and learning.

Finally, we invite our readers friends read this investigative work that aims to improve our educational work.

Key words: I am teaching, educational management, educational practice, institutional and curricular planning, leadership and communication.



## INTRODUCCIÓN

El Ecuador dentro del contexto de América Latina, ha mejorado sustancialmente sus indicadores educacionales continuamente durante la década de los noventa y en la primera década del nuevo milenio.

Para lo cual ha emprendido grandes cambios para transformar radicalmente la educación ecuatoriana, cuenta ahora con un marco legal. Es así, que la Constitución política del país 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. Nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los actores generen resultados que contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Para ello, el Ministerio de Educación ha diseñado los estándares de calidad educativa que vienen a ser orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Entre estos tenemos, “Los estándares de Desempeño Profesional Docente, estos nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.” (M.E, Estándares de Desempeño Profesional Docente, 2013)

Así mismo, el propósito de los estándares de Desempeño Profesional Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

En regímenes presidenciales anteriores al gobierno actual, no se conocía como se desarrollaba la labor docente, de lo que se conoce es que se encontraba inmersa en una serie de cuestionamientos sociales, políticos y educativos, los cuales fueron resultado de la falta de políticas e inversión en materia educativa donde la práctica docente se vio afectada por diversos ámbitos y elementos. A partir de la implementación de los estándares,

contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

En este contexto, el Departamento de Ciencias de la Educación de la UTPL, se ha propuesto investigar la situación actual del Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en los centros educativos de nuestro país en lo que se relaciona a los ámbitos de gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, liderazgo y de la comunicación que con lleven a una mejor calidad educativa entre los actores de este proceso docentes-estudiantes.

De ahí, que reviste el interés de realizar este trabajo investigativo, primeramente, me llamó la atención en averiguar si se han realizado estudios relacionados con el Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en los centros educativos de la Zona Escolar 7 (Loja, El Oro y Zamora Chinchipe), en lo que se concierne a los ámbitos de gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, liderazgo y de la comunicación; encontrándonos que no existen estudios o trabajos en relación al tema, a pesar de la enorme importancia que reviste las relaciones entre docentes – alumnos. Dada esta situación, reviste de gran importancia la investigación, porque de los resultados de la investigación, se puede contribuir a indagar la forma de cómo llevan a cabo los docentes su práctica pedagógica y de algunos factores que influyen en el desempeño docente, específicamente, en los niveles de Educación Básica Superior y del Bachillerato de la Unidad Educativa Mons. “Santiago Fernández García”. Los beneficiarios directos serán las autoridades del plantel que podrán tomar los correctivos oportunos para lograr cambios radicales que vayan en beneficio de toda la comunidad educativa, por otro lado, los docentes y estudiantes, actores directos, del accionar en los proceso de enseñanza aprendizaje; garantizando la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva. Por lo que se justifica su ejecución.

El trabajo investigativo fue factible ejecutarlo porque se contó con los instrumentos necesarios para su realización. Así mismo, hubo la buena colaboración desinteresada de las autoridades de la Unidad Educativa Mons. “Santiago Fernández García”, institución que se encuentra ubicada en la ciudad de Cariamanga, cantón Calvas, provincia de Loja. Se trabajó con cinco docentes del Área de Matemáticas de la sección diurna de los niveles de Educación Básica Superior y Bachillerato, siguiendo los lineamientos establecidos por la UTPL, se llevó paso a paso todo el procedimiento de esta investigación, aplicando la técnica de la encuesta al docente y la realización de la observación de las diferentes horas clases de cada una de los maestros, de igual manera se llenó las formas de las plantillas

electrónicas para sistematizar y tabular la información recolectada, haciendo uso de los servicios que nos facilita la UTPL como es el Entorno Virtual del Aprendizaje (EVA), para este propósito me apoyé en las TICs como son el portátil e internet.

Respecto a los objetivos estuvieron orientados a:

- ✓ Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.
- ✓ Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente.
- ✓ Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente.
- ✓ Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.
- ✓ Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases.
- ✓ Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

El trabajo investigativo está estructurado en 4 Capítulos, donde el primer capítulo, hace referencia al Marco Teórico elaborado en base a la bibliografía, parte importantísimo de la investigación donde se coordina conceptualizaciones y teorías que hacen referencia al problema en estudio. El segundo capítulo, concierne a la metodología donde se incluye el contexto donde se realizó la investigación, los participantes, diseño metodológico: métodos, técnicas e instrumentos de la investigación. El tercer capítulo está relacionado con los resultados de la investigación expresando el nuevo conocimiento que aporta el trabajo realizado mediante el análisis y la discusión. El cuarto capítulo, concierne a las conclusiones y recomendaciones, aspectos que tienen coherencia y están en relación directa con los ámbitos de la gestión.

La propuesta que se plantea está orientada a mejorar la práctica pedagógica del docente en el aula en los ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación mediante actividades en pro de mejorar la calidad educativa de los estudiantes y de esta manera ellos sean los generadores de su propio conocimiento, capacidades, habilidades y destrezas, enrumbándose de esta manera los maestros al modelo pedagógico constructivista que las instituciones se han trazado.

**CAPÍTULO 1**  
**MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Desempeño docente**

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

Es el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional. (Montenegro, 2007) (UTPL, 2013)

Se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación (Fernández, 2002).

“Es el conjunto de acciones que realiza el docente, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje”. (ICCP, 2007)

Cuando se consultó algunos profesionales de la educación sobre ¿Qué es el desempeño del docente?. Sus respuestas coinciden en que son: acciones realizadas o ejecutadas, idoneidad, acción y efecto de desempeñarse, forma como se realiza el trabajo, capacidad, conjunto de acciones, sobre el desarrollo de las competencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores planteados en el Perfil de salida del estudiante. Por último (Avalos, 2009) señala que la práctica docente tiene responsabilidad no solo con los alumnos, sino también con padres, colegas y autoridades escolares, quienes se encuentran a la expectativa del trabajo del profesor.

Es así entonces, que el docente desde su práctica debe promover una formación integral de las ciencias humanas, basada en los principios del saber hacer, saber conocer (aprender a aprender), saber convivir y saber ser, mismos que constituyen los cuatro pilares de la Educación propuestos por la UNESCO.

De estas conceptualizaciones se puede deducir que el desempeño docente es el eje que moviliza la formación del o los estudiante/s a través de un conjunto de acciones que realiza

el maestro durante el desarrollo de su actividad pedagógica, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje.

Un buen docente no se limita a enseñar lo que está en el currículo, sino que además educa en hábitos, ayuda a sus estudiantes a desarrollar destrezas para la vida, a identificarse con su entorno, a amarse a sí mismos, a amar a la naturaleza, a respetar a los seres que los rodean, promueve la interculturalidad y la igualdad de género; en fin, educa a sus estudiantes para el Buen Vivir.

Es cierto que diariamente el docente enfrenta muchos desafíos y que su trabajo es muy demandante, pero también es verdad que es satisfactorio ver los avances de sus estudiantes, sus sonrisas ante un nuevo descubrimiento o un nuevo logro y aún más cuando, ya convertidos en adultos, lo recuerdan con cariño. (ME, 2013)

Cuando el docente educa a un estudiante, también está educando a su familia, a su comunidad y a la sociedad. Un docente que mejora su práctica, que se capacita constantemente, que prepara sus clases y que utiliza de la mejor manera el material que recibe, es un docente que está forjando el Ecuador que queremos.

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

El buen desempeño del docente es una práctica social compleja que está influenciada a múltiples factores. Si bien el desempeño docente es definido a partir del microespacio en el que se articulan docente-alumno-conocimiento e incluso la familia y la escuela. A continuación vamos a realizar una revisión documental crítica acerca de los factores que inciden en el desempeño del docente.

Según (Avalos, 2009)

#### **1. Factores Macro-políticos**

1.1 Escenarios macro-políticos sociales

1.2 Políticas de mercado

1.3 Reformas y Contrarreformas

1.4 Desvalorización pública de la docencia y formación docente

1.5 Oportunidad de ingreso y asignación de responsabilidades

1.6 Acompañamiento de los nuevos docentes

## 2. Factores Micro-políticos

2.1 Reconstrucción de la identidad profesional

1. Factores sociales
2. Factores psicológicos
3. Factores físico/prácticos
4. Factores alternativos
5. Factores causales
6. Factores político-legales

Según (Paramo, 2008) Factores Psicosociales correspondientes al docente:

1. Personalidad
2. Actitud
3. Experiencia
4. Genero
5. Edad

(Monzón, 2001)

### 1. Factores internos

- 1.1 Edificio escolar
- 1.2 Mobiliario escolar
- 1.3 Equipo audiovisual
- 1.4 Material didáctico
- 1.5 Recursos financiero internos
- 1.6 Soporte institucional del estado
- 1.7 Organización y administración de la organización
- 1.8 Formación y capacitación del personal docente

### 2. Factores externos

- 2.1 Recursos financieros externos
- 2.2 Participación educativa de la familia
- 2.3 Coordinación técnica privada

(Cabezas, 2009)

1. Factores motivacionales internos
  - 1.1 Trabajo
  - 1.2 Responsabilidad
  - 1.3 Reconocimiento
  - 1.4 Crecimiento
  - 1.5 Logro
  
2. Factores motivacionales externos
  - 2.1 Políticas Educativas
  - 2.2 Administración de la Institución Educativa
  - 2.3 Supervisión
  - 2.4 Condiciones de trabajo
  - 2.5 Salarios
  - 2.6 Relaciones interpersonales

(Pedroza, 2007).

1. Organización del trabajo docente
2. Formación inicial y continua del docente
3. Recursos de la escuela
4. Contexto socioeconómico

Según (Contreras, 2006)

1. Alumnos
2. Consejo de profesores
3. Compañeros de departamento
4. Programas oficiales
5. Unidad pedagógica
6. Libros de texto
7. Autoridades del centro
8. Padres de familia
9. Responsabilidad profesional



10. Reformas educacional
11. Formación continua

Con base en lo anterior, nos enfocamos únicamente a las clasificaciones de factores escolares y motivacionales que proponen Monzón (2002) y Cabezas y Ramos (s/f) para comprender que factores, tanto internos como externos influyen en el desempeño docente; principalmente en el docente de Educación General Básica y del Bachillerato.

Se retoma la clasificación de Monzón debido a la importancia que da a las características institucionales que condicionan la calidad del proceso educativo; ante esta clasificación, Monzón considera factores internos y externos todos aquellos elementos que se encuentran dentro o fuera de la institución, los cuales contribuyen o desfavorecen el desarrollo del proceso educativo, es decir determinan la calidad de los resultados y por tanto el desempeño del docente.

Además de la clasificación de Monzón, considero la clasificación de Cabezas y Ramos, la cual se refiere a factores motivacionales los cuales son definidos como aquellas características del docente y de su entorno que le producen una satisfacción laboral, es decir aquellos elementos que producen en el docente un gusto por lo que hace.

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

La Formación Inicial del Profesorado de Educación Inicial, Básica y Bachillerato ha sido y sigue siendo un tema controvertido en el terreno educativo en relación al modelo, la duración de los estudios, el nivel académico, los contenidos y, en general, la formación de los profesores según los diferentes niveles en los que ha de actuar.

A partir de los años sesenta, las transformaciones socio-económicas y la falta de profesorado a todos los niveles para poder cubrir las necesidades mínimas del sistema educativo, condujeron a la creación de los Institutos Pedagógicos, así como la apertura de carreras afines en las Universidades del país, como organismos encargados de la formación inicial y permanente del profesorado.

El futuro docente, un ente teórico, que en la realidad o en el campo laboral se encuentra anonadado con una serie de problemas que se acrecientan aún más debido a la falta de infraestructura adecuada, materiales didácticos, limitaciones financieras, profesorado inestable, masificación, poco reconocimiento administrativo, escasa oferta de plazas

docentes, gremialismo, la renuencia a la capacitación y sobre todo la incapacidad política y la falta de voluntad administrativa y política para solucionarlos. Un componente adicional al estudio universitario es la capacitación docente comunitaria, con la cual los estudiantes de docencia se integran a comunidades que les permiten aplicar lo aprendido en la teoría. La capacitación docente comunitaria también enfrenta los prejuicios de sexo, raza y diversidad cultural de los futuros profesores. Factores que conllevan a un estancamiento de la calidad de la educación ecuatoriana, floreciendo el tradicionalismo como práctica educativa.

Ante esta crisis, el Ministerio de Educación del Ecuador tiene entre sus objetivos centrales el incremento progresivo de la calidad en todo el sistema educativo; para ello emprende diversas acciones estratégicas derivadas de las directrices de la Constitución de la República, (M.E., Normativa Sobre Educación, 2012) y del Plan Decenal de la Educación (M.E, Plan Decenal: Directrices 8, 2006-2015) como: La actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación Inicial, Básica y Bachillerato y la Capacitación docente.

Es así que desde el 2010, el Ministerio de Educación del Ecuador a través del Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Sí Profe), pone a disposición de los maestros del país nuevos cursos de capacitación que buscan afianzar la calidad del sistema educativo y la mejora del desempeño de los actores de la educación.

En definitiva la capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno de estos necesarios para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar.

#### **1.1.2.2. Motivación.**

Tradicionalmente hemos confundido la concepción de la **motivación** con la acción de estimular y orientar el interés del alumno hacia el trabajo escolar.

Se puede decir y concebir a la motivación como el arte más importante de un maestro para saber despertar en sus alumnos, la alegría de crear y conocer una situación nueva.

Ahora bien, debemos distinguir que existen dos clases de motivaciones: **motivación intrínseca** y **motivación extrínseca**. La primera se refiere a la satisfacción personal que representa enfrentar con éxito la tarea misma. La segunda, dependen de lo que digan o hagan los demás acerca de la actuación del alumno, o de lo que él obtenga tangiblemente

de su aprendizaje. Estas dos se mezclan continuamente y, a veces resulta imposible separarlas, ya que la autoestima juega un papel muy importante.

(Marina, 2011) (Gilbert, 2005) nos manifiesta que: "... La motivación no se activa de manera automática ni es privativa del inicio de la actividad o tarea, sino que abarca todo el episodio de enseñanza aprendizaje, y que el alumno así como el docente deben realizar deliberadamente ciertas acciones antes, durante y al final, para que persista o se incremente una disposición favorable para el estudio"

Bien es cierto que la motivación debe estar presente durante todo el proceso de la construcción del aprendizaje: antes, durante y después, el papel del maestro en este sentido es fundamental, ya que a través de sus actitudes, comportamiento y desempeño dentro del aula podrá motivar a los alumnos a construir su aprendizaje.

Ya se dijo que la motivación es la fuerza que nos mueve a realizar actividades. Nuestros alumnos han de conocer los objetivos educativos de los temarios impartidos y deberían entender la verdadera utilidad de lo que van a aprender. Al explicar el significado de las actividades escolares desvelamos el objetivo y la importancia de lo que enseñamos.

El inicio del proceso de aprendizaje ha de ser propicio al ser presentado de forma atrayente, pero deberíamos mantener una continuidad durante toda la programación.

Lamentablemente, los contenidos impartidos y los conocimientos adquiridos, muchas veces, están alejados de la realidad cotidiana y resultan irrelevantes. Los docentes hemos de ser conscientes que las tareas propuestas más creativas y diferentes a las actividades habituales motivan más que las puramente mecánicas, manteniendo viva nuestra actividad cerebral. De igual forma, el conocimiento previo de los intereses y aptitudes de nuestros alumnos, junto a un enfoque del o los objetivos del área que aspiramos trabajarlos, permiten optimizar la motivación y el aprendizaje. Y la verdadera utilidad del aprendizaje, resultará al proponer actividades que motiven a la mayor cantidad de alumnos y fomenten un ambiente que permita la automotivación.

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

Hay un dicho que dice "Aprendo más de tu ejemplo que de tus palabras" Así que, la influencia de un maestro es importantísima en el desarrollo de un niño.

Un maestro no es maestro por el simple hecho de estar frente a un grupo de estudiantes, un maestro es aquel que comprende las necesidades del alumno y adecua sus enseñanzas específicamente a lo que cada estudiante requiere, aún cuando esto represente más trabajo para él.

La comunicación es uno de los aspectos de las buenas prácticas docentes (M.E., La Comunicación con los estudiantes y representantes, 2013), todo docente debe poner en práctica las siguientes sugerencias en su desempeño docente:

- ✓ Hable con veracidad y asertividad con los estudiantes acerca de sus avances académicos.
- ✓ Mantenga diálogo permanente con sus estudiantes para conocer sus necesidades y opiniones.
- ✓ Realice convocatorias a reuniones generales con los representantes de los estudiantes para organizar diversas actividades
- ✓ Permita a sus estudiantes participar en clases y decir sus opiniones.
- ✓ Hable con respeto a sus estudiantes.
- ✓ Escuche las opiniones de sus estudiantes.

Por lo tanto, la actitud del maestro ante sus alumnos es definitivamente influyente. Si el maestro miente, llega tarde, grita, es injusto, etc. eso es precisamente lo que sus alumnos aprenderán, eso sin contar la enseñanza específica de las materias que contiene el programa de estudios.

Los primeros años de vida son para un niño, definitivos en cuanto a su futuro, porque ese niño, crecerá creyendo y haciendo lo que le enseñaron sus padres o sus maestros, precisamente en esos años.

La razón de que muchos niños no quieran asistir a la escuela se fundamenta precisamente en el trato que reciben por parte de sus maestros y que en muchas ocasiones los niños denuncian pero los adultos no los escuchan considerando que son "cosas de niños"

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

En estudios realizados, se ha constatado que los padres y madres por lo general, perciben en los profesores actitudes de comunicación y de apertura, pero que no se facilitan oportunidades reales de participación. También se perciben una falta de confianza en

relación a las familias y el profesorado, donde los padres sienten que solo se acude a ellos cuando algo va mal y sienten que se les cita para criticarles. Por una parte el profesorado piensa que hay cosas en el contexto familiar que deben cambiar, y en la familia que es en el contexto educativo donde deben acontecer los cambios, creándose de este modo una lucha de poderes y un “echarle la culpa al otro”, que crea conflictos y desconfianzas nada productivas. (Diez, 2006)

Desde este punto de vista considero que existe una necesidad de desarrollar en los distintos agentes habilidades de comunicación para crear lazos en lugar de muros. A pesar que existe una normativa que señala derechos y obligaciones de los padres, madres y representantes legales (LOEI). Los investigadores antes citados, han puesto de manifiesto cómo el manejar estas estrategias proporcionará al profesorado y las familias una mayor seguridad y motivación en ambos sectores, repercutiendo en una mayor coordinación educativa.

Generalmente la relación entre docentes y padres de familia se limita a la entrega de la libreta de calificaciones, organización de algún evento social e informes de la mala conducta de los niños o del bajo aprovechamiento escolar. Son pocas las ocasiones en las que estos espacios tienen como finalidad analizar algunos aspectos como: la convivencia familiar, la comunicación, la relación afectiva entre padres e hijos, la orientación para que apoyen el trabajo escolar en casa, etcétera.

Es importante que la escuela oriente a las familias para **que sus hijos adquieran mayor confianza en sí mismos**. Para la adquisición de este propósito se sugiere:

- ✓ Hacer hincapié en que el desarrollo es un proceso lento y paulatino con avances, retrocesos y habilidades que se van formando día con día a partir del dominio y concientización de los recursos.
- ✓ Estimular a los niños en cada uno de sus esfuerzos por pequeños que sean, así tendrán experiencias de éxito que los harán más seguros de sí mismos.
- ✓ Fomentar su autoestima confiando en ellos, en sus talentos y cualidades. Animarlos y respetarlos para que aprendan a confiar en sí mismos, ya que en la aprobación o desaprobación de los adultos significativos (padres y maestros), los niños definen quiénes son y cuánto valen.
- ✓ Enfatizar la importancia del sentido de pertenencia al grupo familiar, haciéndolos sentir amados y aceptados de manera incondicional dentro de la familia.
- ✓ Procurar que no se sientan comparados, ni empujados a imitar a otros niños.

- ✓ Enseñar a asumir riesgos. Esto se logra cuando están seguros de no ser castigados si cometen algún error, motivarlos a hacer aquello para lo cual ya tienen capacidad e invitarlos a tomar sus propias decisiones.
- ✓ Ayudar a los niños a fijarse metas y trabajar para conseguirlas.
- ✓ Crear un ambiente propicio para preguntar. La curiosidad es una característica natural y responde al interés por el mundo que los rodea.

Las sugerencias arriba señaladas permitirán a los padres darse cuenta de que los niños aprenden de ellos el gozo por la vida, la confianza en la capacidad de controlar el entorno personal y la esperanza en el futuro, por eso deben convivir y disfrutar juntos diferentes actividades recreativas.

De lo expuesto es necesario que juntos, maestros y padres de familia encuentren mejores formas de trato hacia los niños. Para ello se requiere que planeen esta coordinación; es decir, formulen estrategias y condiciones para lograrlo.

Muchas veces los padres requieren mayor información acerca del desarrollo de sus hijos y la forma de cómo tratarlos. En la actualidad en cada distrito educativo cuenta con el departamento UDAI (Unidad de Apoyo a la Inclusión), donde el maestro puede promover reuniones con los especialistas “psicopedagogos” y padres de familia o representantes, punto de encuentro donde se auscultarán dudas y construirán alternativas de solución para mejorar las relaciones entre padres e hijos.

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

En términos generales podríamos definir a la organización institucional como el conjunto formal de relaciones entre los elementos constitutivos del sistema, es decir, aquellos que hacen referencia tanto a la comunidad educativa, junto a las normas, procedimiento administrativo y sistema de control necesarios para su funcionamiento

Toda actividad organizativa reclama para sí misma una serie de requisitos:

- Definición de metas u objetivos.
- División y estructura de funciones.
- Distribución de funciones y tareas entre los integrantes de la organización.
- Coordinación del trabajo.
- Calendario de actuaciones.

- Rendición de cuentas y responsabilidades.

Así mismo, se puede enumerar cuatro elementos que forman el contenido científico de la organización escolar.

- ✓ Elementos materiales, son los soportes básicos sobre los que se cimientan los demás. Consideramos esencialmente, el espacio y los recursos.
- ✓ Elementos personales, son el capital humano de las instituciones escolares, a saber: el profesorado, las familias, el alumnado, el personal de administración y servicios, etc.
- ✓ Elementos formales y funcionales, son los factores que marcan las pautas y regulan las actuaciones de manera coordinada, proporcionando el marco idóneo del trabajo, la relación y la convivencia. Agruparemos los siguientes: el sistema escolar, la planificación, los equipos de trabajo, los órganos de gobierno y participación, el clima disciplinario, el horario, la evaluación, las relaciones humanas, etc.
- ✓ Elementos auxiliares y complementarios, vienen a configurar el grupo de elementos que coadyudan a un mejor desarrollo de los anteriores y complementan, desde instancias externas, a las instituciones educativas. Citaremos, entre otros: las actividades extraescolares, los servicios complementarios de apoyo a la escolarización, las relaciones Centro-Comunidad, los servicios de apoyo externo, etc.

La complejidad de las relaciones entre estos elementos reclama unas respuestas que vengan a proporcionar soportes fijos para el éxito de la empresa, estos soportes son los principios generales de la materia, citados a continuación.

- ✓ Determinación de objetivos, cuando hemos de plantearnos una tarea en el sector escolar, debemos aclarar previamente qué es lo que pretendemos alcanzar exactamente. Es preciso procurar que exista en estos objetivos claridad en su formulación, facilidad en su consecución y posibilidad de comprobar el grado de cumplimiento.
- ✓ Ordenación de elementos, la cantidad de factores y de instancias que concurren en los establecimientos escolares hacen necesario que éstos guarden entre ellos un orden y que a él se supediten.
- ✓ Coordinación de actuaciones, coordinar implica conjugar los elementos estableciendo, en su caso, prioridades, eliminando impedimentos y sobre todo, aunando metas y voluntades.

- ✓ Atribución de responsabilidades, se refiere, a encontrar la persona idónea para encomendarle la tarea que guarde más estrecha relación con las cualidades adecuadas y con el perfil profesional.

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

Ecuador viene realizando continuos esfuerzos desde 2006 para mejorar la cobertura y la calidad de la educación, concebida como servicio público, a través del desarrollo de políticas educativas en las que incursionan programas y proyectos orientados a resolver problemas estructurales del sector, en cumplimiento del Plan Decenal de Educación 2006-2015, así como del Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013. Para lograr todo esto, el actual gobierno ecuatoriano declaró que mejorar la calidad del servicio educativo es una prioridad estratégica nacional, y entre 2006 y 2012 casi triplicó la inversión en el sector.

Se destacan esfuerzos dirigidos a reformar el marco legal, a reorganizar la oferta educativa pública, a universalizar el acceso a la Educación Inicial y a la Educación General Básica e incrementar la cobertura del Bachillerato reduciendo la inequidad social, a mejorar la calidad del desempeño docente, a reformar todos los currículos, a prescribir estándares de calidad educativa y a establecer un sistema de evaluación integral. El nuevo sistema de evaluación no sólo monitorea los aprendizajes de los estudiantes, sino también los desempeños profesionales de docentes y directivos, así como la gestión de las escuelas y colegios, lo cual hace más fácil identificar y corregir áreas problemáticas.

Los resultados parciales, cinco años después de haber aplicado estas políticas ininterrumpidamente, indican que las estrategias para aumentar la cobertura del servicio educativo han sido exitosas y han tenido como consecuencia un acceso mucho más equitativo a la educación, y que las estrategias para mejorar la calidad han plantado bases sólidas para lograr un cambio cualitativo en el futuro.

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

El desempeño docente es el resultante de un conjunto complejo de efectos combinados. Entre sus principales características tenemos:

- ✓ Un ambiente emocional que se vive hacia el interior del aula y que es percibido por los alumnos.
- ✓ Expectativas altas del profesor con referencia al desempeño de los alumnos.



- ✓ Gestión inclusiva de prácticas pedagógicas, que atiende la diversidad, sin segregación y con un estrecho seguimiento y supervisión.

Así mismo, el buen desempeño docente resalta una serie de rasgos que tienen efectos positivos en el profesional, por ejemplo:

- ✓ Profesionales formados y con titulación.
- ✓ Profesionales capacitados en la enseñanza, simulaciones, juegos de rol y estudios de casos.
- ✓ Responsabilidad y estabilidad emocional.
- ✓ Empleo del método descubrir – investigar.
- ✓ Calidez, justicia, flexibilidad y claridad.
- ✓ Compromiso con sus estudiantes y su aprendizaje.
- ✓ Conocimiento sobre las materias que enseña y cómo enseñarlas.
- ✓ Responsables de la gestión y monitoreo del aprendizaje estudiantil.
- ✓ Reflexionan sobre sus prácticas y aprenden de la experiencia.
- ✓ Son integrantes de comunidades de aprendizaje.
- ✓ Tienen experiencia, entusiasmo y perseverancia.
- ✓ Se apoyan durante la enseñanza en los comportamientos y respuestas de sus estudiantes, promueven los intercambios en el aula y estimulan la reflexión y la investigación.

Concluyendo diremos que existe una serie de cambios significativos en relación a la tarea y efectividad del desempeño docente, a lo largo de la vida profesional y en relación al proceso de construcción de la identidad y las capacidades y competencias del docente eficaz y tienen altas probabilidades de ser identificados como excelentes.

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

Esta generación actual de alumnos ha cambiado, como nunca en la historia de la humanidad el desarrollo educativo debe evolucionar a pasos abruptos para las necesidades actuales de los planteles y los docentes. Estamos frente a miles de dificultades pero a la vez con un despertar gigantesco frente a tanto acceso de información, es allí donde esta generación marca las diferencias con sus ancestros juveniles.

Es una generación que las tecnologías, la Internet, las redes sociales, los procesos y progresos de la globalización han afectado, es educación continua para el desarrollo educativo del futuro.

Así presentamos nuestros programas basados en competencias y realidades actuales del aula, para optimizar sus procesos de formación y llegar más a esta nueva generación en transformación.

Sobre la computadora, los alumnos saben más que los maestros; sin embargo, no hay que olvidar que es una herramienta, es decir, un medio. El alumno sabe encenderla, apagarla, etcétera, pero no tiene criterio, por ejemplo, para buscar. Hacer un uso racional de la computadora requiere una cultura. Hay un desfase entre la preparación de los docentes y la situación social.

El sistema educativo no está a la altura de la circunstancias. Nosotros tenemos una escuela primaria y secundaria de más de cien años. El sistema educativo es estructuralmente conservador. Actualmente se observa que algunos docentes su práctica profesional lo realizan en salones que tiene bancos largos de madera (tripersonales), que determinan una relación docente-alumno de hace cincuenta años. No puedo armar grupos porque no es posible mover esos bancos: son inflexibles. Esas cosas limitan la práctica pedagógica.

Auscultando un poco más sobre el tema y sin perder de vista una mirada integral sobre la profesión, esta reflexión se detiene en el desarrollo profesional, uno de los factores clave en la calidad del desempeño de los maestros.

La formación inicial y la superación permanente de los docentes son considerados unos de los factores que más inciden en la calidad de su trabajo, pese a ello, en la mayoría de las instituciones educativas, persisten, entre otros, problemas como los siguientes:

- ✓ Predominio de enfoques y modelos tradicionales en las instituciones formadoras de docentes;
- ✓ Déficit en la calidad de los formadores de formadores;
- ✓ Desarticulación entre formación inicial y formación permanente;
- ✓ Ausencia de espacios de coordinación entre los responsables de la formación de los docentes;
- ✓ Reformas centradas en la “capacitación” sin incidencia en la formación inicial;
- ✓ Capacitación, entendida como la sucesión de eventos organizados desde la oferta y no desde la demanda;
- ✓ Capacitación a las personas aisladamente y no a los equipos docentes;
- ✓ Asistencia a cursos de perfeccionamiento por el puntaje para el ascenso de categoría es más allá de la utilidad para una función específica; y den sentido al trabajo de los

responsables de la formación como ministerio de educación, universidades, institutos pedagógicos, actores que, en ocasiones, no sólo están separados sino incluso confrontados o en competencia.

**Comprensión del desarrollo profesional como un factor fundamental pero no único del desempeño**, una visión que permite, por un lado, destacar la importancia de la formación permanente de los docentes, pero por otro lado colocarla en diálogo con los otros factores del desempeño como son las condiciones de trabajo, la carrera profesional, la evaluación del desempeño, etc. en el entendido que ninguno de los factores del desempeño docente mejoran significativamente su calidad si se abordan en forma aislada.

**Fortalecimiento del protagonismo docente en los espacios de toma de decisiones.** Sin desconocer que el foco central de la profesión docente es el aprendizaje de los estudiantes, resulta básico reconocer los otros espacios en los cuales debe actuar el docente como actor fundamental, por ejemplo: en la construcción colectiva del proyecto educativo escolar, en la definición del modelo de gestión escolar, en el diseño de proyectos pedagógicos, en la definición de políticas, todo lo cual contribuye a que los docentes se apropien de las propuestas de cambio y se sientan corresponsables de sus resultados.

**Revalorización intelectual y social de la profesión** con el propósito de contribuir a recuperar el espacio y el prestigio público de los docentes asociadas a mejores resultados, mayores compromisos con la educación, más altos niveles de preparación. En suma una revalorización que pasa por una nueva imagen de la profesión y de quienes se desempeñan como docentes que, sin perder el profundo sentido humano de su trabajo, requieren capacidades y competencias que van más allá de la voluntad y que pueden ser aseguradas por sólidos sistemas de formación y desarrollo profesional plenamente garantizados en las prioridades políticas y de financiamiento de los países.

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

*"La formación permanente del profesorado deberá ser asumida por todas las instituciones y, especialmente, por el profesorado, pues de poco sirven las reformas educativas si los encargados de llevarlas a cabo no asumen dicha tarea" (Benedito, 1973)*

El hecho de tener la oportunidad de llegar a ser docentes, más que un estatus social, es un compromiso de proporciones inmensas, ya que de él depende en gran parte; el direccionamiento de la sociedad en general, el asunto de la formación profesional del futuro

maestro o maestra junto al pensamiento crítico liberador sobre la práctica docente generadora de cambios, es en sí el enfoque u eje primordial alrededor del cual funcionan los temas fundamentales de la sociedad tales como; valores, deberes y derechos, entre otros tópicos fundamentales que invitan al debate sobre los conocimientos indispensables pioneros de cambios para todos los sectores, del cual se ha de tomar parte para la construcción y formación integral del nuevo ciudadano.

El maestro debe tener bien clara la función que ha de desempeñar como mediador del aprendizaje significativo del alumno, así como la manera para crear un ambiente en clase que promueva el aprendizaje enfocado a la interpretación y la autorregulación, y además conocer acerca de métodos de evaluación que permiten revelar el pensamiento de los estudiantes. Se espera que el profesor logre poner un andamiaje completo con el que los alumnos aprendan a aprender y reflexionar.

Qué enseñar y aprender.

Los tiempos cambian, los aprendizajes básicos necesarios para cubrir necesidades que van surgiendo, también cambian. Por lo que hay que tomar en cuenta algunos puntos:

- a) Revisión y actualización del currículo escolar: Hay que definir opciones. Cuando se introducen nuevos contenidos en el currículum, necesariamente hay que recortar o excluir otros.
- b) Establecer una distinción entre lo básico imprescindible y lo básico deseable en el currículum.
- c) Redefinir lo básico en educación básica: El criterio debe ser, la búsqueda de un equilibrio entre la toma de consideración de las exigencias educativas y de formación derivadas de las demandas sociales, las derivadas del proceso de desarrollo personal del alumnado, y las del proyecto social y cultural.

En coherencia con este nuevo rol protagónico, mencionamos tres dimensiones del trabajo docente: la dimensión del aprendizaje de los estudiantes, la dimensión de la gestión educativa y la dimensión de las políticas educativas. (UNESCO, ¿Actor o Protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente, 2005)

La primera **dimensión de los aprendizajes de los estudiantes** es fundamental. La misión, la razón de ser los docentes es facilitar el aprendizaje de sus estudiantes; no se puede entender su trabajo al margen de lo que sus alumnos aprenden. El docente, sin ser el único

agente educador presente y en interacción con los estudiantes, es aquel que puede garantizar el aprendizaje como un proceso intencionado, sistemático y teóricamente fundamentado.

**La dimensión de la gestión educativa**, bajo los nuevos conceptos de participación, toma de decisiones y liderazgo compartido en las escuelas, habla de docentes que hacen suya la realidad de la escuela y de la comunidad dónde se ubica, que traducen las demandas de su comunidad y las políticas educativas en la visión estratégica y el proyecto educativo para su escuela, al mismo tiempo que asumen la responsabilidad que les corresponde en los resultados educativos.

**La dimensión de las políticas educativas**, se refiere a la participación de los docentes en su formulación, ejecución y evaluación a través de mecanismos que hacen posible su presencia real.

Hablamos de docentes que vinculan la vida política y social de su país y comunidad con la educación y, en concreto, con su trabajo cotidiano. Docentes que recuperan su capacidad de expresarse como sujetos sociales con voz y espacio propios en un proyecto de país para convertir a la educación en eje del desarrollo humano.

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

Al estar frente a la palestra de la enseñanza en cualquiera de sus múltiples faces, se nos presenta como la imperiosa exigencia de ser los pioneros por excelencia, en promover, auspiciar y crear el escenario adecuado para fusionar de forma integral, todos los sectores de la comunidad donde se encuentre la institución (familia-escuela-comunidad), es pues la escuela el eje primordial del cual surge un cumulo de ideas y saberes que han de ser transmitidos a todos los actores de la comunidad educativa; crear iniciativas y estrategias de trabajo metodológicas son las primeras premisas del educador, puesto que de él depende directamente la transferencia asertiva de todas las áreas académicas, que en sí, encierra la difusión, refuerzo y siembra de valores.

Uno de los aspectos más importantes que podemos visualizar es aquella que propone y dispone a la escuela y a su cultura como un centro de difusión y articulación cultural, donde convergen diversos actores que marcan horizontalmente la dirección propia de la institución, la cual dentro de otras cosas busca socializar, profundizar y difundir activamente los valores más fundamentales de la sociedad. Desde esta perspectiva, la escuela es el ente rector por

excelencia del acervo cultural propio de la localidad, mostrando al centro de formación como medio superior frente a las grandes problemáticas sociales de la comunidad que enfoca a su vez a todos los actores que le abordan, manteniendo la idea efímera de que esta posición repercutirá en la formación de los niños y niñas.

**1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.** (M.E, Documento de Propuesta, 2011)

La constitución política de nuestro país 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 su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar *la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo*. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

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. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad. *Equidad* en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como su permanencia y culminación en dichos servicios.

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

## 1.2. Gestión educativa

### 1.2.1. Definiciones de gestión educativa

Varios autores han tratado el término de **Gestión Educativa**, la que se caracteriza fundamentalmente por enfocar de manera amplia las posibilidades reales de una institución, en el sentido de resolver situaciones o el de alcanzar un propósito en cuestión.

Mintzberg (1984), señala que la gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o para alcanzar un fin determinado. Se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. (Hernández Baltazar, 2001)

*“...es una propuesta de la Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica, como parte de la política educativa para la transformación de la gestión escolar y la mejora del logro educativo. (Weinberg, 2000),*

De estas conceptualizaciones se deduce que la gestión educativa se refiere a un nivel macro del Sistema Educativo Nacional, y la gestión escolar es a nivel micro, específicamente en los planteles y comunidades educativas.

Para Jiménez y Coria, Gestión educativa es: “... la capacidad de la comunidad escolar para reflexionar y tomar decisiones colectivas y democráticas sobre la propia realidad de las escuelas; en la forma de organizarse y en la manera en que las acciones de todos los involucrados las conviertan en centros donde el mejoramiento educativo sea la meta de todos los días” (Coria, 1998)

La gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o para alcanzar un fin determinado. Se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar.

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (iipe) de la UNESCO (2000), señala que la *gestión educativa* es un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación. Así, se entienden como gestión educativa, las acciones desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y explotación de todas las posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático.

### 1.2.2. Características de la gestión

Las principales características de la gestión educativa estratégica son:

1. **Centralidad en lo pedagógico.** Parte de la idea de que las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos y que el trabajo medular, de las escuelas y del sistema mismo, consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos.
2. **Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización.** Supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones.
3. **Trabajo en equipo,** que proporcione a la institución escolar una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover. También tiene que ver con los procesos que faciliten la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo, que para ser efectivos deben desarrollarse de manera colegiada.
4. **Apertura al aprendizaje y a la innovación.** Ésta se basa en la capacidad de los actores de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación integral. Las organizaciones abiertas al aprendizaje son capaces de encarar y resolver sistemáticamente situaciones adversas, generar nuevas aproximaciones, aprender de la propia experiencia y de la de otros, y originar conocimiento y trasladarlo a sus prácticas.
5. **Asesoramiento y orientación para la profesionalización.** Consiste en que existan espacios de reflexión para la formación permanente, para “pensar el pensamiento”, repensar la acción, ampliar el poder epistémico y la voz de los docentes; se trata de



habilitar circuitos para identificar áreas de oportunidad y generar redes de intercambio de experiencias en un plan de desarrollo profesional.

6. **Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro**, que se planteen escenarios múltiples ante situaciones diversas, a partir de objetivos claros y consensos de altura para arribar a estadios superiores como institución; donde los actores promuevan una organización inteligente, rica en propuestas y creatividad que estimulen la participación, la responsabilidad y el compromiso compartido.
7. **Intervención sistémica y estratégica**. Supone visualizar la situación educativa, elaborar la estrategia y articular acciones para lograr los objetivos y metas que se planteen; supone también, hacer de la planificación una herramienta de autorregulación y gobierno para potenciar las capacidades de todos para una intervención con sentido.

### 1.2.3. Tipos de gestión

Cuando se habla de gestión educativa se ha de tomar en cuenta que existen muchos modelos conceptuales y para cada uno de ellos corresponde una categorización.

Ciertos autores apuntan que la Gestión Educativa se compone de tres dimensiones o ámbitos: pedagógica/didáctica, administrativa y socio-humanística o comunitaria. El principio base de este proceso es la participación colectiva para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados. Viene al caso que las dimensiones o ámbitos son entendidos como áreas de intervención de la Gestión Educativa, y en donde se pueden agrupar tareas de naturaleza homogénea y comprenden lo curricular, lo administrativo, el gobierno institucional, servicios y recursos humanos.

Otros autores sostienen que la Gestión Educativa en el ámbito institucional se concretiza en **cuatro niveles**, dimensiones, ámbitos, o áreas: área de gestión directiva; área de gestión pedagógica y académica; área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa/financiera.

#### Gestión Directiva

Con su misión orientadora y promotora del mejoramiento esta gestión tiene como ámbito de acción la institución educativa en su conjunto y sus referentes concretos son: la gestión académica, la gestión de comunidad, y la gestión administrativa y financiera. La acción de esta gestión se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente. Con el liderazgo de su

equipo de gestión, la institución se orienta estratégicamente hacia el cumplimiento de su misión y visión.

#### Gestión Pedagógica y Académica

Esta gestión es eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que enfoca su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal.

La misma se refiere a cómo el establecimiento decide y organiza las acciones y recursos de gestión, para asegurar la adecuación, implementación y mejoramiento constante de la oferta curricular; así mismo, contempla la implementación de sistemas y mecanismos que posibiliten la programación, control y evaluación de la aplicación del currículo, asegurando la apropiación y mejoramiento constante de seguimiento y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

#### Gestión de la Comunidad

La participación y cooperación de la comunidad educativa (familias, miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias), constituyen un factor importante para lograr la calidad en la enseñanza. Esta participación comunitaria en la gestión educativa es concebida como un acto de negociación entre los padres de familia y el director de la escuela, con el fin de tomar decisiones sobre las diferentes necesidades que existen en la institución.

La Gestión de la Comunidad está referida al conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro, y apunta a relaciones como: entre la sociedad y la institución misma (entre la comunidad local y su escuela o colegio); con los padres del discente; y otros sectores comunitarios.

#### Gestión administrativa/financiera

Esta gestión es una pieza fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo.

Para su aplicación, la dimensión Administrativa exige:

- ✓ El conocimiento de las funciones genéricas que delimitan la intervención de la gestión en la planificación, desarrollo, ejecución y control, y sus relaciones en el trabajo escolar.
- ✓ El acercamiento a nociones básicas del proceso administrativo.

Respecto a la Gestión Financiera, esta Incluye:

- ✓ Elaboración y manejo presupuestario.
- ✓ Procedimientos para gestionar nuevas formas de financiamiento de proyectos que mejoren la calidad de los aprendizajes.
- ✓ Procedimientos de formulación, ejecución y evaluación de proyectos de innovación de mejoramiento.
- ✓ Búsqueda sistemática de fuentes de financiamiento alternativo para los mismos.
- ✓ Elaboración de presupuesto anual.
- ✓ Formulación/financiamiento/control de proyectos de mejoramiento e innovación.
- ✓ Control de ingresos y gastos.

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

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

Los nuevos escenarios globales inciden directamente en todas las organizaciones sociales y las obligan a emprender rápidas transformaciones. La educación no es ajena a este fenómeno y, por esta razón, el sistema educativo enfrenta importantes desafíos para dar respuestas oportunas y pertinentes a las nuevas necesidades de formación de los ciudadanos para el siglo XXI.

En consonancia con lo expuesto, la política de mejoramiento impulsada por el Ministerio de Educación se basa en la consolidación de un sistema de aseguramiento de la calidad orientado a que la población tenga más y mejores oportunidades educativas; al desarrollo de competencias básicas y ciudadanas; y a la consolidación de la descentralización y la autonomía institucional mediante el fortalecimiento de la gestión de los establecimientos educativos y de la administración de las zonales de educación.

El establecimiento educativo es un espacio donde la gestión docente interactúa durante todos los procesos de enseñanza, aprendizaje y la convivencia entre los diferentes actores.

Para los niños, niñas y jóvenes es también un lugar en el que, además de aprender y desarrollar sus competencias, se construyen relaciones de amistad y afecto y fortalecen la construcción de sus estructuras éticas, emocionales, cognitivas y sus formas de comportamiento.

Es también en el establecimiento educativo donde la gestión del docente se materializan con el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Las Planificaciones por bloques curriculares y los planes de clases, y se concretan la planeación curricular, las actividades pedagógicas, las evaluaciones y autoevaluaciones y las relaciones con diferentes interlocutores de la comunidad educativa y otras entidades.

El PEI, Las Planificaciones por bloques curriculares y el plan de mejoramiento que está inmerso en el Plan Operativo Anual (POA), Todos estos instrumentos o herramientas pedagógicas orientan la acción y gestión del docente hacia el logro de las metas que el equipo directivo definió, en compañía de los demás integrantes de la comunidad educativa. Estos propósitos, metas y acciones permiten que una institución tenga una "carta de navegación" que debe ser conocida por todos para lograr el compromiso de cada uno, bajo el liderazgo del rector y de su equipo directivo.

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

Tiene como objetivo promover la mejora continua de la calidad educativa. Gestión del Aprendizaje brinda las herramientas para desarrollar y fortalecer en los docentes y en los estudiantes las competencias necesarias para optimizar su rendimiento.

Por otra parte, 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.

La gestión del ambiente de aprendizaje que desarrollaría un docente, sería la organización de las actividades dentro de entornos ya previstos en soportes que le son proveídos institucionalmente o de los que puede proveerse por su cuenta, pero que están ya diseñados como ambientes virtuales que no requieren construcción por parte del docente, sino la elección de los dispositivos previstos para ser utilizados.

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

Desde la Gestión y Planificación Educativa, se busca sentar las bases para transitar hacia un estilo de gestión comunitario - participativo, una gestión educativa intercultural, caracterizada por procesos de reflexión - acción permanente, que posibilite desarrollar habilidades para aceptar la pluralidad, para tratar con lo complejo, para trabajar en redes y en equipo, para implementar proyectos comunitario productivos que favorezcan la generación de liderazgo, que permita reconocer demandas sociales y gestionarlos de manera constructiva mediante el establecimiento de acuerdos.

En este contexto, hace falta propiciar el trabajo en equipos comunitarios de forma que la colaboración generada facilite la comprensión, la planificación, reflexión y acción conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo, desarrollando valores sociocomunitarios; para lo cual, es preciso generar mayores y mejores flujos de información, comunicación y coordinación al interior y exterior de la escuela.

La nueva gestión educativa, partiendo de un pluralismo epistémico, debe permitir la descolonización de la educación y con ello, de las formas de hacer gestión mediante el diseño de modelos locales que rescaten aquellas prácticas propias de nuestras culturas. Requiere desechar modelos tradicionales, basados en modelos positivistas, que responden a contextos ajenos al nuestro, recuperando prácticas ancestrales en la que el diálogo de saberes tenga un rol protagónico.

En esta nueva forma de hacer gestión, deberá jugar un rol preponderante, el fortalecimiento del poder local. Para Green, el gobierno local es fundamental, porque de él depende la fortaleza de la planeación zonal, regional, nacional y la capacidad de responder al plan de vida comunitario, elemento que en la nueva forma de hacer gestión educativa es fundamental.

Este modelo de gestión educativa debe posibilitar el desarrollo de programas, el diseño de proyectos con participación de la comunidad; debe favorecer la puesta en marcha de proyectos productivos y proyectos de investigación - acción participativa; debe permitir un aprendizaje compartido, de ida y vuelta entre la Escuela y la Comunidad, adecuándose a sus ciclos, a sus tiempos, respondiendo a sus necesidades; pero también tiene el desafío de promover la investigación para generar la construcción de conocimientos.

Asimismo, debe responder a las demandas de la comunidad mediante el ejercicio de un liderazgo orientador y concertador, que acompañe, comunique y anime a los demás integrantes; que haga posible el desarrollo de procesos de delegación, de gestión constructiva de los conflictos mediante la generación de procesos de diálogo, la construcción de consenso y el uso de mecanismo como la mediación; por otra parte, también debe favorecer el trabajo en equipo para crear compromiso con la finalidad última de mejorar la calidad de vida. En síntesis, esta nueva forma de hacer gestión educativa debe posibilitar una mejor convivencia mediante una gestión democrática, productiva, solidaria y soberana para Vivir Bien.

Hoy en día, se puede contar con un sistema de planificación y evaluación web, los docentes dejan a un lado la demora que acarrea la preparación de sus clases, obteniendo como resultado más tiempo disponible para dedicarse a sus alumnos. Este sistema permitirá a la coordinación estar más involucrados con la programación de sus docentes y la evaluación de sus alumnos, a través de correcciones y aprobaciones en línea sin necesidad de malgastar tiempo y dinero.

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

El **liderazgo escolar** es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad. El ejercicio de este liderazgo recae sobre el directivo del centro educativo.

No cabe duda que los directores y directoras deben ejercer liderazgo para mejorar la calidad de la educación. Según UNESCO (2005), entre los seis requisitos identificados para que la gestión basada en la escuela redunde en mejoras de calidad la gestión debe ir acompañada de estrategias que “vigoricen las capacidades y el liderazgo” (énfasis en el original, p. 193).

Por lo que es importante destacar que el liderazgo de docentes directivos y de profesores son factores claves en convertir a la escuela como organización con cultura de calidad.

Un “buen liderazgo escolar consiste en transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, así como las prácticas, con objeto de mejorar la cultura de la escuela.” (UNESCO, Informe de Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo 2005: El imperativo de la calidad, 2005). A la misma vez, reconoce que en escuelas aisladas y con pocos recursos (como en muchas partes de América Latina) la motivación e incentivos para ser un director/a innovativo, previsor y participativo pueden ser mucho menores que en escuelas con contextos socioeconómicos más favorables.

Un liderazgo transformacional y una comunicación clara, abierta y continua pueden permitir con mayor facilidad el logro de los objetivos, y que los conocimientos teóricos del líder imprimen a la escuela una continuidad y dirección. A partir de la primera premisa se desprende que mientras más oportunidades se busquen para retroalimentar a los docentes, estudiantes, padres de familia, personal administrativo y de servicio sobre su desempeño y el efecto que tiene éste sobre el alcance de las metas de la organización, mayores son las probabilidades de cumplirlas.

A través de la segunda premisa se recalca que los conocimientos teóricos fortalecen el desempeño del líder, y que éste puede trazar metas que tienen sentido para los clientes externos que a su vez, se transformarán en beneficios para todos.

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

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

Actualmente en España, *varios* autores, han trabajado fundamentalmente este tema. Así definen a las estrategias de aprendizaje, como las actividades u operaciones mentales que el estudiante puede llevar a cabo para facilitar y mejorar su tarea, cualquiera que sea el ámbito o contenido del aprendizaje. (Beltrán, 1997)

(Derry, 1986) , afirma que las estrategias son un conjunto de actividades mentales empleadas por el sujeto en una situación particular de aprendizaje, para facilitar la adquisición de conocimiento.

(Dansereau, 1985) , manifiesta que una estrategia efectiva de aprendizaje puede ser definida como un conjunto de procesos o pasos que pueden facilitar la adquisición, almacenamiento y/o utilización de la información. Las estrategias pueden operar directamente sobre la información (primarias) o indirectamente (secundarias o de apoyo), mejorando el propio clima cognitivo-afectivo del sujeto. Asimismo, (Mayer, 1986) o Weinstein (1988) definen las estrategias como conductas o pensamientos activados por el alumno para facilitar el proceso de codificación de la información, de modo que se pueda mejorar la integración y recuperación del conocimiento.

Definidas de una manera amplia, las estrategias de aprendizaje son conductas o pensamientos que facilitan el aprendizaje. Estas estrategias van desde las simples

habilidades de estudio, como el subrayado de la idea principal, hasta los procesos de pensamiento complejo como el usar las analogías para relacionar el conocimiento previo con la nueva información (Weistein, Ridley, Dahl y Weber, 1988-1989).

De las conceptualizaciones anotadas se puede interpretar que la naturaleza de las estrategias del aprendizaje tienen carácter intencional y están dirigidas a la obtención de una meta. Por otro lado, exigen un cierto grado de conciencia. Para muchos autores deben ser algo consciente y deliberado; otros son menos exigentes afirmando que son siempre potencialmente controlables, y se pueden desplegar deliberadamente. Así mismo, las estrategias deben implicar algún tipo de selección entre las opciones, a fin de asegurar el máximo de eficacia en función de la naturaleza de la tarea, meta, contexto materiales y sujeto.

En base a lo expuesto, se puede afirmar que las definiciones recogidas subrayan el papel de las estrategias como factores facilitadores, tanto del procesamiento profundo de la información como del aprendizaje consecuente. Del análisis del concepto estrategia se desprende la idea de que todas esas actividades o procesos no actúan al mismo nivel cognitivo y que el grado de generalidad tampoco es el mismo en todas y cada una de ellas. Es decir, que implícitamente estamos admitiendo una cierta jerarquía de tales estrategias y la posibilidad de clasificarlas.

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

Se han identificado cuatro tipos de *estrategias generales* en el ámbito educativo. Las dos primeras ayudan al docente a elaborar y organizar los contenidos para que resulte más fácil el aprendizaje (procesar la información), la tercera está encaminada a fortalecer la actitud del estudiante ante el trabajo y la convivencia en el aula; y, la cuarta contribuye a la generación de un clima organizacional tanto en la escuela como en el aula, que posibilite la libre expresión, la comunicación bidireccional.

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

Los docentes y directivos necesitan instrumentos para analizar, ver, revisar, cuestionar o modificar sus modos de conducción y, centralmente, ocuparse de la gestión curricular. Para ello deben focalizar su mirada en aspectos específicos de la gestión educativa referidos a la dimensión pedagógico-didáctica. El presente trabajo coloca su mirada en la responsabilidad de generar condiciones y posibilidades para la enseñanza y el aprendizaje dentro de cada



institución, tomando los diseños curriculares como referentes para seleccionar, secuenciar y posibilitar el despliegue de las prácticas educativas.

Se analizarán los procesos y acciones de la gestión de los docentes que ponen en marcha en el ejercicio de sus funciones: formar y conformar equipos, tomar decisiones, negociar y delegar responsabilidades, etc.

Para lograr lo expuesto el docente debe velar por su formación continua y desarrollo profesional, esto se refiere a la actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes y orientada a responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, contemplando la heterogeneidad de trayectorias, necesidades, situaciones y problemas de enseñanza y aprendizaje que emergen de diversos contextos laborales.

Estrategias:

- Desarrollo de ofertas coordinadas de formación docente continúa en las jurisdicciones, que aseguren mayores grados de profesionalidad y atiendan las necesidades del sistema educativo, incluyendo modalidades pedagógicas diversificadas y de impacto en las escuelas.
- Desarrollo de ofertas de capacitación para la gestión institucional y de renovación pedagógica de la formación de formadores, afianzando innovaciones y redes institucionales.

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

Desarrollo curricular.- Comprende la actualización, integración y mejora de los planes de estudio y de la gestión del desarrollo y evaluación curricular, así como la renovación de los dispositivos de formación, enseñanza y aprendizaje docente. Estrategias:

- Acuerdos sobre desarrollo curricular que aseguren el derecho a una formación de calidad a todos los estudiantes, con contenido nacional, e institucional, facilitando la articulación entre las áreas de estudio y los ejes transversales.
- Desarrollo de modalidades de formación que incorporen experiencias de innovación para la mejora de la enseñanza en las escuelas, así como el seguimiento y monitoreo del currículo.
- Fortalecimiento del desarrollo de investigaciones pedagógicas, sistematización y publicación de experiencias innovadoras.

### 1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

#### Trabajando las actitudes positivas de todos los implicados

Las actitudes se educan y por lo tanto se pueden aprender en el ambiente escolar. Plantearse como objetivo de clase cambiar las actitudes negativas hacia las tareas, sus compañeros/as y hacia el profesorado es posible, trabajando diariamente determinados aspectos que la vayan cambiando.

En primer lugar observándola porque ninguna clase es igual a otra, aunque prácticamente en todas ellas podemos encontrarnos con tres zonas en función de su actitud ante el trabajo y la convivencia.

- ✓ Grupo que trabaja y se esfuerza y que convive armoniosamente al que hay que seguir motivando y valorando sus logros prestándole la atención correspondiente.
- ✓ Una actitud intermedia donde se instalan la mayoría y que pasan de una zona actitudinal a otra dependiendo en gran medida de la capacidad del profesorado para controlar y motivar al aula. Es el grupo que marca el clima general del aula por lo que exige de empatía para acercarlo al polo más positivo.
- ✓ Alumnado reactivo a la tarea escolar y con actitudes obstruccionistas, al que hay que ir ganando para la zona intermedia con acercamiento personal y afectivo, pero también marcando las normas claramente.

Cuando su número es muy elevado en la clase hay que arbitrar mecanismos de actuación colectiva del centro así como replantearse los criterios de agrupamientos.

La clase se dispone pues, como un balancín en la que hay que atraer hacia el polo positivo al grupo de la zona intermedia a fuerza de motivación, control y relaciones de empatía, valorando el esfuerzo del grupo positivo para aumentar su autoestima. Es necesario introducir diariamente **mensajes de valoración hacia el esfuerzo** y la tarea bien hecha, dedicando más tiempo de la clase a esta tarea que a la de reprimir al grupo que no la hace.

#### Conseguir afianzar la colaboración de todas las familias.

La actitud de las familias de nuestras clases puede ser muy variada, pero generalmente responden a varios patrones, desde las colaboradoras hasta las que se declaran impotentes. Su conocimiento nos permitirá determinar formas de actuar con ellas:

- ✓ **Colaboradoras:** proponiéndoles medidas conjuntas de colaboración, delegados/as de clase, participación en el currículo, lecturas en clase, actividades extraescolares.
- ✓ **Ausentes:** haciéndolas presentes, asegurando contacto telefónico regular, información a través de agenda escolar, citaciones periódicas, ofreciéndoles ayuda.
- ✓ **Hostiles:** convirtiéndolas en colaboradoras, pidiéndoles su ayuda y colaboración en la educación, ofrecerles información y ayuda en el proceso educativo conjunto.
- ✓ **Impotentes:** apoyándolas y adoptando medidas conjuntas centros-familias, firma de compromisos, ofrecerles formación para la educación.

### **Mejorar la gestión del aula para favorecer el aprendizaje**

En nuestras aulas surgen de manera habitual conflictos que nos producen desasosiego e insatisfacción y que obstaculizan e impiden el normal desarrollo del aprendizaje entre el alumnado que a ella asiste. Desde la perspectiva de entender que el conflicto es algo natural en los grupos humanos y que debe ser afrontado de una manera constructiva, y por tanto, educativa, ideas, normas, rutinas y experiencias que están dando buen resultado en otros compañeros y compañeras que la desarrollan de manera habitual en su práctica educativa.

Las propuestas ofrecen ideas para que cada cual las traslade a su realidad cotidiana y las haga suyas desde su estilo y el de su alumnado y suponen una forma de entender el proceso de enseñanza y aprendizaje alejado del posicionamiento transmisivo tradicional para contribuir a crear un clima cordial y acogedor que favorezca las habilidades relacionales necesarias y un clima de convivencia en el aula para favorecer el aprendizaje de todos y todas sin excepción.

### **Clima de la clase**

Las condiciones ambientales del aula permiten crear unas relaciones personales acogedoras y un clima favorecedor del trabajo necesarios para el mejor aprendizaje.

Para construir un clima de clase adecuado, podemos aplicar una serie de medidas que pueden contribuir a favorecerlo:

- ✓ Es necesario establecer límites en la primera semana del curso y mantenerlos a lo largo del curso. Disponer de normas efectivas de convivencia que regulen los comportamientos más frecuentes.

- ✓ Mantener una relación de confianza con el alumnado. Entrenarles en relaciones de colaboración y de respeto.
- ✓ Conocer los roles del alumnado y propiciar que contribuyan a la convivencia y no la perturben, reconduciendo su actitud cuando sea necesario.

### **Disponer de normas efectivas.**

Establecer con el grupo/clase qué conductas son aceptables y cuáles no en las primeras semanas porque, si no es así, las normas la acaban imponiendo los líderes negativos quienes inician conductas de tanteo e incumplimiento de normas desde el principio del curso. Aunque a lo largo del curso, las normas tienden a relajarse ligeramente, conviene esforzarse en mantenerlas. A pesar de que cada profesor/a tiene su estilo, las normas no deben ser ambiguas para nadie, sino claras, realistas, aceptables y funcionales.

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

Tradicionalmente se ha asociado al director como líder de una escuela, pero es importante destacar que el liderazgo no es una atribución directa, sino una particularidad personal que se tiene que construir y expresar en prácticas concretas y ámbitos específicos, para ello se requiere enfocar el ejercicio del liderazgo en un plano horizontal y mantener ante todo una relación de colegas con los compañeros del centro escolar.

Ahora bien, Si tenemos un liderazgo transformacional, debe poner en práctica como estrategias interdependientes que se manifiesten en conductas tales como el hecho de que motivan a sus colaboradores para que hagan más de lo que en principio esperaban hacer, elevan los niveles de confianza y consiguen además que superen sus propios intereses inmediatos en beneficio de la misión y/o visión de la organización.

Establecer un sistema de colaboración contribuye a la generación de un clima organizacional tanto en la escuela como en el aula, que posibilita la libre expresión, la comunicación bidireccional, privilegia el diálogo en el tratamiento y la resolución de conflictos, confianza y armonía en las relaciones interpersonales, se establecen acuerdos y se cumplen.

El liderazgo participativo dota de voz a los colegiados escolares permitiendo la corresponsabilidad por las acciones emprendidas, instalando en las escuelas una cultura escolar con parámetros internos para lograr el bien común como cualidad del grupo, esto no

implica que el director pierda su liderazgo, simplemente que este se vuelve más efectivo cuando logra que todos participen en igual medida, implica un cambio en las relaciones de poder y en el control social a la hora de la toma de decisiones, así se refuerza la autonomía y el auto aprendizaje, formando organizaciones que aprenden orientadas hacia la mejora.

**CAPÍTULO 2.  
METODOLOGÍA**

## 2.1. Diseño de investigación

El presente estudio tiene las siguientes características:

- ✓ No experimental: Se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en él sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.
- ✓ Transeccional (transversal): investigaciones que recopilan datos en un momento único.
- ✓ Exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- ✓ Descriptivo: Se podrían indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, estudios puramente descriptivos. Hernández R. (2006) Considerando que se trabajará en instituciones educativas con: estudiantes y docentes de los niveles de básica superior y bachillerato, en un mismo período de tiempo, concuerda por tanto con la descripción hecha sobre el tipo de estudio que se realizará.

La investigación realizada es de tipo exploratoria y descriptiva, ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad.

## 2.2. Contexto

La Unidad Educativa Mons. "Santiago Fernández García", es una institución fiscomisional que se encuentra ubicada en la ciudad de Cariamanga, cantón Calvas.

En primera instancia este centro educativo fue creado con el nombre de Colegio Nocturno "5 de Noviembre", el 21 de abril de 1971 por el señor Ministro de Educación de ese entonces, Luís Pachano Carrión, con el Acuerdo Ministerial N° 0936. Recibiendo el apoyo incondicional de las Autoridades Militares, Educativas y Civiles y el ofrecimiento categórico del Vicario de ceder el local y ayudar con la dirección moral del estudiantado. Al mismo tiempo que un grupo de Maestros se hacen presente para ofrecer sus servicios en forma gratuita con la finalidad de hacer realidad la creación del Colegio.

El señor Luis Cisneros, Subdirector General de Educación del Austro, se traslada a esta ciudad el 15 de mayo de 1971, para declarar inaugurado el Colegio Nocturno 5 de noviembre. Aprovechando la oportunidad para hacer la entrega del nombramiento de Rector al señor Rigoberto Loaiza y Vicerrector al Padre Isaac García.

Posteriormente, se traslada a la ciudad de Quito una comisión, y obtienen del señor Ministro el Acuerdo Ministerial N° 4597 del 17 de agosto de 1971 en el cual se crea el Colegio Municipal Nocturno Mariano Samaniego, funcionando inicialmente con el primer curso y con 69 estudiantes. En el año lectivo siguiente, 1972-1973, el Colegio funciona con el primer curso de 66 estudiantes y el segundo curso con 33 estudiantes.

Más tarde el Gobierno Nacional presidido por el General Rodríguez Lara y por gestiones realizadas por el personal directivo, docente y alumnado de este Colegio, con el apoyo incondicional de Monseñor Jorge Armijos Valdiviezo en su calidad de Vicario de Educación, el 30 de julio de 1973 firma el Decreto Gubernamental N° 887, publicado en el Registro Oficial N° 365 del 8 de agosto del mismo año por lo que se declara Fiscomisional al Colegio Nocturno Mariano Samaniego, asignándole un presupuesto anual de S/. 450.000 (sucres), siendo su primer Rector el Rvdo. Padre Isaac García, quien desde esa fecha se puso al frente de la Rectoría desplegando incansable labor en beneficio de quienes se educan en este Colegio nocturno.

Con Resolución N° 455, del 5 de agosto de 1975, el señor Ministro de Educación Pública, General de Brigada, Gustavo Vásconez Vásconez, autoriza el funcionamiento del primer curso del Ciclo diversificado de humanidades modernas, modalidad Ciencias Sociales, a partir del año lectivo 1975-1976. Posteriormente en el año lectivo 1978 – 1979, con resolución Ministerial N° 0795 del 5 de mayo de 1978 se autoriza el funcionamiento del Primer Curso del ciclo diversificado de Humanidades Modernas, especialización Físico –Matemáticas; Así mismo, a partir del año lectivo 1983-1984 y mediante Resolución Ministerial N° 673 del 4 de noviembre de 1983, se autoriza el funcionamiento del Primer Curso del ciclo diversificado de Humanidades especialización Químico-Biológicas.

Para dar apertura a las grandes aspiraciones de la Juventud de Cariamanga el señor Rector Doctor Wilson Bravo Ludeña, consiguió mediante acuerdo ministerial número 1599 del 3 de mayo de 1994, autorización para el funcionamiento del Primer Curso ciclo diversificado del bachillerato en Ciencias, especialización Informática, secciones Diurna y Nocturna, para lo cual se gestionó por intermedio del Municipio de Calvas al Dr. Jorge Montero (Diputado), la donación de veinte computadoras que fueron instaladas en red .



Mediante Acuerdo Ministerial número 017-DPEL-DP, de fecha 19 de octubre de 1995, se autoriza el funcionamiento de la Unidad Educativa Monseñor Santiago Fernández García, que la integran el Colegio "Mariano Samaniego"; Escuela, Jardín de Infantes "San José, regulados por su Reglamento Interno aprobado con Oficio número 015-DPP, de fecha 25 de marzo de 1996 de la Dirección Provincial de Educación de Loja.

Según Acuerdo Ministerial 3632 de fecha 13 de julio de 1998 , el colegio es elevado a la categoría de Instituto Técnico Superior Fiscomisional Mariano Samaniego.

Mediante Acuerdo No. 173 de la Dirección Ejecutiva del Consejo Nacional de Educación Superior CONESUP, de fecha 22 de enero del 2004 se reconoce al Instituto Técnico Superior Mariano Samaniego, en la categoría de Instituto Tecnológico Mariano Samaniego con las dos carreras : Tecnólogos en Análisis de Sistemas y Tecnólogos en Administración de Empresas

La institución sigue creciendo en los campos, humanos, físico, tecnológico, académico, bajo el lema de FE, CIENCIA Y CULTURA. El Instituto Católico de la frontera Sur en los momentos actuales cuenta con una población estudiantil de 2100 estudiantes, 120 profesionales entre docentes y administrativos, en sus dos secciones y distintos niveles: básico, bachillerato y superior.

### **2.3. Participantes**

La población objeto de estudio de este trabajo de investigación, fueron cinco docentes de la Unidad Educativa Mons. "Santiago Fernández García" del Área de Matemáticas de la sección diurna. El tipo de institución donde laboran es Fiscomisional, Así mismo, de los datos proporcionados se puede observar que los profesores de la Unidad Educativa en estudio, tienen un estatus de trabajo académico con nombramiento, ellos cuentan con un promedio de edad de los 49 años y un rango promedio de 22 años de trabajo en el magisterio; factores que podrían favorecer su desempeño laboral debido a la experiencia que poseen. El 80% de los docentes encuestados poseen un título de cuarto y tercer nivel de estudios, respectivamente; y, un solo docente tiene el título de profesor de segunda enseñanza.

## 2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

### 2.4.1. Métodos.

Entre los métodos de investigación que se utiliza en el presente estudio, podemos describir los propuestos por Hernández (2006).

**El Método descriptivo**, que nos permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?, a fin de conocer las estrategias y destrezas aplicadas en su accionar diario en y fuera del aula.

**El Método analítico – sintético**, este método implica el análisis, esto es la separación de un todo en sus partes o en sus elementos constitutivos, así como la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad. En este caso, nos permitió analizar los factores que influyen en el desempeño docente durante el proceso enseñanza aprendizaje (observación), como también examinar los indicadores en sus cuatro ámbitos de la autoevaluación del docente.

**El Método deductivo - inductivo**, El método deductivo es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones; y empleamos el método inductivo para establecer verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez, en este caso; partimos de la observación del desempeño docente en el aula. Tanto de la gestión del aprendizaje, en cada una de las etapas, y en el ámbito del liderazgo y comunicación para luego extraer conclusiones lógicas.

**El método estadístico**, Este método nos permitió hacer factible la organización de la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación (autoevaluación docentes y registro de observación), lo cual facilitó los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

**El método hermenéutico**, permitió la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilitará el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

## 2.4.2. Técnicas.

De entre las técnicas que facilitarán el proceso de investigación, tenemos las siguientes:

### 2.4.2.1. Técnicas de investigación bibliográfica.

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

- ✓ **La lectura**, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre Gestión pedagógica y clima de aula.
- ✓ **Los mapas conceptuales y organizadores gráficos**, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico- conceptuales.
- ✓ **El resumen o paráfrasis** como medio para presentar un texto original de forma abreviada; éste permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

### 2.4.2.2. Técnicas de investigación de campo.

Para la recolección y análisis de datos, se utilizó las siguientes técnicas:

**La observación:** a través de la técnica de la observación nos permitió obtener información veraz sobre la práctica del docente en el aula y de esta manera construir el diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. La observación se convirtió en una técnica científica en la medida que:

- ✓ Sirvió para determinar la frecuencia con la que los docentes realizan las diversas actividades en su desempeño docente.
- ✓ Fue planificada sistemáticamente.
- ✓ Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.
- ✓ Se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

**La encuesta:** Se utilizó para la recolección de los datos y obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación. Para el efecto se

apoyó en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.

### **2.4.3. Instrumentos.**

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

#### ***2.4.3.1. Cuestionario para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos: Legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.***

El cuestionario fue elaborado por el equipo de investigación, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum ofertados en la malla curricular.

**El objetivo** del cuestionario es identificar y fundamentar teóricamente el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar y plantear estrategias pedagógicas como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático en los que realiza su actividad y mejorar su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

- La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).
- La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
- ✓ Importancia: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.
- ✓ Nivel de conocimiento: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

**Los ámbitos que se evalúan con el cuestionario son:**

*La gestión legal:* evalúa el nivel de frecuencia, importancia, y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional.

*La gestión de planificación institucional y currkular:* evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.

*La gestión de aprendizaje:* evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.

*La gestión de liderazgo y comunicación:* evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo.

#### **2.4.3.2. Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula.**

El registro de observación fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum 3.1. y 3.2.

**El objetivo** del registro de observación es identificar y analizar el desempeño docente en los ámbitos del aprendizaje, liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de lo que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico

pedagógico y mejorar la práctica educativa. Este instrumento se compone de dos **ámbitos de gestión**: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo

## **2.5. Recursos**

### **2.5.1. Talento humano.**

- ✓ Investigador, docentes del equipo planificador de la UTPL, Modalidad Abierta y a Distancia, Área Sociohumanística, Titulación de Ciencias de la Educación.
- ✓ Un Tutor, Docente de la Titulación.
- ✓ Cinco Docentes, de la Unidad Educativa Mons. "Santiago Fernández García"

### **2.5.2. Institucionales.**

- ✓ Guía Didáctica, Programa Nacional de Investigación.
- ✓ 2 Fotocopia de la carta de autorización del Director para realizar el trabajo de campo.
- ✓ 5 Fotocopias del cuestionario de autoevaluación del desempeño del docente.
- ✓ 10 Fotocopias del registro de observación.
- ✓ Plantilla electrónica proporcionada por el EVA.

### **2.5.3. Materiales.**

- ✓ Computador
- ✓ Uso del Internet,
- ✓ Bibliografía Básica y Recomendada.
- ✓ Papel bond A4, 75g
- ✓ Anillados

### **2.5.4. Económicos.**

Se ha gastado en:

- |                            |              |
|----------------------------|--------------|
| ✓ Insumos de Oficina       | ✓ Internet.  |
| ✓ Impresión y anillados    | ✓ Transporte |
| ✓ Bibliografía recomendada |              |

## 2.6. Procedimiento

Para la recolección y sistematización de la información, se procedió en primer lugar a seleccionar la institución educativa para luego proceder a realizar la entrevista con el directivo del plantel con el propósito de solicitarle el permiso y la realización de la investigación haciendo la entrega de la carta enviada por la UTPL al rector de la Unidad Educativa Mons. “Santiago Fernández García” en la que se indica el objetivo y el trabajo a realizar.

Así mismo, se solicitó al directivo de la institución la asignación de 5 docentes del nivel de Básica Superior y Bachillerato para que respondan una encuesta y permitan la observación de 2 períodos clase.

Concibiendo que la teoría es la base fundamental en todo proceso de investigación, ya que gracias al conocimiento teórico sobre “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, se puede tener un manejo adecuado del proceso mismo y los argumentos mismo para su defensa. Es así, que en la semana del 02 al 05 de diciembre del año 2013, procedí a la revisión bibliográfica, para fundamentarme teóricamente sobre el desempeño docente en sus diferentes ámbitos donde realiza su gestión educativa y comprender y analizar su problemática.

Del 09 al 30 de diciembre del 2013, se procede a elaborar el Marco Teórico, redacción que se lo hace comparando, analizando y sintetizando la información teórica en sus tres grandes categorías conceptuales: Desempeño Docente, Gestión Educativa y Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente. Este capítulo fue enviado a la UTPL para su revisión y su devolución con las observaciones correspondientes, de acuerdo al cronograma preestablecido.

Para la aplicación de los instrumentos de investigación, se procedió a sacar 5 fotocopias del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente (anexo 4) y 10 fotocopias del registro de observación para poder consignar las observaciones de 2 períodos clases por cada profesor, (anexo 5). Luego, se solicitó a cada profesor asignar el día y hora en las que puede realizar la aplicación del cuestionario y la observación de los periodos clase. Así mismo, se requirió a los docentes que valoren de 0 a 10 cada uno de los ítems propuestos para cada ámbito de la gestión que el desarrolla como docente, tomando en cuenta los

aspectos de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento. Una vez observada detalladamente todas las acciones que realiza el docente en cada una de las fases del proceso de aprendizaje se procede a valorar el registro de observación con escala de 0 a 10. La tabulación y sistematización de datos en la matriz Excel se realizó entre el 02 diciembre de 2013 al 25 enero del 2014.



**CAPÍTULO 3**  
**RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

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

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse.

Desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, de su deber. Regulado por la Constitución Nacional, la Ley Orgánica de Educación y su Reglamento, explicitas leyes que establece las funciones a cumplir como valor de formadores de las generaciones emergentes en el Ecuador del Siglo XXI.

Al respecto, resulta cada vez mayor la prioridad que se le asigna en el contexto del sistema educacional, al logro de un mejoramiento del desempeño pedagógico profesional que posibilite potenciar la capacidad de producir la respuesta deseada en la labor del personal docente de la Educación en todos sus niveles incluso en el Superior.

Con la implementación del documento “Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica” y la aprobación en consulta popular del Plan Decenal de Educación 2006-2015, donde incluyen políticas dirigidas al mejoramiento de la calidad de la educación, cuando estas se aplican a profesionales de la educación garantizan los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

En este sentido, el docente de hoy tiene una visión más amplia de la gestión legal en su desempeño profesional. El Ministerio de Educación confía en que este esfuerzo cumpla con los propósitos planteados y espera que los docentes participen de manera responsable y comprometida en el proceso de transformación social.

Para el análisis y discusión de los resultados sobre **el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal** se utilizan los siguientes criterios:

<b>No apreciable</b>	0-0.9	<b>NA</b> = el indicador no es apreciable, no hay evidencias que permiten la formación del juicio evaluativo
<b>Deficiente</b>	1-4.9	<b>D</b> =El indicador está lejos de alcanzar el mínimo aceptable
<b>Regular</b>	5-6.9	<b>R</b> = El indicador no llega al mínimo aceptable, pero se acerca a él.
<b>Bueno</b>	7-7.9	<b>B</b> = El indicador se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable
<b>Muy bueno</b>	8-8.9	<b>MB</b> = El indicador se presenta en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente
<b>Excelente</b>	9-10	<b>E</b> = El indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable

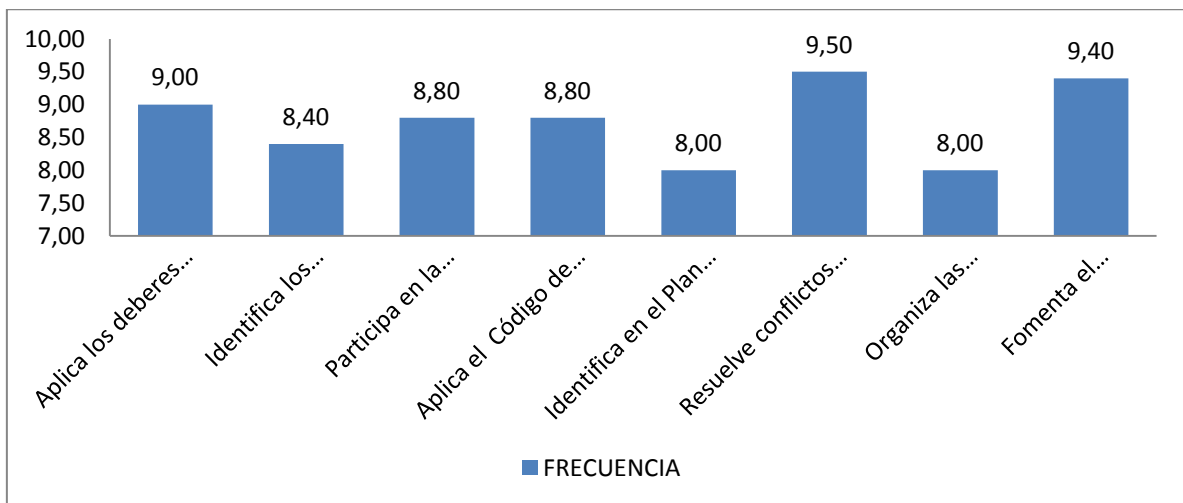
TABLA 1

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,50	95%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,00	80%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>69,90</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,74</b>	<b>87%</b>

FUENTE: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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



De los datos proporcionados en el gráfico 1 sobre los **niveles de frecuencia** del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, estos son los resultados:

Los docentes de la institución asignan un puntaje de 9.50 al indicador **Resuelve conflictos en su aula e institución**, el que se ubica en la categoría **Excelente**, esto quiere decir en grado muy superior. Todo conflicto suscitado en el aula o en la institución como quejas, reclamos, peticiones, etc. son resueltos por los docentes a lo interno de la institución;

factores que marcan las pautas y regulan las actuaciones de manera coordinada, proporcionando el marco idóneo del trabajo, el buen vivir y la convivencia.

Los profesores de la institución asignan un puntaje de 9.40 al indicador ***Fomenta el cumplimiento del reglamento***, ubicándose en la categoría **Excelente**. Los docentes del plantel practican las normas que estipula el Reglamento Interno y bajo estas normativas regulan el quehacer educativo; es así, que contribuyen a inculcar en los estudiantes principios y valores que les permitan cumplir un papel en la comunidad escolar y asumir las responsabilidades y deberes que les pertenecen.

Los educadores del plantel asignan un puntaje de 9.00, respectivamente, a los indicadores ***aplica los deberes del Estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes***, los que se ubican en la categoría **Excelente**. La labor docente esta encaminada en respetar los deberes del Estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República (2008) en las actividades académicas e institucionales, por lo que es importante que la práctica profesional deben hacerlo apegados a las normativas de la LOEI y su reglamento; además, creando conciencia y cautelar los derechos y deberes de los integrantes de los escolares, promoviendo su desarrollo personal y social.

Los maestros de la institución determinan un puntaje de 8.80, respectivamente, a los indicadores ***participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional y aplica el Código de Convivencia Institucional***, los que se ubican en la categoría **Muy Bueno**, esto quiere decir que se presentan en grado superior al mínimo aceptable. Uno de los objetivos institucionales es “promover el desarrollo de competencias y habilidades y intelectuales, estrategias cognitivas e integridad valórica”, y la gestión del colegio, se caracteriza, en todo momento por una permanente actualización y perfeccionamiento del Código de Convivencia donde debe involucrar a todos los actores del proceso educativo. Si el Manual de Convivencia es una herramienta dinámica que contiene los lineamientos fundamentales para guiar el proceso formativo de sus estudiantes. De los resultados obtenidos se concluye que los docentes fomentan el Código de Convivencia Escolar como un instrumento de convivencia armónica entre todos los actores de la educación, aprendiendo a participar responsablemente en la vida democrática de la institución; así mismo, en la construcción de este instrumento hay poca participación directa de los profesores.

Los docentes de la institución asignan un puntaje de 8.40 al indicador ***identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano***, ubicándose en categoría **Muy Bueno**. El Art. 27 del

Reglamento a la LOEI nos habla de la denominación de los niveles educativos del Sistema Nacional de Educación, de los resultados obtenidos se puede determinar que los docentes no en su totalidad conocen los niveles y subniveles dentro de la organización institucional.

Los educadores del plantel conceden un puntaje de 8.00, respectivamente, a los indicadores ***identifican en el Plan Decenal de Educación los objetivos y organizan las actividades docentes***, los que se ubican en la categoría **Muy Bueno**. Los docentes deben conocer las políticas educativas en las que incursionan programas y proyectos orientados a resolver problemas estructurales del sector, en cumplimiento del Plan Decenal de Educación 2006-2015. Sin embargo, algunos docentes de la institución desconocen los objetivos del Plan Decenal de Educación como política de Estado, por ejemplo, si consideramos la octava política donde su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, estaríamos hablando de un docente eficaz. Un punto importante que vale resaltar de los docentes es que organizan actividades a desarrollarse durante el proceso enseñanza aprendizaje dentro del aula.

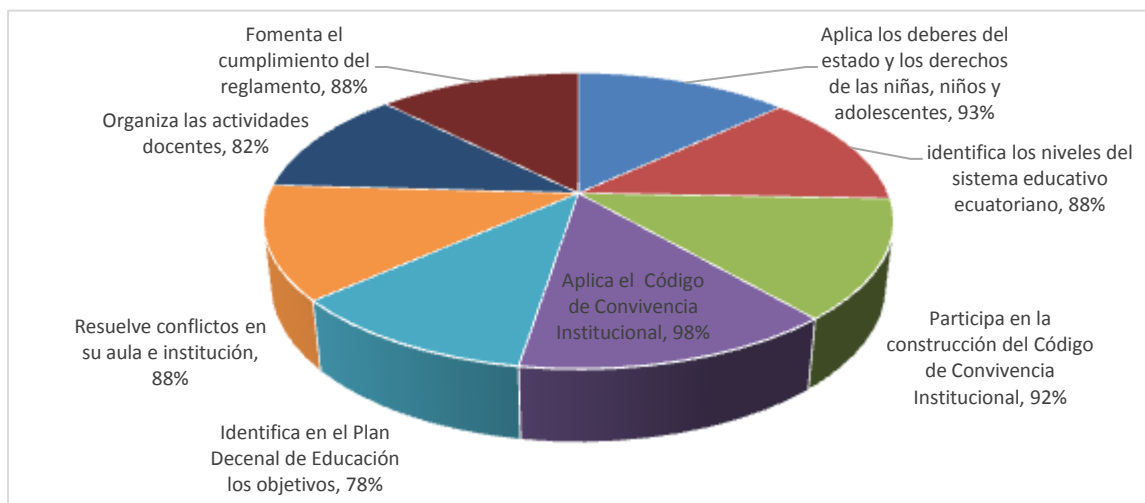
TABLA 2

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,25	93%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,75	78%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,75	88%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,20	82%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	88%
<b>TOTAL</b>		<b>70,55</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,82</b>	<b>88%</b>

FUENTE: Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

GRAFICO 2



De acuerdo a los datos proporcionados del gráfico 2 sobre la importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, estos son los resultados:

El indicador de mayor importancia que han asignado los docentes es la **aplicación del Código de Convivencia Institucional** (98%), el que se ubica en la categoría **Excelente**. Este instrumento más que un conjunto de derechos y deberes, es un acuerdo colectivo que normará el quehacer institucional orientándolo hacia el cumplimiento de la Misión y la Visión del Establecimiento. Esto nos conlleva a determinar que los docentes de la institución

articula su Manual de Convivencia en torno a la formación integral de sus estudiantes para una mejor sociedad; en este sentido, su gestión es desarrollar en los estudiantes un conjunto de conocimientos y habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas que hagan posible que el ciudadano actúe de manera constructiva en una sociedad democrática.

Los indicadores que siguen en su nivel de importancia y han sido escogidos por los educadores de la institución son: ***aplicar los deberes del Estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, y participación en la construcción del Código de Convivencia Institucional*** (93% y 92%), respectivamente, ubicándose en categoría **Excelente**. Los educadores del plantel educativo tienen en claro que existe un compromiso permanente en la construcción y reformas del Código de Convivencia Institucional que se orienta aprender a convivir y a participar responsablemente en la vida democrática. Y una de las tareas más importantes de la institución es formar hábitos de disciplina que le permitan a la persona asumir las responsabilidades de la vida social siempre enmarcadas en los deberes y derechos que establece la Constitución y el Código de la niñez y adolescencia.

Los indicadores: ***identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano, resuelve conflictos en su aula e institución; organiza las actividades docentes y fomenta el cumplimiento del reglamento***, alcanzan un porcentaje del 88% los dos primeros y el 82 % el último, respectivamente, estos se sitúan en categoría **Muy Bueno**. De lo observado se puede determinar que los docentes identifiquen los niveles y subniveles del sistema educativo para organizar y desarrollar sus actividades de acuerdo al año de escolaridad que cursan los estudiantes; así mismo, indican que todo conflicto que se llegase a suscitar en el aula o en la institución son resueltos por los organismos pertinentes; es así que entre las prácticas para mejorar la convivencia y el clima de aula en las relaciones interpersonales es a través del cumplimiento de las normas del manual de convivencia y/o el reglamento interno.

Por último, con un porcentaje del 78%, los maestros de la institución señalan al indicador ***Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos*** como el de menor importancia, recayendo en la categoría **Bueno**. Según lo expuesto se puede establecer que poco o nada conocen los docentes del Plan Decenal como un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva para alcanzar la calidad de la educación.



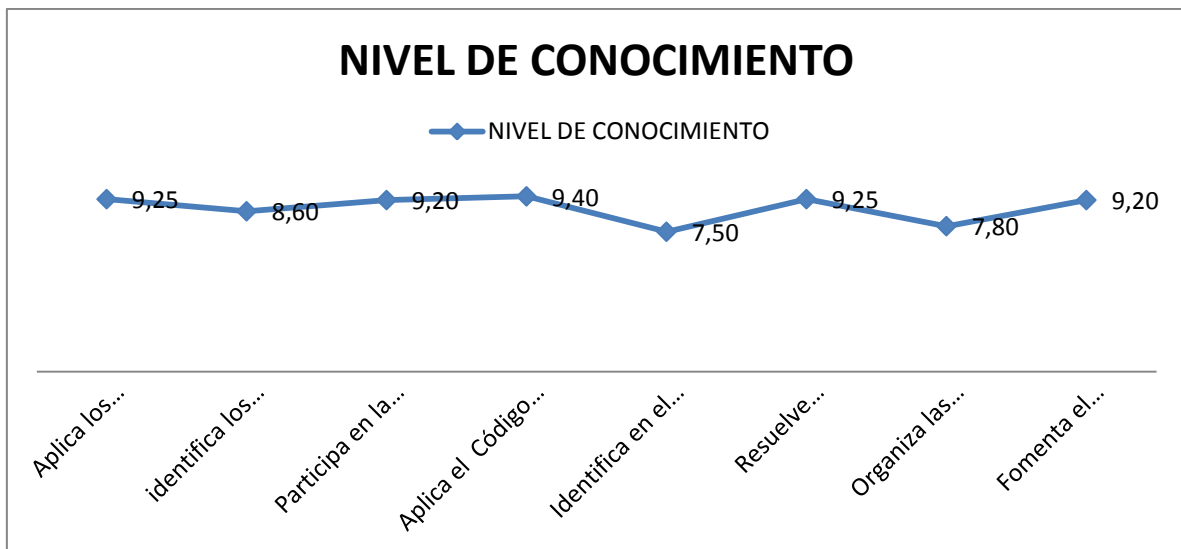
TABLA 3

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,25	93%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,60	86%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,50	75%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,25	93%
1.7	Organiza las actividades docentes	7,80	78%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>70,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,78</b>	<b>88%</b>

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

GRAFICO 3



Tener un grado de conocimiento de la gestión legal en el desempeño docente, es asumir con responsabilidad la ética del trabajo profesional, es preciso hacer sostenible ese cambio al actuar de manera deliberada por la transformación de sus propias prácticas como condición para mejorar los aprendizajes de los alumnos.

De acuerdo a los datos proporcionados en el gráfico 3 sobre el nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, estos son los resultados:

Los docentes de la institución asignan un puntaje de 9.40, al indicador ***Aplicación del Código de Convivencia Institucional***, indicador que se ubica en la categoría **Excelente**. Se observa que los docentes tienen un alto grado de conocimiento sobre la aplicación del Código de Convivencia, ello conlleva a garantizar el Buen Vivir y en democracia de los actores de la educación en la institución.

Los docentes de la institución asignan un puntaje de 9.20, respectivamente, a los indicadores: ***Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, Resuelve conflictos en su aula e institución*** (9.25); ***Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional y Fomenta el cumplimiento del reglamento***, los que se ubican en la categoría **Excelente**. Los docentes conocen sus deberes y atribuciones en el cumplimiento del desempeño laboral, es así, que su práctica y actividades la ejercen respetando leyes y reglamentos como el Código de la Niñez y Adolescencia, la LOEI y su reglamento; Reglamento Interno, etc., como instrumentos del convivir social, propone alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos y resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física; por otro lado, es dinámico y participativo con la institución.

Finalmente, los educadores de la institución educativa asignan un puntaje de 7.50 a los indicadores: ***Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos y organización de las actividades docentes***, recayendo en la categoría **Bueno**. Según estos resultados se puede establecer que los docentes tienen pocos conocimientos sobre el Plan Decenal: Objetivos y Políticas, de igual forma sobre la organización del aula y actividades a desarrollarse. Es recomendable que los docentes se informen sobre estos aspectos y tratar de mejorar y superar estos puntajes. Si el objetivo principal del Plan Decenal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol. Por otro lado, los docentes deben asumir la responsabilidad de organizar una serie de actividades a desarrollarse en los procesos de inter-aprendizaje y gestionar el cambio de las prácticas pedagógicas ambiguas. Ello inspira, orienta y acompaña el fortalecimiento de capacidades y el compromiso de crear condiciones favorables y hacerse responsables del logro de aprendizajes significativos de las y los estudiantes.

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

La planificación institucional como proceso compartido por la comunidad educativa, es un problema técnico, pero también es, y quizá en mayor medida, un problema social; y la participación, más que una solución, es un problema. En las distintas formas de trabajo colectivo, desde las más estructuradas hasta las más abiertas, interactúan personalidades y grupos, cada uno con sus particulares mapas de la realidad en lo que ésta es y debe ser. Esto demanda de los coordinadores, impulsores y organizadores del trabajo grupal, habilidades y saberes en cuanto a la comunicación, el lenguaje, la negociación, el conflicto.

El desarrollo de la institución puede entenderse como el proceso por el cual ésta se despliega intencionalmente y desde la propia organización, construyéndose y reconstruyéndose hacia cada vez mejores estadios que ofrezcan un servicio educativo de excelencia. “Una escuela con capacidad interna de mejora y de cambio no se construye sobre creencias, valores y normas de individualismo, aislamiento, dependencia y dirigismo externo.”

Todo proceso sistematizado requiere de una planificación, en este caso la educación como proceso social no está ajeno a dicha caracterización. El proceso educativo requiere de una previsión, realización y control de los diversos componentes que intervienen en el proceso de implementación y desarrollo **curricular**.

Planificar consiste en alejarse lo más posible de toda improvisación, organizando en la medida de lo posible el proceso de formación de los estudiantes. A modo de aforismo puede decirse << según MESTRE (1995, 25) >> que la planificación es pensar en el futuro y planificar, pensar hacia delante.

No obstante, la improvisación sigue siendo un modo de actuar muy generalizado en nuestro medio educativo, quienes así proceden, el ir solucionando los problemas conforme se vayan presentando, acciones que conducen a resultados negativos y desastrosos en muchos casos.

Planificar las clases en conjunto, socializar los resultados, compartir experiencias, son prácticas docentes que el académico resalta como de gran importancia.

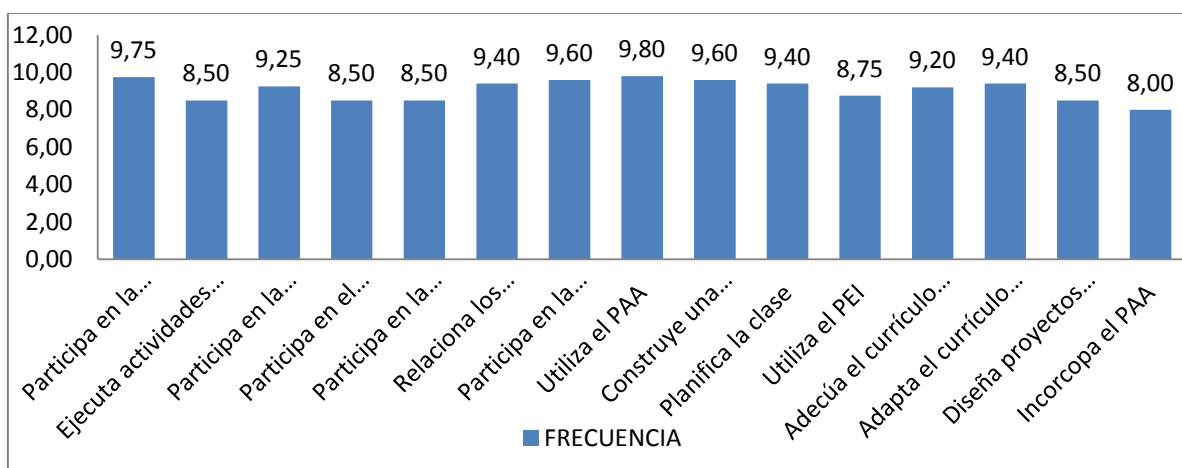
TABLA 4

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,75	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,50	85%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,25	93%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,50	85%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,50	85%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	8,75	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,50	85%
2.15	Incorpora el PAA	8,00	80%
<b>TOTAL</b>		<b>136,15</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,08</b>	<b>91%</b>

FUENTE: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

GRÁFICO 4



De acuerdo a los datos proporcionados en el gráfico 4 sobre los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, estos son los resultados:

Los indicadores: **Utiliza el PAA, Participa en la elaboración del PAA; Construye una planificación de clase y Participa en la elaboración del PEI**, alcanzan las puntuaciones más altas; sus frecuencias van desde 9.60 a 9.80, respectivamente, ubicándolos en un criterio **excelente**. Lo que implica que los docentes utilizan el Plan Anual de la Asignatura del cual toma como referente para elaborar la planificación de clase y llevar a cabo de la mejor manera los procesos de enseñanza – aprendizaje; así mismo, él forma parte del equipo del área para la elaboración del PAA. Si se concibe que la construcción del PEI es participativo entre todos los actores de la educación, los docentes de la institución educativa participan directamente en su elaboración.

Los indicadores que siguen en su orden a la frecuencia en el ámbito de la planificación son: **Relaciona los elementos del Currículo Nacional, Adapta el currículo en las diferentes áreas, Adecúa el currículo vigente en su aula, Planifica la clase y Participa en la ejecución del POA.** (de 9.20 a 9.40, respectivamente), se ubican en el criterio de **excelente**. De estos resultados se puede establecer que los docentes de la institución al momento de elaborar los planes de clase estos se encuentran estructurados de acuerdo al nuevo referente curricular para la educación básica y para cada una de las áreas de estudio y se los relacionan con los elementos de Currículo Nacional como son: los objetivos educativos del año, la planificación por bloques curriculares, las precisiones para la enseñanza y el aprendizaje, y los indicadores esenciales de evaluación. Así mismo, se determina que participan en la ejecución del POA basándose en el plan de mejoras y requerimientos de la institución.

Finalmente encontramos un grupo de indicadores cuya frecuencia van desde 8.0 a 8.75, respectivamente, **Utiliza el PEI, Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, Participa en el diseño de instrumentos, Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos; Diseña proyectos con fines educativos e Incorpora el PAA**, recaen en criterio de **Muy Bueno**. Los docentes utilizan el PEI para su planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad, de igual forma diseña proyectos con fines educativos e incorpora el PAA para fortalecer las áreas del conocimiento. Considerando que estos instrumentos constituyen factores orientadores y dinamizadores para la institución como para el docente, las mismas que son consideradas herramientas de Gestión Estratégica cuya función es articular el trabajo pedagógico e institucional, orientándolos, de manera complementaria, autónoma, participativa, en el mediano y largo plazo, hacia el logro de los aprendizajes de calidad. Sin embargo, hay un aspecto que hay que potencializarlo y este es la participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos.

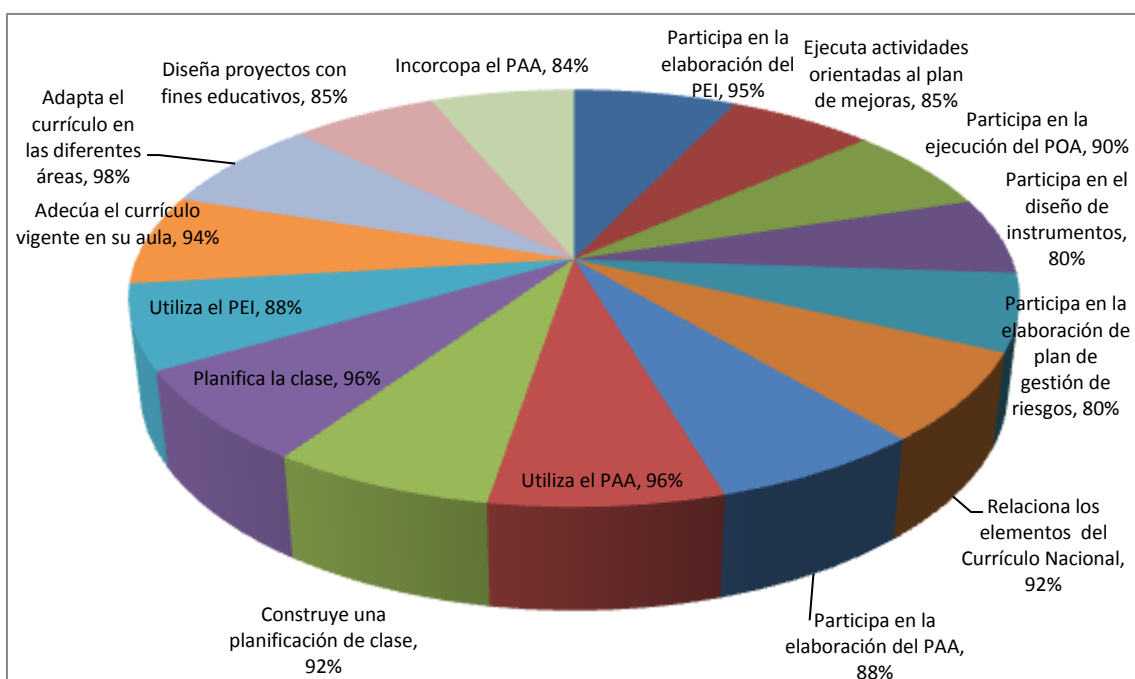
TABLA 5

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,50	95%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,50	85%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,00	80%
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	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	8,75	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,50	85%
2.15	Incorporea el PAA	8,40	84%
<b>TOTAL</b>		<b>134,25</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,95</b>	<b>90%</b>

FUENTE: Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

GRÁFICO 5



Según los datos proporcionados en el gráfico 5 sobre los niveles **de importancia** del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, estos son los resultados:

Los indicadores: ***Participa en la elaboración del PEI , Relaciona los elementos del Currículo Nacional , Adapta el currículo en las diferentes áreas, Adecúa el currículo vigente en su aula, Participa en la ejecución del POA, Utiliza el PAA; Planifica la clase y Construye una planificación de clase.*** Alcanzan un porcentaje que van desde el 92% al 98%, respectivamente en su importancia, los que se ubican en categoría **excelente**. De lo observado se determina que los docentes tienen muy claro de lo importante que resulta el PEI en la construcción de la nueva educación que plantea el Plan Nacional del Buen Vivir y este debe ser construido en forma participativa con todos los actores de la educación. Así mismo, en la ejecución del **POA** es significativa la participación de los educadores tanto en el desarrollo del plan de mejoras como en el seguimiento del mismo. La planificación de clase es elaborada en base a los elementos de la estructura del Currículo Nacional con el PAA. Como conclusión diremos que es trascendental que los docentes interrelaciones todo tipo de planificaciones con el PEI, no pueden funcionar aisladamente cada uno, por ejemplo, con el incremento actualmente otorgado a los planes por bloques curriculares, se discute la necesidad de preparar planes de clase. Realmente, a medida que los planes por bloques curriculares van entrando en menores detalles, se reduce considerablemente la laboriosidad de elaborar planes más particularizados sobre cada lección de una unidad.

Los indicadores: ***Utiliza el PEI, Participa en la elaboración del PAA, Incorpora el PAA, Diseña proyectos con fines educativos, Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, Participa en el diseño de instrumentos y Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos.*** Alcanzan porcentajes que van del 80 al 88%, respectivamente en su importancia, recayendo en categoría **Muy Bueno**. Los maestros utilizan el PEI como instrumento de apoyo para la gestión educativa es importante para los docentes porque llega a constituir el eje de la gestión institucional en coherencia con la práctica institucional y las políticas educativas. Así mismo, se observa la importancia que tiene el involucrase en la elaboración del PAA e incorporarlos a las necesidades educativas de la institución y su contexto porque permite racionalizar los contenidos de aprendizaje de las asignaturas del currículo para momentos determinados, mediante el uso de destrezas dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Es meritorio observar que los docentes diseñan proyectos e instrumentos con fines educativos y fortalecer las áreas del conocimiento, como los proyectos de aula.

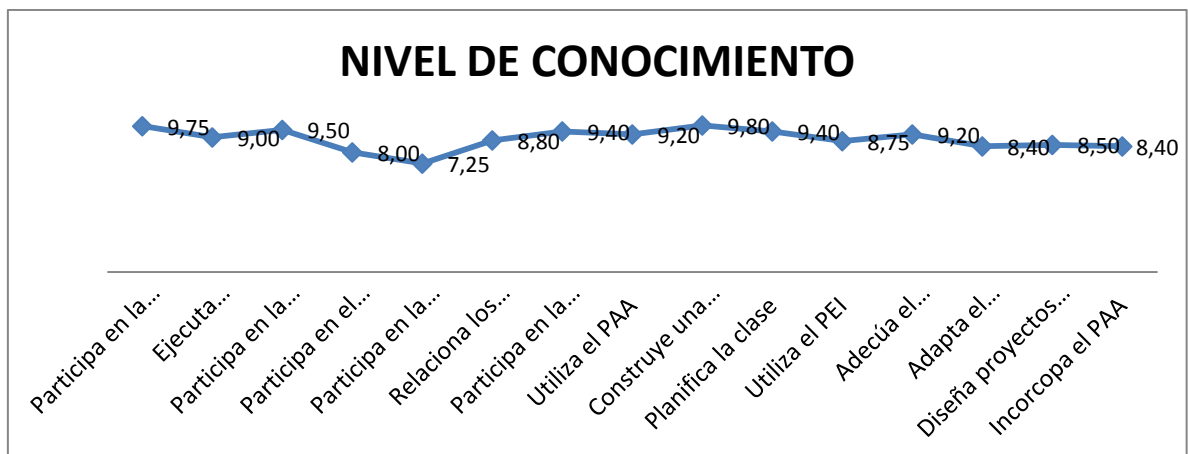
TABLA 6

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,75	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,50	95%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,25	73%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	8,75	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,50	85%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
<b>TOTAL</b>		<b>133,35</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,89</b>	<b>89%</b>

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

GRÁFICO 6



De los datos proporcionados en el gráfico 6 sobre los niveles de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, estos son los resultados:



Los docentes de la institución asignan un puntaje que van de 9.50 a 9.80 a los siguientes indicadores sobre el nivel de conocimiento: **Construcción de planificación de clase (9.80), Participación en la elaboración del PEI (9.75) y Participación en la ejecución del POA (9.50)**, los que se ubican en categoría **Excelente**. Se observa que los maestros si poseen conocimientos sobre la elaboración de la planificación donde ponen de manifiesto su capacidad profesional para analizar las bases teóricas de la planificación curricular y los procesos del diseño curricular, y alejarse lo más posible de toda improvisación, manifestando voluntad de innovación. En cuanto al PEI los docentes conocen que es instrumento de planificación que guía a la institución en su desarrollo a la consecución de las grandes metas comparados por la propia comunidad educativa; responde a quiénes somos, qué nos proponemos, cómo nos organizamos; su acción de transformación es compartido por todos los actores involucrados en los aprendizajes de los alumnos y de toda la comunidad. Los docentes conocen y están conscientes que es su deber participar en el plan de mejoras del POA y de aquellos requerimientos institucionales, concibiendo que el POA es el proceso que permite articular acciones a los objetivos generales de la organización o área, con la finalidad de bajar la estrategia global, al día a día de los colaboradores del área u organización, es decir llevarlo de lo intangible a lo operativo, del plan a la realidad, en el corto plazo.

Los indicadores **Participa en la elaboración del PAA , Utiliza el PAA, Planifica la clase; Adecúa el currículo vigente en su aula y Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras** alcanzan un puntaje que van de 9.0 a 9.40, respectivamente en el conocimiento por parte de los docentes, estos recaen en categoría **excelente**. Resultados que nos demuestran que los docentes si participan en la elaboración del PAA en las que incluyen principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional; así mismo la utilización del PAA lo hacen como documento base para la planificación de clase; la adecuación del currículo vigente en su aula es de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos. Las actividades que se plantea en el POA son ejecutadas por los docentes y están orientadas al plan de mejoras con el propósito de asegurar que las acciones escogidas sean efectivas ante los problemas identificados. Esta estrategia tiene la finalidad de ayudar a avanzar en el cambio propuesto, con eficacia, eficiencia y efectividad en las acciones que se emprendan.

Los educadores de la institución establecen un puntaje que van de 8.0 a 8.50 a los siguientes indicadores sobre el nivel de conocimiento: **Utiliza el PEI, Relaciona los elementos del Currículo Nacional, Adapta el currículo en las diferentes áreas, Diseña proyectos con fines educativos; incorpora el PAA y Participa en el diseño de**

**instrumentos**, se ubican en categoría **Muy Bueno**. Se observa que los docentes conocen que el PEI es fundamental para la planificación por bloques curriculares con lo que se garantiza su operatividad, de igual forma relacionan los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del PAA y adaptan el currículo a las diferentes áreas disciplinarias siempre tomando en cuenta el contexto educativo a través del diseño de proyectos e instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas.

Finalmente, los maestros de la institución asignan un puntaje de 7.25 al indicador **Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos**, indicador que se ubica en la categoría **Bueno**, esto quiere decir que se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable. De lo observado se determina que los docentes poco o nada conocen sobre el Plan de Gestión de Riesgo y si no lo conocen es indudable que no pueden participar en la elaboración del mismo. Concibiendo que éste identifica, previene y mitiga los riesgos en la comunidad educativa, fomentando una cultura que genere comportamientos adecuados a controlar, en un tiempo reducido, una situación imprevista que ponga en riesgo, tanto a las personas que guardan relación con el establecimiento educacional, como a las instalaciones del mismo. Es recomendable que los directivos de la institución socializar y desarrollar competencias y capacidades en la comunidad educativa para la creación y fortalecimiento de una cultura de gestión de riesgos a través de la promoción del diseño y actualización permanente del plan de reducción de riesgos.

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

Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento. Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen. (www.educacion.gob.ec, 2012)

Sin embargo, existen algunos estudios que logran determinar la influencia que tienen los docentes sobre el aprendizaje de los estudiantes. Estos estudios han determinado que un solo docente sí puede tener impacto en el aprendizaje de sus estudiantes (determinado a través de pruebas), más allá de la influencia de otros factores (Goe & Stickler, 2008; Marzano, 2007; Wenglinsky, 2002). Además, se ha determinado que no solo tienen un impacto positivo sobre los mejores estudiantes: un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independiente del nivel de heterogeneidad de su clase (Wright et al, 1997 citado en Marzano, 2001). (ME, 2011)

En este contexto, el propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de salida o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

En el mismo sentido, resulta necesario resaltar que la dimensión de la gestión del aprendizaje está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza: (1) planificar el proceso de enseñanza - aprendizaje, (2) crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, (3) interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, y (4) evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

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

La planificación es un elemento sustantivo de la práctica docente para potenciar el aprendizaje de los estudiantes hacia el desarrollo de competencias. Implica organizar actividades de aprendizaje a partir de diferentes formas de trabajo, como situaciones y secuencias didácticas y proyectos, entre otras. Las actividades deben representar desafíos intelectuales para los estudiantes con el fin de que formulen alternativas de solución.

Para diseñar una planificación se requiere:

- ✓ Reconocer que los estudiantes aprenden a lo largo de la vida y se involucran en su proceso de aprendizaje.
- ✓ Seleccionar estrategias didácticas que propicien la movilización de saberes, y de evaluación del aprendizaje congruentes con los aprendizajes esperados.
- ✓ Reconocer que los referentes para su diseño son los aprendizajes esperados.
- ✓ Generar ambientes de aprendizaje colaborativo que favorezcan experiencias significativas.
- ✓ Considerar evidencias de desempeño que brinden información al docente para la toma de decisiones y continuar impulsando el aprendizaje de los estudiantes.

Desde esta perspectiva, el diseño de actividades de aprendizaje requiere del conocimiento de lo que se espera que aprendan los alumnos y de cómo aprenden, las posibilidades que tienen para acceder a los problemas que se les plantean y qué tan significativos son para el contexto en que se desenvuelven.

Diseñar actividades implica responder a cuestiones como las siguientes:

- ✓ ¿Qué situaciones resultarán interesantes y desafiantes para que los estudiantes indaguen, cuestionen, analicen, comprendan y reflexionen?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de complejidad que se requiere para la actividad que se planteará y cuáles son los saberes que los alumnos tienen?
- ✓ ¿Qué aspectos quedarán a cargo de los alumnos y cuáles será necesario explicar para que puedan avanzar?
- ✓ ¿De qué manera pondrán en práctica la movilización de saberes para lograr los aprendizajes y qué desempeños los harán evidentes?

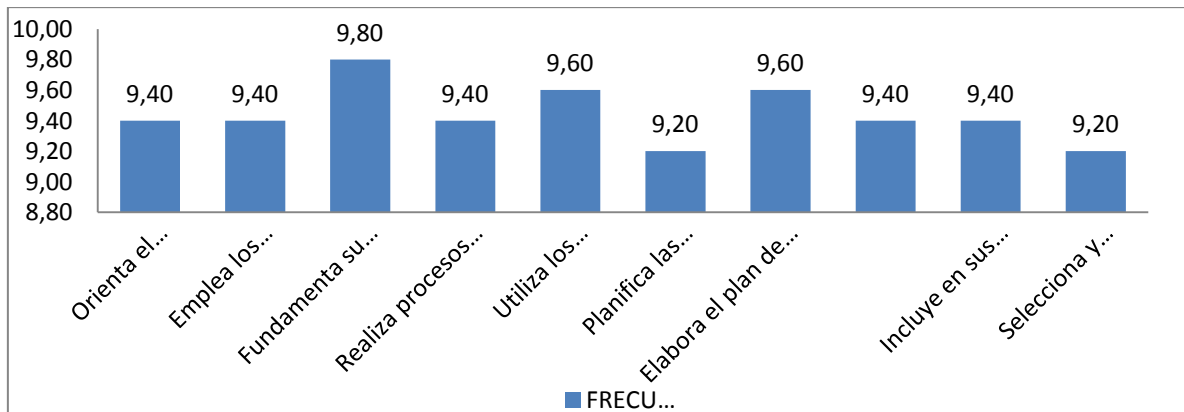
TABLA 7

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>94,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,44</b>	<b>94%</b>

FUENTE: Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

GRÁFICO 7



De los datos proporcionados en el gráfico 7 sobre los **niveles de frecuencia** del desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, estos son los resultados:

Los educadores de la institución estipulan un puntaje de 9.80 al indicador **Fundamenta su práctica docente**, el que se ubican en la categoría **Excelente**. Los docentes de la institución educativa fundamentan su práctica docente en principios pedagógicos y

didácticos, aspecto que implica en la selección de estrategias didácticas que propicien la movilización de saberes con los aprendizajes esperados.

Los maestros dan un puntaje de 9.60 a los indicadores **Utiliza los elementos de la estructura curricular y Elabora el plan de clase según PAA**, respectivamente, recaen en categoría **Excelente**, Los docentes si utilizan los elementos de la estructura curricular para construir su plan de clase y este a su vez es elaborado tomando en cuenta el plan anual de asignatura.

Siguiendo el orden de la frecuencia, los indicadores: **Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, Emplea los principios didácticos de la disciplina, Realiza procesos de investigación educativa; Relaciona en la planificación de clase los elementos y Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje.** Otorgando los docentes un puntaje de 9.40, ubicándose en la categoría **excelente**. De lo observado se determina que los docentes consideran todos estos aspectos positivos en la planificación, siempre orientados en función de los conocimientos científicos del área que enseña en donde incluye procesos de investigación para fortalecer su práctica docente;

Finalmente con 9.20 de puntaje se le asigna a los indicadores: **Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional y Selecciona y diseña recursos didácticos**, respectivamente. Se observa que al momento de planificar los maestros incluyen actividades de acuerdo al Currículo Nacional jerarquizando la formación humana en articulación con la preparación científica y cultural de los alumnos, actividades enfocadas al eje curricular integrador, a los ejes del aprendizaje, al perfil de salida y a los objetivos educativos del área. Así mismo se observa que los docentes seleccionan y diseñan recursos didácticos como herramientas para fortalecer en los estudiantes de las capacidades necesarias para conocer e interpretar el proceso básico de: enseñanza- aprendizaje, aprender a convivir, aprender a conocer, y aprender a ser con los valores éticos principales.

Concluyendo diremos que la planificación didáctica organiza y conduce los procesos de enseñanza y aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos prescritos en la AFCEGB. Además permite reflexionar y tomar decisiones acertadas, tener claro qué necesidades de aprendizaje tienen los estudiantes, qué se debe llevar al aula y cómo se pueden organizar las estrategias metodológicas para que el aprendizaje sea significativo para todos y de esta manera brindar atención a la diversidad de los estudiantes.

La Actualización y Fortalecimiento Curricular demanda una nueva forma de abordar la

ciencia en cada una de las áreas y exige replantear la planificación didáctica como un sistema integrado de los componentes curriculares, con el fin de desarrollar las destrezas con criterios de desempeño, alcanzar los indicadores esenciales de evaluación y lograr el perfil de salida de la Educación General Básica, el mismo que incluye aspectos formativos del estudiante relacionados con el Buen Vivir.

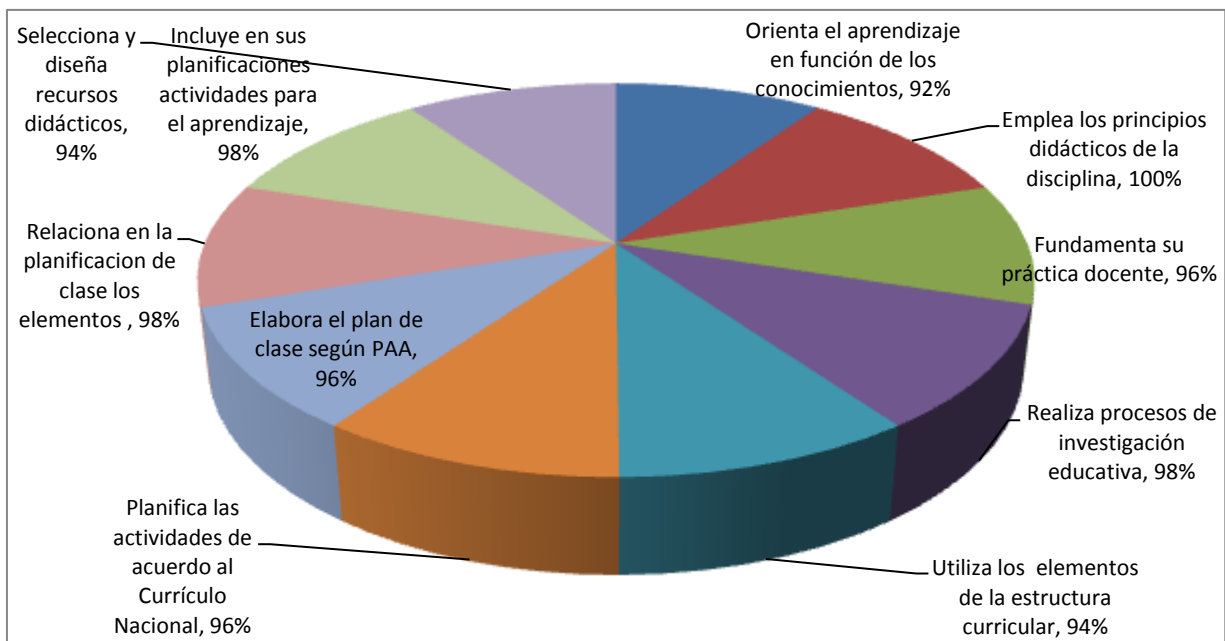
TABLA 8

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>96,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,62</b>	<b>96%</b>

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

GRÁFICO 8



De los datos proporcionados en el gráfico 8 sobre los **niveles de importancia** del desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, estos son los resultados:



El indicador de mayor porcentaje (100%) en importancia asignado por los docentes es el ***Empleo de los principios didácticos de la disciplina***, este alcanza la categoría **excelente**. Los docentes tienen muy claro de lo importante que resulta emplear los principios didácticos de la disciplina en la planificación de la clase, esto es preparar el contexto y las “reglas del juego” donde se desarrollará el proceso del aprendizaje, es decir, un ambiente donde se desarrolla la comunicación y las interacciones que posibilitan el aprendizaje. Por lo que es importante que los docentes deben crear espacios donde se respeten y se valoren las producciones y logros de cada niño. Esto generará un clima de confianza donde los niños puedan aprender sin inhibición. Para ello, es significativo que el docente tenga en cuenta no solamente los aspectos que les faltan construir, también debe rescatar los que ya fueron logrados.

Con el 98% se ubican respectivamente los indicadores: ***Realiza procesos de investigación educativa, Relaciona en la planificación de clase los elementos e Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje***, de igual forma alcanzan la categoría **excelente**. De lo observado se puede determinar que los docentes realizan continuamente procesos de investigación con el afán de contar con una formación básica que permita desarrollar estrategias en enseñanza aprendizaje y fortalecer su práctica pedagógica; también se considera importante que en la planificación el docente relaciona todos los elementos estructurales del mismo, estos es: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación, en mucho de los casos incluye una serie de actividades de aprendizaje que pueden usarse en la enseñanza de la asignatura o asignaturas.

Otro grupo de indicadores alcanzan un porcentaje del 96%, respectivamente: ***Fundamenta su práctica docente, Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional y Elabora el plan de clase según PAA***. Al respecto se establece que las prácticas docentes se fundamentan en principios pedagógicos y didácticos, estos llegando a constituir categorías didácticas que definen los métodos y estrategias de la enseñanza, en correspondencia con los fines de la educación. Otro aspecto importante que se considera es la planificación de actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional, estos ejes transversales constituyen en sí la parte medular para la práctica pedagógica al integrar los campos del ser, el saber, el hacer y el convivir a través de conceptos, procedimientos, valores y actitudes que orientan la enseñanza y el aprendizaje. El PAA es el instrumento de apoyo del docente para elaborar el plan de clase.

Los maestros de la institución han asignado un porcentaje del 94% a los indicadores: **Utiliza los elementos de la estructura curricular y Selecciona y diseña recursos didácticos.** De lo observado se puede señalar que al momento de elaborar el plan de clase los docentes utilizan los elementos de la estructura curricular; así mismo selecciona y diseña recursos didácticos para el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño.

Y con un 92% se ubica el indicador **Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos.** Al respecto se determina que los docentes orientan los aprendizajes en función de los conocimientos científicos en relación al año en que enseña; es decir, se guían en el esquema general que presenta los mapas de conocimientos esenciales (nucleares) que deben saber los estudiantes, desde el primero hasta el décimo año, conformando un sistema coherente.

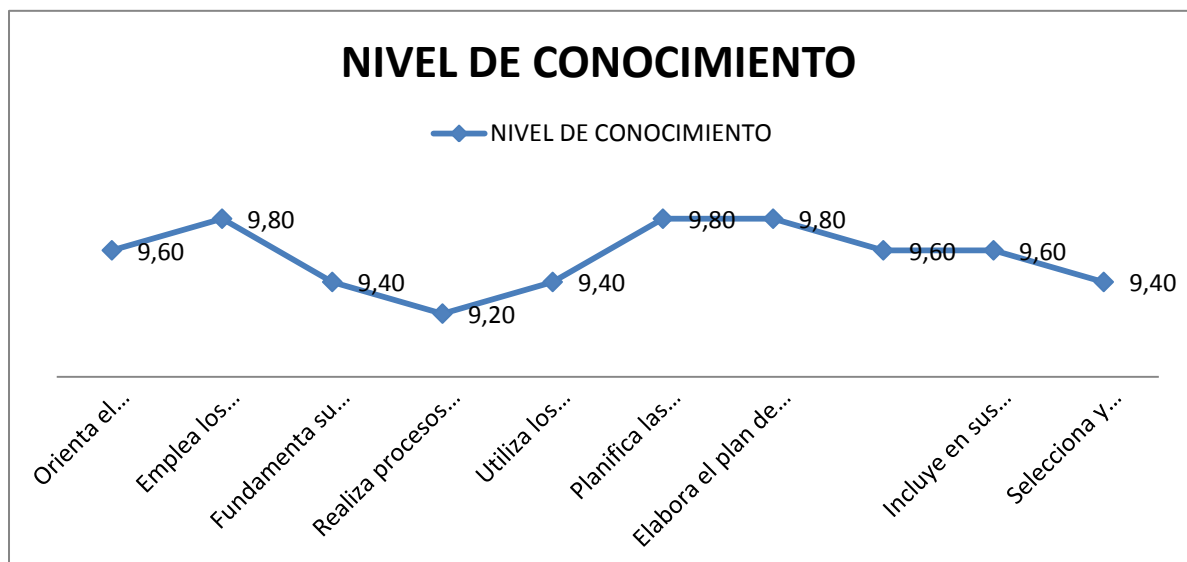
TABLA 9

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>95,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,56</b>	<b>96%</b>

FUENTE: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

GRÁFICO 9



De los datos proporcionados en el gráfico 9 sobre el **nivel de conocimiento** del desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, estos son los resultados:

Los docentes de la institución asignan un puntaje 9.80 a los siguientes indicadores sobre el nivel de conocimiento: **Emplea los principios didácticos de la disciplina, Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional y Elabora el plan de clase según PAA**, los que se ubican en categoría **Excelente**. Los docentes conocen de los principios didácticos de la disciplina que debe tomar en cuenta en la planificación de la clase, con el fin de promover normas que regulen la convivencia diaria, establezcan vínculos entre los derechos y las responsabilidades entre pares y docente-alumno. Así mismo, los docentes conocen de la inclusión de los ejes transversales del Currículo Nacional a la planificación ya que estos constituyen grandes temáticas que deben ser atendidas en toda la proyección curricular, con actividades concretas integradas al desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño de cada área de estudio. En lo que concierne a la elaboración del plan de clase los docentes tienen conocimiento que deben hacerlo según el Plan Anual de Asignatura que él enseña.

Los encuestados conceden un puntaje 9.60 a los indicadores sobre el nivel de conocimiento: **Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, Relaciona en la planificación de clase los elementos e Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje**. De lo observado se establece que los docentes tienen conocimiento de orientar los aprendizajes en función de los conocimientos científicos del área que enseña, abordando temas de relevancia social que forman parte de más de un espacio curricular y contribuyen a la formación crítica, responsable y participativa de los estudiantes en la sociedad. Estos temas favorecen aprendizajes relacionados con valores y actitudes sin dejar de lado conocimientos y habilidades. De igual forma, los docentes tienen una visión global de la interrelación que tienen los elementos en la planificación de clase; objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recurso e indicadores de evaluación, en cada una de las áreas del nuevo referente curricular de la Educación General Básica. Así mismo, teniendo una variedad de actividades que pueden usarse en la enseñanza de cualquier asignatura, los docentes no escatiman esfuerzo por incluir en sus planificaciones.

Los educadores de la institución dan un puntaje 9.40 a los indicadores: **Fundamenta su práctica docente, Utiliza los elementos de la estructura curricular y Selecciona y diseña recursos didácticos**. Los docentes de la institución educativa tienen conocimientos par fundamentarse en principios pedagógicos y didácticos considerando que estos principios son condiciones esenciales para la transformación de la práctica docente, el logro de los aprendizajes y la mejora de la calidad educativa. Así mismo los educadores tienen conocimiento de cada una de las áreas del nuevo referente curricular de la Educación General Básica y la estructura y su utilización para construir sus planificaciones como: La

importancia de enseñar y aprender, los objetivos educativos del año, la planificación por bloques curriculares, las precisiones para la enseñanza y el aprendizaje, y los indicadores esenciales de evaluación. Para el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño, los docentes se valen o seleccionan materiales y/o recursos didácticos como medios que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje y, por consiguiente, el acceso a la información, la adquisición de habilidades, destrezas y estrategias, así como la información de actitudes y valores.

El indicador ***Realiza procesos de investigación educativa***, alcanza un puntaje de 9.20. Los docentes saben a ciencia cierta que para fortalecer su práctica educativa tienen que realizar procesos de investigación.

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

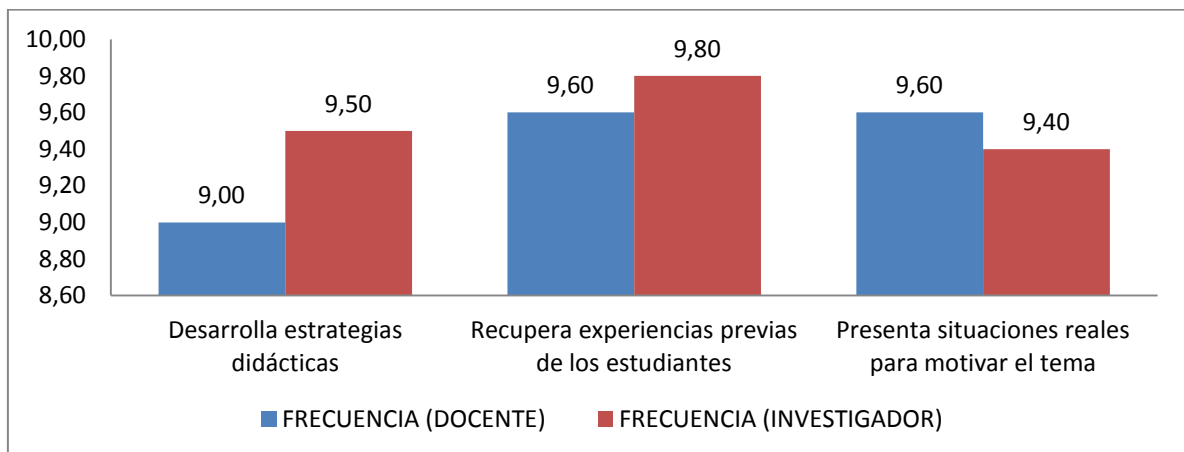
#### 3.3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO

**TABLA 10**

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	9,50	90%	95%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	9,80	96%	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	9,40	96%	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,20</b>	<b>28,70</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,40</b>	<b>9,57</b>	<b>94%</b>	<b>96%</b>

FUENTE: 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**GRÁFICO 10**



Los datos proporcionados en el gráfico 10, sobre **Niveles de frecuencia** del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, estos son los resultados:

### ✓ **Percepción del docente**

Los maestros de la institución han asignado un puntaje de 9.60 respectivamente, a los indicadores **Recupera experiencias previas de los estudiantes y Presenta situaciones reales para motivar el tema**, estos se ubican en categoría **Excelente**. Esto nos da a conocer que en la fase inicial del proceso de enseñanza-aprendizaje los docentes parten con exploración y activación de conocimientos previos en base a experiencias concretas de los estudiantes; así mismo, antes de presentar el tema de la clase los docentes motivan a los alumnos presentando situaciones reales anecdóticas o contradictorias.

Un puntaje de 9.00 ha sido calificado por los docentes el indicador **Desarrolla estrategias didácticas**. De lo observado se establece que no es suficiente el dominio de la materia a enseñar, sino que es necesario, también, dominar la técnica pedagógica a través de estrategias didácticas que permita transmitir los conocimientos de forma eficaz, por lo que los docentes debe luchar en todo momento contra el metodismo que genera la rutina. Es así, que en esta fase inicial del proceso enseñanza – aprendizaje los docentes si desarrollan estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.

### ✓ **Observación del investigador**

El investigador asigna un puntaje de 9.80 al indicador **Recupera experiencias previas de los estudiantes**, Se establece que en la fase inicial del proceso enseñanza – aprendizaje, los docentes inician con la exploración y activación de conocimientos previos en base a experiencias concretas de los estudiantes.

El investigador estima un puntaje de 9.50 al indicador **Desarrolla estrategias didácticas**. De lo observado se establece que en esta fase inicial del proceso enseñanza – aprendizaje, los docentes plantean estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos, es decir plantear condiciones y/o reglas a llevarse a cabo durante el proceso.

Finalmente, el investigador califica con 9.40 al indicador **Presenta situaciones reales para motivar el tema**. Se puede determinar que los docentes antes de presentar el tema de la clase motivan a los estudiantes presentando situaciones reales anecdóticas o contradictorias.

En conclusión se puede deducir que no existe una diferencia significativa en cuanto a las percepciones de los docentes y a la observación del investigador en lo que tiene que ver

con la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje en su fase inicial, obteniendo en ambos casos una valoración de excelente.



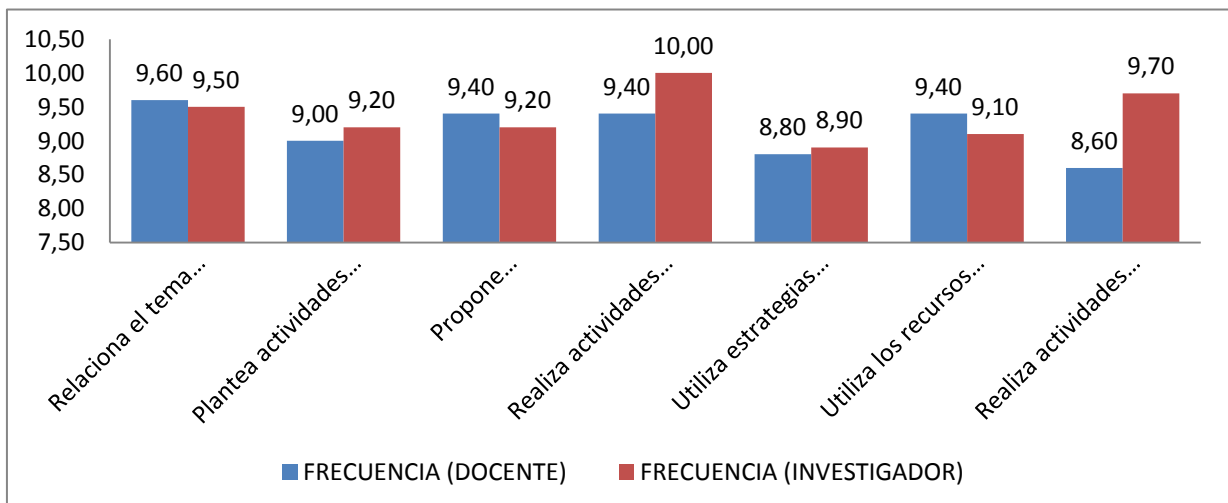
### 3.3.2.2 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO

TABLA 11

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	9,50	96%	95%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	9,20	90%	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	9,20	94%	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	10,00	94%	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	8,90	88%	89%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	9,10	94%	91%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,60	9,70	86%	97%
	<b>TOTAL</b>	<b>64,20</b>	<b>65,60</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,17</b>	<b>9,37</b>	<b>92%</b>	<b>94%</b>

FUENTE: 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

GRÁFICO 11



#### ✓ Percepción del docente

Desde la percepción de los docentes de la institución y de acuerdo a los resultados obtenidos sobre el nivel de frecuencia en la fase de desarrollo, asignan un puntaje de 9.60 al

indicador **Relaciona el tema con la realidad**. Apreciación que es respetable porque se considera relevante en el desarrollo del proceso de la enseñanza – aprendizaje, es así que el tema contextualizándolo con el vivir diario del estudiante y el entorno generará en él aprendizajes significativos.

Así mismo, desde la percepción de los educadores califican con 9.40 a los indicadores, (**Propone actividades alternativas metodológicas, Realiza actividades para organizar, sistematizar y Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje**). De lo que se observa se determina que los docentes si proponen actividades alternativas como estrategias metodológica en el proceso enseñanza – aprendizaje para generar el desarrollo de capacidades en el alumno; así mismo, organiza y desarrolla actividades incorporando recursos del medio y una diversidad de fuentes para abordar el conocimiento facilitando el desarrollo de habilidades cognitivas en los alumnos.

Finalmente, con 8.80 y 8.60 han estimado calificar, respectivamente a los indicadores, (**Utiliza estrategias metodológicas y Realiza actividades para la aplicación del conocimiento**), ubicándose en categoría **Muy Bueno**. Resultados que consideran importantes los docentes en el desarrollo de la clase la utilización de estrategias metodológicas ya que estas están relacionadas con las actividades del docente, de los estudiantes y con los procesos de evaluación; y, es necesario realizar actividades que requieran del desarrollo de acciones específicas dentro de la enseñanza y aprendizaje.

#### ✓ **Observación del investigador**

El investigador asigna un puntaje de 10 al indicador **Realiza actividades para organizar, sistematizar la clase**, De lo observado se establece que en el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje, los docentes consideran necesario realizar actividades para organizar y sistematizar la clase, y estas relacionadas con el objetivo o tema de la clase para potenciar el desarrollo de habilidades cognitivas que permitan aplicar los conceptos trabajados en la clase.

El investigador califica con puntajes de 9.50 y 9.70, respectivamente a: (**Realiza actividades para la aplicación del conocimiento y Relaciona el tema con la realidad**). Los docentes saben y consideran que estos aspectos son importantes en la fase del desarrollo de la clase, en cuanto es necesario que los métodos, procesos y técnicas se encuentren detallados como macro actividades que requieren del desarrollo de acciones

específicas dentro de la enseñanza y aprendizaje; así mismo, es importante que el tema de la clase o el contenido tenga relación con la realidad donde vive el alumno o contexto.

Se otorga un puntaje de 9.10 a 9.20, respectivamente a: (***Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, Propone actividades alternativas metodológicas y Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje***). Se determina que los maestros de la institución educativa en la fase del desarrollo de la clase incluyen actividades de acuerdo a la naturaleza del tema y plantearse estrategias metodológicas alternativas como: exposiciones, subrayado, lectura para fortalecer la comprensión lectora, técnicas de demostración, estudio y resolución de guías, uso de mapas mentales y conceptuales y muchas otras que permiten fijar el aprendizaje.

Finalmente, El investigador ha asignado un puntaje de 8.90 al indicador (***Utiliza estrategias metodológicas***). Se establece que en todo plan de clase y en cualquier área los docentes recurren indudablemente a estrategias metodológicas como actividades del desarrollo de la clase.

En definitiva se puede afirmar que estos indicadores y otros que se puedan ejecutar durante la fase de DESARROLLO son importantes para afianzar los nuevos conocimientos; estos nos dan la oportunidad para reflexionar y tomar decisiones oportunas, tener claro qué necesidades de aprendizaje tienen los estudiantes, qué se debe llevar al aula y cómo se puede organizar las estrategias metodológicas, proyectos y procesos para que el aprendizaje sea adquirido por todos, y de esta manera dar atención a la diversidad de estudiantes, dentro del sistema de clases y fuera de él, así como la selección adecuada de los recursos didácticos.

Otro aspecto importante en el plan de clase es la preparación del ambiente de aprendizaje que permite que los docentes diseñen situaciones en que las interacciones de los estudiantes surjan espontáneamente y el aprendizaje colaborativo pueda darse de mejor manera.

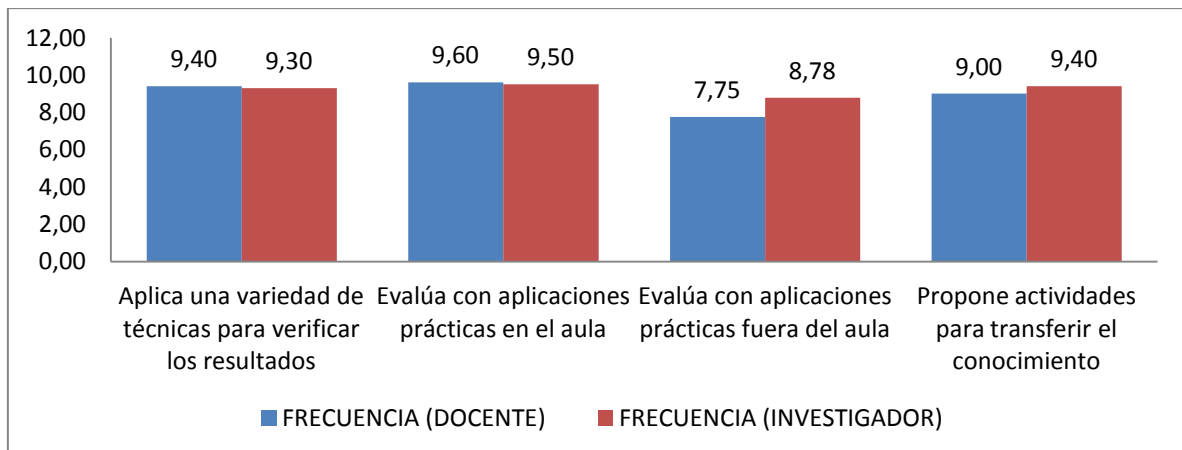
### 3.3.2.3 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN

TABLA 12

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	9,30	94%	93%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	9,50	96%	95%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,75	8,78	78%	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	9,40	90%	94%
<b>TOTAL</b>		<b>35,75</b>	<b>36,98</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,94</b>	<b>9,24</b>	<b>89%</b>	<b>92%</b>

FUENTE: 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

GRÁFICO 12



#### ✓ Percepción del docente

Desde la apreciación de los docentes y de acuerdo a los resultados obtenidos sobre el nivel de frecuencia en la fase de la evaluación, asignan un puntaje de 9.60 al indicador **Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula**. Si la evaluación son evidencias concretas de los resultados del aprendizaje, precisando el desempeño esencial que debe demostrar el

estudiantado. Es así que los docentes incluyen en sus planificaciones aplicaciones prácticas de aprendizaje en los procesos evaluativos en el aula de acuerdo con los objetivos educativos establecidos.

Así mismo, desde la percepción de los maestros, califican con puntajes de 9.40 y 9.00 respectivamente a los indicadores, (***Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados y Propone actividades para transferir el conocimiento***). De lo observado se determina que los docentes aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados como: observación, síntesis, exposiciones, completación de mapas conceptuales, mentales, elaboración de esquemas, selección de información, jerarquización de ideas, elaboración de guías, resolución de cuestionarios, etc., y entre las actividades de transferencia del conocimiento se resume, se interpreta, se comprueba y comparten las ideas principales; así mismo, se elaboran propuestas personales y se aclaran preguntas adicionales.

Finalmente, obtiene una calificación de 7.75, el indicador, (***Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula***), indicador que recae en categoría **Bueno**. De lo observado se establece que los docentes no evalúan a los estudiantes con aplicaciones prácticas fuera del aula, considerando que toda actividad extraclases es válida y ofrecen oportunidades a los estudiantes para reflexionar sobre lo que han aprendido y sobre el significado que tiene para ellos estos nuevos conocimientos.

#### ✓ **Observación del investigador**

El investigador califica con 9.60 al indicador ***Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula***. Los docentes de la institución si evalúan a los alumnos con aplicaciones prácticas al cierre del proceso enseñanza – aprendizaje.

El investigador estima calificar con 9.50 y 9.40 respectivamente a los indicadores (***Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados y Propone actividades para transferir el conocimiento***). De lo observado, los docentes en la fase de la evaluación de la clase aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados y ejecutan una serie de actividades para la transferencia del conocimiento.

Finalmente, El investigador ha asignado un puntaje de 8.78, al indicador, (***Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula***). Se pudo observar que la evaluación estuvo dada en las tareas extraclases.

Del análisis comparativo se concluye que no existen diferencias significativas en la fase de evaluación desde la percepción del docente y de la observación del investigador; los indicadores recaen en la categoría excelente y muy buena.

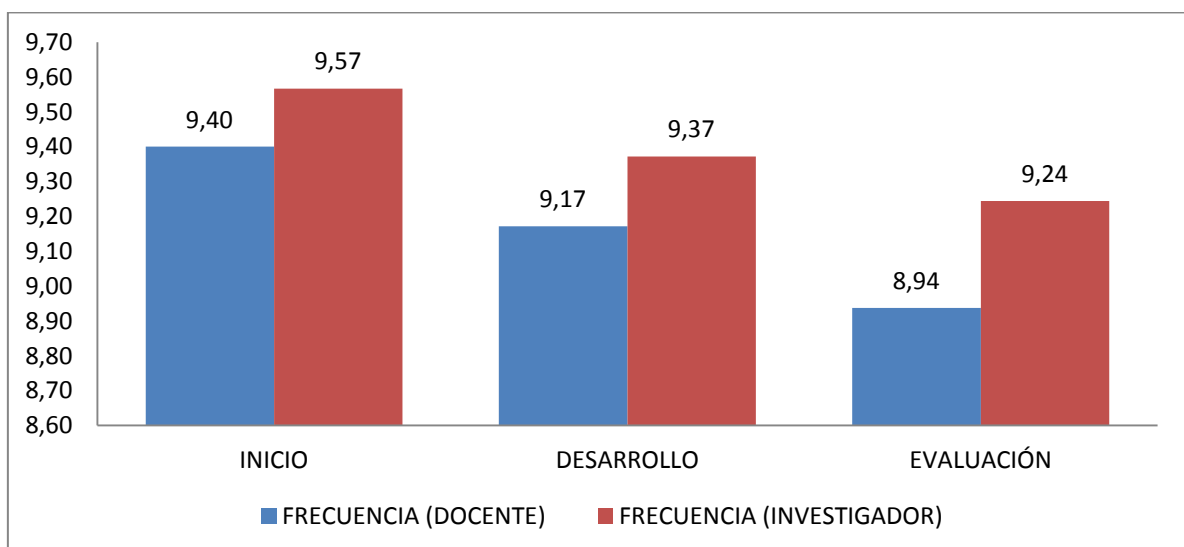
### 3.3.2.4 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL

**TABLA 13**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,40	9,57	94%	96%
3.12	DESARROLLO	9,17	9,37	92%	94%
3.13	EVALUACIÓN	8,94	9,24	89%	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,51</b>	<b>28,18</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,17</b>	<b>9,39</b>	<b>92%</b>	<b>94%</b>

**FUENTE:** 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 elocución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**GRÁFICO 13**



Para poder llevar a cabo un buen proceso de enseñanza – aprendizaje y que este permita al docente orientar sus actividades diarias en el aula y fuera de ella, tras la organización y presentación sistemática de los contenidos de aprendizaje que pretende abordar, debe tener claro el tema que va a presentar y cómo va hacerlo para lograr un aprendizaje óptimo en sus

estudiantes. Es así, que dicho proceso debe estar estructurado de: inicio, desarrollo y evaluación

#### ✓ **Percepción del docente**

Desde la percepción de los docentes de la institución y de acuerdo a los resultados obtenidos sobre el nivel de frecuencia, asignan un puntaje de 9.40 al indicador **INICIO**, Indicador que se ubican en la categoría **Excelente**, es decir se presente en grado superior al mínimo aceptable. De estos resultados se deriva que los docentes conocen las actividades que se realizan al momento INICIO del proceso enseñanza – aprendizaje, como: Realizar una preparación hacia el objetivo a trabajar, enunciar con claridad el propósito u objetivo de la clase y desarrollar acciones para entrelazar los contenidos presentados y los conocimientos previos de los alumnos.

Con 9.17 ha sido calificado al indicador **DESARROLLO**. De este resultado se determina que los docentes durante el proceso enseñanza – aprendizaje en el momento DESARROLLO presenta y procesa la nueva información en las que incluyen actividades de acuerdo a la naturaleza del tema para plantearse estrategias metodológicas que van encaminadas a afianzar los nuevos conocimientos.

Los educadores de la institución otorgan un puntaje de 8.94 al indicador **EVALUACIÓN**, Indicador que se ubican en la categoría **Muy Bueno**. Al finalizar el proceso enseñanza - aprendizaje, los docentes ofrecen oportunidades a los estudiantes para reflexionar sobre lo que han aprendido y sobre el significado que tiene para ellos, en qué medida pueden estos nuevos conocimientos ayudan a cambiar su forma de pensar y cómo pueden utilizarlos. En esta fase se resumen, interpretan, comprueban y comparten las ideas principales; se elaboran propuestas personales y se aclaran preguntas adicionales. Esta fase de la **EVALUACIÓN** es muy importante porque se comprueba si hemos llegado o no a la transferencia de los conocimiento.

#### ✓ **Observación del investigador**

El investigador asigna un puntaje de 9.57 al indicador **INICIO**. De la observación se establece que los docentes consideran muy importante esta fase INICIO ya que se constituye el punto de partida del proceso enseñanza – aprendizaje, en el transcurso del mismo se activa la atención y se promueven la motivación, el interés y la visión preliminar de la lección.

El investigador otorga un puntaje de 9.37 al indicador **DESARROLLO**. En este momento instruccional se presenta y se procesa la nueva información, dando la oportunidad al estudiante de procesarla y practicarla hasta manejarla con facilidad.

Finalmente el investigador asigna un puntaje de 9.24 al indicador **EVALUACIÓN**. Los docentes de la institución tienen en claro que este momento instruccional de cierre tiene el propósito de revisar el aprendizaje logrado para utilizarlo en diferentes contextos y abrir la posibilidad de adquirir o construir nuevos aprendizajes y de establecer enlaces con otros contenidos.

De lo expuesto se puede concluir, que del análisis comparativo entre las percepciones de los docentes y la observación del investigador en los momentos o fases del proceso enseñanza – aprendizaje, no existe diferencias significativas en cada una de ellas.

Considerando que en el proceso enseñanza – aprendizaje se trata de racionalizar la acción en un momento dado, en función del logro de fines bien definidos que se consideran valiosos.

La planificación educativa se caracteriza por ser estructural y dinámica.

Estructural, porque es un todo organizado en el que cada una de sus partes cumple una función específica e interactúa y se complementa con las otras. Dinámica, porque debe tener suficiente flexibilidad para admitir las modificaciones que fueren necesarias.

En consecuencia, si aspiramos una buena planificación debemos determinar con precisión los objetivos y las diversas opciones para conseguirlos y los posibles contratiempos, así como su resolución; este proceso es continuo y no se refiere solo al rumbo que se debe tomar, sino también a la mejor manera de como llegar o lograr los objetivos propuestos. De allí la importancia de ser visionarios cuando hacemos planificación educativa pues, ello nos facilita definir las estrategias a seguir y por ende estar seguros en lo que hacemos y no improvisar.



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

TABLA 14

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,07</b>	<b>91%</b>

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

GRÁFICO 14



Los docentes de la institución asignan un porcentaje 94%, al indicador **Recupera experiencias previas de los estudiantes**. De este resultado se deduce que los docentes consideran como la más importante de las actividades estratégicas al INICIO de la sesión de trabajo, partiendo con la recuperación de experiencias previas de los estudiantes, proceso mediante el cual se lleva a recuperar la información de las estructuras mentales adquiridas para luego abordar el tema.

El indicador **Desarrolla estrategias didácticas**, alcanza un porcentaje del 90%, el que se ubican en la categoría **Excelente**. Estableciéndose que los docentes en la fase inicial del proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollan estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos tales como: el pedir la palabra, respetar la opinión de los demás, etc., etc. aspectos que favorecen el normal desarrollo de la clase en armonía.

Al indicador **Presenta situaciones reales para motivar el tema**, los educadores otorgan un porcentaje de 88%, indicador que se ubican en la categoría **Muy Bueno**. De lo observado se puntualiza que los docentes antes de presentar el tema de la clase motivan a los estudiantes presentando situaciones reales anecdóticas o contradictorias si el aprendizaje experiencial, se enfocan en la construcción del conocimiento en contextos reales, en el desarrollo de capacidades reflexivas, críticas y en el pensamiento de alto nivel, así como en la participación en las prácticas sociales auténticas de la comunidad

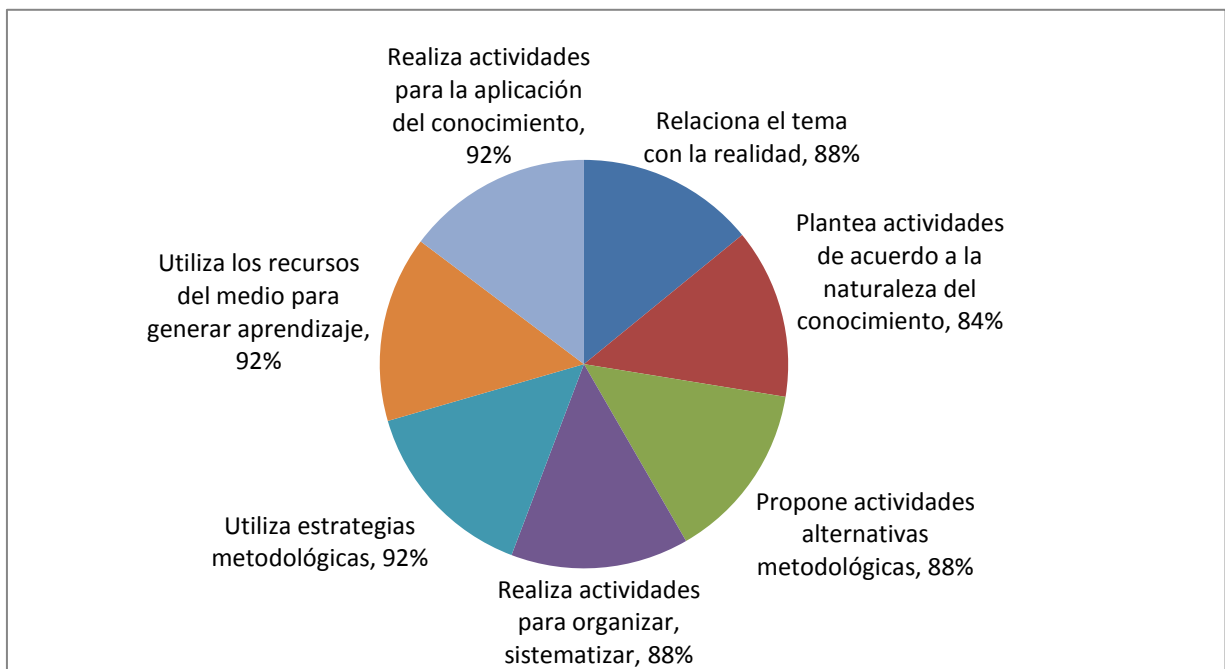
### 3.3.2.6 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO

TABLA 15

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,40	84%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	88%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>62,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,91</b>	<b>89%</b>

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

GRÁFICO 15



Los indicadores: **Utiliza estrategias metodológicas**, **Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje** y **Realiza actividades para la aplicación del conocimiento**,

alcanzan un porcentaje del 92% respectivamente, los que ubican en la categoría **Excelente**. De lo observado se determina que los docentes en la fase de desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje aprovechan los recursos didácticos y materiales del medio como los que ofrece la institución para generar aprendizajes en sus alumnos, la utilización de estrategias metodológicas y la ejecución de actividades para el afianzamiento y la potenciación del desarrollo de habilidades cognitivas son prácticas cotidianas de la transferencia de conocimientos en escenarios reales como la de incorporar realidades noticiosas, avances científicos, u otros con el fin de contextualizar los contenidos tratados en la clase.

Los indicadores: **Relaciona el tema con la realidad, Propone actividades alternativas metodológicas y Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento**, alcanzando un porcentaje del 88%, respectivamente, ubicándose en categoría **Muy Bueno**. Los docentes relacionan el tema con la realidad contemporánea y a la comunidad donde este ubicada la institución educativa., ya en el procesamiento de la nueva información el docente debe generar actividades metodológicas para atender a la diversidad de los estudiantes en el aula mediante la organización y activar permanentemente la recuperación de los saberes, es muy importante la utilización de técnicas como: exposiciones, subrayado, lectura para fortalecer la comprensión lectora, técnicas de demostración, estudio y resolución de guías, uso de mapas mentales y conceptuales y muchas otras que permiten fijar el aprendizaje.

Un 84% es otorgado al indicador **Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento**. Toda actividad a desarrollarse en el proceso de enseñanza – aprendizaje debe estar de acuerdo a la naturaleza de conocimiento, a la destreza y a las particularidades del estudiante.

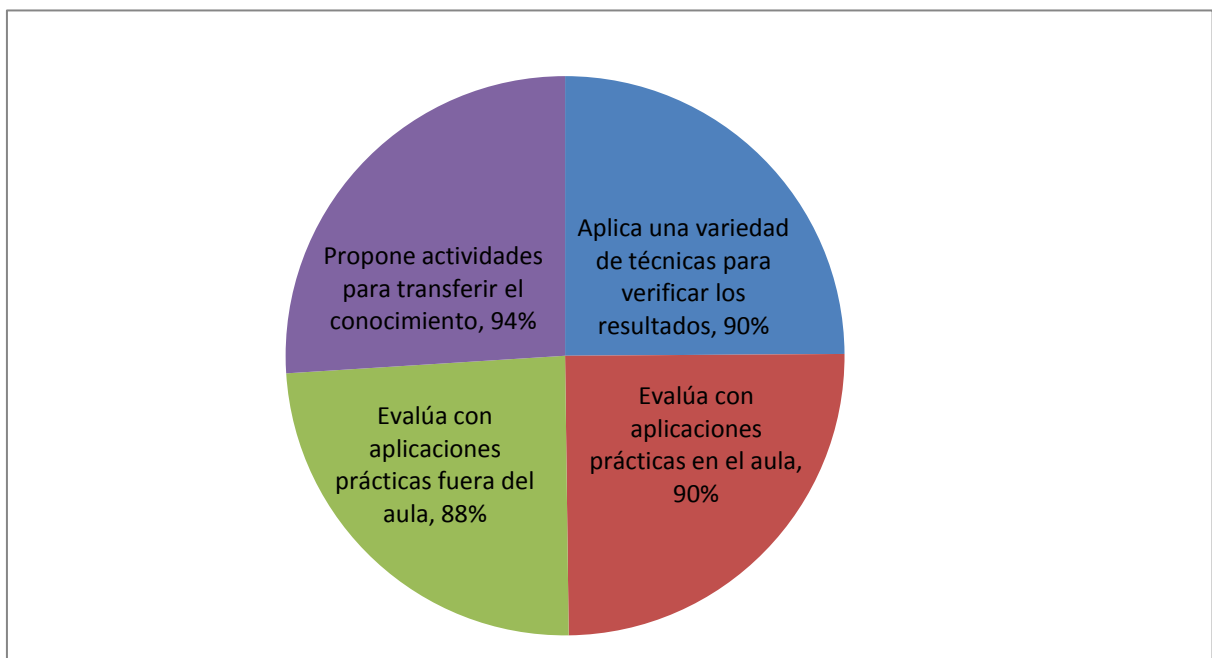
### 3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN

TABLA 16

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,75	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>36,15</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,04</b>	<b>90%</b>

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

GRÁFICO 16



Los docentes de la institución asignan un 94% en su nivel de importancia, al indicador **Propone actividades para transferir el conocimiento**. Los docentes durante la fase de la evaluación proponen una serie de actividades para comprobar si el conocimiento ha sido asimilado por el estudiante. El alumno demuestra y justifica de forma argumentativa el proceso seguido en la resolución de cada actividad, revisa y halla los errores cometidos, con ayuda del profesor que le proporciona pistas para ello, de forma que el aprendizaje sea vivenciado y sea el alumno quien se motive por hacer bien las cosas, en un proceso de

autoevaluación personal de su propio aprendizaje, como forma de aprender más significativa.

Los indicadores: **Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados y Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula**, alcanzan un porcentaje del 90%, respectivamente. En la transferencia de los nuevos conocimientos los docentes lo hace aplicando una variedad de técnicas para verificar los resultados esperados, tales como conclusiones, resúmenes, síntesis, etc., desde el objetivo presentado, retomando preguntas o dudas de los alumnos. Las modalidades de evaluación, los instrumentos que utiliza y la aplicación de los mismos, corresponde a los objetivos que se planteó para el aprendizaje de sus alumnos, cada forma de evaluación persigue obtener información desde diferentes aspectos, las actividades de evaluación son conocidas por los alumnos, forman parte de las mismas actividades de aprendizaje y están adaptadas a las características de los alumnos.

El 88% corresponde a **Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula**, indicador que esta por debajo de todos de acuerdo a su ubicación por el nivel de importancia. Toda forma de evaluar debe ser considerada como válida, entre las actividades de reforzamiento a realizarse fuera del aula como, consultas, tareas extraclases, investigaciones, etc., estas son unas de las aplicaciones que opta el docente de la institución como forma de evaluar No esta por demás decir que estas estrategias instruccionales requieren de una planificación sistemática y flexible, solo de esta forma nos aseguramos de la transferencia del conocimiento.

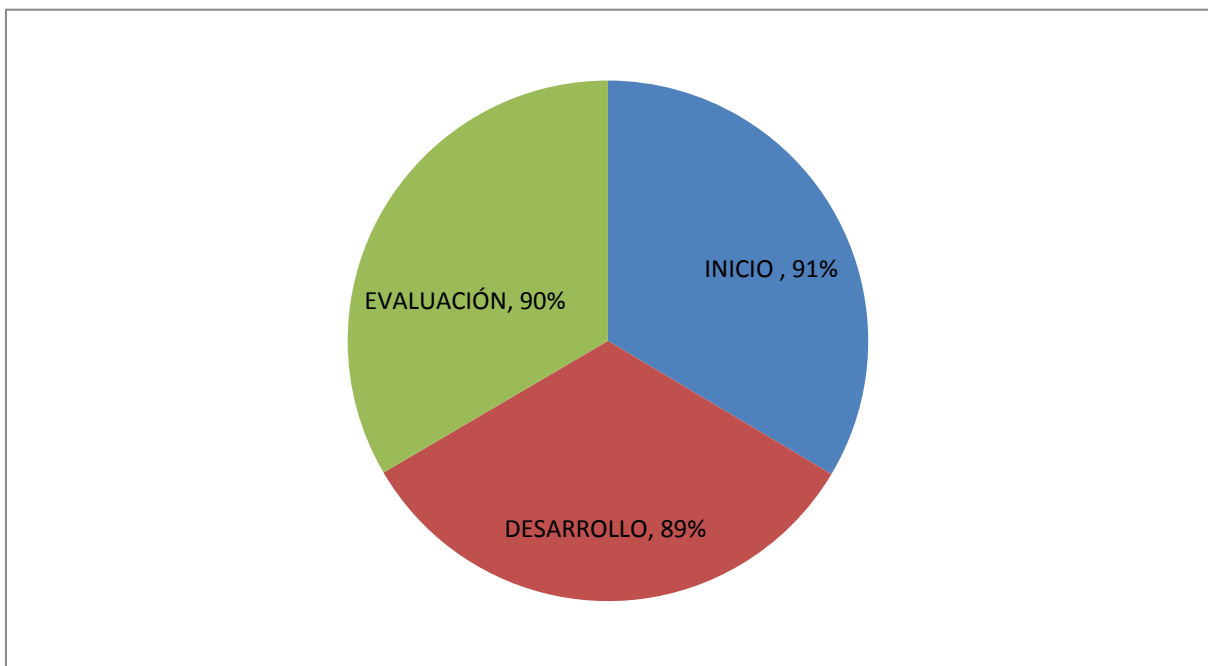
### 3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL

**TABLA 17**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,07	91%
3.12	DESARROLLO	8,91	89%
3.13	EVALUACIÓN	9,04	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,02</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,01</b>	<b>90%</b>

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

**GRÁFICO 17**



Los docentes de la institución consideran al indicador INICIO como el más importante en el ámbito de gestión del aprendizaje, asignándole un porcentaje del 91%, el que se ubican en categoría **Excelente**. No cabe la menor duda decir que el Inicio es el punto de partida del proceso enseñanza – aprendizaje, fase donde se establecen los objetivos que se pretenden alcanzar y en base a estos y a un diagnóstico inicial de los educandos, es importante hacer preguntas referentes al tema, resultando necesario explicar en qué va a consistir la clase, hay que tener preparado el tema que se va a desarrollar. Dependiendo de la asignatura,

El 90% es asignado al indicador **EVALUACIÓN**, Los docentes de la institución señalan que este momento o fase del proceso aprendizaje es importante por cuanto nos permite verificar si los conocimientos fueron o no receptados por los estudiantes, aquí se establecen conclusiones y recomendaciones en torno al tema desarrollado. En este sentido, se considera el logro de los objetivos planteados, las deficiencias que aún existen y que pudieran ser tratadas en clases posteriores, y se evalúa el conocimiento adquirido.

Finalmente con el 89% se ubica en el nivel de importancia el indicador **DESARROLLO**, ubicándose en categoría **Muy bueno**, Según la apreciación de los docentes señalan que es la fase donde se conjuga la transferencia del conocimiento, es en este momento donde se desarrolla la clase, para lo cual el educador debe utilizar herramientas metodológicas que faciliten la comprensión del tema a tratar, así como aplicar estrategias didácticas y actividades acordes la capacidad de los educandos; además en esta etapa se deben considerar las debilidades encontradas en el paso previo, a fin de fortalecerlas y relacionar estema con otras asignaturas. También se tiene que ubicar el tema en la realidad que se vive actualmente y a la comunidad donde este ubicada la institución educativa.



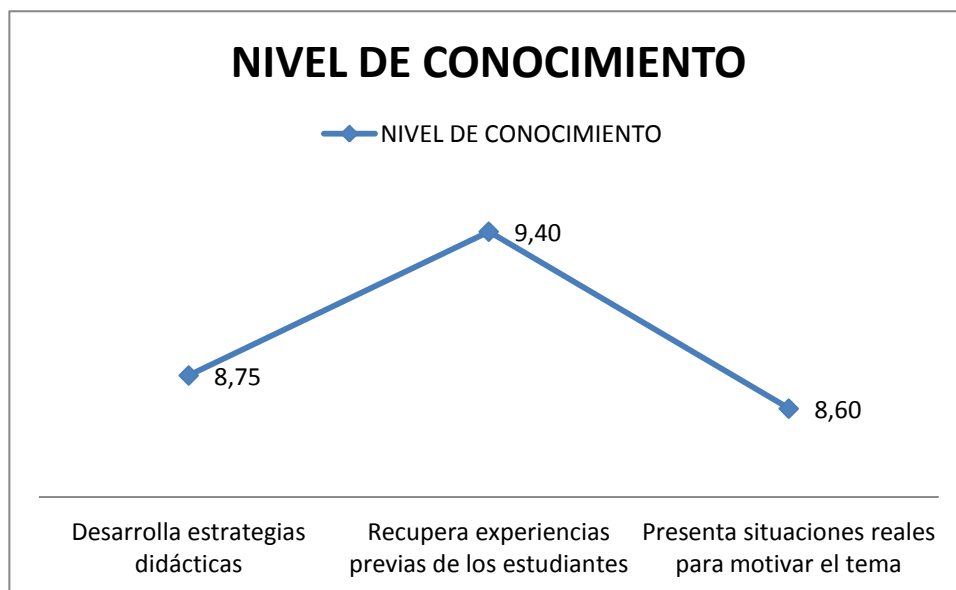
### 3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO

TABLA 18

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,75	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,60	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>26,75</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,92</b>	<b>89%</b>

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

GRÁFICO 18



Los docentes de la institución asignan un puntaje de 9.40, al indicador **Recupera experiencias previas de los estudiantes**. De los resultados observados se establece que los docentes de la institución tienen un conocimiento cabal en recoger los saberes previos necesarios para el desarrollo de la actividad de aprendizaje significativo. La recuperación de los saberes previos se puede lograr a través de una prueba, la realización de ejercicios, el análisis de una imagen, la discusión de un tema determinado u otras estrategias sencillas. Los educadores del plantel educativo califican con 8.75, al indicador **Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos**, indicador que se ubican en la categoría **Muy Bueno**. Los docentes durante los procesos de enseñanza – aprendizaje desarrollan

estrategias para recuperar prerrequisitos desde su inicio del proceso, con el propósito de dinamizar, armonizar el desarrollo de la clase en base a estrategias didácticas como acuerdos y compromisos entre pares (alumnos) alumno – profesor. Entre los prerrequisitos se puede entender: respeto, responsabilidad, pedir la palabra, el trabajo individual y grupal, etc.

Los docentes de la institución asignan un puntaje de 8.60, al indicador **Presenta situaciones reales para motivar el tema**, indicador que se ubican en la categoría **Muy Bueno**, esto quiere decir que se presenta en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente. Conocimiento que tienen los docentes que antes de presentar el tema de la clase, deben motivar a los estudiantes presentando situaciones reales del contexto donde se desarrolla el aprendizaje de los alumnos.

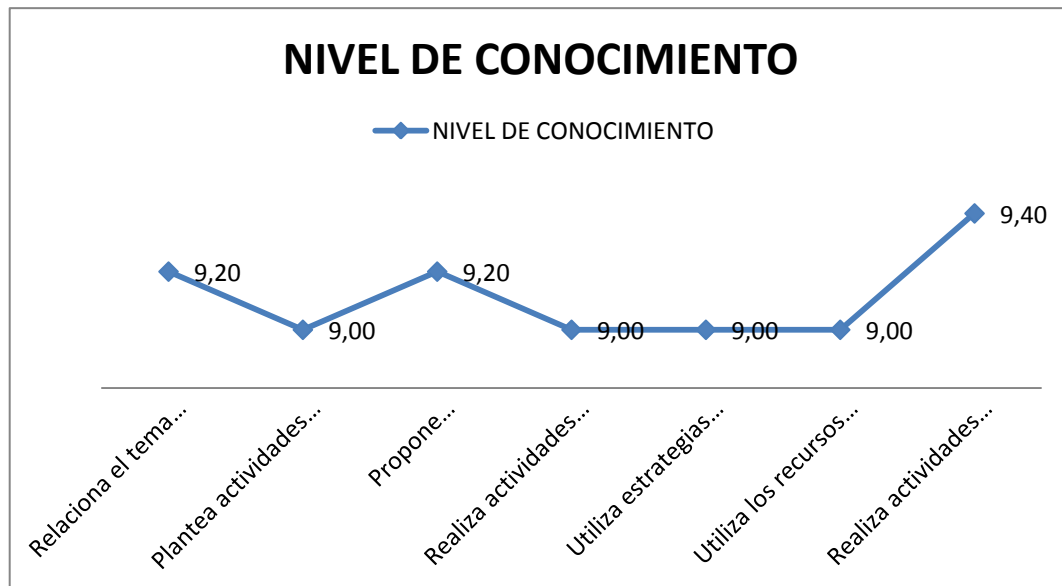
### 3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO

TABLA 19

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
TOTAL		63,80	
PROMEDIO		9,11	91%

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

GRÁFICO 19



De lo observado en el gráfico 19 se establece que los docentes de la institución en la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje tienen un vasto conocimiento sobre el indicador **Realiza actividades para la aplicación del conocimiento**, dándole un puntaje de 9,40. Fijando que para afianzar los nuevos conocimientos deben desarrollar una serie de

actividades durante el proceso enseñanza – aprendizaje, en este momento de la actividad intervienen los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes; por esta razón, las estrategias que debemos emplear serán variadas: experimentos, consultas de libros, solución de problemas, encuestas, etc

Los docentes de la institución asignan un puntaje de 9.20, a los indicadores **Relaciona el tema con la realidad y Propone actividades alternativas metodológicas**, indicadores que se ubican en la categoría **Excelente**. Según estos resultados se establece que los docentes tienen conocimientos sobre las estrategias metodológicas en el momento DESARROLLO del proceso enseñanza – aprendizaje, en este caso la de relacionar el tema con la realidad donde vive el alumno o contexto debido a que los alumnos cuentan con conocimientos, creencias y suposiciones sobre lo que se espera que aprendan, acerca del mundo que les rodea, las relaciones entre las personas y las expectativas sobre su comportamiento; así mismo la de proponer actividades de aprendizaje alternativas para atender la diversidad de los alumnos, desarrollaran actividades didácticas y expositivas tales como mapas conceptuales, exposiciones, comparaciones, discusiones socializadas, talleres entre otros.

Los indicadores **Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, Realiza actividades para organizar, sistematizar; Utiliza estrategias metodológicas y Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje**, son calificados con un puntaje de 9.00 por los docentes. Lo que nos señala que los maestros tienen juicios de plantear actividades a la naturaleza del conocimiento y estas están relacionadas con el objetivo o tema que se dio en el salón de clases, como por ejemplo: mapas conceptuales, mentales, exposiciones, talleres, pruebas, lluvias de ideas, etc. Otro aspecto que el docente realiza es el de organizar y desarrollar actividades incorporando recursos del medio y una diversidad de fuentes para abordar el conocimiento facilitará el desarrollo de habilidades cognitivas en los alumnos. El diseño de actividades de aprendizaje requiere del conocimiento de lo que se espera que aprendan los alumnos y de cómo aprenden, las posibilidades que tienen para acceder a los problemas que se les plantean y qué tan significativos son para el contexto en que se desenvuelven.

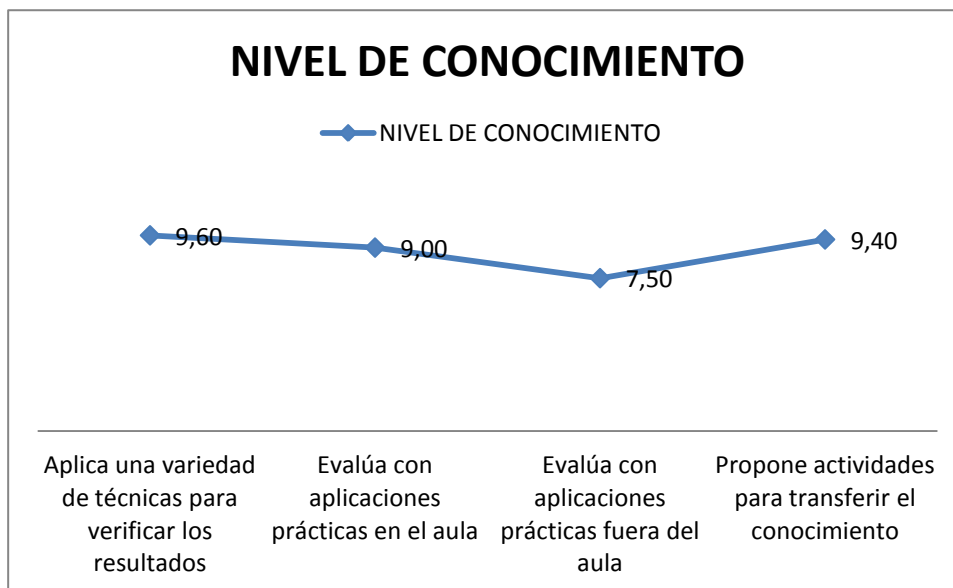
**3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN**

**TABLA 20**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,50	75%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>35,50</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,88</b>	<b>89%</b>

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

**GRÁFICO 20**



De lo observado en el gráfico 19 se establece que los docentes de la institución en la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje tienen un vasto conocimiento sobre el indicador **Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados**, asignándole un puntaje de 9,60. En la fase de cierre o de EVALUACIÓN los docentes conocen una variedad de técnicas para verificar los resultados como recuento de las actividades realizadas, lectura

de cuentos o párrafos elaborados por los alumnos, autoevaluación de trabajos realizados, interpretación de mapas mentales y conceptuales, solución de crucigramas, etc.

Los docentes de la institución asignan un puntaje de 9.40, al indicador ***Propone actividades para transferir el conocimiento***. De lo observado se deduce que en esta fase los docentes conocen una variedad de técnicas para transferir el conocimiento a nuevos contextos como los organizadores gráficos que como herramientas prácticas ayudan a los estudiantes a organizar la información y las ideas, a entender sistemáticamente la información que ya conocen y a relacionar la información nueva con los conocimientos previos.

Al indicador ***Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula***, es calificado con 9.00, por lo que se consolida que los docentes identifican estrategias y los instrumentos adecuados para verificar el nivel de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes. Algunos instrumentos que deberán usarse para la obtención de evidencias son: Rúbrica o matriz de verificación, listas de cotejo o control, observación directa, producciones escritas y gráficas; esquemas y mapas conceptuales, y registros y cuadros de actitudes observadas en los estudiantes en actividades colectivas etc.

Con 7.50 es calificado el indicador ***Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula***. Es importante superar y mejorar este aspecto en la evaluación del proceso enseñanza - aprendizaje, los docentes pueden recurrir a las actividades extraclases, proyectos colectivos de búsqueda de información, identificación de problemáticas y formulación de alternativas de solución; portafolios y carpetas de los trabajos entre otras prácticas.

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

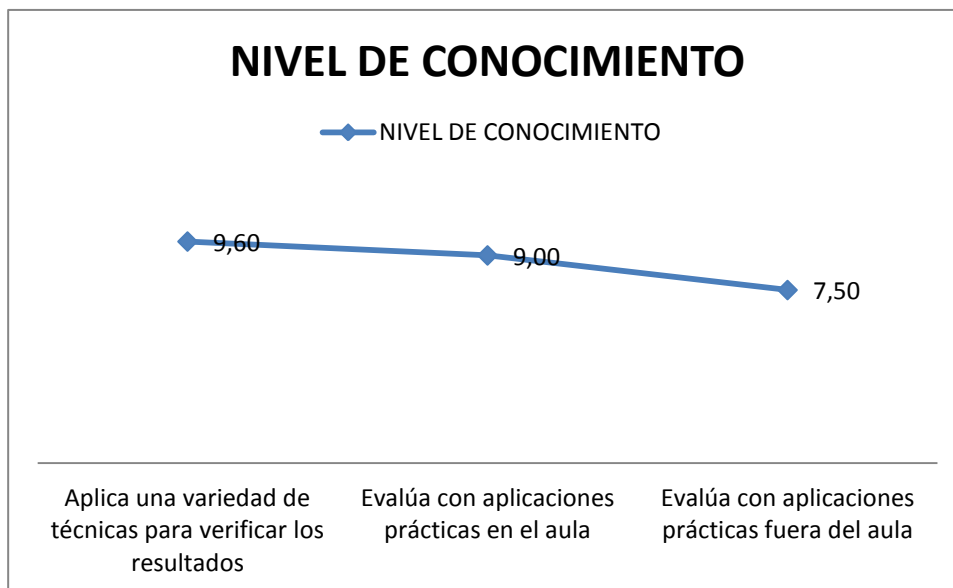
#### VISIÓN GLOBAL

TABLA 21

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,50	75%
	<b>TOTAL</b>	<b>26,10</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,70</b>	<b>87%</b>

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

GRÁFICO 21



Los docentes de la institución asignan un puntaje de 9.60, al indicador **Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados**, indicador que se ubican en la categoría **Excelente**, esto quiere decir que se presenta en grado muy superior al mínimo aceptable. De la visión global de los docentes se deduce que ellos tienen un alto conocimiento sobre la aplicación de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje durante el proceso enseñanza aprendizaje, independientemente de cuándo se lleve a cabo –al inicio, durante o al final del proceso–, la evaluación debe ser permanente. Las técnicas de evaluación deben ser coherentes con los objetivos de aprendizaje, Las modalidades de evaluación, los

instrumentos que utiliza y la aplicación de los mismos, corresponde a los objetivos que se planteó para el aprendizaje de sus alumnos , cada forma de evaluación persigue obtener información desde diferentes aspectos, las actividades de evaluación son conocidas por los alumnos, forman parte de las mismas actividades de aprendizaje y están adaptadas a las características de los alumnos.

El indicador ***Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula***, es asignado con un puntaje de 9.00 por los docentes. De esta perspectiva, se puede resaltar que los docentes han desechado las viejas prácticas de evaluar a los estudiantes bajo las modalidades de las pruebas escritas u orales de los contenidos; ahora, es importante resaltar que se evalúa con aplicaciones prácticas en el aula las destrezas. Esto brinda una comprensión y apropiación compartida sobre la meta de aprendizaje, los instrumentos que se utilizarán para conocer la apropiación del conocimiento serán entre otros: mapas mentales, lista de cotejos, mapas conceptuales, actividades de completación, organizadores gráficos, etc. estos se convertirán en insumos para el aprendizaje; en consecuencia, es necesario que los esfuerzos se concentren en cómo apoyar y mejorar el desempeño de los alumnos.

Finalmente, con 7.50 es asignado al indicador ***Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula***, indicador que se ubican en la categoría **Bueno**. De esta visión se establece que los docentes dan poco valor a las aplicaciones prácticas fuera del aula, por lo que se sugiere superar y mejorar este aspecto en la evaluación del proceso enseñanza – aprendizaje.



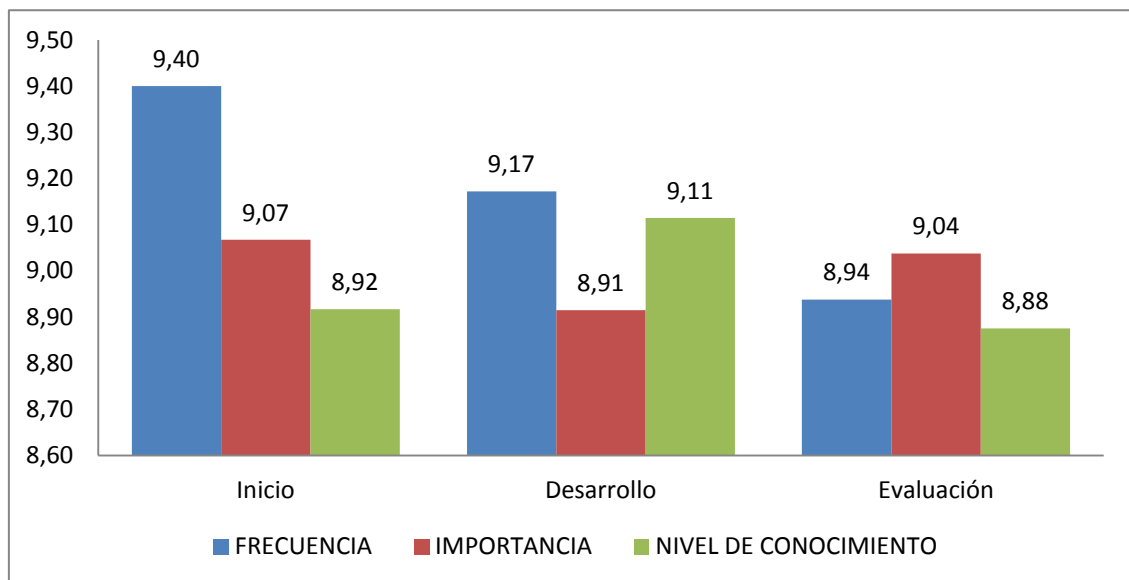
### 3.3.2.13. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

TABLA 22

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,40	9,07	8,92
Desarrollo	9,17	8,91	9,11
Evaluación	8,94	9,04	8,88

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

GRÁFICO 22



Para el análisis comparativo de los resultados sobre el ámbito de la gestión del aprendizaje, Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en los niveles de frecuencia, importancia y del conocimiento, estos son los resultados:

#### FRECUENCIA

De acuerdo a los datos del gráfico 26 sobre el ámbito de la gestión del aprendizaje, Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se observa que la fase **Inicio** alcanza un puntaje de 9.40; la fase **Desarrollo** adquiere una puntuación de 9.17; y la fase **Evaluación**

obtiene una valoración de 8.94. Momentos que se ubican en las categorías **Excelente y Muy Bueno**, respectivamente, esto quiere decir que los dos primeros están en grado muy superior al mínimo aceptable y superior sin llegar a ser excelente. Esto quiere decir que durante la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en la fase de la evaluación o cierre no se está cumpliendo a cabalidad.

## **IMPORTANCIA**

De los datos del gráfico 26 sobre el ámbito de la gestión del aprendizaje. Se establece que en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, la fase **Inicio** consigue un puntaje de 9.07; la fase **Desarrollo** obtiene una valoración de 8.91; y la fase **Evaluación** adquiere un puntaje de 9.04. Momentos que se ubican en las categorías **Excelente y Muy Bueno**. De lo que se deduce que durante la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, los docentes no le dan la importancia o el valor a la fase del desarrollo considerando que en este momento se suscita la transferencia del conocimiento.

## **CONOCIMIENTO**

De los resultados sobre el nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión del aprendizaje, se determina que la fase **Inicio** adquiere un puntaje de 8.92; la fase **Desarrollo** logra un puntaje de 9.11; y la fase **Evaluación** un puntaje de 8.88. Momentos que se ubican en las categorías **Excelente y Muy Bueno**. De estos resultados se instituye que los docentes les falta recopilar mayor información sobre las actividades estratégicas que se desarrollan en las fases de inicio y evaluación para mejorar y superar sus conocimientos en el desempeño profesional docente.

En conclusión, todo docente debe elaborar su planificación de clases, a fin de evitar la improvisación. Considerando la necesidad de organizar la enseñanza, de modo de disponer un conjunto de elementos que permitan a alumnos y alumnas vivir determinadas experiencias de aprendizaje, en conformidad con los dominios fundamentales del Marco para la buena enseñanza.

La organización de la enseñanza distingue tres etapas fundamentales:

**Inicio:** Es el momento de motivación y de contacto con los aprendizajes previos de alumnos y alumnas. Se presenta el tema de la clase, se estimula la formulación de preguntas de las y

los estudiantes, se comparten experiencias y se entregan las consignas necesarias para el trabajo que se realizará. Generalmente, los alumnos y alumnas se introducen en la situación de aprendizaje a través de una actividad o situación problemática que los conduce a experimentar la necesidad real de adquirir un nuevo conocimiento. En esta etapa, además, deben explicitarse los aprendizajes esperados que articulan la experiencia pedagógica que se va a desarrollar.

**Desarrollo:** Durante este momento, el profesor o la profesora despliega los nuevos contenidos a través de las estrategias que ha planificado previamente, concretadas en una secuencia de actividades significativas y pertinentes que intencionan los aprendizajes seleccionados. Para propiciar la participación activa de alumnos y alumnas durante este momento central, docentes, educadores y educadoras realizan una labor intensa que implica preguntar, relevar, registrar, comentar, compartir y reflexionar con alumnos y alumnas. Además, durante esta etapa es posible adoptar diversas modalidades de trabajo según los propósitos perseguidos con la labor que se desarrollará.

**Cierre:** Es el momento de sistematización, revisión y explicitación de lo aprendido. En esta etapa debe favorecerse la reflexión metacognitiva orientada a que las y los estudiantes verbalicen la facilidad o dificultad percibida en la ejecución de la tarea. Las evidencias así obtenidas constituyen el punto de inicio de la próxima clase.

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

El docente del siglo XXI tiene una gran responsabilidad, ya que su deber no se basa sólo en ofrecer tradicionalmente las clases, el docente tiene un trabajo enorme por llevar a cabo. Dicha tarea es la de transformar completamente a esta sociedad, transformarla significativamente, orientando al estudiante no sólo en ámbito académico, sino en los valores fundamentales de la vida, esos valores que son la esencia de todo ser humano y que determinarán su coexistencia en esta sociedad.

Indudablemente, el nuevo docente debe ser un verdadero transformador social, pero también debe ser un líder que lleve las riendas en todo momento, que le de significado a lo que enseña para así cautivar la atención del niño y niña y de esa manera lograr plenamente un verdadero aprendizaje significativo. Pero no sólo la cuestión académica debe estar presente en las estrategias significativas del docente, también esta la dosis humana, la parte del ser, en pocas palabras, debe estar presente el humanismo.

En este mismo orden de ideas es importante destacar la participación del maestro en el proceso de cambio del país. El liderazgo del docente no debe estar presente sólo en la escuela sino en el barrio, en la comunidad, en el campo, en las fábricas, en todos los espacios donde se desarrolla la sociedad.

El nuevo docente líder, debe ser humano y sensible en todos los aspectos esenciales de la vida, poseer esa empatía con sus alumnos y con los miembros de la sociedad. Para el nuevo maestro el ejemplo es su pedagogía, el maestro líder es un modelo de hombre y de mujer, y, por lo tanto, debe formar modelos de hombres y modelos de mujeres, esos que serán los protagonistas del acontecer social y político del futuro.

En el ámbito de la comunicación, la acción comunicativa presenta un papel de importancia para todo docente, aun que el docente realice otras funciones en la instilación educativa. La misión del docente es importante porque gracias a su función es posible la evolución de la especie humana. La educación tiene como meta la transmisión de conocimientos de una generación a otra, el proceso de transmisión y actualización de conocimientos no es suficiente, es decir el adecuado dialogo de los seres humanos entre si y su entorno. Es necesario considerar producto de evaluaciones y debidas reflexiones los métodos y formas de comunicación que garanticen un adecuado desarrollo del proceso educativo.

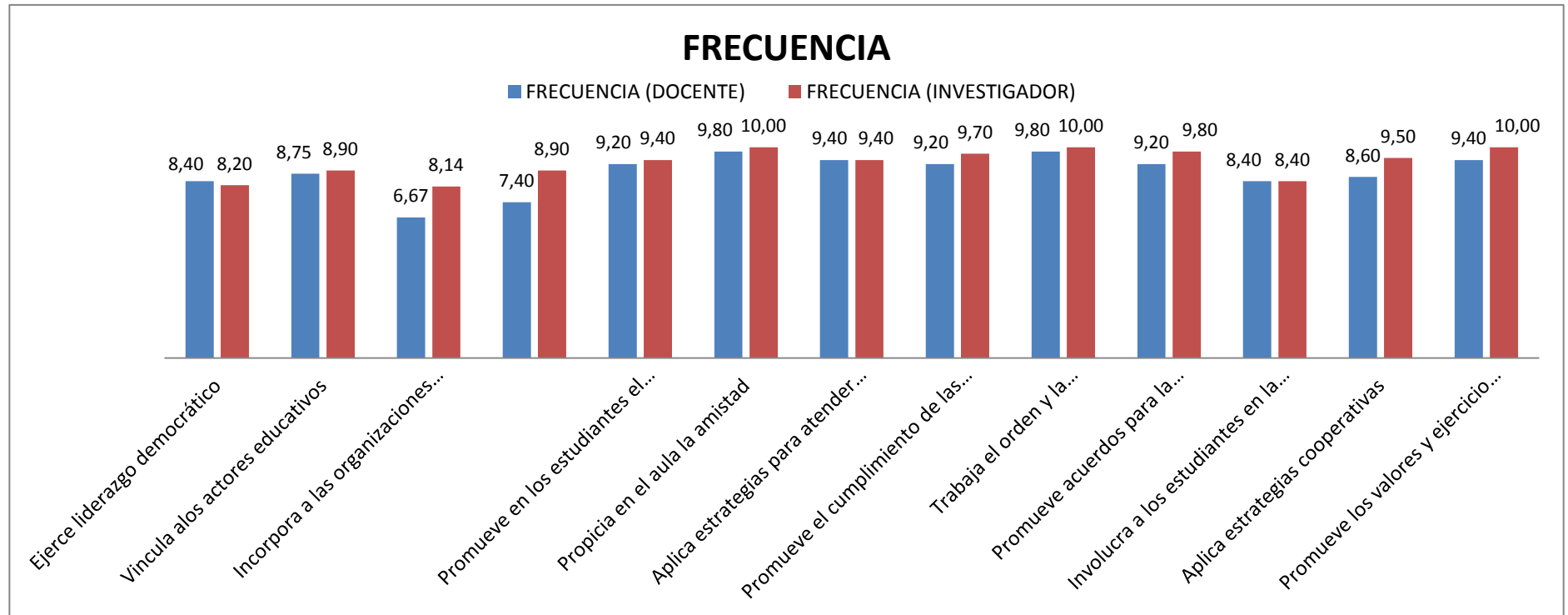
**3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.**

**TABLA 23**

<b>N° 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	8,40	8,20	84%	82%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,75	8,90	88%	89%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,67	8,14	67%	81%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,40	8,90	74%	89%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	9,40	92%	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	10,00	98%	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	9,40	94%	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	9,70	92%	97%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	10,00	98%	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	9,80	92%	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,40	8,40	84%	84%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,60	9,50	86%	95%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	10,00	94%	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>114,22</b>	<b>120,34</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,79</b>	<b>9,26</b>	<b>88%</b>	<b>93%</b>

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

GRÁFICO 23



### ✓ Percepción del docente

Los docentes de la institución asignan un puntaje de 9.80 respectivamente, a los indicadores ***Propicia en el aula la amistad, Trabaja el orden y la organización en las actividades***, indicadores que se ubican en la categoría **Excelente**. Ya se ha manifestado que el nuevo docente debe ser un verdadero transformador social, aspecto que se ve reflejado en el trabajo diario de los docentes donde promueven una relación -bipolar de ida y vuelta- entre personas de diferente edad y grado de madurez. A la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los comportamientos, de las actitudes y de las motivaciones de los alumnos, los docentes de la institución propician la amistad entre los pares, respondiendo con paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter. En el segundo aspecto, se observa que organizan eficazmente las actividades a realizar con los alumnos comenzando, indudablemente, con el orden y cuidado para que dentro del aula los elementos físicos y materiales estén armónicamente dispuestos, ordenados y limpios. De ese modo también se contribuye a la generación de un ambiente cálido y propenso al trabajo.

Los indicadores ***Aplica estrategias para atender las necesidades y Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos***, tienen una puntuación de 9.40 respectivamente. Los docentes en su desempeño laboral conocen que cada estudiante tiene sus propios puntos de vista personales en torno a las cosas y a los acontecimientos. Por lo que es importante cimentar en el aula la diversidad de los mundos individuales, es por ello que los docentes en su desempeño laboral aplican estrategias para atender las necesidades individuales por eso es importante atender los hechos lo más objetivamente posible para no generar precedentes, que luego el profesor difícilmente podrá revertir. Así mismo, la transmisión de valores a través de la práctica cotidiana los aborda como productos culturales expresados principalmente en sistemas normativos que llegan al sujeto mediante el proceso de socialización que vive el alumno guiado por el maestro en la escuela y apegado a los derechos humanos.

Con puntaje de 9.20 sobre el nivel de frecuencia, son calificados respectivamente los indicadores: ***Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas, Promueve el cumplimiento de las actividades, Promueve acuerdos para la convivencia armónica***. En el desempeño laboral, los docentes promueven un conjunto de estrategias que van encaminadas a que los estudiantes demuestren mayor efectividad, interés, participación y cumplimiento de las tareas en el aula para su formación Integral, desarrollando en él conocimiento, valores y habilidades en el desarrollo del pensamiento.

Para el logro del cumplimiento de estas y otras actividades y practicar el buen vivir en la institución se pone en práctica los acuerdos y compromisos por parte de los alumnos, docentes y representantes legales que reza el manual de convivencia.

A los indicadores ***Vincula a los actores educativos, Ejerce liderazgo democrático; Involucra a los estudiantes en la planeación y Aplica estrategias cooperativas***, se les otorga valores que van de 8.40 a 8.75, ubicándose en categoría **Muy Bueno**. Los docentes si ejercen un liderazgo democrático en el aula ya que se esbozan decisiones del grupo, promueven a los miembros a trabajar con quien lo deseen, y se deja al grupo dividir las tareas y cuando se necesita consejo técnico, el líder sugiere dos o más procedimientos alternativos de dónde elegir. El involucrar a todos los actores en la planeación y ejecución de proyectos educativos influye en los resultados del aprendizaje, ya que la inadecuada organización y la improvisación pueden conducir al fracaso o a una variedad de experiencias que no son congruentes con los propósitos establecidos.

Los docentes de la institución asignan un puntaje de 7.40, al indicador ***Promueve acciones orientadas al servicio***, el que se ubica en categoría **Bueno**. De lo observado se afirma que los docentes no están promoviendo acciones orientadas al servicio comunitario, por lo que se debe poner énfasis en este aspecto. Destacando que la labor del docente no debe estar presente sólo en la escuela sino en el barrio, en la comunidad y en todos los espacios donde se desarrolla la sociedad, y con ello está colaborando al proceso de cambio del país que lo requiere.

Los maestros del colegio otorgan un puntaje de 6.67 sobre el nivel de frecuencia, al indicador ***Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales***, indicador que se ubica en la categoría **Regular**, esto quiere decir que no llega al mínimo aceptable. Los docentes de la institución no incorporan a las OG - ONGs en la ejecución de proyectos educativos. Si muchos países en vías de desarrollo acogen el apoyo de las ONGs como las gubernamentales, gracias a los recursos que cuentan estas entidades se pueden desarrollar amplios programas de cooperación al desarrollo, la sanidad, la educación y el bienestar. La finalidad de estas organizaciones es brindar educación a niños de escasos recursos y apoyarles a tener un desarrollo humano de calidad. Aprovechemos.



✓ **Observación del investigador**

El investigador asigna un puntaje de 10 a los indicadores **Trabaja el orden y la organización en las actividades, Propicia en el aula la amistad y Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos**, se ubican en la categoría **Excelente**, en grado muy superior. De lo observado se considera que los docentes distribuyen los espacios al interior del salón de clase, por lo que esta actividad debe ser prevista antes de que se comience el período escolar. En esta adecuación deberá evaluar los materiales a utilizar y definir de qué manera pueden estimular y ayudar al alcance de los objetivos previstos para cada actividad. En el trato y la relación maestro-alumno y entre pares, es promovido por un clima de amistad, el hecho de que la clase sea colectiva no menoscaba la individuación concreta; Promover los valores y en ejercicio de los derechos humanos es entender a los valores como construcciones individuales o subjetivas basadas en las preferencias de modos de comportamiento, que se traducen en orientaciones particulares que guían la actuación de los sujetos y ofrecen criterios para conducirse en situaciones de conflicto que implican una decisión moral.

A los indicadores: **Promueve acuerdos para la convivencia armónica, Promueve el cumplimiento de las actividades y Aplica estrategias cooperativas**, el observador otorga un puntaje que va de 9.50 a 9.80. Los docentes de la institución en su desempeño laboral consideran a su trabajo como armonioso, promoviendo el buen vivir, aspecto que se lo viene realizando bajo los compromisos y acuerdos establecidos en el manual de convivencia escolar; Así mismo, los docentes promueven acciones para el cumplimiento de las actividades propuestas en el aula, estas son individuales o grupales promoviendo la cooperación entre todos los integrantes.

El investigador asigna un puntaje de 9.40, respectivamente a los indicadores **Promueve en los estudiantes el interés y Aplica estrategias para atender las necesidades**. Los elementos necesarios para crear un ambiente de aprendizaje activo en la clase: son la creación de un ambiente potencializador, la creación de una comunidad justa y el desarrollo de la inteligencia emocional y la capacidad de liderazgo moral en el alumno. Aspectos que son practicados por los docentes de la institución donde cada uno de estos elementos promueven el interés en los alumnos de modo cooperativo entre pares y con el mismo maestro en la diversidad.

A los indicadores: ***Ejerce liderazgo democrático, Vincula a los actores educativos, Involucra a los estudiantes en la planeación; Promueve acciones orientadas al servicio y Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales***, se les otorga un puntaje que va de 8.14 a 8.75, respectivamente. Si todo grupo requiere una conducción (liderazgo) que facilite la tarea y favorezca el logro de los objetivos establecidos y definidos con la participación de todos los miembros preferentemente. En el campo educativo, el docente de la institución actúa como líder promoviendo la participación democrática de todos los actores educativos (padres, niños; docentes y comunidad en general). En este enfoque, no es sólo el docente es quien realiza acciones, sino que a su vez éste promueve la participación de toda la comunidad educativa, llegando así a compartir tareas propuestas; la conducción y acción es distribuida entre el grupo permitiendo que todos los miembros tengan oportunidad de desarrollar las correspondientes capacidades; por lo que los involucra en la planeación y ejecución de proyectos de aula, como en acciones orientadas al servicio comunitario; tanto la EA como el aprendizaje-servicio promueven la solidaridad. La educación propone la toma de conciencia acerca de los problemas comunitarios, que siempre estará ligada a la solidaridad, como un eje de acción, el maestro promueve el acercamiento hacia las poblaciones más vulnerables para la solución del problema. No se puede dejar de lado el apoyo de organismos gubernamentales y no gubernamentales, estas son organizaciones sin fines de lucro que apoya a los niños, familias y comunidades en el proceso transformador que les permita la autorrealización y el acceso a servicios de educación y salud, etc.

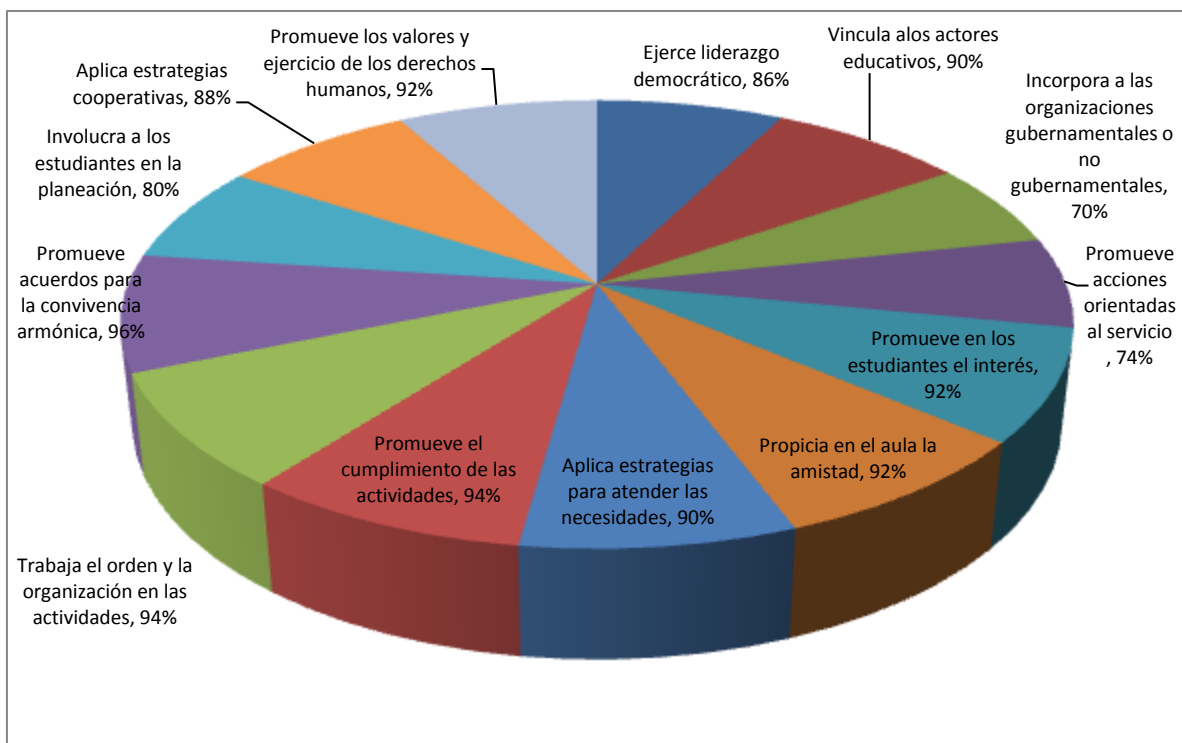
### 3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

**TABLA 24**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
		A	E
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	86%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,00	70%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,40	74%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,00	80%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>113,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,75</b>	<b>88%</b>

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

**GRÁFICO 24**



Los maestros del colegio ubican con un porcentaje del 96% sobre Nivel de importancia en el ámbito del liderazgo y comunicación al indicador **Promueve acuerdos para la convivencia armónica**, Los docentes de la institución promueven acuerdos y compromisos para la convivencia armónica entre todos los actores de la educación, generando condiciones para crear un clima cordial de aceptación, exento de amenazas, que permita a los alumnos expresar libremente sus dudas e ignorancias y hacer las preguntas que consideren necesarias; es así que está inculcando a aprender a convivir con los demás; aprender a participar responsablemente en la vida democrática y aprender a valorar y a reconocer las diferencias individuales. Una de las tareas más importantes de la institución es formar hábitos de disciplina que le permitan a la persona asumir las responsabilidades de la vida social.

Con un porcentaje del 94% se sitúan los indicadores: **Promueve el cumplimiento de las actividades; y Trabaja el orden y la organización en las actividades**, respectivamente. Los docentes de la institución educativa en su desempeño profesional exigen el cumplimiento de tareas o actividades escolares, las que son diseñadas o bien seleccionadas para enriquecer las propuestas que se generan en diversas instancias; además, que estas ofrezcan oportunidades de aprendizaje a los alumnos, acordes a sus intereses, capacidades y necesidades. Así mismo, los docentes trabajan el orden y la organización en las actividades que se propone en el aula, es relevante considerar el espacio, la distribución del mobiliario, ya que estos elementos contribuyen a las relaciones interpersonales que se dan dentro del aula, favorecen la construcción del conocimiento y contribuyen al éxito de las situaciones del aprendizaje y las relaciones sociales.

Los indicadores: **Promueve en los estudiantes el interés, Propicia en el aula la amistad; y, Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos**, alcanzan un porcentaje del 92%, En el desempeño profesional de los docentes se observa que no se basa su enfoque sólo en ofrecer tradicionalmente las clases, sino, que él promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas las que se ven reflejadas en el aprovechamiento y el entusiasmo que los alumnos ponen por aprender cosas nuevas, en las actitudes que estos suelen tomar ante ciertas actividades participativas en el aula. Otro de los aspectos de mucha importancia para los docentes es la de promover un clima de tranquilidad y amistad en el aula ya que el aprendizaje del niño se da mediante la construcción de conocimientos generados por medio de interacciones con otros niños, con el maestro y con los recursos; de esta forma el pequeño explora, experimenta y construye. Así mismo, se observa que orienta al estudiante no sólo en ámbito académico, sino en los valores fundamentales de la vida, esos valores que son la esencia de todo ser humano y

que determinarán su coexistencia en esta sociedad, promueve actividades encaminadas al trabajo cooperativo sin discriminación.

A los indicadores: ***Vincula a los actores educativos, Aplica estrategias para atender las necesidades***, los docentes ubican porcentualmente con el 90%, respectivamente. Es significativo que los docentes de la institución reconocen la importancia que tiene el vincular a todos los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas, si concebimos que todo grupo requiere una conducción (liderazgo) que facilite la tarea y favorezca el logro de los objetivos establecidos. El docente puede actuar como líder promoviendo la participación de los padres, niños y comunidad en general. De acuerdo a este enfoque no es sólo el docente es quien realiza acciones, sino que a su vez éste promueve la participación de la comunidad, llegando así a compartir la tarea propuesta. Es así como la conducción y acción puede ser distribuida entre el grupo permitiendo que todos los miembros tengan oportunidad de desarrollar las correspondientes capacidades. Es fundamental el criterio de los docentes sobre las estrategias que aplican para atender las necesidades individuales de sus estudiantes. El diseñar, el de seleccionar, adaptar o enriquecer propuestas que ofrezcan oportunidades de aprendizaje a los alumnos, acordes a la edad, a sus intereses, a sus capacidades y necesidades individuales se está garantizando los estilos de aprendizaje.

Los indicadores: ***Aplica estrategias cooperativas, Ejerce liderazgo democrático e Involucra a los estudiantes en la planeación***, tienen un porcentaje del 88%, 86% y 80%, respectivamente, en su nivel de importancia. Los maestros en su desempeño laboral aplican estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, para lograr un objetivo común de aprendizaje; ejerciendo un liderazgo democrático, esto es que los docentes tienen la oportunidad de compartir e interactuar con diferentes grupos: alumnos, padres, colegas en el centro educativo, comunidad u otro ámbito. Evidenciándose así la expresión más palpable que el ser humano vive y se desarrolla en grupos. La dinámica que se genera entre los miembros del grupo hace crecer, estimular y activar las potencialidades de cada uno de los integrantes y del grupo en general, posibilitando que el liderazgo sea compartido. La institución tiene condiciones reales de poder articular y promover estrategias en la toma de decisiones de los distintos actores presentes en sus escenarios de acción. En este sentido los docentes incluyen a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.

Finalmente, a los indicadores: ***Promueve acciones orientadas al servicio e Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales***, los docentes han otorgado

un porcentaje del 74% y 70%, respectivamente. Por lo observado se considera que el profesor no sólo se debe limitar a ejercer funciones al aula de clases, sino que debe ser consciente que su labor puede extenderse a otros ámbitos de su entorno. Es así que los docentes de la institución promueven acciones orientadas al servicio comunitario y actúa eficazmente como promotor dentro del ámbito de la comunidad educativa y de la comunidad circundante. En cuanto a la incorporación de las OG y ONGs, los docentes tienen en claro que en la actualidad ya no tienen funcionalidad estas entidades en el país, pero no hay que desconocer del apoyo social que brindan, son importantes como entidades de intervención comunitaria, tanto como elementos de análisis y también como de recurso en la solución de problemas sociales y comunitarios por lo que no las incorporan en proyectos institucionales.

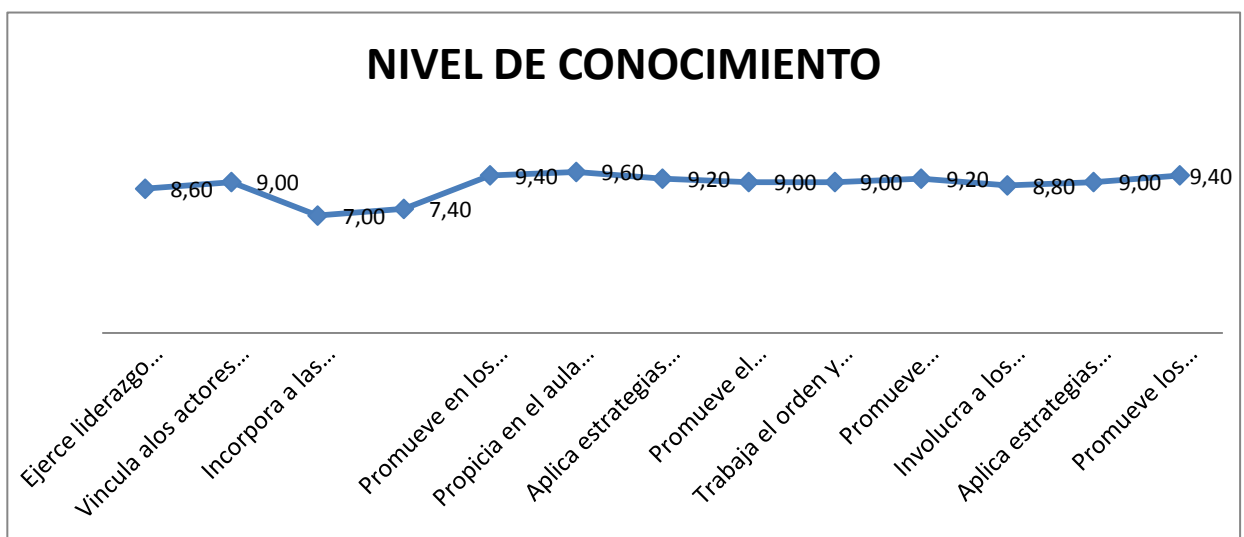
### 3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

TABLA 25

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

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

GRÁFICO 25



Los docentes de la institución asignan un puntaje de 9.60 sobre el nivel de conocimiento, al indicador **Propicia en el aula la amistad**, indicador que se ubica en la categoría **Excelente**.

De los resultados observados en el gráfico 24 se considera que los docentes si propician en el aula la amistad y la ayuda entre estudiantes. Si *La amistad* es una de las más nobles y desinteresadas formas de afecto que una persona puede sentir por otra, pues la figura del docente esta presente para promover un clima de paz para que ellos logren hacer las actividades escolares en un ambiente de interés y armonía.

Los indicadores: ***Promueve en los estudiantes el interés y Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos***, son asignados con un puntaje de 9.40 respectivamente. Por lo resultados expresados en el gráfico 24 se asevera que los docentes de la institución educativa promueven en sus estudiantes el interés y la participación en actividades cooperativas siempre fomentando los valores y los derechos humanos dentro y fuera del aula, en este contexto el docente se convierte en líder. El maestro representará los intereses del salón, llevará al grupo a la consecución de sus intereses, formará la cohesión entre ellos, mantendrá el orden, los estimulará y motivará a seguir adelante. Valorar el trabajo desde la perspectiva social debe ser la tarea que el maestro también fomente, enseñe al estudiante a ser responsable, disciplinado, respetuoso, honrado etc. etc., valorarlo como un medio liberador y no esclavizante; un medio a través del cual se construye una sociedad de hombres y mujeres libres es a través del ejercicio de los derechos humanos.

Los educadores del colegio otorgan un puntaje de 9.00 sobre el nivel de conocimiento, respectivamente, a los indicadores: ***Vincula a los actores educativos, Aplica estrategias para atender las necesidades, Promueve el cumplimiento de las actividades, Trabaja el orden y la organización en las actividades; Promueve acuerdos para la convivencia armónica y Aplica estrategias cooperativas***. Los docentes tienen un cabal conocimiento sobre la vinculación de los actores educativos. Uno de los propósitos de los Proyectos del Plantel es promover un alto grado de compromiso entre directivos, docentes, alumnos, padres de familia y comunidad, en la búsqueda de mejorar los procesos y los resultados propiamente pedagógicos que son, en esencia, su mayor responsabilidad. Para ello, es necesario, en primera instancia, reconocer los problemas para después plantear y llevar a cabo soluciones, que se van a jerarquizar de acuerdo con los valores compartidos por todos los actores de la educación en el marco del buen vivir. En otro campo, sobre el desempeño del docente en el aula, es importante señalar la variedad de actividades que se desarrollan en la misma y cada actividad conlleva una estructura de participación y de cumplimiento.

Con puntaje de 7.00 sobre el nivel de conocimiento, se encuentran los indicadores ***Promueve acciones orientadas al servicio e Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales***, indicadores que se ubica en la categoría



**Bueno.** Tanto la EA como el aprendizaje-servicio promueven la solidaridad. La educación propone la toma de conciencia acerca de los problemas sociales, que siempre estará ligada a la solidaridad, como un eje de acción en propuestas de proyección comunitaria, las acciones orientadas al servicio comunitario es un conjunto de actitudes que se enseña y que requiere del ejercicio y la reflexión para que se fomente y potencie. Crear alianzas y trabajar en red (ONGs) son las claves de hoy para que una gestión socialmente responsable sea efectiva, junto a las áreas de responsabilidad social promueven la innovación en la enseñanza y enriquecer a la institución con capacitación, equipamiento y acompañamiento a los docentes.

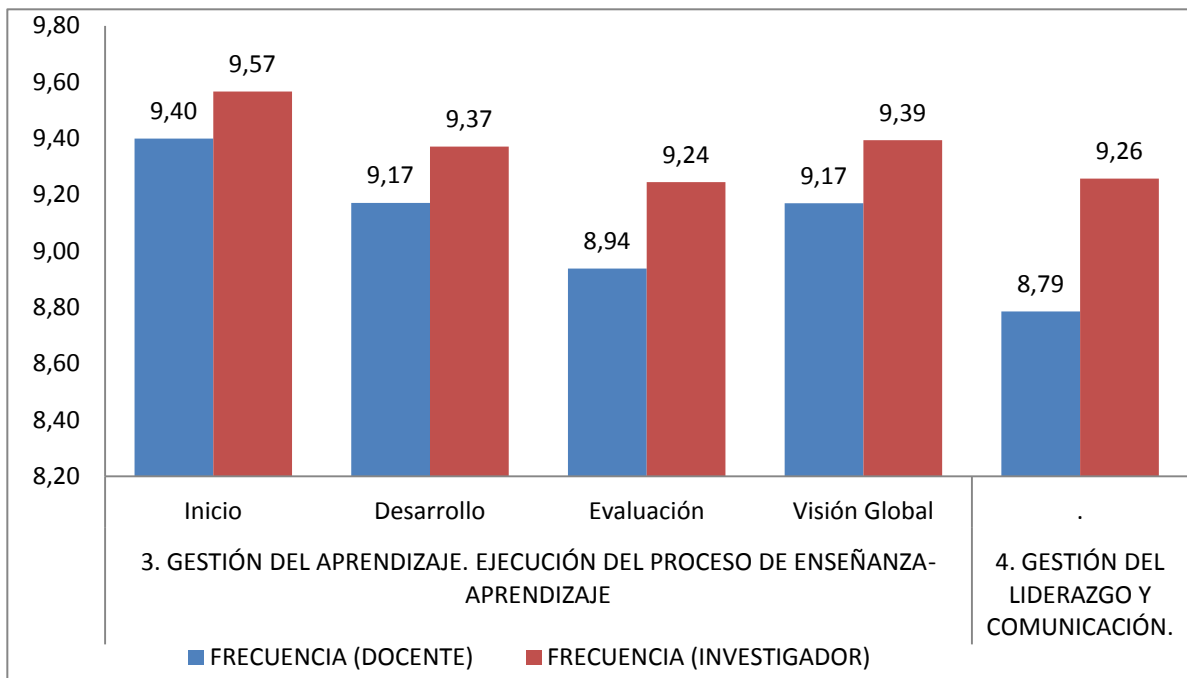
### 3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

TABLA 26

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,40	9,57
	Desarrollo	9,17	9,37
	Evaluación	8,94	9,24
	Visión Global	9,17	9,39
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	8,79	9,26

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

GRÁFICO 26



#### A. SOBRE GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

##### ✓ Percepción del docente

De acuerdo a los datos del gráfico 27 sobre el ámbito de la gestión del aprendizaje, Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se observa que la fase **Inicio** obtiene un

puntaje de 9.40; la fase **Desarrollo** consigue una puntuación de 9.17; la fase **Evaluación** alcanza una valoración de 8.94; y la **Visión Global** 9.17.

#### ✓ **Observación del investigador**

De los resultados proporcionados en el gráfico 27, se determina que la fase **Inicio** adquiere un puntaje de 9.57; la fase **Desarrollo** alcanza una puntuación de 9.37; la fase **Evaluación** una valoración de 9.24; y la **Visión Global** 9.39.

De estos resultados, se deduce que durante la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje, desde la percepción del docente la fase donde hay que mejorar es la Evaluación a fin de que esta cumpla con su papel. Y según la observación del investigador, no hay inconveniente en la gestión del aprendizaje. En cuanto a la Visión Global no existe diferencia significativa en la percepción de los docentes y observador.

## **B. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.**

Los docentes de la institución asignan un puntaje de 8.79 a la gestión de liderazgo y comunicación, la que se ubican en la categoría **Muy Bueno**, esto quiere decir que se presenta en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente. Mientras que de la percepción del investigador, da una puntuación de 9.26 a la gestión de liderazgo y comunicación, la que se ubican en la categoría **Excelente**, esto quiere decir que presenta en grado muy superior al mínimo aceptable.

De estos resultados, se deduce que hay una pequeña diferencia entre las dos percepciones, señalando que la gestión de liderazgo y comunicación la aplican los docentes durante el desarrollo del proceso de la enseñanza - aprendizaje. Sin embargo, no está por demás compartir las siguientes conceptualizaciones. Si el liderazgo es la calidad de líder. Se califica así al comportamiento de los líderes dentro de un grupo. El liderazgo implica dirigir, influir y motivar a los miembros de un grupo para que realicen tareas fundamentales.

El nuevo docente debe ser un verdadero transformador social, pero también debe ser un líder que lleve las riendas en todo momento, que le de significado a lo que enseña para así cautivar la atención del niño y niña y de esa manera lograr plenamente un verdadero aprendizaje significativo. Pero no sólo la cuestión académica debe estar presente en las

estrategias significativas del docente, también esta la dosis humana, la parte del ser, en pocas palabras, debe estar presente el humanismo. Entre los tipos de líderes, el más aconsejable en educación es el líder democrático, aquel que prioriza la participación de la comunidad, permite que el grupo decida por la política a seguir y tomar las diferentes decisiones a partir de lo que el grupo opine. Tiene el deber de potenciar la discusión del grupo y agradecer las distintas opiniones que se vayan generando, cuando se esta en la necesidad de resolver un problema, el líder ofrece diversas soluciones, entre las cuales la comunidad debe resolver cuál tiene que ser la solución más apropiada

Según la perspectiva constructivista, la comunicación educativa constituye el proceso mediante el cual se estructura la personalidad del educando; lográndose a través de las informaciones que este recibe y reelaborándolas en interacción con el medio y con los propios conceptos construidos. Dicho esto, se tiene que el proceso de aprendizaje no es reducible a un esquema mecánico de comunicación, por cuanto el educando como receptor no es un ente pasivo, sino que es un ser que reelabora los mensajes según sus propios esquemas cognitivos.

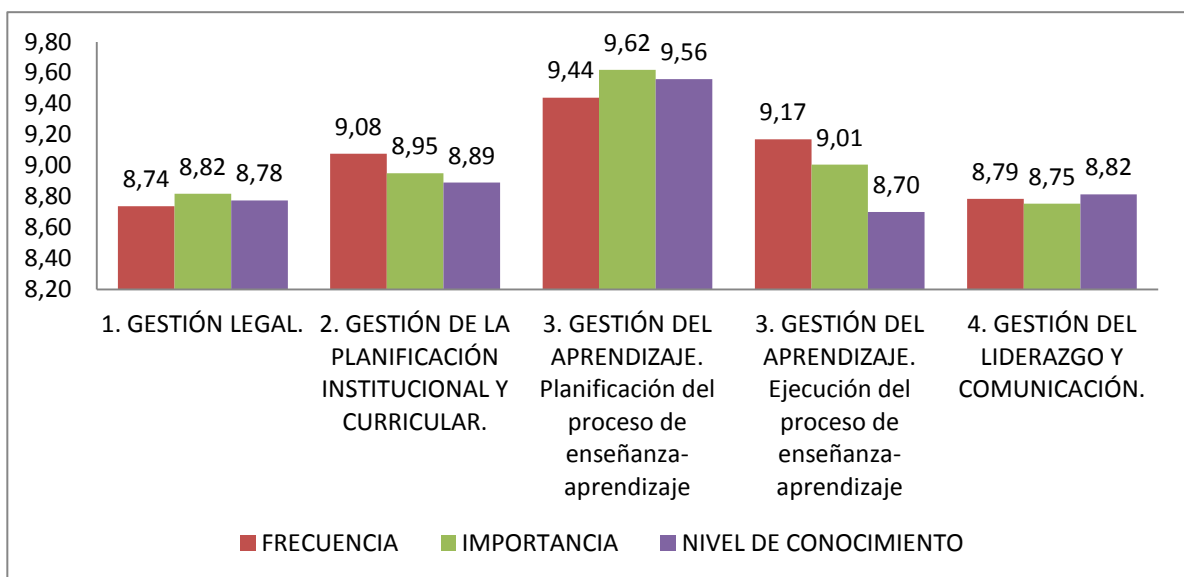
### 3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

TABLA 27

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,74	8,82	8,78
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,08	8,95	8,89
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,44	9,62	9,56
4. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,17	9,01	8,70
5. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,79	8,75	8,82

FUENTE: Desempeño profesional del docente (análisis global)

GRÁFICO 27



Para el análisis global comparativo de los resultados sobre el desempeño profesional del docente en los niveles de frecuencia, importancia y del conocimiento, estos son los resultados:

## 1. GESTIÓN LEGAL.

Analizando los resultados GLOBALES y de acuerdo a los datos del gráfico se observa que el ámbito de la gestión legal obtiene los puntajes más bajos que el resto de ámbitos, sin descuidar la gestión del liderazgo y comunicación que también necesita fortalecerlo. La diferencia es mínima entre estos niveles, así tenemos que la **Frecuencia** obtiene un porcentaje de 87%; el nivel de **Importancia** alcanza un porcentaje 88%; y, el nivel de **Conocimiento** un porcentaje de 87%. Por lo tanto, los docentes de la institución necesitan fortalecer el ámbito de la Gestión Legal para tratar de superar y mejorar el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje.

## 2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.

En el análisis global de la Gestión de la Planificación Institucional y Curricular se determina: que la **Frecuencia** alcanza un puntaje de 9.08; el nivel de **Importancia** adquiere una puntuación de 8.95; y el nivel de **Conocimiento** un puntaje de 8.89. Niveles que se ubican: en categoría **Excelente**, el primero; y los dos subsiguientes en categoría **Muy Bueno**. De estos resultados se determina que los docentes conocen de la planificación institucional y curricular. Si el PEI como instrumento de planeamiento estratégico escolar ayuda a conducir al colegio de la manera más apropiada para responder al reto planteado por la modernización: Ciencia y Tecnología. El PEI es importante porque responde a las características específicas de nuestra Institución Educativa, a las expectativas, necesidades y urgencias educativas de nuestra localidad; teniendo en cuenta la realidad socio-económica y cultural de nuestro medio; las características particulares de nuestros educandos y los roles que deben cumplir los padres, profesores y alumnos en el proceso de aprendizaje; en el caso de la planificación curricular se debe entender que es la plasmación de vivencias de enseñanza aprendizaje en los sujetos que intervienen en el proceso educativo, se hace necesario caracterizar todos los procesos de la planificación curricular desde una perspectiva global e integrada.

## 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Analizando los resultados globales del gráfico 25 se observa que la **Frecuencia** en el ámbito de la gestión del aprendizaje alcanza un puntaje de 9.44; el nivel de **Importancia** adquiere una puntuación de 9.62; y el nivel de **Conocimiento** un promedio de 9.56. Niveles que se ubican en categoría **Excelente**. De lo que se determina que No existe diferencia significativa entre cada uno de los niveles. Concibiendo que la planificación permite organizar y conducir

los procesos de aprendizaje en sus tres momentos (inicio, desarrollo y cierre) necesarios para la consecución de los objetivos educativos. Además, la planificación didáctica permite reflexionar y tomar decisiones oportunas, tener claro qué necesidades de aprendizaje tienen los estudiantes, qué se debe llevar al aula y cómo se puede organizar las estrategias metodológicas, proyectos y procesos para que el aprendizaje sea adquirido por todos, y de esta manera dar atención a la diversidad de estudiantes. Las destrezas con criterios de desempeño constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación microcurricular de sus clases y las TAREAS DE APRENDIZAJE.

#### 4. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

De los datos proporcionados en el gráfico 25 se observa que la **Frecuencia** en el ámbito de la gestión del aprendizaje alcanza un puntaje de 9.17; el nivel de **Importancia** alcanza un puntaje de 9.01; y en el nivel de **Conocimiento** un puntaje de 8.70. Niveles que se ubican: los dos primeros en categoría **Excelente**; el último en categoría **Muy Bueno**, esto quiere decir que están en grado muy superior al mínimo aceptable y superior sin alcanzar sin llegar a ser excelente, respectivamente. Es mínima la diferencia entre los niveles en el momento de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

#### 5. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN

Analizando los resultados globales y de los datos proporcionados en el gráfico 25 se observa que la **Frecuencia** en el ámbito liderazgo y comunicación alcanza un puntaje de 8.79; el nivel de **Importancia** alcanza un puntaje de 8.75; y en el nivel de **Conocimiento** un puntaje de 8.82. Niveles que se ubican en categoría **Muy bueno**, esto quiere decir que están en grado superior sin alcanzar sin llegar a ser excelente. Estos resultados no son alentadores para los docentes, falta trabajar en la gestión de liderazgo y comunicación si concebimos que el docente puede actuar como líder promoviendo la participación de los padres, niños y comunidad en general. De acuerdo a este enfoque no es sólo el docente es quien realiza acciones, sino que a su vez éste promueve la participación de alumnos, padres, etc. llegando así a compartir la tarea propuesta durante el proceso enseñanza aprendizaje. Es así como la conducción y acción puede ser distribuida entre el grupo permitiendo que todos los miembros tengan oportunidad de desarrollar las correspondientes capacidades. La acción comunicativa representa un papel de suma importancia para todo docente, cabe destacar que, aunque el docente cumple muchas otras funciones dentro de alguna institución educativa, no debe obviar que es esencialmente un ser humano que

participa directamente en el desarrollo humano de las nuevas generaciones; y esta es la meta de la educación. Un docente debe tener presente el enseñar, compartiendo la tesis de que la calidad de la enseñanza no es (ni será) posible si no se realiza una acción comunicativa con más eficacia.



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

## CONCLUSIONES

Realizada la investigación en la Unidad Educativa Mons. “Santiago Fernández García”, de la ciudad de Cariamanga, sobre el Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Se concluye que:

### ➤ **Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal**

Analizando los resultados GLOBALES y de acuerdo a los datos del gráfico 25 se observa que el ámbito de la gestión legal obtiene los puntajes más bajos que el resto de ámbitos, sin descuidar la gestión del liderazgo y comunicación que también necesita ser observado. La diferencia es mínima entre los niveles, así tenemos que la **Frecuencia** obtiene un puntaje de 8.74; el nivel de **Importancia** alcanza una puntuación de 8.82; y, el nivel de **Conocimiento** un puntaje de 8.78. Si la labor del docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de salida o aprendizajes esperados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Es así, que los docentes deben tener dominio de todos los ámbitos de la gestión educativa, los que fortalecen su desempeño profesional. Con los resultados establecidos se considera que los docentes de la institución necesitan fortalecer el ámbito de la Gestión Legal para tratar de superar y mejorar el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje.

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

Desde el discernimiento que tienen los docentes sintetizados en la autoevaluación sobre el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular. Se estableció que los niveles (frecuencia, importancia y conocimiento) logran ubicarse en las categorías: **Excelente** y **Muy Bueno**, respectivamente. Todo proceso sistematizado requiere de una planificación, en este caso la educación como proceso social no está ajeno a dicha caracterización; concluyendo diremos que los docentes conocen de la planificación institucional y curricular.

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

Se compararon los indicadores del desempeño docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, (Inicio, Desarrollo y Evaluación) desde la percepción del docente y de la observación del investigador. En esta dimensión los docentes dan una valoración de 9.17 y el investigador un valor de 9.39; estos indicadores se ubican en categoría **Excelente**, es decir que están en grado muy superior al mínimo aceptable. No existe diferencia significativa, es positivo el desempeño profesional de los docentes.

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

Se compararon los indicadores del desempeño docente en el ámbito del liderazgo y la comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador. Se determinó que los docentes dan una valoración de 8.79 y el investigador un valor de 9.26; recayendo en las categorías **Muy Bueno** y **Excelente**, respectivamente, existe una mínima diferencia en las dos concepciones. Es positivo que los docentes de la institución ejerzan un liderazgo democrático en el aula promoviendo la participación de todos los actores educativos (padres, niños; docentes y comunidad en general) a compartir la tarea de la educación, el involucrar a todos los actores en la planeación y ejecución de proyectos educativos influye en los resultados del aprendizaje. La acción comunicativa cumple un papel importante en las relaciones sociales del aula.

➤ **Desempeño profesional del docente (conclusión global)**

Se analizó globalmente los cinco ámbitos (Gestión legal; Gestión de la planificación institucional y curricular; Gestión del aprendizaje, *planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje*; Gestión del aprendizaje, *ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje*; y, Gestión del liderazgo y comunicación.) del desempeño docente. Determinándose que el nivel de **Frecuencia** alcanza un puntaje de 9.04; el nivel de **Importancia** un valor de 9.03; y, el nivel **Conocimiento** un promedio de 8.95, valores que se ubica en la categoría **Excelente**. La diferencia del desempeño docente en todos los ámbitos de estudio es mínima por lo que no existe diferencia significativa en su análisis global.

## RECOMENDACIONES

En función a:

### ➤ **Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal**

Sugerir a las autoridades de la institución educativa a que promuevan talleres o charlas con el propósito de analizar e interpretar el marco legal que rige a la educación ecuatoriana y que se encuentran regulados por: Constitución de la República, LOEI y su Reglamento, Código de la niñez y adolescentes, Plan Decenal, etc.

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

Con la intención de superar extenuaciones en el ámbito de la planificación institucional y curricular se debe motivar a los docentes de la institución a que formen parte de los equipos para la elaboración de los instrumentos curriculares como: PEI, POA, PAA, Plan de mejoras, etc., así mismo incentivar a la elaboración de proyectos educativo para fortalecer las áreas del conocimiento.

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

Con el propósito de superar debilidades en la actividades a desarrollarse durante y en cada una de las fases o momentos del plan de clases, los maestros/as de la institución pueden llevar a cabo talleres con el propósito de recordar la elaboración de una microplanificación curricular y de lección con su proceso didáctico, utilizando recursos tecnológicos, aprovechando el entorno natural y social, utilizando técnicas de aprendizaje cooperativo y motivando a sus estudiantes para que se ayuden unos a otros.

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

Propiciar encuentros o eventos con los/as docentes de la institución a fin de socializar y afianzar El liderazgo del docente en la institución. Buscar espacios y tiempos para mejorar la comunicación con sus estudiantes, que al mismo tiempo les permita informar, compartir intereses, motivaciones y solucionar conflictos en beneficio de todos/as.

➤ **Desempeño profesional del docente (conclusión global)**

Para promover el Buen Vivir y en Democracia se recomienda difundir entre todos los actores de la educación en Manual de Convivencia Escolar, para obtener una mejor organización estructural, cumplimiento de roles y fortalecer la convivencia.

## BIBLIOGRAFIA

- Andrade, M. & Muñoz, C.** (2003). *¿Perfil o rostro para el docente? Tabula Rasa*,
- Avalos, B.** (2009). *La inserción profesional de los docentes. Profesorado*, Revista de Curriculum y Formación del profesorado.
- Beltrán, J.** (1997), *Psicología de la Educación*, Edit. Eudema Universidad, Madrid.
- Benedito, V.** (1973), *La Formación pedagógica del profesorado del bachillerato*, Edit. ICE, Barcelona, España.
- Cabezas, C. & Ramos, M.C.** (2009). *Factores motivacionales internos y externos relacionados con el desempeño docente en la PUCE*, Edit. Paidós, México.
- Contreras, S.** (2006). *¿Qué factores pueden influir en el trabajo de los profesores de ciencias chilenos?* Revista Electrónica de enseñanza de las ciencias, 5, 2, 378-392.
- Coria & Jiménez**, (1998), *Organización Educativa*, Edit. Apoyo S.A., Lima-Perú.
- Dansereau**, (1985), *Learning strategy research*, Segal.
- Derry & Murphy**, (1986) *Designing systems that train learning ability*, Edit. Paidós, DF México.
- Díaz Barriga, A. e Inclán, C.** (2001). *El Docente en la Reformas Educativas: Sujeto o Ejecutor de Proyectos Ajenos*. Revista Iberoamericana de Educación, 25, 17-42
- Díez, E. J. y Terrón, E.** (2006). *Romper las barreras entre familia escuela*. Experiencia de investigación-acción en los centros escolares para promover la relación con las familias. *Cultura y Educación*.
- Escobar, M.L., Mariojouis, M.V. & Toledo, V.N.** (2009). *Amaneciendo en el Tren del Ocaso*.

**Fierro, C.**, (1999) *Transformando la práctica docente. Una propuesta basada en la investigación-acción*. México: Paidós.

**Gilbert, I.**, (2005) *Motivar para aprender en el aula. Las siete claves de la motivación escolar*. Edit. Paidós, México.

**Hernandez, Ma, E.**, (2001), *Planeación y Gestión Educativa en Ventanas Abiertas*, Edit. Amapsi, Bnos. Aires.

**ICCP**, (2007), *Modelo de escuela secundaria básica*, Edit. Ministerio de Educación UNESCO, Habana, Cuba.

**Larrosa, F.** (2010). *Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas*.

**Marina, I. A.**, (2011), *Los secretos de la motivación*, Edit. Ariel, Bnos. Aires

**Mayer & Weistein** (1986), *The teaching of learning strategies*, Edit. MacMillan, Nuevo México.

**ME**, (2006-2015), *Plan Decenal 1,5 y 7*, Edit. Editogram S.A., Quito

**ME**, (2011), *Documento de Propuesta*, Edit. Editogram, Quito.

**ME**, (2012), *Normativa sobre educación*, Edit. Editogram, Quito, Ecuador.

**ME**, (2013), *Educación es nuestra tarea*, Guía para la Buena Práctica Docente, pág. 11

**ME**, (2013), *Guía para la buena Práctica del docente de Educación General Básica de 2º a 7º grados*, Quito, pág. 16

**ME**, (2013), *La comunicación con los estudiantes y representantes*, Guía para la Buena Práctica Docente de EGB de 2do a 7mo grado, pág. 16

**Monzón, R.**, (2001), *Factores internos y externos que condicionan la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje*, Edit. S.A., Totonicapán, Guatemala.

**Monzón, R.M.** (2002). *Factores internos y externos escolares que condicionan la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje, en los institutos por cooperativa del ciclo básico del nivel medio, de la jornada vespertina, en el municipio de Totonicapán.* DF, México.

**Paramo, P.** (2008). *Factores Psicosociales asociados a la Evaluación del Docente.* Investigación Pedagógica.

**Pedroza, L., Pérez, M., Treviño, E. & Treviño, G.** (2007). *Condiciones desiguales, prácticas desiguales.* Un estudio sobre las condiciones escolares y prácticas docentes de primaria en México. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

**Pinto, M.A.** (2004). *El Clima Escolar como factor de calidad. ¿Estamos los docentes formados para facilitar buenos climas escolares?* Edit. Educar, Bogotá, Colombia.

**Plan decenal** (2006-2015), *directrices: 1. La universalización de la Educación General Básica de primero a décimo; 5. El mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector; 7. La revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.* Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado.

**Rodríguez, N.** (2007). *Prácticas Docentes y mejora de la Escuela.* Revista Electrónica.

**Sotil, A., Escurra, L., Huerta, R., Rosas, M., Campos, E., Llanos, A., Yana, Z. & Macazana, D.**(2005). *Actitudes de los docentes hacia la enseñanza en valores de los alumnos de nivel primario.* Revista IIPSI.

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

**UNESCO,** (2005), *¿Actor o Protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente,* PRELAC.

**UTPL,** (2013), *Guía Didáctica,* Programa Nacional de Investigación, Loja, Ecuador-



**Vergara, M.** (2005). *Significados de la práctica docente que tienen los profesores de educación primaria*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad y Cambio en Educación.

**Weimber, P.** (2000), *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*, Edit. IIPE, Bnos. Aires.

## PROPUESTA

### 1. **Ámbito**

Legal	X
Planificación Institucional y Curricular	
Aprendizaje	
Liderazgo y Comunicación	

### 2. **Problema Identificado**

Una vez realizado el análisis y la interpretación de los resultados de la investigación realizada sobre el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje en los ámbitos: de la gestión legal, de la planificación, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación; investigación efectuada en la institución educativa Mons. “Santiago Fernández García”, encontrándonos con ciertas debilidades del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. Situación que merece ser potenciada para alcanzar un nivel de conocimiento en la parte normativa que garantice sus prácticas pedagógicas. La propuesta se centrará en estrategias que permitan asociar criterios entre docentes y directivos del marco legal educativo y que proporcione la base sobre las que constituyen y determinan el alcance y naturaleza del desempeño profesional docente.

De modo recurrente, se ha exigido al Estado precisar las políticas, estrategias y mecanismos que garanticen el derecho a una educación de calidad para todos. En esta exigencia se ha hecho presente la interrogación por la calidad, la pertinencia y la eficacia del trabajo docente, por su formación y las condiciones del ejercicio de su labor.

Responder a esta demanda específica sobre la función del magisterio nos confronta con un reto singular: realizar cambios en la realidad de la profesión docente, es decir, en su identidad profesional, en su formación y su cultura, en los paradigmas que guían sus prácticas pedagógicas. Los motivos del cambio son estructurales, pues obedecen a transformaciones en la sociedad, en la cultura, en la producción del saber y en la necesidad de contribuir, desde la educación, a la conformación de sociedades más equitativas, democráticas y con altos niveles de desarrollo humano.

### 3. Nombre de la Estrategia

Estrategias de fortalecimiento para docentes y directivos de la Unidad Educativa Mons. “Santiago Fernández García” de la ciudad de Cariamanga, sobre la aplicación del Marco Legal Educativo y mejora del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

### 4. Objetivos

#### 4.1. *General*

Facilitar estrategias de fortalecimiento a través de seminarios – talleres para afianzar el conocimiento y la importancia del Marco Legal Educativo en los docentes y directivos de la Unidad Educativa Mons. “Santiago Fernández García” con el fin de mejorar el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. Período 2014

#### 4.2. *Específicos:*

- ✓ Compartir referencias teóricas sobre el Marco Legal Educativo.
- ✓ Analizar la Normativa sobre Educación, Constitución de la República y el Plan Decenal como instrumentos del Marco Legal Educativo Ecuatoriano.

### 5. Actividades

Para el desarrollo de los seminarios – talleres pedagógicos se enmarcarán en 3 FASES:

PRIMERA FASE: “Plan de Fortalecimiento”

SEGUNDA FASE: “Ejecución: seminarios – talleres”

TALLER N° 1 “El Marco Legal Educativo”

TALLER N° 2 “El Plan Decenal”

TERCERA FASE: “Seguimiento y evaluación de los seminarios – talleres

<b>PLANIFICACION DE LOS SEMINARIOS – TALLERES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁMBITO LEGAL</b>				
<b>FASE 1</b>	<b>PLAN DE FORTALECIMIENTO</b>			
<b>META 1</b>	Fortalecimiento Institucional			
<b>RESULTADOS INTERMEDIOS:</b>	Diagnóstico del grado de aplicación de los seminarios – talleres			
<b>ACTIVIDAD REQUERIDA</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>COORDINACIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>
Reunión con los actores claves que intervienen en institución educativa.	Convocar a los actores claves interesados en formar parte de los talleres curriculares entre: docentes – autoridades – supervisión escolar	Alumno Egresado de la UTPL	Autoridades del plantel	humanos materiales
Informe de la comisión académica de la propuesta sobre el diagnóstico del ámbito legal	Información concreta y concisa para delimitar estrategias.	Comisión académica	Alumno Egresado de la UTPL	
Suscripción de compromisos institucionales para la ejecución de los seminarios - talleres.	- Borrador del acuerdo institucional - Firma del acuerdo institucional	Directivos de las instituciones	Alumno Egresado de la UTPL	
Aprobación de los seminarios – talleres.	Análisis de las diferentes propuestas de los seminarios – talleres.	Comisión institucional	Directivo del plantel	

<b>PLANIFICACION DE LOS SEMINARIOS – TALLERES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁMBITO LEGAL</b>				
<b>FASE 2</b>	<b>EJECUCIÓN: SEMINARIOS - TALLERES</b>			
<b>META 1</b>	Plan de capacitación y multiplicación de los talleres.			
<b>RESULTADOS INTERMEDIOS:</b>	- Diseño de talleres - Campaña de difusión de los talleres.			
<b>ACTIVIDAD REQUERIDA</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>COORDINACIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>
Formulación del plan de capacitación y difusión de los talleres entre los docentes.	- Borrador del plan - Aprobación del plan de capacitación y difusión de los talleres	Comisión institucional Alumno Egresado de la UTPL	Alumno Egresado de la UTPL.- Coordinador del plan operativo	
Ejecución de talleres, guías de aplicación y su difusión a nivel institucional.	En base a las necesidades identificadas en el diagnóstico de aplicación de los talleres.	Comisión institucional Alumno Egresado de la UTPL	Coordinadores del plan operativo	humanos materiales
Evaluación de resultados del plan de capacitación y difusión de los talleres entre docentes.	- Informe de ejecución - Informe de la evaluación	- Alumno Egresado de la UTPL.- Coordinador del plan operativo -Comisión Institucional	Coordinadores del plan operativo	

<b>PLANIFICACION DE LOS SEMINARIOS – TALLERES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁMBITO LEGAL</b>				
<b>FASE 3</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS TALLERES CURRICULARES</b>			
<b>META 1</b>	Cumplimiento del plan de capacitación de los docentes en la institución.			
<b>RESULTADOS INTERMEDIOS:</b>	Cumplir con los objetivos propuestos			
<b>ACTIVIDAD REQUERIDA</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>COORDINACIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>
Sostenimiento de los talleres.	Campañas de difusión del fortalecimiento del buen desempeño docente en el ámbito legal.	- comisión institucional - autoridades del plantel - supervisión escolar - coordinador de la propuesta	Alumno Egresado de la UTPL.- Coordinador del plan operativo	humanos materiales
Diseño de instrumentos para la evaluación de los asistentes en la aplicación de los talleres.	Utilización de técnicas de recolección de información directa.	- comisión institucional - autoridades del plantel - supervisión escolar - coordinador de la propuesta	Alumno Egresado de la UTPL.- Coordinador del plan operativo	
Aplicación en el aula de clases.	Monitoreo constante a las diarias del desempeño docente.	- comisión institucional - autoridades del plantel - supervisión escolar - coordinador de la propuesta	Alumno Egresado de la UTPL.- Coordinador del plan operativo	

### MATRIZ DE LOS SEMINARIOS - TALLERES

TALLER 1			
TEMA: Marco Legal Educativo		OBJETIVO: Contribuir a una mejor comprensión del ámbito legal en el desempeño laboral docente alentados por el nuevo referente normativo que rige la educación en nuestro país.	
DIRIGIDO A: Docentes y Directivos de la Unidad Educativa Mons. "Santiago Fernández García"			
DURACIÓN: 2 Horas	Fecha de Inicio: 07 – 07 – 2014	Fecha de Terminación: 07 – 07 – 2014	
FACILITADOR: Funcionario del Distrito Educativo D04			

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Saludos y bienvenida a los participantes.	✓ Al iniciar la jornada se practicará con los docentes unos diez minutos con motivación de desarrollo personal, en la que se incluirá técnicas de relax.	R. Humanos:	Se la realizará con la demostración vivencial por cada uno de los participantes durante el desarrollo del taller.
Ambientación y motivación a través de la dinámica "El alfabeto al revés"	✓ Se estructurarán grupos de trabajo con técnicas de aprendizaje cooperativo para el tema a trabajar.	✓ Docentes y Directivos ✓ Alumno egresado	
Formación de grupos de trabajo (4 integrantes)	✓ Durante el proceso y al finalizar la temática se abrirán espacios de reflexión que den sentido a la teoría y práctica, y el compromiso de llevar los conocimientos adquiridos a la nueva cultura de aula.	R. Materiales y Tecnológicos:	
Asignación de tareas	✓ Se sistematizará al finalizar el proceso de reflexión, ideas que serán expuestas a los participantes para rescatar lo más valioso y tomar decisiones de consenso.	✓ Tarjetas ✓ Papelotes ✓ Marcadores ✓ Papel bond	
Entrega del documento a tratarse en el taller	✓ Con el propósito de identificar debilidades en el proceso de	✓ Infocus ✓ Computador	
Lectura y análisis: ➤ UN NUEVO MARCO LEGAL PARA AVANZAR HACIA LA EXCELENCIA EDUCATIVA.		✓ Folleto potenciador del taller  ✓ Marco Legal Educativo.	

➤ ESTUDIO PRELIMINAR: 20  
RUPTURAS AL STATU-QUO  
EDUCATIVO PROMOVIDAS POR EL  
NUEVO MARCO LEGAL

aplicación, se hará la  
observación y luego se  
retroalimentará para fortalecer  
los conocimientos compartidos

ME . Oct. 2012



TALLER 2			
<b>TEMA:</b> El Plan Decenal.- Metas de mejoramiento de la calidad de la educación.		<b>OBJETIVO:</b> Fortalecer la aplicación del Plan Decenal como instrumento de gestión legal con el propósito de mejorar las prácticas pedagógicas en los docentes de la institución educativa.	
<b>DIRIGIDO A:</b> Docentes y Directivos de la Unidad Educativa Mons. "Santiago Fernández García"			
<b>DURACIÓN:</b> 2 Horas	<b>Fecha de Inicio:</b> 08 – 07 – 2014		<b>Fecha de Terminación:</b> 08 – 07 – 2014
<b>FACILITADOR:</b> Funcionario del Distrito Educativo D04			

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Saludos y bienvenida a los participantes.	✓ Al iniciar la jornada se practicará con los docentes unos diez minutos con motivación de desarrollo personal, en la que se incluirá técnicas de relax.	R. Humanos:	Se la realizará con la demostración vivencial por cada uno de los participantes durante el desarrollo del taller.
Ambientación y motivación a través de la dinámica "El alfabeto al revés"	✓ Se estructurarán grupos de trabajo con técnicas de aprendizaje cooperativo para el tema a trabajar.	✓ Docentes y Directivos ✓ Alumno egresado de la UTP	
Formación de grupos de trabajo (4 integrantes)	✓ Análisis de la exposición por grupos de trabajo.	R. Tecnológicos:	
Asignación de tareas	✓ Sesión Plenaria. Exposiciones de los grupos de trabajo	✓ Infocus ✓ Internet ✓ Equipo de Cómputo	
Entrega del documento: Plan Decenal de Educación (2006-2015).	✓ Al finalizar la temática se abrirán espacios de reflexión. Acuerdos y compromiso de llevar los conocimientos adquiridos a la nueva cultura de aula, tales como:	R. Materiales:	
LECTURA y Análisis:	– ¿Cuál es el objetivo que persigue la política 6?	✓ Plan Decenal de Educación del Ecuador.(2006-2015).	
➤ <b>Conceptualización del PDE.</b>	– ¿Qué líneas de acción se propone para alcanzar este	✓ Material impreso ✓ Lápices ✓ Carpetas	

➤ <b>Objetivos del PDE</b>	objetivo?	✓ Papel bond para apuntes
➤ <b>Objetivos del sector educativo del Plan Decenal</b>	– ¿Desde este punto de vista	✓ Memory flash
➤ <b>Nudos críticos en educación</b>	cómo la evaluamos a la	
➤ <b>Aporte del Plan Decenal a la Educación</b>	institución con los resultados de las pruebas SER?	
➤ <b>Políticas del Plan Decenal</b>	✓ Con el propósito de identificar debilidades en el proceso de aplicación, se hará la observación y luego se retroalimentará para fortalecer los conocimientos compartidos	

#### 4.3.6. Bibliografía

- Ministerio de Educación, Marco Legal de Educación, Quito, Oct. 2012.
- Constitución de la República del Ecuador, *Normativas de la Educación*
- Ministerio de Educación, *Guía para la construcción participativa del PEI*, 2012
- Ministerio de Educación, Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011.
- Ministerio de Educación, Plan Decenal de Educación del Ecuador, 2006 – 2015
- Ministerio de Educación, Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2012.

## ANEXOS

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



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



**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

Presentada el día de hoy 13 de diciembre del 2013, a las 20h00 en la secretaria del plantel.- Lo certifico


  
Ing. Hilda Vega  
Secretaria



Vista la solicitud que antecede, se autoriza realizar el proyecto de investigación con el Tema: "Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje" en esta institución

Cariamanga, 13 de diciembre del 2013

  
Dr. Reinaldo Vega  
Vicerrector



## 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, 04 de Julio del 2014

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,  
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

Presentada el día de hoy 4 de julio del 2014, en la secretaria del plantel.- Lo certifico

  
Ing. Hilda Vega  
Secretaria



Se hizo la entrega, recepción del informe y la propuesta de los resultados de la investigación del tema: "Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje" en esta institución educativa.

Cariamanga, 4 de julio del 2014

  
Dr. Reinaldo Vega  
Vicerrector



### ANEXO 3. MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIOGACIÓN

#### CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

#### INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

<input type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Municipal	<input type="checkbox"/> Particular	<input type="checkbox"/> Fiscomisional
----------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--

3. Ubicación geográfica:

<input type="checkbox"/> Urbana	<input type="checkbox"/> 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:

<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Profesor	<input type="checkbox"/> Tercer nivel	<input type="checkbox"/> Cuarto nivel
------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

<input type="checkbox"/> Inicial	<input type="checkbox"/> Básica	<input type="checkbox"/> Bachillerato	<input type="checkbox"/> Básica y Bachillerato
----------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------	--

7. Modalidad de trabajo:

<input type="checkbox"/> Presencial	<input type="checkbox"/> Semipresencial	<input type="checkbox"/> Distancia
-------------------------------------	---	------------------------------------

8. Relación laboral:

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

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

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

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

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



AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES			Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
			3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
			3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
	3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
			3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
			3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
			3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
			3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
			3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
			3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
	3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
			3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
			3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
			3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para 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 AL PROCESO DIDÁCTICO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE

CÓDIGO			
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

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

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

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

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

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

## ANEXO 4.

## REGISTRO DE FOTOGRAFÍAS



Entrega de la carta de autorización al centro educativo – Rector de la U.E -



Observación de la clase por el alumno egresado de la UTPL.



Clase impartida por el docente observado



Profesor llenando el instrumento de auto-evaluación del desempeño docente



Alumnos del 1º BGU



UE Mons "Santiago Fernández García"



Docentes asisten al seminario – taller  
Facilitador: funcionario del Distrito D04



Entrega recepción del informe y la propuesta  
a la autoridad del establecimiento