



# **UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

TITULACION DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

**“Desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje, en el nivel de educación básica del centro educativo “Nelson Estupiani Bass” de la ciudad de Shushufindi, provincia de Sucumbíos, en el año lectivo 2013-2014”**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Ortiz Castillo, Gloria Georgina

DIRECTORA: Granda Lasso Salvador Euler, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO SHUSHUFINDI

2014

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION

Doctora.

Aguilar Feijoo, Ruth

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

En el presente trabajo de fin de titulación: **Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo Nelson Estupiñán Bass** realizado por **Ortiz Castillo Gloria Georgina** ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 24 de julio 2014

---

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHO

Yo **Ortiz Castillo Gloria Georgina** declaro ser autora del presente trabajo de fin titulación **Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador”** de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Grace Natalie Tamayo Galarza del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y sus representantes legales de posibles reclamos de 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”

---

Ortiz Castillo Gloria Georgina  
0802133207

## **DEDICATORIA**

Ortiz Castillo Gloria Georgina

Dedico esta tesis a mi esposo Jorge y a mis hijos Jair y Ailyn que fueron especialmente a ellos quienes me apoyaron y de los cuales sacrifique tiempo para la realización de esta meta académica.

Mi familia ya que su apoyo moral y económico fue muy significativo para poder culminar exitosamente con este trabajo de investigación.

A mi madre y hermanas quien siempre estuvo dispuesta a tenderme una mano cuando más lo necesitaba.

## **AGRADECIMIENTO**

Ortiz Castillo Gloria Georgina

A la Universidad Técnica Particular de Loja por haber sido el instrumento educativo que me dio los conocimientos y saberes para culminar con esta meta académica.

A los directivos y compañeros de trabajo de la escuela Nelson Estupiñán Bass quienes se dispusieron a colaborar con su experiencia y tiempo al haberme abierto las puertas sin ningún obstáculo para cumplir con los aspectos que requería este proyecto.

Gratitud al Licenciado Euler Granda por haber compartido sus conocimientos con paciencia y bondad al tutelar mi proyecto de tesis.

## ÍNDICE

Caratula	i
Aprobación del Director del trabajo de fin de titulación	iii
Certificación	iv
Declaración de autoría y sesión de derechos	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
RESUMEN	1
ABSTRAC	2
INTRODUCCIÓN	3
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO</b>	<b>7</b>
<b>1.1. Desempeño docente</b>	<b>7</b>
1.1.1. Definiciones de desempeño docente	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente	7
1.1.2.2. Motivación	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante	11
1.1.2.4. Relación familia escuela	13
1.1.2.5. Organización institucional	14
1.1.2.6. Políticas Educativas	15
1.1.3. Características del desempeño docente	17
1.1.4. Desafíos del desempeño docente	19
1.1.4.1. Desarrollo profesional	19
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad	21
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente	22
<b>1.2. Gestión educativa</b>	<b>23</b>
1.2.1. Definiciones de gestión Educativa	23
1.2.2. Características de la gestión	24

1.2.3. Tipos de gestión	26
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente	27
1.2.4.1. Legal	27
1.2.4.2. Del aprendizaje	28
1.2.4.3. De Planificación	30
1.2.4.4. Del liderazgo y l comunicación	32
<b>1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente</b>	<b>35</b>
1.3.1. Definiciones de estrategias	35
1.3.2. Tipos de estrategias	35
1.3.2.1. En la gestión legal	35
1.3.2.2. En la gestión de planificación institucional y curricular	37
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje	38
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación	41
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</b>	<b>44</b>
2.1. Diseño De Investigación	44
2.2. Contexto	45
2.3. Participantes	45
2.4. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación	45
2.4.1. Métodos	45
2.4.2. Técnicas	46
2.4.3. Instrumentos	47
2.5. Recursos	47
2.5.1. Talento Humano	47
2.5.2. Institucionales	47
2.5.3. Materiales	47
2.5.4. Económicos	47
2.6. Procedimiento	48
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b>	<b>51</b>
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal</b>	<b>51</b>
3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	51
3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	52
3.1.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente	53
<b>3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular</b>	<b>54</b>
3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	54

3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	55
3.2.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	56
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión</b>	<b>57</b>
3.3.1. Planificación del proceso enseñanza aprendizaje	57
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.	57
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.	58
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.	59
3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.	60
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	60
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	61
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. EVALUACION	62
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	63
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO.	64
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.	65
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACION.	66
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.	67

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.	68
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.	69
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. EVALUACION.	70
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. VISION GLOBAL.	71
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.	72
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación</b>	<b>73</b>
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	73
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño docente	74
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y la comunicación para su desempeño docente	75
<b>3.5. Comparación de cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes</b>	<b>76</b>
<b>3.6. Desempeño profesional docente (análisis global)</b>	<b>77</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>79</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>79</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>81</b>
<b>PROPUESTA</b>	<b>85</b>
<b>6. ANEXOS</b>	<b>87</b>
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega –recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

## RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo determinar el desempeño docente de los profesionales de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación en la escuela Nelson Estupiñán Bass; con el propósito de determinar los factores que inciden en la calidad de los docente y a su vez la mejora de la calidad educativa de nuestro país.

Se observó a cinco maestros a los cuales se les aplicó dos ficha de observación por cada proceso didáctico y un cuestionario de autoevaluación; además se utilizó diferentes métodos y técnicas que nos permitieron recolectar los datos.

Este estudio ha permitido constatar la necesidad de concienciar, actualizar a los maestros en cuanto a las leyes educativas y la importancia de planificar para un buen desarrollo y aplicación de métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje para dar una educación de calidad.

Al leer este informe podrá notar la propuesta innovadora que permitirá lograr los objetivos educativos propuestos para la calidad docente de nuestro país.

**Palabras claves:** Evaluación, Proceso enseñanza aprendizaje, Desempeño docente

## SUMMARY

The present job wants to demonstrate the performance of the professionals in Science of Education, considering the management; the institutional planning, learning, leadership and communication of Nelson Estupiñán Bass high school.

The objective is to point out the issues that determine the quality of the professors and at the same time in the improvement of the Educational system in our country.

Five teachers were observed in the teaching process, filling an observation card and a self-assessment questionnaire. For this, were used different methods among them: the descriptive, analytic, synthetic, inductive, deductive, statistical, hermeneutic and techniques bibliographical and investigation of the field that allowed to obtain the information.

This research has permitted to consider the importance of prepare and get involved the teachers in educational lauds and planning the strategies and methodology in order to provide a qualified education.

This report will give you a clear explanation of the proposal that will permit to get the suggested educational objectives for the excellence in the learning –teaching process in our country

**Keywords:** I carry out educational, Evaluation, I process teaching learning.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis es un estudio en el cual se trata de determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación. Por ello se ha planteado tres interrogantes: ¿Con cuanta frecuencia los docentes en Ciencias de la Educación aplican los conocimientos en su práctica educativa? ¿Qué importancia otorgan los docentes a los diferentes ámbitos de la gestión educativa? ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para su desempeño docente?

El Ministerio de Educación del Ecuador lleva cabo por algunos años las evaluaciones denominadas SER amparados en la normativa legal que focaliza su implementación, para descubrir el desempeño docentes de los maestros ecuatorianos evaluación que se realiza de forma interna, cualitativa y externa con el propósito de mejorar descubrir las falencias y capacitar a los maestros con el propósito de mejorar la calidad educativa.

Considerando la relevancia que actualmente en nuestro país se le ha dado a la educación; y como actor principal en este proceso “el docente” es necesario revisar su desempeño en las instituciones educativas, para lograr entender la incidencia que este está logrando en los niños de nuestro país; por lo que el actuar docente en este caso tiene mucho que ver con el proceso de enseñanza aprendizaje; para de esta manera evidenciar que necesidades de mejoramiento se requieren para lograr la meta de la educación de calidad en las instituciones.

La Universidad Particular de Loja consientes de la importancia que tiene el desempeño docente para lograr los objetivos propuestos por el Ministerio de Educación propone a los estudiantes de Ciencias de la Educación este estudio con el mira de descubrir las fortalezas y debilidades de los docentes de las instituciones educativas investigadas; a su vez que la a dichas instituciones se les da la oportunidad de conocer más de cerca los aspectos en que se deberá reforzar para mejor la eficacia educativa institucional, al mismo tiempo como investigadora me ayudara a conocer aquellos características que me asistirán para realizar mi trabajo como docente.

Por ello se propone como objetivo general en esta investigación:

- Determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación considerando los ámbitos de gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

Los objetivos específicos:

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

La escuela Nelson Estupiñán Bass en la cual lleve a cabo esta investigación es una institución relativamente nueva en comparación con las del sector y es en la que he ejercido mi tarea educativa durante algunos años por lo que fue motivante que se permitiera realizar allí la investigación lo que hizo fácil mi tarea investigativa; gracias a la colaboración del personal docente como también de la directora de la institución.

Conocer el desempeño docente de los maestro de la institución para su futuro mejoramiento en miras de lograr la calidad educativa en la misma; fue la motivación principal ya que esto ayudara a que la comunidad evalúe los resultados en sus niños y niñas y acreciente su confianza en esta institución educativa. Es así que fueron necesarios recursos humanos, materiales, institucionales que nos permitieron lograr el éxito en este estudio.

En su **capítulo primero** se muestra el conocimiento teórico y la argumentación sobre el desempeño docente y los lineamientos en los cuales se podrá realizar la evaluación en la tarea docente; además de contener definiciones y conceptos utilizados en la temática.

La investigación aborda tres categorías conceptuales como son: **Desempeño Docente** en el cual se muestra el conocimiento científico que se tiene en cuanto a los factores, características y desafíos de los profesores, **Gestión Educativa** conceptualiza aquellos aspectos en el que el docente debe conocer y dominar al efectuar la tarea administrativa en una institución educativa y **Estrategias para la mejorar los procesos de la gestión del docente** se muestras los estándares educativos que propone el Ministerio de Educación

para poder tener un medidor por así decirlo del cumplimiento de los objetivos propuestos por la educación ecuatoriana que se quiere que los docentes alcancen..

**El capítulo dos** se recoge el contexto donde tiene lugar la investigación como los participantes, métodos técnicas, instrumentos y recursos. Se realiza una breve explicación de cómo se llevó a cabo el proceso investigado.

Los resultados análisis y discusión se muestran en el **capítulo tres**.

En el **capítulo cuatro** se detallan las conclusiones, recomendaciones y propuesta que permitirán ayudarnos contribuir de alguna manera a lograr la meta de tener docentes de calidad para una educación de calidad.

Las referencias bibliográficas en el **capítulo cinco** y en **capítulo sexto se** refiere a los anexos.

**CAPITULO I.**  
**MARCO TEORICO**

## **1. Desempeño Docente.**

### **1.1.1. Definiciones del desempeño docente.**

Robalino (2005) definió que: El desempeño docente con una visión renovada e integral puede entenderse como: El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa ; fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño e implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

Montenegro (2007) lo conceptualizo como: “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”

Podríamos decir que el desempeño docente es la ejecución de todas y cada una de las actividades sean estas sociales, políticas, culturales, pedagógicas; que permiten al profesorado cumplir con su propósito profesional usando sus capacidades y potencialidades en beneficio de la comunidad educativa; siendo así entonces un baluarte indispensable en el desarrollo de las comunidades y lugares en donde realiza su trabajo. Considerando entonces la incidencia de su trabajo el docente deberá ejecutar, proponer, desarrollar todas y cada una de sus actividades encaminadas a mejorar su desempeño.

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

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

La Ley de Educación del Ecuador en su Art. 96 establece que para ingresar a la carrera educativa pública los aspirantes deberán tener título de profesional docente en las distintas tipologías y especialidades, psicólogo educativo o infantil, profesional o tecnólogo en áreas de educación especial y títulos posgrados en un área de interés para el sector educativo. Esta ley ha exigido que los docentes ecuatorianos se esfuercen por alcanzar la profesionalización ya que el magisterio ecuatoriano aún no cuenta en su totalidad con docentes que posean títulos del tercer nivel.

En este referente la docencia ecuatoriana tiene aún un largo camino a transitar en un artículo del Comercio del 9 abril 2009 expone: “lastimosamente, en el Ecuador, esta formación, tanto en IPED como en las universidades, presenta insuficiente formación pedagógica, didáctica y una pobre preparación en los contenidos de las ciencias que se van

a enseñar”. Por ello la especialización en maestrías, PHD y cursos que le permitan la actualización y desarrollo docente constituyen un requerimiento.

Debemos entender que la calidad de las escuelas tiene estrecha relación con la formación académica de sus docentes.

Tenazo (2005) en Prelac refiriéndose al reclamo y exigencia de la formación docente cita de Sarmiento cuando dice:

Es general creer que basta para ser maestro el conocer elementalmente las materias que forman el programa de estudios; no se requiere ni preparación, ni cualidades especiales, y aun, muy a menudo, se confía la dirección de una escuela a personas sin instrucción alguna. Nada causa mayor torpeza ni más grande olvido de las verdaderas exigencias de la enseñanza (Prelac 1 p.62)

Subyace una gran responsabilidad en el maestro conseguir la actualización en los diferentes ámbitos educacionales de acuerdo a la realidad actual pues eso será necesario y evidente en los resultados que de su enseñanza. Por ello para una buena función del profesorado ecuatoriano se requiere conocer todos aquellos aspectos que influyen sea de manera positiva o negativa en su tarea, para que desde esa visión poder proponer cambios que ayuden a efectuar un buen trabajo docente de tal manera que se evidencien los resultados positivos al transitar educativo.

La formación y la capacitación docente son considerados factores imprescindibles en el ejercicio de la docencia. Dentro del marco legal la Educación ecuatoriana consigna en su ley que el docente tiene el siguiente derecho:

“Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.” (LOEI). Por lo que el Ministerio de Educación de nuestro país ha hecho un esfuerzo considerable en capacitar de forma continua desde su administración a los docentes; capacitación acorde a la tarea que este realiza lo cual incide en la calidad del desempeño del rol como docente.

Como lo dice Arancibia et al: “no es un hecho novedoso que hoy se hable de la necesidad fundamental de capacitar a los profesores como la principal alternativa de cambio frente a la problemática actual de la educación” (p. 232) por lo que hoy es imperioso que los docentes busquen el perfeccionamiento docente ya que este es la base de su quehacer educativo.

Teniendo en cuenta además el avance tecnológico, Lepeley (2003) expone: “la tecnología y la globalización están revolucionando la forma de enseñar y aprender. Las instituciones educacionales y los educadores deben estar preparados para administrar el cambio y obtener los mayores beneficios de estos desarrollos” (p.44); si a esto añadimos los nuevos descubrimientos en materia educativa, pedagógica y didáctica, la necesidad de un buen liderazgo, el cambio de currículo, la nueva ley y reglamento de educación; no podemos dejar a un lado la exigencia que involuntariamente se impone al docente en este aspecto.

La revista PRELAC menciona:

No importa la postura acerca de los procesos de perfeccionamiento a los cuales los docentes debieran tener derecho a acceder y la obligación de realizar, es necesario comprenderlos y significarlos en un marco que trasciende el espacio de su organización e implementación. Puesto que el perfeccionamiento sólo puede cobrar sentido cuando:

1) se revisa la historicidad del significado del oficio de enseñar, y de manera particular y concreta el modo en que se ha asumido en la práctica;

2) cuando se asumen los procesos contemporáneos de complejización del saber y la tecnología;

3) cuando se indaga acerca del vínculo entre institucionalidad, saber y producción de conocimiento, vinculado a la comprensión de la enseñanza como profesión. (Tenazo, A; 2005, p.62)

La docencia ecuatoriana debe ser motivada para que sea investigadora y promotor de su calidad de enseñanza ya que la capacitación docente es un proceso continuo de gran influencia en la calidad de la enseñanza “la preparación de profesores excelentes es, por todo ello una tarea ineludible en todos los ámbitos y niveles de la enseñanza; conseguir profesores altamente capacitados y responsables es algo incrementadamente apremiante” (Medina, A y Mata, F; 2002; p.384). Las autoridades educativas son las encargadas también de priorizar los temas que requieren mejoramiento en los ámbitos pedagógicos.

Para cumplir con esta responsabilidad la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes.

De acuerdo con esto, SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el SíProfe organiza, en

convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

#### **1.1.2.2. Motivación.**

Todos comprendemos la importancia que tiene en la vida del ser humano la motivación; ya que esta constituye un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos a conseguir los objetivos que se han propuesto” (Galtés. F. R 2013); dichos procesos no los observamos pero se demuestran en la conducta abierta que exterioriza el ser humano; no es menos cierta la influencia de la motivación en el docente que le da la fuerza y la razón para influir con sus saberes y valores a la educación de sus estudiantes.

Chiavenato (2001) indica que en el ser humano influyen tres condiciones para su comportamiento siendo estos:

- a) *El comportamiento es causado:* Existe una causalidad del comportamiento, que se origina en estímulos internos o externos
- b) *El comportamiento es motivado:* En todo comportamiento humano existe una finalidad, está dirigido u orientado hacia algún objetivo
- c) *El comportamiento está orientado hacia objetivos:* En todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia, que indica los motivos del comportamiento.

Una adecuada motivación es el aliciente que ayudara a los docentes a perpetrar sus saberes en beneficio de educación de calidad.

López M.J. (2005) haciendo referencia a la jerarquía de necesidades de Maslow menciona:

Según Maslow, las personas tendrán motivos para satisfacer cualesquiera de las necesidades que le resulte más predominante o poderosa en un momento dado, el predominio de una necesidad dependerá de la situación presente de la persona y de sus experiencias recientes. (p.28)



Fuente: <http://sisbib.unmsm.edu.pe/>

Autor: López M. Julio

Por lo expuesto entendemos que estas necesidades son básicas y fundamentales en todo ser humano para llevar una vida normal sin embargo las autoridades educativas tienen ante sí la posibilidad de incluir factores efectivos y eficientes que motiven la acción profesoral significativa y motivadora ya que el profesorado ecuatoriano aún no tiene la validez que se merece pues teniendo en cuenta que la motivación ayudara al docente a conseguir sus metas u objetivos.

Una motivación adecuada en el ejercicio de la profesión educativa permitirá al docente tener sus objetivos y metas al alcance de sus habilidades y aptitudes lo que hará de su profesión algo agradable y tranquilizador consciente de que está realizando su tarea hacia el beneficio de sus estudiante y con la certeza plena de que al final recibirá la satisfacción de haber logrado sus objetivo más pleno "la realización".

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

Refiriéndose a la relación maestro-alumno Ruiz C.E, Estrevel R.L. (2006) explican:

La preocupación del estudio del aprendizaje no se ha enfocado sobre el desarrollo del conocimiento y la comprensión como una unidad. Ésta se construye permanentemente en la comunicación en la que el lenguaje hablado del profesor y del alumno enseña y muestra lo aprendido. El uso del lenguaje como parte de la identidad de los usuarios, que exige ajuste entre los participantes.

En el aula de clase no se puede hablar de estudiante o maestro de forma independiente; pues el uno es por el otro; y las diversas circunstancias, estado de ánimo, situación familiar,

etc., dificulta la relaciones entre el maestro y el estudiante es así que Morales, P. (2013) describe diversos factores que limitan dicha relación al mencionar:

La tarea del profesor es facilitar el aprendizaje de los alumnos y el aprender no es un proceso meramente cognitivo; es cognitivo y es también emocional. La ansiedad, el miedo, la incertidumbre, el sentirse incómodo o simplemente ignorado, no favorecen un aprendizaje serio, internalizado y duradero. La motivación, la autoconfianza, el sentirse capaz y valorado son la llave del éxito; todo esto se aprende en la relación que se da en el aula entre el profesor y sus alumnos.

Los estudiantes siempre verán como su ejemplo a seguir e imitar a su maestro de allí que se deba tener en cuenta lo dicho Patiño S, (2012) “Es importante ya que el docente motivado por su curiosidad será el modelo a imitar en la adquisición de un conocimiento. Si el maestro denota desinterés por el tema, será mal impulsador para iniciar el proceso de comprensión”

Esto influye significativamente en el docente que se comprometerá a demostrar en su tarea educativa que valora y ama su trabajo , los ayudara a aplicar valores y enseñanzas que le permitan ser capaces de tomar decisiones para la vida, será el eje motivador de las buenas relaciones entre estudiantes dentro y fuera de la institución educativa.

Teniendo en cuenta que en esta interacción intervienen los recursos afectivos el docente con quien el estudiante pasa más de 5 horas diarias notará la importancia que tiene el estado afectivo de sus educandos para un buen rendimiento académico.

Hay que resaltar la importancia de la autoestima, el locus de control y la motivación como recursos para un buen aprendizaje.

La autoestima que es la valoración que las personas hacen de sí mismas; incide en el aprendizaje y el rendimiento del estudiante por lo que el maestro deberá buscar estrategias y actividades que le permitan la formación de estudiantes con personalidad autónoma.

Dentro de esta relación consecuentemente, está el rendimiento que el maestro espera de sus discípulos a la enseñanza que el imparte en las aulas; “en el éxito escolar se relaciona con el locus de control interno debido a que el alumno atribuye sus logros escolares a las acciones que el mismo realiza y por ende, autorregula su conducta, en la medida que quiere obtener un menor desempeño”( Torres M; Ruiz A;(julio-diciembre 2012) );es así que el bajo o alto rendimiento tiene mucha relación con la autoestima el deseo de superación su visión hacia la educación y el estudio.

La motivación de logro se genera principalmente por intereses personales, la confianza en las capacidades propias sin esperar nada a cambio, más que la satisfacción haber conseguido algo por sí misma” (Torres M; Ruiz A; julio-diciembre 2012).

Es así que tanto el maestro como el estudiante deben tener una colaboración mutua, coordinada, ejemplar y motivacional para que se mantengan las condiciones apropiadas para el correcto desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje y lograr los objetivos tanto del docente como del estudiante. Resulta imperioso entonces dentro del marco educacional mantener buenas relaciones con los estudiantes pues la familiaridad creada por el tiempo que se pasa en las aulas de clase permitirá al docente forjar en sus niños y niñas relaciones que tal vez nunca se olviden a su vez que el estudiante tendrá cerca de él una persona, un amigo en quien confiar y a quien acudir en caso de que así lo requiera.

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

El desempeño docente está marcado por el involucramiento de la familia en las acciones estudiantiles como en el éxito de la acción profesoral.

Los docentes exigen la colaboración de los padres en la puntualidad, aseo, proveer de los materiales, cumplimiento de tareas, control en casa, compromisos de los padres de familia frente a la disciplina de sus hijos. Participación colaborativa en las diferentes actividades culturales, pedagógicas y deportivas que organizan las instituciones.

Por otro lado los padres de familia exigen del docente la enseñanza efectiva, atención en casos especiales, afecto, un servicio educativo eficiente.

Es así que el docente debe buscar los mecanismos necesarios y la apertura a una buena comunicación que le permita afianzar este lazo de compromisos entre ambas partes.

Navarro (2004) pasa indicar el valor de la familia en la escuela:

El rol de la familia en la socialización primaria tiene carácter de impronta y buena parte de las explicaciones del desempeño educativo aluden a la importancia de la provisión temprana de recursos, estrategias e instrumentos para el desenvolvimiento en la sociedad y, más particularmente, en la escuela: categorías de valoración, representaciones y patrones de comportamiento individual y colectivo son parte del repertorio que las nuevas generaciones reciben de la familia y los adultos. De allí que la familia haya sido vista como el más potente de los mecanismos de integración social y el componente básico para su preservación, no obstante los cambios que evidentemente ha experimentado en las últimas décadas y la consolidación de otras agencias de socialización, como los medios de comunicación y los grupos de pares.(p.69)

Refiriéndose a esta relación Sánchez, B (2011) en el XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación menciona: “la necesidad de que ambas instituciones –familia y escuela- deban trabajar conjuntamente de forma colaborativa y cooperativa, a la hora de transmitir una serie de valores y normas que repercutirán en el desarrollo de niños responsables, autónomos y críticos con sus actuaciones.

El docente debe ser focalizador para que el rol familiar se convierta en un aporte en su labor educativa; la familia siempre será parte de este sistema y se debe planificar las actividades escolares sin dejar a un lado este aspecto. Conocedores entonces los docentes de esta importancia colaborativa entre familia y escuela deberá promover acciones encaminadas a dicho fortalecimiento pues la integración social está enmarcada dentro de la institución familiar hecho por el cual la comunidad educativa para su mantenimiento y consolidación requiere de ella.

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

Una buena organización institucional promueve un trabajo ameno, social, y contribuye a realización de una gestión de calidad y a la optimización de las metas propuestas.

Al hablar de organización institucional no podemos dejar de lado el efecto que tiene en el docente la remuneración ya que este constituye una motivación a su ardua tarea diaria. El gobierno en su ley de educación establece el pago de remuneraciones según el título, años de servicios; sin embargo lo establecido en la ley para el docente no se ha cumplido en su totalidad; existe una gran cantidad de maestros en calidad de contratados que lamentablemente algunos aspectos de la ley no le aplican por estar en esa condición.

Quality Managemet (octubre 2110) haciendo referencia al ISO 9001: 2008 muestra los ocho principios de Gestión de Calidad:

- Enfoque al cliente
- Capacidad de liderazgo
- Implicación delos trabajadores
- Enfoque de los procesos
- Sistemática en la gestión
- Mejora continua
- Direccionalidad en la toma de decisiones
- Beneficio mutuo en la relación con nuestros proveedores

Además menciona: “el buen funcionamiento de una empresa se refleja en la capacidad que tendremos de conseguir clientes satisfechos” (pág. 2)

Debemos tener claro que éxito organización institucional depende de que se cumplan las demandas de sus trabajadores; para que los resultados sean eficientes en materia educativa.

Por ello la autoridad institucional consiente de su influencia en el desarrollo de su institución motivara a la elaboración y cumplimiento del currículo educativo como de todos aquellos documentos que exige el Ministerio de Educación a las instituciones a su cargo; en este aspecto Montenegro(2007) asegura: “El objetivo principal del desempeño del directivo docente en este campo es orientar y dirigir el diseño del proyecto educativo institucional”(p. 56) y señala 3 aspectos en el que este debe ser proyectado que son la académica, administrativa de comunidad; cada uno con los diferentes aspectos específicos que deberán ser tomados en cuenta al realizar el proyecto.

Más aun necesario es el clima institucional ya que este tiene efectos muy poderosos en el desempeño docente. Por lo que el directivo será la persona encargada de propiciar un clima de buenas relaciones interpersonales y comunicación abierta, respetuosa y amigable donde sus colegas se sientan con la libertad y compromiso de ayudar en el cumplimiento de las metas y proyectos institucionales.

La base para una buena organización es la gestión de calidad los directivos de una organización son aquellos que direccionan todas y cada una de las actividades encaminadas a planificar, desarrollar y evaluar las acciones realizadas por aquellas personas que están bajo su dirección en este caso los docentes, estudiantes y padres de familia considerando el valor que cada uno de ellos tienen para el desenvolvimiento correcto y eficaz de su institución, no olvidando aquellos principios y valores que contribuyen a un clima de trabajo agradable que prime las buenas relaciones claro está sin favoritismo ni injusticias.

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

En el portal virtual de las Naciones Unidas se encuentra el artículo 26 en la Declaración de los derechos humanos declara:

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instruccional elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales;

favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Las políticas educativas universales declaran el derecho que tienen los ciudadanos sin excepción de recibir una educación gratuita sin discriminación hecho que nuestro país cumple a cabalidad dando oportunidades a todos sus pueblos para que sus ciudadanos obtengan una educación gratuita lo más cercano a sus necesidades, mostrando así su interés en el bien social de los ecuatorianos.

Rojas A. y Gaspar F de OREALC/ UNESCO explica como implican las políticas educativas de cada país en la educación:

Algunos de los factores que posibilitan u obstaculizan la adquisición de los aprendizajes tienen que ver con las políticas del sector educativo, desarrolladas generalmente por los Ministerios (o Secretarías) de Educación y por las administraciones educacionales en los niveles nacional, estatal, departamental, provincial, municipal o cantonal.( Bases de Liderazgo en Educación<sup>1</sup>; 2006; p.61) . Además se indicó dos campos en los que dichas políticas actúan; Organización y gobierno del sistema y Políticas de personal y curriculum.

En marco de lo establecido en el Ecuador se incluye también en la actual Constitución el derecho a la educación el TSE en el Proyecto Nueva Constitución 2008 expone:

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 348: La educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial, entre otros.

Por ello los gobiernos establecen políticas que permitan la accesibilidad a la educación y el mejoramiento de la calidad educativa; dichas políticas van de la mano con una serie de proyectos y recursos. Las políticas educativas son creadas con el propósito de lograr que todos los actores sociales realicen tareas de forma adecuada para el cumplimiento de los

objetivos más loables de la educación del cual el correcto desempeño docente es una exigencia.

Desde este marco los gobiernos de turno han dado prioridad a los niños, niñas, adolescentes y porque no adultos con necesidad de formación dando lugar a políticas que permitan la educación accesible y gratuita cumpliendo con los estatutos de la ley permitiendo así una educación sin discriminación. El gobierno actual ha dado un gran realce en este tema pues la educación está avanzando y se está mejorando hacia la superación.

Algunas de las políticas educativas ecuatorianas tienen que ver con el Plan Decenal De Educación 2006-2015, Plan Decenal De Protección Integral De La Niñez Y Adolescencia, Plan Nacional De Educación Para Todos 2003-2015 proyectos que se han venido ejecutando y verificando sus resultados con el propósito de mejorar la inversión y calidad de la educación ecuatoriana así como el fortalecimiento de la misma.

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

Para conocer el desempeño docente entra en función la necesidad de la evaluación; los resultados de dicho recurso podrán demostrar la calidad y las mejoras que se deberán hacer en el marco educativo a este respecto en la revista Prelac Héctor Rizo (2005) dice: “El acto evaluativo, lejos de ser una actividad aséptica y completamente libre de sesgos, posee una intencionalidad, y ella fundamentalmente es, como se ha dicho, la de contribuir al mejoramiento” (p. 149)

Existen muchos documentos que manifiestan diversas características cuando hablamos del momento de evaluación docente para medir el desempeño como se manifiesta en la OREALC/UNESCO “es posible concluir que no existe un modelo único común de lo que se considera un “docente de calidad” (2006; p.101)

La evaluación al desempeño docente lo que quiere lograr es conocer la realidad de los resultados de la enseñanza del país donde se aplica para buscar estrategias que permitan mejorar la calidad del docente al momento de enseñar.

El Ministerio de Educación del Ecuador haciendo referencia a los estándares de calidad conceptualiza:

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. (Estándares de Calidad Educativa 2011; p.4)

El Ministerio de Educación con el deseo de conocer los logros alcanzados en materia educativa y mejorar la calidad de la educación propone en febrero 2011 un documento de Estándares de Calidad Educativa, los Estándares del Desempeño Docente.

El mismo documento manifiesta que si hablamos de educación de calidad entonces “un docente de calidad será el que contribuya a alcanzar estas metas sobre todo, a través de la formación de los estudiante”.

Dichos estándares están dimensionados a la mejora del aprendizaje de los estudiantes. Se proponen cuatro cada uno son sus propias características:

#### Desarrollo Curricular

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

#### Desarrollo Profesional

- Se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- Participa de manera colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa
- Reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes

#### Compromiso Ético

- Tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes
- Se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen vivir
- Enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos
- Se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana

El docente como tal debe reconocer y evaluar continuamente la incidencia en materia de enseñanza, liderazgo, relaciones con sus compañeros, padres de familia; que este tiene y los resultados que obtiene de esta autoevaluación le permitirá realizar las mejoras más pertinentes, reconocer la importancia que estriba el mejoramiento constante le permitirá ver

el nivel de su desempeño lo que le hará un maestro más efectivo. Los estándares de calidad con los que el Ministerio de Educación establece permitirán al docente ecuatoriano tener una guía que le permitirán realizar una comparación con la realidad de su accionar educativo lo cual le permitirá realizar los cambios necesarios para que en lo posible este enmarcado dentro de estos indicadores de desempeño docente.

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

Se consideran en este apartado tres factores que inciden en el desempeño docente: Desarrollo profesional, relación familia escuela comunidad, fundamentación teórica de la práctica docente.

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

El desarrollo profesional implica la formación educacional que debe poseer el docente para que esta le permita cumplir con su desempeño profesional. Hablando de formación Gorodokin. I conceptualiza:

“Formación” implica una acción profunda ejercida sobre el sujeto, tendiente a la transformación de todo su ser, que apunta simultáneamente sobre el saber-hacer, el saber-obrar y el saber- pensar, ocupando una posición intermedia entre educación e instrucción. Concierno a la relación del saber con la práctica y toma en cuenta la transformación de las representaciones e identificaciones en el sujeto que se forma en los planos cognoscitivos, afectivos y sociales orientando el proceso mediante una lógica de estructuración, no de acumulación”. (Revista Iberoamérica de Educación p. 2)

Gorodokin. I cita de E. Díaz, cuando manifiesta:

“La formación docente es más que una sumatoria de conocimientos adquirida por el alumno ya que estructura representaciones, identificaciones, métodos y actitudes e impacta en el sujeto en formación en el plano cognoscitivo, y en lo socio-afectivo, conformando cambios cualitativos más o menos profundos” (Revista Iberoamérica de Educación p. 4)

Timperley H. dando énfasis en los resultados de los estudiantes sobre el desarrollo profesional expone: “Las experiencias de desarrollo profesional que tienen efectos positivos sobre los resultados que se valoran en los estudiantes son aquellas que se concentran en la relación entre actividades de enseñanza específicas y los resultados de los estudiantes”. (Folleto Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente 2010 p.7)

El Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador mantiene un proyecto de capacitación docente con el fin de actualizar a los docentes en ejercicio para el desarrollo profesional de acuerdo a las nuevas tendencias y necesidades que exige la educación ecuatoriana.

El programa de formación continua SÍProfe dirigido a todos los maestros en ejercicio dio inicio 2008 empezando su capacitación con los docentes fiscales.

Fafara G. E. indica que: La asistencia de 91816 docentes, que equivale a un 40% de los profesores del país en una constatación del gran alcance y acogida que tuvo este programa. Ya que, por primera vez el Ministerio asumía su responsabilidad primordial en la formación continua y el fortalecimiento de la carrera docente.

En el año 2010 el programa amplió significativamente, de manera que en términos estadísticos cubrió la población docente nacional” (Estado del Arte de la Formación Docente en el Ecuador; abril 2013; p. 56)

Los esfuerzos de las autoridades educativas por marcar la importancia del desarrollo profesional son loables; sin embargo es interesante tomar en cuenta lo que menciona;

Robalino, C, M (2005) explica refiriéndose a : 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. Es imperioso que los docentes identifiquen los saberes para una eficiente intervención en la enseñanza para que logre la transformación, además de dicho desarrollo les permitirá tener una concepción clara del saber, su forma de enseñar, la clase de los contenidos a dar en el aula de clase y no solo eso sino la selección adecuada de dichos contenidos.

El desarrollo profesional docente mejora las potencialidades y capacidades en el desempeño estudiantil.

Todo esto es un indicativo de que la formación docente podría ser individual o colectiva; formal o informal; permanente y durante todo el tiempo que el individuo ejerza su vida profesional; esto lograra la mejora escolar; y será una respuesta a las demandas actuales.

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

La creación de órganos ciudadanos de gobierno escolar, así como la adopción de códigos de convivencia democráticos en todos los establecimientos educativos públicos, basados en los modelos propuestos por el Ministerio de Educación, es una manera de conseguir que la comunidad participe ordenada y activamente en los procesos educativos. En concordancia con todo esto, el artículo 33 de la LOEI dispone que toda institución educativa pública

“establecerá un espacio de participación social para su comunidad educativa denominado gobierno escolar”

Es necesario entender los aspectos que subyacen en la sinergia de esta trilogía para entender el alcance en su participación en aspectos educativos; la familia escuela y comunidad deben trabajar en equipo para producir una mejor calidad educativa, además que son indispensable en la tarea que realiza el docente.

Rojas A. y Gaspar F de OREALC/ UNESCO manifiesta:

La buena escuela puede constituir un mundo para los niños y las niñas. Formar parte de su historia, de su vida. Ello es de enorme importancia, en especial cuando el mundo familiar en el que viven los niños y las niñas es iletrado y tiene déficit de aprendizajes básicos. Sin embargo, el encuentro entre los mundos, el mundo familiar y comunitario del niño, niña, joven o adulto con el mundo de la escuela no es necesariamente fácil. Y será más difícil, precisamente, cuanto más iletrado o carente sea el mundo familiar y comunitario. De este modo, el mundo familiar y comunitario puede ser observado como facilitador u obstaculizador de los aprendizajes. (Bases de Liderazgo en Educación1; 2006; p.50)

Antonio Bolívar manifiesta la incidencia que tienen las buenas relaciones entre estas tres entidades sobre todo las escuelas desfavorecidas al manifestar:

Las escuelas especialmente aquellas que están en contexto de desventajas, no pueden trabajar bien aisladas de las familias y de las comunidades respectivas. Es una evidencia establecida que cuando las escuelas trabajan conjuntamente con las familias para apoyar el aprendizaje de los alumnos estos suelen tener éxito” (Revista de Educación 2006 p.132).

Actualmente las escuelas buscan a toda costa insertar una mayor participación de padres de familia y/o representantes de los estudiantes en las diferentes actividades educativas para que estén más al tanto de los requerimientos que tienen los niños y niñas de sus representados y la importancia que estos tienen en el buen desarrollo institucional.

Claro está existen factores y ambigüedades que por largo tiempo no se ha facilitado esta relación muchas veces esto atiende a la falta de proyectos que incluyan a la comunidad y a la familia en este marco Bolívar argumenta: “el profesorado no siempre fomenta la implicación de las familias...los padres no siempre participan cuando son inducidos, debido al desconcierto e inseguridad sobre lo que ellos pueden hacer. (Revista de Educación 2006 p.133)

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

La práctica docente como tal es la demostración de lo teórico a lo práctico; en el cual el maestro en formación tendrá la oportunidad de observar a docentes con experiencias y luego vivenciar e interactuar en un aula de clase.

Cuando hablamos de la práctica docente no podemos dejar de lado las obligaciones docentes como son la planificaciones micro macro y meso curriculares como todos aquellos proyectos que se efectivizaran en las horas clases y en nuestras habilidades al enseñar. Las planificaciones crean en el docente la necesidad de pensar y utilizar las mejores estrategias y recursos necesarios para una enseñanza efectiva. Los proyectos en cambio tendrán relación con todos aquellos contextos que condiciona su acción docente; por lo tanto el docente en proceso de formación deberá relacionarse con todo ello para efectivizar su tarea al momento de ejercer su profesión.

Actualmente se habla mucho de educación de calidad, una educación que dé a la sociedad y al mundo individuos capaces de enfrentar a la difícil sociedad actual.

Para ello es necesario que los docentes antes de empezar en el ámbito profesional realicen la práctica docente que les permitirá observar y luego vivenciar y analizar los métodos, técnicas, instrumentos, cualidades, desempeño que ellos deberán aplicar a lo largo de su carrera profesional.

La práctica docente como objeto de formación permitirá al estudiante magistral evidenciar de forma reflexiva y metacognitiva todo aquello que en teoría conoce de su formación docente. El conocimiento enseñado y el conocimiento aprendido de forma acrítica ayudara a aplicar saberes y teorías que tendrá que sopesar a la hora de ponerlos en la sala clase con sus estudiantes.

Sin embargo el largo transitar docente se ha visto enmarcado con una gran cantidad de inconvenientes sobre a que debe darse mayor valor en las actividades de la práctica docente en TUrevista Digi. U@T menciona al respecto “En América Latina, las representaciones sociales, han “Dado más importancia a los deberes del intelectual frente a su comunidad y a los presupuestos axiológicos de su práctica, que a la autenticación del conocimiento que se construye”. (Córdova y Rosales, 2007, p.147)” (Noviembre 2010 núm. 17)

Díaz en la revista PROEX expone: La formación docente persigue reflexionar acerca del quehacer en la clase, confrontar teoría y práctica tomar conciencia de los propios procesos didácticos generados, con el que se busca “la coherencia entre el saber enseñado y el saber

actuado”, a través del cual se analizan las teorías puestas en práctica. (Entre la teoría y la práctica docente. Diciembre 2011. N° 3)

Deducimos que la práctica docente es trascendental en la vida del profesional en formación ya que esto le permitirá vivenciar la realidad de la tarea a la cual tendrá que enfrentarse y prepararse para empezar su tarea de enseñanza aprendizaje con ideas claras y alternativas válidas para lograr el éxito en su quehacer educativo.

Por lo tanto deberá en el transcurso de su práctica realizar una tarea de reflexión e indagación a la hora de la puesta en acción que le permita definir y evidenciar los resultados de la enseñanza aprendizaje. Todo ello le obligara a efectuar tareas que demuestren sus habilidades, actitudes, comprensiones y actuaciones para que sea axiomática su mejora profesional.

## **1.2. Gestión Educativa.**

### **1.2.1. Definiciones de Gestión Educativa.**

Santos Soubal (2008) define la gestión escolar como:

“El conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que dicen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente. Integrar sus aristas administrativas gerenciales, el quehacer educacional y los valores resulta ser significativo en la gestión y la razón de ser en las instituciones escolares a cualquier nivel.

Viadal M, Durán F; Pujal N (2008) en la Revista de Gestión Educativa definen:

La gestión educativa se enmarca en el proceso del desarrollo estratégico institucional de manera integral y coherente en el cual se definen objetivos, acciones y prioridades que comprometen a todos los actores institucionales de acuerdo al tipo de educación que se ofrece, desde el ámbito de las políticas y estrategias generales de la entidad, mientras que la *gestión docente* sirve como punto de partida para la autoevaluación institucional y reformulación de la labor académica que realizan los propios docentes con el fin de mejorar su calidad, elevar el nivel académico tanto en el campo de la actividad docente como en los de investigación y extensión, así como la administración educacional va dirigida a los elementos específicos para ordenar, sistematizar, controlar y racionalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Gil R. M (2012); explica la definición de gestión como sigue:

Las palabras “gestión” y “administración”, de acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española, son sinónimas, ya que significan: “acción y efecto de administrar algo”; por lo tanto, administrar o gestionar es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o un propósito”, también significa suministrar, proporcionar o distribuir algo.

EDUCANDO el portal de la Educación Dominicana define:

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Todo esto muestra que la gestión educativa es un proceso que va dirigido a la organización educacional en materia de enseñanza aprendizaje con el propósito de dirigir acciones que contribuirán a lograr los objetivos institucionales con el afán obtener los mejores resultados de acuerdo con las necesidades educativas de cada sector; para ellos los docentes y directivos deben aplicar los mecanismos más idóneos en aspectos pedagógicos para así alcanzar sus metas.

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

La gestión educativa considera muchas características entre las más importantes están:

**Simplificación:** Es necesario que la administración educativa busque estrategias que le ayuden a minimizar pero agilizar los trámites que la institución requiera que realice la autoridad educativa.

**Flexibilidad:** Necesaria, pues en el transcurso de su actividad tendrá que enfrentarse a diversas situaciones no previstas. “es el desarrollo de la capacidad para adaptarse en el menor tiempo posible a nuevas condiciones y circunstancias, en un clima organizacional donde el cambio continuo es la única constante” (Lepeley p. 29)

**Innovadora:** Actualmente la gestión educativa requiere de la actualización continua pues existen nuevas corrientes pedagógicas, estándares, didácticas, tecnologías entre otros; deben estar dispuestos al cambio si la institución así lo requiere.

“La predisposición creadora -en palabras de Lepeley- implica generar ganancias más allá de las esperadas en cada situación, lo cual se consigue cuando los líderes hacen uso de la capacidad creativa e innovadora propia o de grupo” (p.29)

**Meritoria:** Una buena gestión se caracteriza por reconocer las tareas de quienes les ayudan a cumplir con su labor institucional.

El docente como tal necesita que se le reconozca su aportación invaluable en su tarea de enseñar y su contribución a la institución y por extensión a la comunidad y al país.

**Clima de trabajo:** Nadie negaría la importancia buen del clima laboral, ya que este permitirá efectuar un trabajo menos estresante con el compromiso de que todos deben trabajar en unidad para lograr los objetivos institucionales.

Refiriéndose a la importancia y los efectos positivos y negativos del clima de trabajo el Ministerio de Salud de Lima expone:

Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo o negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación etc.

Entre las consecuencias negativas podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad etc. (p. 20)

Reddin W, manifiesta los beneficios que se obtienen al mantener un favorable clima de trabajo:

“El clima es percibido por el alto nivel de logros de los objetivos y por la práctica sistemática de la motivación mutua para el logro de un alto desempeño; alto compromiso de la gente en el trabajo, toma de decisiones en equipo como recurso para elevar la calidad de estos y para desarrollar nuevas alternativas. (Cuadernos de Management; Noviembre 2004; p. 84)

**Liderazgo:** El dirigente institucional deberá ser un líder que contribuya al ambiente adecuado y ejercicio de autoridad debe ser flexible para que la cooperación de sus subalternos sea efectiva.

Mario Uribe (2005) manifiesta en PRELAC:

La dirección eficaz significa más que simplemente saber qué hacer, es también reconocer cuándo es más adecuado y por qué es necesario hacerlo. Los líderes promueven la velocidad y profundidad del cambio y al mismo tiempo conservan aquellos aspectos más significativos de la cultura, valores y normas que son dignos de preservar. Saben qué políticas, prácticas, recursos e incentivos se han de establecer y cómo ordenarlos de acuerdo a las prioridades de organización.

En imperioso dentro del marco del liderazgo un líder que sea motivador, innovador, tolerante, asertivo, creativo; condiciones que le permitirán ser el pionero entre sus compañeros y creador de un ambiente que favorezca acertadamente al ideal de lo que se espera de él.

### 1.2.3. Tipos de gestión

Montenegro (2007) señala 3 tipos de gestión con sus respectivos aspectos específicos

#### Gestión administrativa

- Planeación del proyecto educativo institucional
- Consecución y manejo de recursos
- Dirección de la ejecución del proyecto
- Previsión e implementación de medidas de control
- Evaluación institucional

#### Gestión académica

- Dirección del diseño curricular
- Dirección de del desarrollo curricular

#### Gestión de comunidad

- Constitución de los órganos e instancias
- Dirección del funcionamiento de los órganos

*(Montenegro p.56)*

La Gestión Administrativa: es un conjunto de procesos institucionales que sirven para planear, organizar, dirigir, etc.; para de esta forma lograr perfeccionar dichos procesos.

La Gestión Académica de una Institución Educativa lo constituyen todas aquellas acciones que van orientadas a diseño del currículo, el desarrollo y la evaluación del mismo.

Gestión de comunidad: asocia a todos los actores de la comunidad, a la organización institucional con su entorno, para fortalecer el desarrollo de identidad y la importancia que tienen en la participación en la ejecución con la institución y su PEI.

Además el portal educativo Colombia aprende refiere a la Gestión Directiva y menciona los ámbitos que esta se encarga como sigue:

La Gestión Directiva con su misión orientadora y promotora del mejoramiento, 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.

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

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

Para una convivencia armónica entre directivos, docentes, padres de familia y estudiantes todas las instituciones e instancias educativas promulgan leyes, lineamientos, estatutos que permitan regular dichas relaciones.

Actualmente la Educación Ecuatoriana está enmarcada en el deseo de una total transformación es así que el Marco Legal está conformado por la Constitución de la República del Ecuador (aprobada en 2008) la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) (vigente 31 de marzo 2011) y el reglamento a dicha ley (vigente desde 26 de julio 2012) todo ello con el afán de modificar la estructura del sistema educativo ecuatoriano.

Lo propuesto son leyes nuevas que crea en el docente en formación; como el docente en práctica la necesidad de actualizarse; además si sumamos a esto el nuevo currículo comprendemos la necesidad de hacer esfuerzos extra para estar al tanto de las nuevas modificaciones en materia educativa para cumplir fielmente con el marco legal educativo .

El Ministerio de Educación ecuatoriano en su primera edición del Marco legal educativo expone las rupturas que se dan con las nuevas leyes educativas:

Estas rupturas son de crucial importancia porque permiten la reconfiguración de un sistema educativo que asegure aprendizajes de calidad para todos los ecuatorianos, pero en especial para aquellos que pertenecen a los grupos más vulnerables, y que han sido históricamente excluidos de los sistemas de educación formal. Las veinte rupturas han sido clasificadas en cuatro grandes grupos: (a) aquellas que re conceptualizan la educación como un derecho de las personas y las comunidades, (b) aquellas que apuntan a un profundo cambio de la estructura del sistema nacional de educación, (c) aquellas que buscan superar los viejos paradigmas de calidad y equidad educativa para asegurar mejores aprendizajes del estudiantado, y (d) aquellas que con tribuyen a revalorizar la profesión docente.(Marco Legal Educativo, MEC, 1ª edición, octubre 2012)

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

En el Boletín Pedagógico N°1 de la Coordinación Educación Zonal n° 6 citando de Javier Simón explica sobre el proceso de aprendizaje:

Es un proceso interactivo en el que un sujeto (con todas sus características psicológicas y físicas) interactúa con cierta información nueva (el contenido del aprendizaje) que se da en un contexto, a veces formal (la escuela) o informal (aprendizaje entre iguales, aprendizaje en el seno de una familia, aprendizaje en situaciones de ocio, etc.). Aunque el proceso de aprendizaje es individual en la mayoría de las veces es el resultado de la interacción con otros. Para que se logre aprendizaje es de capital importancia la motivación.

El aprendizaje constituye el objetivo primordial que quiere lograr el enseñador. Enseñar tiene mucho que ver con la capacidad y variedad que use el maestro para motivar a su grupo al razonamiento utilizando actividades, teorías, técnicas que le permitan lograr ese objetivo. La psicología educacional ha dado grandes aportes en materia de enseñanza aprendizaje mostrando así al docentes las diferentes opciones que tiene en este campo.

La estimulación del pensamiento es un factor que los docentes necesitan desarrollar para lograr mayor eficacia en el graduado que se pretende formar, y su fundamento se encuentra dado en el conocimiento de la estructura y funcionamiento de la vida, a partir de la cual comienzan todos los análisis desde la enseñanza elemental. (Caballero; 2008; p. 315).

Es fundamental lograr en los estudiantes para un aprendizaje significativo las aptitudes reflexivas y cognitiva necesarias. Hablando de los fundamentos psicopedagógicos y didácticos para el desarrollo del pensamiento de los estudiantes Caballero (2008) asegura que se “requiere del perfeccionamiento de directivos y docentes para esta compleja tarea centrada en la metodología para el desarrollo de capacidades”

Existen teorías cognitivas del aprendizaje como son las de Jean Piaget, Bruner, Ausubel, Gagné, Vygotsky que ayudan a ver más de cerca la relación binomio enseñanza aprendizaje y la relación existente entre las diferentes actividades mentales, el conocimiento y la memoria:

Las teorías cognitivas del aprendizaje de **Jean Piaget** señalan cuatro conceptos básicos importantes:

**Organización y Adaptación:** “La mente humana, de acuerdo con Piaget, también opera en términos de estas dos funciones no cambiantes. Sus procesos psicológicos están muy organizados en sistemas coherentes y estos sistemas están preparados para adaptarse a los estímulos cambiantes del entorno” (Severo A. 2012)

**Asimilación:** “Se refiere al modo en que un organismo se enfrenta a un estímulo del entorno en términos de organización actual” (Severo A. 2012)

**Acomodación:** “implica una modificación de la organización actual en respuesta a las demandas del medio” (Severo A. 2012)

**Equilibración:** El equilibrio puede considerarse cómo un proceso regulador, a un nivel más alto, que gobierna la relación entre la asimilación y la acomodación” (Severo A. 2012)

Las teorías cognitivas de Piaget señalan la importancia que tienen los conocimientos previos del estudiante para reforzar, modificar y dar conexión con los nuevos aprendizajes; de allí que el docente tendrá que buscar los materiales y las oportunidades para activar los conocimientos para que el estudiante los conceptualiza a partir de sus experiencias.

**Bruner** nos habla del *aprendizaje por descubrimiento* para él; el individuo es el promotor de su aprendizaje que lo realiza de forma activa y selectiva.

Zapata-Ros, M (2012) haciendo referencia a Bruner y su planteamiento del aprendizaje como un proceso de descubrimiento comenta:

Los conocimientos se le presentan al individuo como un reto, una situación de desafío que lo induce, le provoca, el desarrollo de estrategias para la resolución de problemas y la transferencias de estas resoluciones a nuevas situaciones problemáticas de rasgos semejantes pero en contextos distintos.(p.10)

### **Ausubel y el aprendizaje significativo**

Zapata-Ros, M (2012) comenta sobre la importancia que tiene el aprendizaje significativo expuesto por Ausubel al decir:

Para él el aprendizaje debe ser significativo. Ello comporta que el nuevo contenido de aprendizaje se ensamble en su estructura cognitivas previa: Alcance significatividad. El aprendiz incorpora así lo aprendido al conocimiento que ya posee y lo transforma en un nuevo conocimiento. Incrementado así su capacidad de aplicarlo a nuevas situaciones.

### **Gagné y las condiciones del aprendizaje.**

Según sus trabajos, el aprendizaje tiene una naturaleza social e interactiva, se produce a partir de la interacción de la persona con su entorno, pero pone énfasis igualmente en los procesos internos, de elaboración, y en tal sentido señala que hay un cambio en las

capacidades del aprendiz, produciendo maduración en el desarrollo del individuo. Los trabajos de Gagné tienen bastante repercusiones instruccionales ya establece una relación relevante entre el aprendizaje y las acciones organizadas en un proceso o en un entorno instruccional. (Zapata-Ros M; p. 10)

### **Vygotsky y la zona del desarrollo próximo.**

Esta teoría explica las razones por las cuales el docente deberá tener en cuenta la diversidad de edad cronológica como la del desarrollo mental al momento de planificar su enseñanza para que sea más efectiva.

Pero el concepto más importante que introduce Vygotsky es la zona de desarrollo próximo. El propósito es evaluar las capacidades intelectuales del individuo y del entorno instruccional de forma conjunta. Es conocida la definición que hace de la zona de desarrollo próximo: "la distancia entre el nivel de desarrollo real del niño tal y como puede ser determinado a partir de la resolución independiente de problemas y el nivel más elevado de desarrollo potencial tal y como es determinado por la resolución de problemas bajo la guía del adulto o en colaboración con sus iguales más capacitados"(Zapata-Ros M; p. 10)

Toda esta diversidad de teorías muestra la importancia de conocer los procesos con los que los estudiantes aprenden ya que permitirán al docente conocer más de cerca todos y cada uno de los aspectos a la hora de planificar su enseñanza.

Además permitirán al maestro entender el proceso de aprendizaje lo que hace necesario conocerlas y dominarlas pues serían la base fundamental por las cuales guiarse al momento de proponerse la meta de todo docente; lograr que sus alumnos obtengan el aprendizaje significativo.

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

La planificación de la enseñanza es un proceso formativo y progresivo que requiere de una revisión permanente, reflexión y adaptación a los contextos nacionales, zonales e institucionales; teniendo en cuenta que esta conjuga la teoría y la práctica es así que se convierte en una actividad dinámica en la que se aplica el currículo nacional por ello surge la necesidad de una organización coherente; lo que implica la toma de decisiones sobre el que, como y cuando de la enseñanza.

Currículo en palabras de lafrancesco (2004) es:

El conjunto de los principios antropológicos , axiológicos, formativos, científicos, epistemológicos, metodológicos, sociológicos, psicopedagógicos, didácticos, administrativos

y evaluativos que inspiran los propósitos y procesos de formación integral (individual y sociocultural) de los educandos en un Proyecto Educativo Institucional que responda a las necesidades de la comunidad entornal y los medios de que se vale para-desde estos principios- lograr la formación integral de los educandos.(p.26,27)

Es así que para empezar por una buena y eficiente planificación es necesario revisar el Currículo que rige la educación ecuatoriana vigente desde 2010 propone un sistema de conceptos básicos como son:

### **Propósitos**

Perfiles: Desempeños que debe demostrar el estudiantado al concluir el décimo año de estudio, con un grado de generalización de las destrezas y conocimientos especificados en el currículo de Educación Básica.

Objetivos: Orientan el alcance del desempeño integral que deben lograr los estudiantes en el área de estudio durante todo el proceso de la Educación Básica. Responden a las interrogantes ¿Qué acción o acciones?, ¿Qué debe saber? , ¿Para qué?

### **Contenidos**

Planificación por bloque curricular: Articulan e integran un conjunto de destrezas con criterios de desempeño alrededor de un tema central, siguiendo una determinada lógica de ciencia

Destrezas con criterios de desempeño: Expresan el “saber hacer”, con una o más acciones que deben desarrollar los estudiantes, asociados a un determinado conocimiento teórico y dimensionado por niveles de complejidad que caracterizan los criterios de desempeño.

### **Secuenciación**

Mapa de conocimientos: Es un esquema general que distribuye, por años de estudio, con una lógica ascendente en nivel científico y complejidad, los conocimientos esenciales (nucleares) que deben saber los estudiantes, desde el primero hasta el décimo año, conformando un sistema coherente. (Boletín Pedagógico N°1 2013; p.3)

### **Métodos**

Precisiones para la enseñanza: Constituyen orientaciones metodológicas y didácticas para ampliar la información que expresan las destrezas con los conocimientos asociados a éstas; a la vez, se ofrecen sugerencias para desarrollar diversos métodos y técnicas para conducir su desarrollo dentro del sistema de clases y fuera de él.

## Evaluación

Indicadores esenciales de evaluación: son evidencias concretas de los resultados del aprendizaje, precisan el desempeño esencial que debe demostrar el estudiantado.

Todos estos aspectos que indican el actual currículo son los que el docente tomara en cuenta al planificar su enseñanza; claro esta habrá hacerlo de forma creativa de tal forma que se pueda formar integralmente a los estudiantes usando su entorno social ; utilizando todos los medios a su alcance sean estos pedagógicos, humanos, materiales, informáticos. Además de planificación de clase resulta ser el instrumento esencial para lograr los aprendizajes teniendo este 3 momentos importantes:

**Anticipación:** Esta fase se la realiza al inicio de la lección y en ella se exploran los conocimientos previos de los estudiantes tratando de conocer lo que sabe del tema a tratar utilizando diferentes técnicas que permitan descubrirlos.

**Construcción del conocimiento:** es donde el docente usa métodos y técnicas, actividades que permitan la consolidación del nuevo conocimiento asociándolo con lo que el estudiante conoce.

**Consolidación:** es el momento de reflexión de los aprendizaje buscando y deduciendo las formas de ponerlo en práctica en su vivir diario.

La acción docente en este aspecto es muy importante y oportuna pues logrará cumplir con los objetivos propuesto y sobre todo planificara como llegar a los niños y niñas con sus nuevos conocimientos; conocimientos que ayudaran a forjar su personalidad y le permitirán enfrentarse a la vida de forma preparada y autónoma.

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

Uribe M (2005) en Prelac manifiesta la diferencia y la relación que tienen los términos gestión y liderazgo al decir: “Gestión y liderazgo son dos métodos de actuar diferentes y complementarios. Cada cual con su función y actividades. Ambos necesarios para el desempeño de la organización y sus entornos cambiantes”.(p.109); actualmente se ve el liderazgo no solo como la función que debe desempeñar el líder docente si no como el actuar que le corresponde al docente dentro de la institución para efectuar una labor más efectiva y dinámica.

En el ámbito de las instituciones escolares, los estudios más recientes han demostrado, a través de abundante evidencia, el impacto que produce el ejercicio de un

adecuado liderazgo en la eficacia escolar. Un punto distintivo en este liderazgo es que, a través de una estructura de gestión adecuada, se posibilita la participación de los docentes en distintos ámbitos de la gestión escolar. (Uribe M; 2005, PRELAC; p.109).

Siendo el docente el ser fundamental en la formación de ideas y pensamientos y al ser quien en ejercicio de su profesión pasa un buen tiempo con los estudiantes se ve la necesidad del ejercicio de un liderazgo pedagógico lo que le permitirá aumentar su influencia educativa.

### Liderazgo pedagógico

“Estos líderes funcionales orientados en lo pedagógico; tienen su impacto real y efectivo tanto en el cuerpo de profesores como en los alumnos y alumnas de los centros educativos...” (Rodríguez M G. 2011;) es así que para dar un cumplimiento efectivo del currículo nacional del docente tendrá que realizar prácticas educativas que reinventen su actuar pedagógico e influyan sustancialmente en la calidad de los aprendizajes de sus estudiantes.

Las acciones que debe realizar un líder pedagógico según Rodríguez M. G. (2011) en Redalyc.org “Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza” son tres:

Planificador: Esta planificación, además, permitiría determinar problemas y reorientar la misma en función de solucionarlos; es la oportunidad segura y la necesidad para revisar las estrategias y tácticas que apunten a esa gran visión; una visión de liderazgo ganadora y trascendente es lo que hace que el coach trabaje en el mejoramiento de su personal: todas sus estrategias y tácticas se planifican para ganar. (p.258)

Organizador: Sin duda la programación es necesaria, porque en esta forma los diferentes miembros del personal saben lo que acontece en la escuela, y asimismo pueden prepararse organizadamente para atender los diferentes aspectos del programa. (p.258)

Evaluador: La verificación del cumplimiento de lo planeado centra la esencia que compete a la función del evaluador, constatar si todo se ha realizado conforme al programa, a las órdenes impartidas y a los principios admitidos; también sirve para determinar lo realizado, valorizándolo, y si es necesario, aplicar medidas correctivas, de tal manera que la ejecución se lleve a cabo de acuerdo con lo planificado, y así lograr las metas propuestas. De esta manera se propicia la fase de reorientación del proceso de enseñanza, tan importante para afianzar el conocimiento en los procesos de aprendizajes. (p.259)

Estos factores que determinan la gestión del liderazgo del docente le permitirán tomar acciones en mejor de la calidad educativa de su trabajo; además que incrementa la calidad del centro educativa donde desempeña su labor profesional, es imperioso que las instituciones educativas provean los recursos necesarios para que los docentes puedan ejecutar las acciones que le permitan ayudar a los estudiantes a lograr un mejor desempeño promoviendo las culturas valores y normas que se deben potenciar en la educación.

### La Comunicación

Todos reconocen la importancia que tiene el que un profesor sea un buen comunicador pues la comunicación es un aspecto que incide en el proceso de enseñanza aprendizaje, por lo que el educador evidenciara competencias eficaces de comunicación efectiva.

Un buen profesor es un buen comunicador

Cuando analizamos las características de los grandes líderes del mundo una que es común en todos es la comunicación; partiendo desde ese hecho los docentes dirigen un grupo de niños y niñas con los cuales deben buscar la formas y características que permita tener abiertas las líneas de comunicación para un correcto desenvolvimiento en la tarea de enseñanza aprendizaje.

Si comprendemos que en la educación se transmiten los conocimientos vemos la necesidad que subyace en buscar las mejores técnicas para una comunicación eficaz y reciproca; el docente debe evaluar que su comunicación sea escuchada, entendida y aceptada.

Vieira H (2007) manifiesta tres características que se debe tener en cuenta al momento de comunicarnos como son la autoestima la escucha y retroinformación los cuales los explica:

La autoestima: “para que una persona pueda relacionarse bien con los otros tiene que estar en primer lugar bien consigo mismo” (p.15)

La escucha: quien escucha se entrega a otro con objetivo de decodificar lo que transmite” en este mismo marco Vieira subraya algunos principios fundamentales para ser un buen escucha “disponibilidad, empatía con el otro, mostrar interés por el otro, eliminar los juicios inmediatos, utilizar la formulación, estar atento a la comunicación no verbal y resistir el efecto “hado”” (p. 15, 16)

Retroinformación: “ayuda a rectificar algunos errores de escucha, al mismo tiempo que refuerza nuestro interés por la conversación” (pag.17)

El docente debe estar consiente entonces de la necesidad de tener una buena autoestima ya que esto le permitirá dar una buena atención a los estudiantes sobre todo cuando deba

tratar asuntos problemáticos o defectos de conducta al estar en las condiciones adecuadas psicológicamente le permitirá dar una ayuda efectiva por ser un buen comunicador; a su vez estar atento a lo que su estudiante le manifiesta; muchos estudiantes se quejan de que sus maestros no les escuchan deben de ahí la necesidad de reforzar esta característica ya que buena parte de la buena comunicación tiene que ver el ser buen escucha.

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

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

El diccionario RAE define estrategia de la siguiente manera: “Arte de dirigir las operaciones militares. Arte, traza para dirigir un asunto. En un proceso regulable, conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento”.

La página web “*Definición de*” conceptualiza el término:

El concepto también se utiliza para referirse al plan ideado para dirigir u asunto para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro.

“Las estrategias están consideradas como secuencias integradas de procedimientos o actividades elegidas con la finalidad de facilitar la adquisición, almacenamiento y/o utilización de la información”. (Just Another Wordpress.com del 05 octubre 2012)

Por lo expuesto entonces se entiende que estrategias son el conjunto de actividades que tienen como propósito llevar al cumplimiento de objetivos propuestos mediante la utilización de diferentes técnicas que ayuden a llegar a la meta.

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

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

En el portal educativo del Ministerio de Educación refiriéndose a los estándares de calidad educativa dice:

Como estrategia para mejorar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación propone estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo.

Esta dimensión está compuesta por cinco descripciones generales de desempeño directivo que aseguran los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y Desarrollo del establecimiento educativo: (1) establecer condiciones

Institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal, (2) Gestionar la obtención y distribución de recursos y el control de gastos,(3) promover la optimización del uso y mantenimiento de los recursos, (4) enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal y (5) demostrar una sólida formación profesional. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos.

Estos estándares propuestos por el Ministerio de Educación en material legal permitirán al profesorado conocer y determinar los alcances esperados en ellos al aplicar los recursos legales que le proporcionarán la dirección adecuada al desempeñar su labor educativa.

Fuster J, (2008) hablando de la Planificación Estrategia en la Revista Iberoamericana de Educación manifiesta:

Además de ser un instrumento válido para gestionar el cambio hacia la sociedad del conocimiento, es una metodología aplicable a toda organización educativa que tiene como finalidad huir de la improvisación y sujetarse a una previsión de futuro y de resultados. Es una manera de afrontar los cambios, no es la única por supuesto, pero en un entorno donde impera la incertidumbre, la planificación estratégica empieza a ser una gran aliada para formar parte de las organizaciones proactivas (pag.2).

En este mismo campo Fuster J (2008) señala algunas dimensiones en donde podrían proyectarse las estrategias:

Estrategias de Organización, que se preocuparán de aquellas cuestiones referidas a colaboraciones, expansión, relaciones institucionales, fusiones, finanzas...

Estrategias de Programas, que se centrarán en el desarrollo y gestión de planes de mejora, sistemas de calidad, innovaciones.

Estrategias Funcionales, que articularán la gestión y el fomento de aquello que influye sobre la eficacia y eficiencia de la organización. (pag.9)

Es interesante notar que la planificación estrategia puede convertirse en un aliado de las instituciones educativas si se tiene en cuenta que esta nos permitirá priorizar los objetivos en materia legal que tienen los directivos y actores educativos para la convivencia armónica de la institución reflejando su interés de apegarse a las normas y reglamentos que tienen las instituciones.

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

El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas del Ministerio de Educación del Perú recomienda: “Los Proyectos de Mejoramiento Educativo, PME, se constituyen en instrumentos de la gestión con el propósito de buscar soluciones a una necesidad o un problema específico de la Institución Educativa. Ponen en marcha el Proyecto Educativo Institucional (PEI)” (pag.82)

Estos proyectos direccionados a los ámbitos curricular e institucional permite centrarse en una debilidad y trabajar con el fin de fortalecer y mejorar la falencia con la ayuda y colaboración del cuerpo de profesores como también de todos los que conforman la comunidad educativa , constituye una estrategia válida para lograr mejorar la gestión.

Los estándares de desempeño docente en el aspecto de diseño curricular propuesto por el Ministerio de Educación resultan un eje importante como estrategia a la hora de planificar las actividades curriculares pues estos establecen:

Tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar: (1) dominar el área del saber que enseña, (2) comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y (3) comprender, implementar y gestionar el currículo nacional. (Portal del Ministerio de Educación)

Hablando del currículo Ministerio de Educación de Guatemala en el documento Gestión Curricular (2004) señala algunas estrategias que permiten la concreción del currículo:

El currículo es un documento donde se explicitan intenciones, prescripciones y recomendaciones en los diferentes niveles de concreción, implica pensar en estrategias para moldear el currículo desde el centro educativo y desde el aula, tales como:

- Desarrollar proyectos.
- Definir y organizar la enseñanza y el aprendizaje.
- Liderar a los actores del centro educativo.
- Evaluar en forma sistemática.
- Planear acciones para los diferentes actores involucrados en los diferentes ámbitos del currículo. (pag.34)

Si las instituciones educativas trabajan con los estrategias que les permitan dinamizar sus metas como por ejemplos los proyectos educativos en los diferentes niveles de educación, además un correcto liderazgo en las escuela permite cumplir con las metas educativas

expuestas en el Proyecto Educativo Institucional e involucraren las actividades pedagógicas como curriculares a los actores educativos permitirán cumplir con la gestión de forma eficiente.

Teniendo en cuenta que el currículo nos permite conocer las actividades, temáticas, indicadores de evaluación, destrezas, etc. que nos ayudan a conseguir las metas educativas, lógicamente se deberá contar con estrategias que permitan cumplir con tales objetivos para ellos los educadores deberán proyectarse con aquellas actividades.

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

Sabiendo los docentes que hay diferentes aspectos que pueden hacer complicado y hasta estresante la enseñanza debido a los a que los salones de clase muchas de las veces no cumplen las normas pedagógicas, la diversidad cultural, los problemas y conflictos que los estudiantes traen de sus casas, etc. se ven en la necesidad de buscar estrategias que permitan que la enseñanza sea dinámica, divertida y reconfortante.

Olías F; (2012) en el documento Estrategias para mejorar la gestión del aula señala diferentes alternativas teniendo en cuenta el convivir diario de los estudiantes con el docente por tanto recomienda:

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

- 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.
- Provocando interés por la tarea a través de un currículo funcional que dé valor a otros aprendizaje
- Una metodología variada y motivadora que contemple desde el trabajo individual, por parejas, en grupos colaborativos, grupos interactivos, alumnado ayudante, y un amplio abanico de posibilidades. (pág. 4,5)

#### *Mejorando el clima de la clase*

- 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 cogedor que favorezca las habilidades relacionales

necesarias y un clima de convivencia en el aula para favorecer el aprendizaje de todos y todas sin excepción.(pág. 6)

Aumentando la atención y control de la clase

- 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. (pág. 6)

En el portal del Ministerio de Educación del Ecuador explica que:

Los estándares de aprendizaje son descripciones de los logros que deberían alcanzar los estudiantes ecuatorianos, y se refieren a los conocimientos, habilidades y actitudes que deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Los estándares de aprendizaje están estrechamente relacionados con el currículo nacional porque respetan la división de áreas del aprendizaje por asignaturas definidas dentro del currículo, y porque reproducen los ejes curriculares integradores expresados en él.

El Ministerio de Educación en la propone:

### Estándares de Aprendizaje de Matemáticas

Eje curricular Integrador:

Desarrollar el pensamiento lógico y numérico para interpretar y resolver problemas de la vida cotidiana

Dominio de conocimiento en los niveles 1, 2, 3, 4,5

- Relaciones y funciones
- Números y operaciones
- Análisis de las formas geométricas
- Medición (excepto el nivel 5)

- Estándares de estadística y probabilidad.

### Estándares de Aprendizaje Lengua y Literatura

Eje curricular integrador:

Escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social

Dominio de conocimiento en los niveles 1, 2, 3, 4,5

- Comunicación oral
- Comprensión de textos escolares
- Producción de textos escolares

### Estándares de Aprendizaje Ciencias Naturales

Eje curricular integrador:

Comprender las interacciones del mundo del mundo natural y sus cambios

Dominio de conocimiento en los niveles 1, 2, 3, 4, 5

- El planeta tierra como un lugar de vida
- Dinámica de los ecosistemas
- Sistema de vida
- Transferencia entre materia y energía

### Estándares de Aprendizaje de Estudios Sociales

Eje curricular integrador:

Comprender la realidad social del Ecuador, América latina y el mundo.

Dominio de conocimiento en los niveles 1, 2, 3, 4,5

- Construcción histórica de la sociedad y el espacio
- Relación entre la sociedad y el espacio geográfico
- Convivencia social y desarrollo humano

Esta información fue tomada de: propuesta de estándares aprendizaje 1, 2,3

Como se puede evidenciar los estándares que buscar alcanzar la educación ecuatoriana permiten al docente planificar en base a los requerimientos institucionales y centrados principalmente en aspectos básicos que los estudiantes tendrán que alcanzar con la ayuda del docente que se esforzara por utilizar los medios, técnicas y procesos que abalicen su tarea docente.

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

OECD (2009) muestra como estrategia para mejorar esta gestión distribuir el liderazgo para el mejoramiento escolar por ello recomienda:

Esto puede mejorar la eficacia de la escuela al construir capacidad para una mejora continua, para abordar la variación dentro de la escuela y para la planificación de la sucesión. Esto puede requerir el desarrollo de incentivos y oportunidades de desarrollo para reconocer y apoyar la participación y el desempeño de los equipos de liderazgo distribuido. Algunos países también tienen liderazgo distribuido más allá de los límites de la escuela...” (Mejorar El Liderazgo Escolar: Herramientas De Trabajo, pag.19).

El reconocimiento del ejercicio del liderazgo exitoso de otras instituciones y compartir las experiencias y estrategias para el desempeño en este aspecto de la gestión resulta ser una estrategia atrayente, además el entender que todas las actividades relacionadas con el ejercicio del liderazgo son muchas y compartirlas con la planta docente de forma organizada y responsable nos permitirá hacer del liderazgo compartido una estrategia para el éxito.

Además el Ministerio de Educación con el afán de seguir normas y objetivos establecidos determino Estándares del desempeño directivo que ayudaran a los líderes educacionales dirigir sus instituciones hacia la superación dichos estándares encaminan a cumplir los siguientes objetivos:

- Crear y ejecutar del Proyecto Educativo Institucional (PEI),
- Generar altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa,
- Ejercer un liderazgo compartido y flexible, y
- Desarrollar un sistema de gestión de la información, evaluación, y rendición social de cuentas. (Portal del Ministerio de Educación).

Cada uno de estos ejes orientados al liderazgo se propone con metas específicas expuestas en los documentos de estándares que permitirán a los docentes desde esos parámetros

medir y corroborar sus acciones de liderazgo de acuerdo con las metas que propone el Ministerio de Educación.

El liderazgo fundamental para un buen desarrollo y la cohesión dentro del equipo, deberá lograr mantener la pasión por lo que se hace, de lo contrario, no se es líder. Reconocer las diversidades del grupo y aceptarlas será su preocupación, orientando la conducción a convertirlas en hechos positivos (Lagunas M; 2010; p 3).

Entendemos entonces la importancia que tiene el ejercicio de un liderazgo que permita la implementación de estrategias adecuadas como las expuestas que rijan a la institución de tal forma que esta se vea encaminada a lograr os objetivos, metas, visión y misión que persigue para que desde esa perspectiva los actores educativos vean los resultados de las acciones dirigidas en el rumbo adecuado.

## **CAPITULO II METODOLOGIA**

### **Metodología**

#### **2.1. Diseño de investigación**

La investigación que se propone es de tipo cualitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitara explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de

enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- Es cualitativo ya que permite una aproximación al estudio de la realidad. Se apoya en categorías numéricas y permite realizar el análisis de los fenómenos a través de diferentes formas estadísticas.
- Exploratorio ya que trata de una exploración inicial en un momento específico. Es un estudio piloto sobre el desempeño docente de manera integral.
- Descriptivos ya que podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada. Nos permitió observar las horas clases dictadas por los docentes investigados para así poder evaluar su desempeño docente al dar su clase.

## **2.2. Contexto**

La Escuela Nelson Estupiñán Bass ubicada en la provincia de Sucumbíos cantón Shushufindi en la parroquia Shushufindi Central del barrio "Pedro Angulo"; labora de acuerdo al régimen Sierra en jornada matutina su sostenimiento es fiscal. Actualmente cuentan con aproximadamente 343 estudiantes con 150 padres de familia que les representan y 15 docentes que son encargados de impartir la enseñanza.

Esta conocida institución fue creada el 20 de agosto 2004 por iniciativa de los moradores del barrio por lo que para sus inicios contaba solo con dos maestras las cuales atendían a los 59 estudiantes de todos los años de educación básica. La institución para aquel entonces contaba con el apoyo de 35 padres de familia aproximadamente. Y por acuerdo ministerial fue aprobada el 11 de enero 2005. Actualmente ofrece a los moradores de su ciudad Educación Inicial y Educación Básica.

Los educandos son alumnos y alumnas que proceden del sector urbano marginal y rural del Cantón Shushufindi. Un 60% son mestizos (as), un 38% negros, y un 2% son nativos (as).

Los alumnos y alumnas practican la Religión Católica y Evangélica. La Institución mantiene buenas relaciones con los padres de familia, a través del Gobierno Escolar, con el que mantiene una permanente coordinación en los aspectos pedagógicos, sociales culturales y deportivo.

El entorno cultural que rodea al plantel está conformado por diversas costumbres y tradiciones ya que está conformado por padres de familia de diferentes provincias. La gran mayoría de los representantes son de clase pobre y trabajan en Palmeras del Ecuador.

## **2.3. Participantes**

En el presente trabajo de investigación se realizó con la participación de cinco docentes de la escuela antes mencionada; los cuales el 100% eran maestras, ubicando sus edades entre los 25 y 33 años de edad; los años de experiencia docente fluctúan entre tres y ocho años; la mayoría no obtienen aun el título de docencia pero todas están en proceso de profesionalización; y dan sus servicios como contratadas. Además de la participación del investigador, tutor de investigación y directora de la institución.

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

### **2.4.1. Métodos**

Se utilizó en la investigación los siguientes métodos de investigación:

#### Método descriptivo

Nos permitió la realización detallada de la descripción de la institución en la cual se efectuó el estudio, pues dicha descripción resulta necesaria para conocer el contexto en el cual se efectuaría el análisis.

#### Método analítico - sintético:

Este método permitió el desarrollo del sustento teórico en donde se realizó la investigación por partes como fue el desempeño docente con cada uno de sus ámbitos; la gestión educativa dentro de los ámbitos de desempeño y las estrategias para mejorar el desempeño. Información que luego fue sintetizada para darnos lo requerido y ver la realidad institucional.

#### Método inductivo y deductivo

El análisis de los resultados al aplicar la encuesta y la ficha de observación en los docentes fue el momento en donde se requirió de este método.

#### Método estadístico

Hizo factible la organización de la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación facilitando el análisis de la información empírica de los resultados en los procesos de validez en la realización de la tabulación de los datos obtenidos.

#### Método hermenéutico

Posibilitó la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, de facilitar el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

### **2.4.2. Técnicas**

Entre las técnicas que se utilizó para el proceso de investigación tenemos:

#### Técnicas de investigación bibliográfica

*La lectura* de fuentes bibliográficas fue esencial para referenciar, conocer seleccionar la información más útil al momento de realizar el marco teórico.

*El resumen* esencial al momento de desarrollar la información bibliografía de los diferentes libros y páginas e internet de tal forma que se pueda dar originalidad ya que es una ayuda para sintetizar y redactar de forma clara y exacta.

#### Técnicas de investigación de campo

Para obtener la información necesaria para de los maestros a investigar fue necesario la técnica:

#### Observación

La observación es la técnica de investigación por excelencia; en nuestra investigación se hizo la observación no participante al efectuarla silenciosamente cuando el docente evaluado desarrollaba su plan de clase. Esta técnica fue útil para la obtención de la información sobre el desempeño de los cinco docentes observados para luego sacar las conclusiones que nos permitieron conocer dicho desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes de la Escuela Nelson Estupiñán Bass.

#### La encuesta

Esta técnica fue utilizada en nuestra investigación apoyada de un cuestionario que se propuso obtener información concisa sobre la práctica pedagógica en los ámbitos de gestión legal, de planificación y comunicación.

### **2.4.3. Instrumentos**

En esta investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión; en el cual el docente de forma sincera daría un valor a su actividad docente en los aspectos de importancia, frecuencia y nivel de conocimiento.

- Registros de observación de las activas docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. Basándose en este instrumento el investigador debía observar el desarrollo del plan clase y valorar de acuerdo los parámetros de dicho instrumento

## **2.5. Recursos**

Los recursos requeridos en este trabajo de investigación fueron: humanos, materiales institucionales y económicos.

### **2.5.1. Talento Humano**

- Docente tutor asignado por la universidad Técnica Particular de Loja
- Cinco docentes de la institución investigada
- Directivo institucional
- Investigadora Georgina Ortiz

### **2.5.2. Institucionales.**

- Universidad Particular de Loja
- Escuela Nelson Estupiñán Bass

### **2.5.3. Materiales**

- Material de escritorio
- Disco compacto
- Tecnológicos (computadora, memoria USB .cámara .etc.)
- Libros

### **2.5.4. Económicos.**

Como en todo proyecto de tesis se requirió de gastos personalizados que se detallan a continuación:

N°	DETALLE	VALOR
1	4 resma de papel	20,00
2	500 impresiones (aproximado)	75,00

3	Viáticos	100,00
4	Internet	30,00
5	Disco compacto	2,00
6	Empastado de tesis	10,00
7	Anillados	5,00
8	Fotocopias	3,00
9	1 libro	15,00
10	Esferos, lápices, borradores	5,00
<b>Total</b>		<b>265,00</b>

## 2.6. Procedimiento.

Una vez recibida las indicaciones en la ciudad de Loja sobre el proyecto de investigación me dirigí a la institución que sería objeto de la investigación. Converse con la señora directora con la carta de autorización de ingreso al centro educativa emitida por la UTPL luego de lo cual explique el propósito y procedimiento del proyecto, la cual accedió amablemente a mi petición. Procedió a asignarme los docentes que serían observados los cuales también mostraron disposición a colaborar.

En los días posteriores se explicó a los docentes como deberían llenar la autoevaluación a la vez que también se manifestó cómo serían las observaciones de las clases. Se planifico los días y horas en los cuales se podría asistir a sus clases para continuar con el proceso.

Se recolecto los datos investigados y alrededor de tres semanas se concluyó con la observación de las clases a los docentes. Se procedió a ingresar los datos obtenidos en la plantilla electrónica proporcionada por la universidad.

Además para la realización del marco teórico se investigó en diferentes fuentes bibliográficas y páginas de internet. Información que luego fue enviada y corregida con la ayuda del tutor asignado.

Una vez obtenida la información de las encuesta se procedió a realizar el análisis y discusión de los datos obtenidos en los diferentes aspectos que fueron objeto de la evaluación.

Se efectuaron conclusiones y se propuso algunas recomendaciones que permitirán efectuar mejoras en el desempeño docente. Toda la información recabada fue emitida a la universidad al equipo de investigación la cual fue revisada, analizada y aprobada.

### **CAPITULO III.**

## **RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSION**

### **Resultados Análisis y Discusión**

En este capítulo se muestran el análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de los respectivos cuestionarios de observación a los docentes; se presenta el análisis del

desempeño profesional docente de la escuela de educación básica Nelson Estupiñán Bass en gestión legal, planificación y liderazgo en frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

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

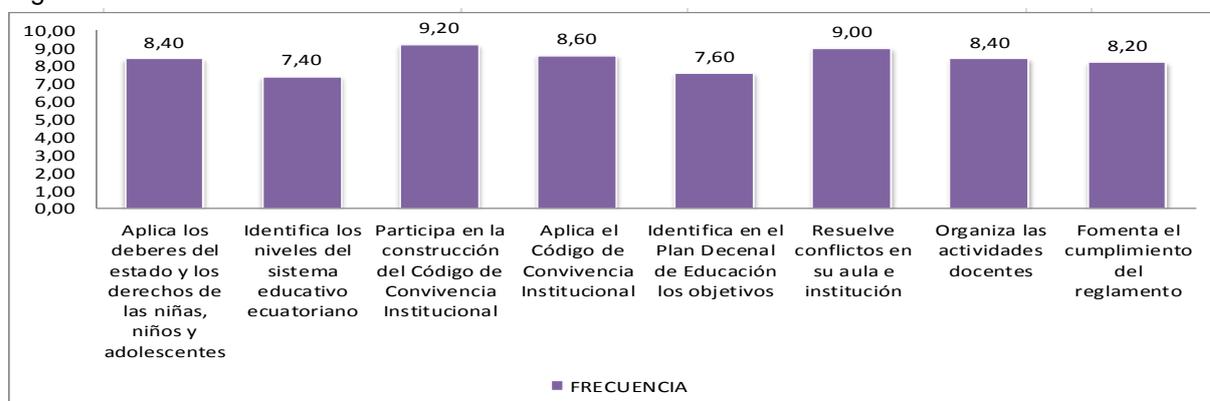
#### 3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión legal.

Tabla N°1. Nivel de frecuencia de la gestión legal en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,40	84%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,40	74%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,20	82%
<b>TOTAL</b>		<b>66,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,35</b>	<b>84%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass. Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N°1



*Frecuencia del desempeño docente en el ámbito de gestión legal.*

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass. Elaborado: Georgina Ortiz.

Los resultados obtenidos al aplicar el instrumento al docente investigado evidencian que los docentes se esfuerzan por aplicar los documentos e instrumentos legales para una convivencia armónica y legal en sus horas clases pues su promedio es del **84%** aun así se requiere una mejora en los conocimientos de niveles de sistema educativo (**74%**) y el plan decenal (**76%**) pues para un desempeño correcto e integral del trabajo docente son necesario todos y cada uno de los instrumentos legales que guían la educación. En el artículo 26 de la Declaración de los Derechos Humanos declara: “La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales...”. Por ello considero que es prioritario

para el docente mantener un registro adecuado y muy puntual al momento de dar aplicación de los documentos legales los mismos que le ayudaran a evidenciar su progreso en la aplicación de los mismos de la ya que estos son un pilar fundamental de la concepción legal de la educación ecuatoriana.

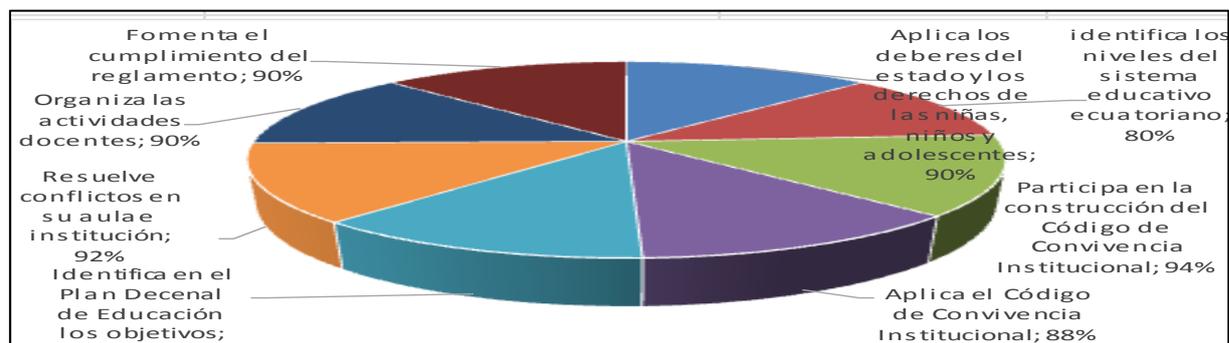
### 3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Tabla N° 2. Nivel de importancia del ámbito de 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	9,00	90%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,00	80%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
<b>TOTAL</b>		<b>71,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,90</b>	<b>89%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N° 2



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass  
Elaborado: Georgina Ortiz

Se puede discernir que los docente ven la relevancia que tiene la aplicación correcta del marco legal educativo ya que su porcentaje promedio es del **89%** y de forma individual cada uno de los aspectos son superiores al **80%**; todo sistema educativo tener un cuerpo legal rector que le permita dinamizar y regular las acciones de quienes están bajo laborando en dicha identidad es así que el Ministerio de educación puso en vigencia conociendo la importancia de esta el 31 de marzo 2011 la LOEI; como mencionó Rojas Ay Gaspar F “Algunos de los factores que posibilitan y obstaculizan la adquisición de los aprendizajes tienen que ver con las políticas del sector educativo...” por ello es necesario que los docentes tengan un conocimiento sustancial de dichas leyes que rigen su accionar educativo; la importancia en este caso se demostrara por lo tan bien que este empapado de

los estatutos educativos; lo que le permitirá dar debida aplicación en los momentos que lo amerite.

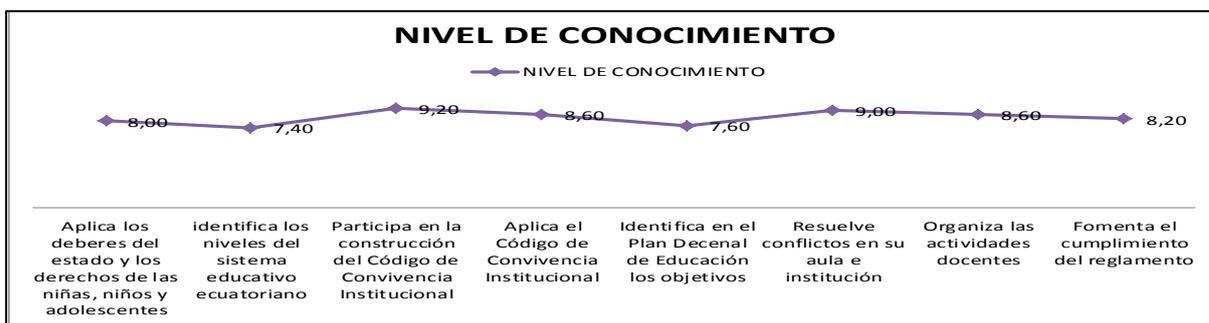
### 3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	DE CONOCIM	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y a	8,00	80%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,40	74%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,60	86%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,20	82%
<b>TOTAL</b>		<b>66,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,33</b>	<b>83%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N° 3



Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.  
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Es preocupante notar los docentes obtienen un porcentaje bajo en temas como: **los objetivos del plan decenal de educación (76%)** y **los niveles del sistema educativo(74%)** temas de asuntos legales y de documentos que un docente debe manejar para tener un buen desempeño educativo ya que hoy por hoy la Educación Ecuatoriana ya cuenta con el Marco Educativo y se convierte en el fundamento para el actuar en materia educativa; las preguntas que surgen entonces ¿Conocen y aplican los docentes el contenido de dichos instrumentos legales? ¿Los poseen en sus aulas?; por lo que considero prioritario que se busque mecanismos para mejorar esta falencia; entre ellas se sugiere el auto aprendizaje de dichos instrumentos o la socialización de los mismos con todo el equipo de trabajo.

### 3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

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

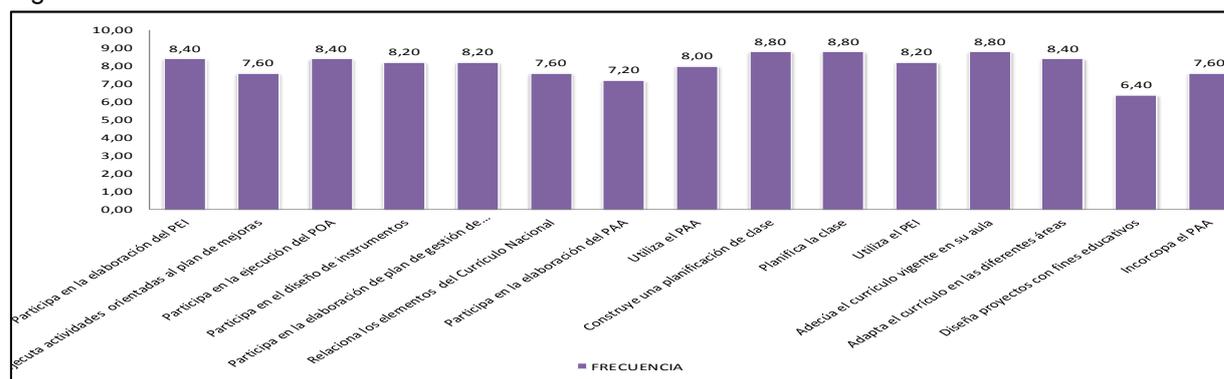
Tabla N° 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,40	84%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	7,60	76%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,20	82%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	7,60	76%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,20	72%
2.8	Utiliza el PAA	8,00	80%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	88%
2.10	Planifica la clase	8,80	88%
2.11	Utiliza el PEI	8,20	82%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	6,40	64%
2.15	Incorpoca el PAA	7,60	76%
<b>TOTAL</b>		<b>120,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,04</b>	<b>80%</b>

Fuente: Escuela Nelson Estupiñán Bass.

Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura n° 4



Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.

Elaborado: Georgina Ortiz.

Los datos obtenidos muestran que los docentes investigados de la escuela Nelson Estupiñán Bass se esfuerzan en la planificación; pero resulta significativo ver que en lo referentes a ejecución de actividades de plan de mejoras (76%); relación de currículo nacional (76%), los diseños de proyectos con fines educativos(64%), elaboración e incorporación del plan anual de asignatura(72% y 74%); los promedios son bajos sobre todo conociendo la importancia que estos aspectos tienen en el desarrollo de una clase efectiva. El Ministerio de Educación ecuatoriano en los estándares de calidad para el desempeño docente en la gestión curricular; uno de los parámetros exige: “Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional”. Es menester buscar mecanismos que permitan una incorporación dentro de las planificaciones actividades que permitan la ejecución del plan

de mejora con el que cuenta la institución y la promoción de proyectos educativos no complicados ni extensos que ayuden al docente en su tarea educativa.

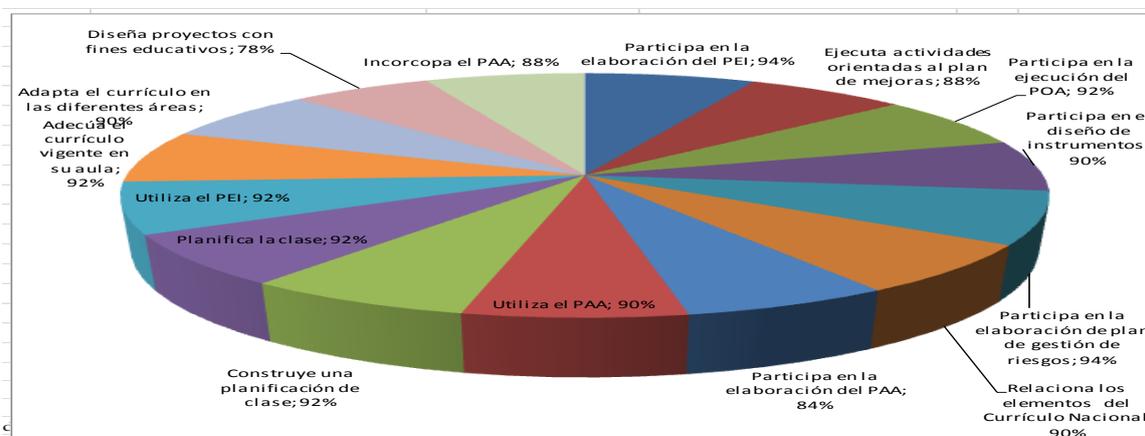
### 3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Tabla N° 5. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,40	84%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,80	78%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
<b>TOTAL</b>		<b>134,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,97</b>	<b>90%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N° 5



Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

lafrancesco (2004) refiriéndose al currículo educativo en parte lo expresa como: "... los medios de que se vale para-desde estos principios- lograr la formación integral de los educandos" es así que en este parámetro podemos evidenciar el valor preponderante (**90%**) que dieron los docentes investigados a la importancia de la planificación. Quien negaría el valor que tiene la planificación en la labor educativa del docente pues sin ella se trabajaría sin un rumbo definido, se dejaría al azar su actividad, no habría objetivos, ni propósitos hacia dónde dirigirse; en este aspecto los Estándares de Calidad requieren de un docente

que al momento de planificar conozca, comprenda y domine el área del saber que enseña a la vez que demuestra la utilidad de su enseñanza en la vida cotidiana y profesional.

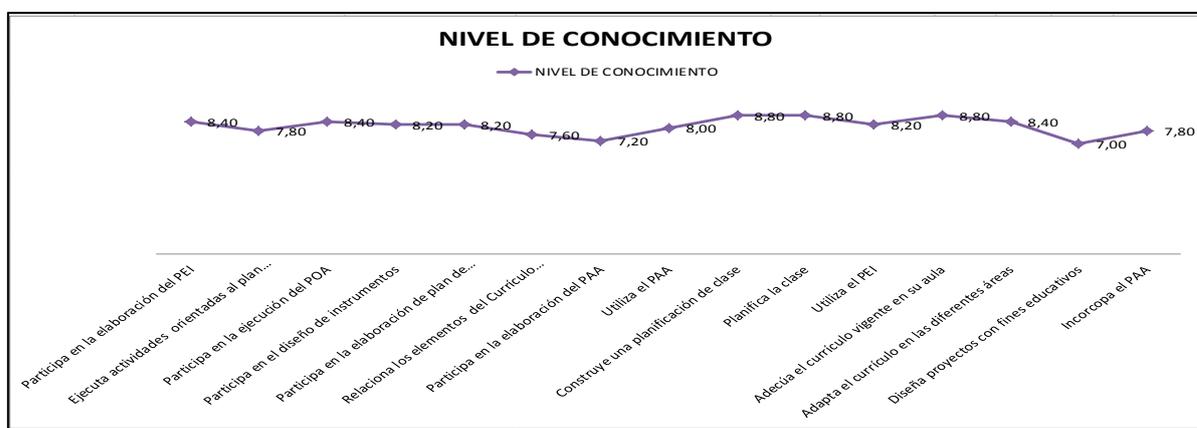
### 3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	DE CONOCIM	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,40	84%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	7,80	78%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,20	82%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	7,60	76%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,20	72%
2.8	Utiliza el PAA	8,00	80%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	88%
2.10	Planifica la clase	8,80	88%
2.11	Utiliza el PEI	8,20	82%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,00	70%
2.15	Incorpora el PAA	7,80	78%
<b>TOTAL</b>		<b>121,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,11</b>	<b>81%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N°6



Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.  
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

En materia educativa la ley que rige estipula entre otras cosas “Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades...” es así que el programa SíProfe ha desarrollado programas de capacitación para los docente de todo el país; comprendemos entonces que los enseñadores educadores tengan conocimientos necesarios en el aspecto de conocimiento planificador (**81%**); aun así notamos una

constante de *bajo promedio en lo referente a proyectos, plan de mejoras, plan anual de asignatura y currículo (menores al 80%)* en los docentes de la escuela Nelson Estupiñán Bass. Preocupante pues es un requerimiento de acuerdo con los lineamientos expuestos en la ley.

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

#### 3.3.1. Planificación en el proceso de enseñanza aprendizaje.

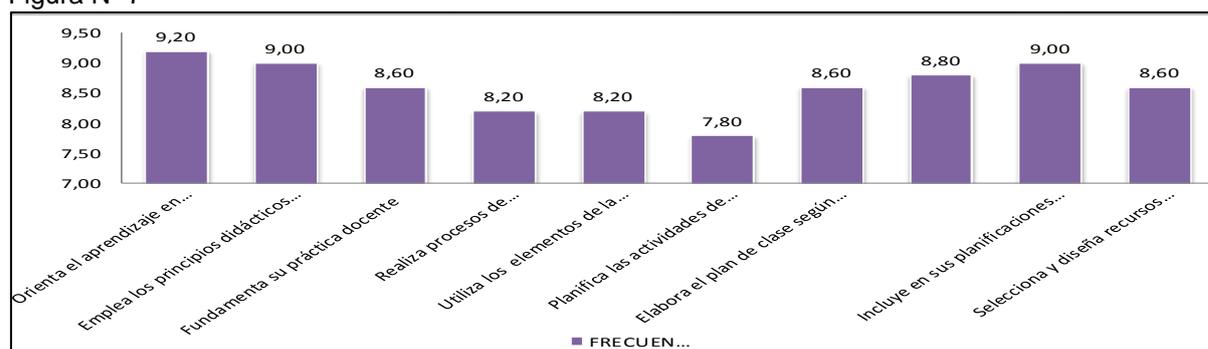
##### 3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Tabla N° 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,60	86%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,20	82%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,20	82%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	7,80	78%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,80	88%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>86,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,60</b>	<b>86%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N° 7



Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.  
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

El análisis de la frecuencia en planificación del proceso enseñanza aprendizaje de los docentes investigados demostró el cumplimiento eficaz con un promedio aceptable(86%) mostrándose además la necesidad de que los procesos se concreten y apeguen de acuerdo al Currículo Nacional pues este es el eje del accionar educativo. Sin embargo aunque utiliza los elementos de la estructura curricular (82%) no planifica actividades de acuerdo al Currículo Nacional (78%) aspecto que se considera elemental en el currículo ecuatoriano.

Como lo expuso Rodríguez M. G (2011) refiriéndose a los líderes en lo pedagógico “...tienen su impacto real y efectivo tanto en el cuerpo de profesores como en los alumnos y alumnas de los centros educativos” por ello los docentes deberán revisar periódicamente su planificación para incluir de forma adecuada aquellos aspectos relevantes que no se les está utilizando con mayor frecuencia.

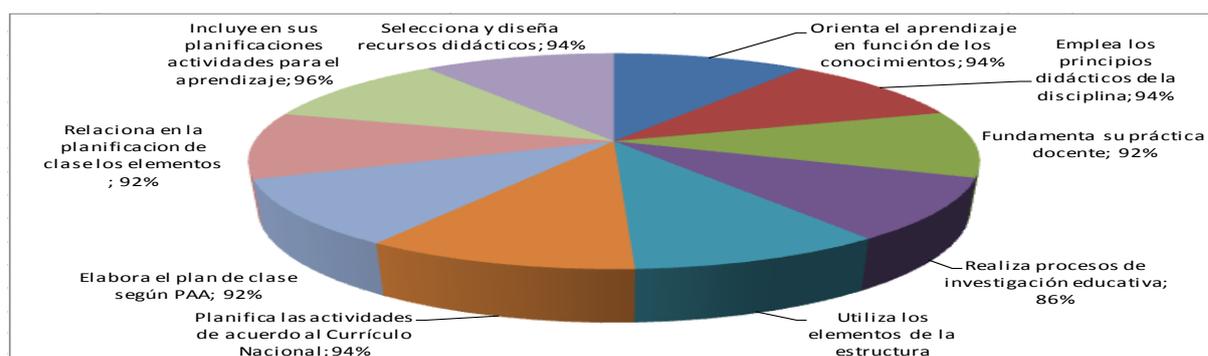
### 3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla N° 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
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>92,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,22</b>	<b>92%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N°8



Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación proceso de enseñanza aprendizaje.  
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Refiriéndose al rol del maestro como planificador Rodríguez M. G. (2011) dice en parte: “...una visión de liderazgo ganadora y trascendente es lo que hace que el coach trabaje en el mejoramiento de su personal: todas sus estrategias y tácticas se planifican para ganar”; mostrándonos así la importancia de concretar una planificación eficaz y relevante que tenga incidencia positiva en los estudiantes como la importancia que revelan los datos de los docentes(92%) de esta institución educativa; creando esto en el docente la inminente

realidad de revisar su planificación y acoplarla a la realidad de sus estudiantes teniendo en cuenta cada uno de los aspectos que afecta positiva y negativamente en este propósito; con el objetivo de lograr la anhelada meta del aprendizaje significativo.

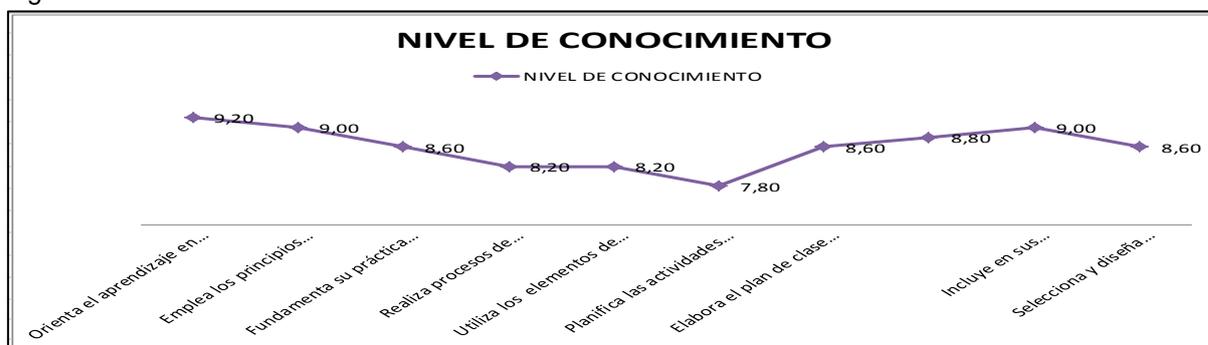
### 3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Tabla N° 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,60	86%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,20	82%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,20	82%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	7,80	78%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,80	88%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>86,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,60</b>	<b>86%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass  
Elaborado: Georgina Ortiz

Figura N° 9



Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.  
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

De los docentes de esta investigación dos poseen títulos universitarios y los tres restantes están en proceso de profesionalización lo que aporta el conocimiento necesario en materia de procesos educativos a la hora de la práctica en el aula como resulta evidente en este caso un promedio alto (**86%**), sin embargo se requiere reconocer la necesidad de la actualización en el aspecto del currículo pues el promedio es de (**78%**) no podemos planificar sin un conocimiento suficiente en esta materia. “La preparación de profesores excelentes es, por todo ello una tarea ineludible en todos los ámbitos y niveles de la enseñanza...” (Medina, A y Mata, F (2002)) de ahí estriba la importancia de seguir actualizándose en procesos métodos y técnicas para su desempeño; por su importancia y

para mejorar el promedio es necesario que los docentes participen en los cursos de capacitación que dicta MEC con el fin de mejorar el desempeño docente en este ámbito.

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

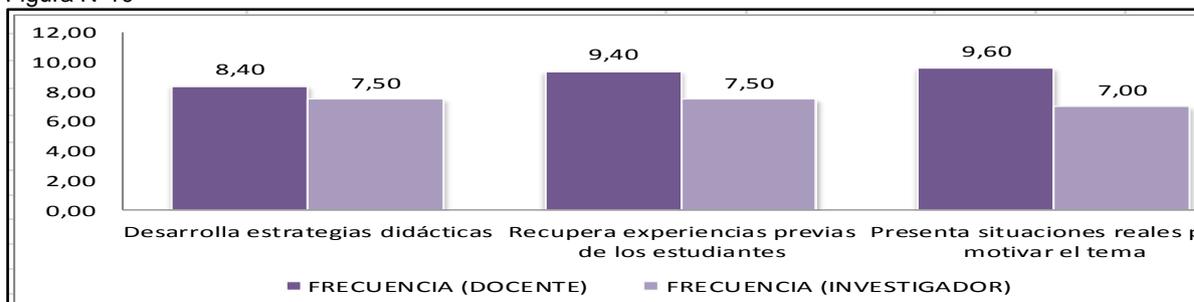
#### 3.3.2.1. *Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección de ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. INICIO.*

Tabla N° 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección de ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. INICIO.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,40	7,50	84%	75%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	7,50	94%	75%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	7,00	96%	70%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,40</b>	<b>22,00</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,13</b>	<b>7,33</b>	<b>91%</b>	<b>73%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N°10



Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección de ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. INICIO.  
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Podemos evidenciar en el proceso de inicio una gran diferencia en la percepción entre el docente (**91%**) y el investigador (**73%**) lo cual puede deberse a que el docente prepara su clase con la intención de aplicar lo planificado sin embargo a la hora de la práctica puede estar pasando por altos aspectos muy relevantes en la ejecución del plan clase como se señala en la Actualización y Fortalecimiento Curricular (2010) las actividades que se realizan en esta fase: "... se exploran los conocimientos previos de los estudiantes tratando de conocer lo que sabe del tema" claro está el docente deberá utilizar los métodos y técnicas

que señale en su planificación para ello se recomienda una la revisión de la misma para que los docentes se apeguen a lo planificado y así fortalecer la aplicación de este aspecto de su enseñanza.

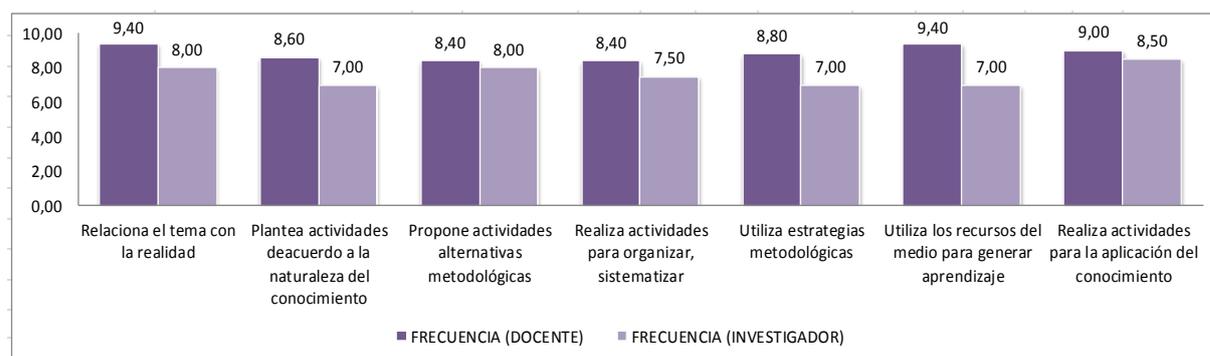
**3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección de ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.**

Tabla N°11 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección de ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	8,00	94%	80%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	7,00	86%	70%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,40	8,00	84%	80%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,40	7,50	84%	75%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	7,00	88%	70%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	7,00	94%	70%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	8,50	90%	85%
TOTAL		62,00	53,00		
PROMEDIO		8,86	7,57	89%	76%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass. Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N° 11



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass. Elaborado: Georgina Ortiz.

El documento de Actualización y Fortalecimiento Curricular (2010) señala: “La construcción del conocimiento es donde el docente usa métodos, técnicas actividades que permitan la consolidación del nuevo conocimiento” en los docentes observados se evidencio que en la *Planeación de actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, Utilización de*

estrategias metodológicas y Utilización de recursos del medio un promedio de **70%** en cada uno de estos aspectos que desde la percepción del observador son muy bajos considerando que estos son la base para el afianzar del nuevo conocimiento por lo que es urgente incluir aquellos métodos, técnicas y recursos que nos permitan cumplir con los requerimientos del currículo ecuatoriano.

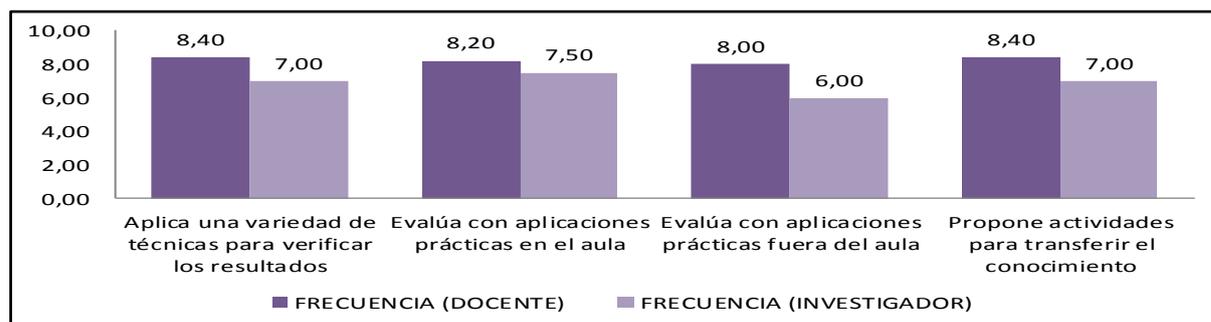
**3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección de ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. EVALUACION.**

Tabla N°12 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección de ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. EVALUACION.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,40	7,00	84%	70%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,20	7,50	82%	75%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	6,00	80%	60%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	7,00	84%	70%
TOTAL		33,00	27,50		
PROMEDIO		8,25	6,88	83%	69%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N°12



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Rodríguez M,(2011) refiriéndose al Liderazgo Pedagógico habla del docente evaluador como aquel que “constata si todo se ha realizado conforme al programa” además añade “si es necesario aplica medidas correctivas” todo esto con el propósito de afianzar el conocimiento teniendo en cuenta esto se requiere que los docentes de la escuela Nelson Estupiñán Bass pongan un mayor énfasis en la evaluación pues los porcentajes son muy

bajos desde la percepción del docente (**83%**) como del investigador (**69%**) por lo que deberá evaluar cada clase utilizando la gran diversidad de técnicas e instrumentos que hay para llevar a efecto la consolidación del conocimiento.

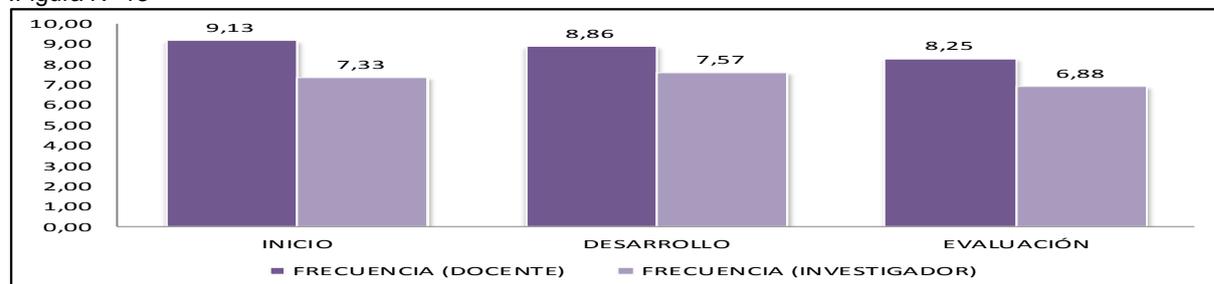
**3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección de ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.**  
**VISIÓN GLOBAL**

Tabla N° 13. 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 de ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,13	7,33	91%	73%
3.12	DESARROLLO	8,86	7,57	89%	76%
3.13	EVALUACIÓN	8,25	6,88	83%	69%
	TOTAL	26,24	21,78		
	PROMEDIO	8,75	7,26	87%	73%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass  
Elaborado: Georgina Ortiz

.Figura N° 13



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 de ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

El Ministerio de Educación en el documento Actualización y Fortalecimiento Curricular (2011) muestra al docente como deberá desarrollar su hora clase; indicando los recursos necesarios para su correcta aplicación. Los promedios son relativamente bajos en las actividades iniciales (**73%**) las actividades de desarrollo (**76%**) y la evaluación (**69%**) por lo que se puede observar la necesidad de que los procesos se concreten y apeguen de acuerdo al Currículo Nacional pues este es el eje; y es allí donde se demuestra una falencia que no debería existir ya que al momento de planificar se debería incluir de forma clara y concreta la ejecución de dichas actividades pues al hacerlo el docente lograra su principal objetivo de ser educador.

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

Tabla N°14 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

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	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,33</b>	<b>93%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N°14



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Los docentes de la escuela investigada dieron como promedio **93%** de importancia a los aspectos de inicio del proceso enseñanza aprendizaje pues ahí donde se estimula el aprendizaje nuevo pues señala Caballero (2008): “La estimulación del pensamiento es un factor que los docentes necesitan desarrollar para lograr mayor eficacia en el graduado que se pretende formar...” Considerando este valor es necesario entonces que los docentes lo evidencien al momento de planificar.

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

Tabla N° 15 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
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	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>65,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,29</b>	<b>93%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass. Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N°15



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass. Elaborado: Georgina Ortiz.

Zapata Ros, M (2012) refiriéndose al aprendizaje significativo de Ausubel manifiesta “el aprendiz incorpora lo aprendido al conocimiento que ya posee y lo transforma en un nuevo conocimiento. Incrementando así su capacidad de aplicarlo a nuevas situaciones” por ello los docentes dan mucha importancia al aspecto de desarrollo pues puntúan en un **93%** como promedio por lo que demuestra el vivo interés que tienen de lograr el aprendizaje significativo en sus estudiantes; meta de todo docente de calidad.

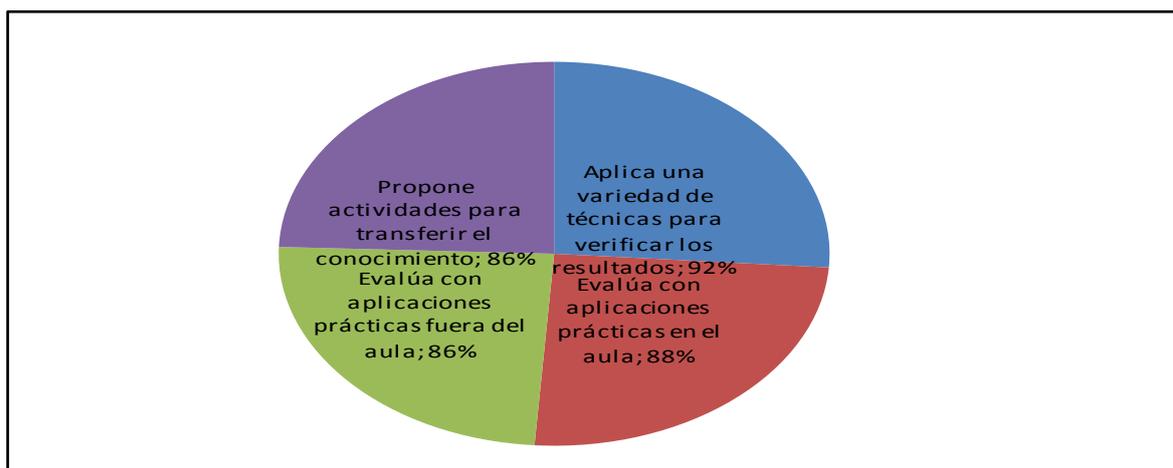
**3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACION.**

Tabla N° 16 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACION.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,80	88%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>35,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,80</b>	<b>88%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N°16



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

En la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje podemos notar que la evaluación tiene los valores más bajos en este caso marcan **(88%)**; considerando que la evaluación “constituyen evidencias concretas de los resultados del aprendizaje...” (Actualización y Fortalecimiento Curricular (2011)) El desempeño docente se hace evidente al realizar las acciones que permiten saber el logro de la enseñanza en los dicentes por lo que es necesario que los docentes perfeccionen esta faceta de la enseñanza lo que les permitirá conocer el alcance en materia educativa que están logrando en sus estudiantes, no se puede simplemente enseñar sin saber si ellos han aprendido, se requiere una evaluación correcta de los aprendizajes para saber si se cumplen los objetivos propuestos.

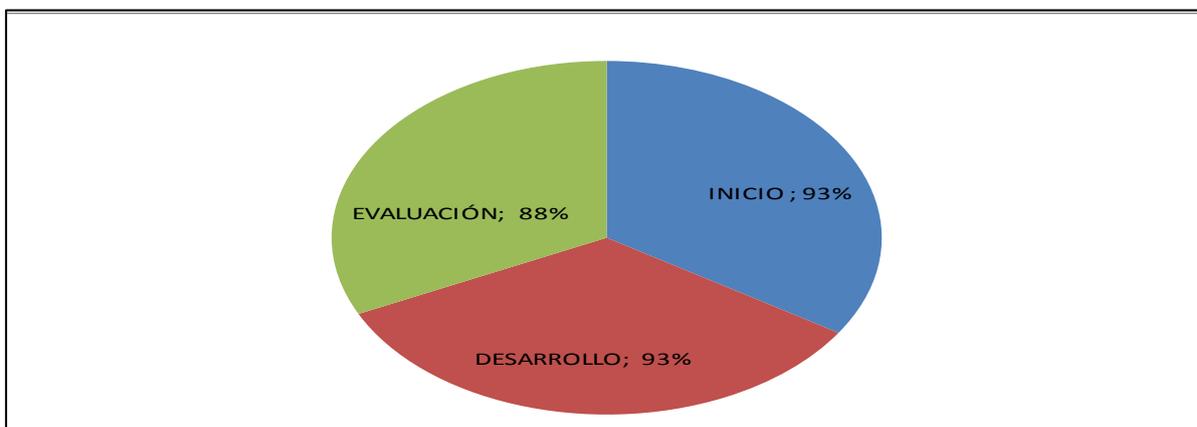
**3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje .VISION GLOBAL.**

Tabla N° 17 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,33	93%
3.12	DESARROLLO	9,29	93%
3.13	EVALUACIÓN	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,42</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,14</b>	<b>91%</b>

Fuente: Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N° 17



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Los Estándares de Calidad propuestos para la gestión de planificación institucional y currículo proponen que “el docente utilice las teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y aprendizaje los cuales exigen: implementación de metodologías, apoyo en los diversos diseños del proceso de enseñanza aprendizaje”. Se observó un alto porcentaje en las estrategias en el inicio y desarrollo (**93%**) de dicho proceso sin embargo se requiere una mayor aplicación en las estrategias de evaluación (**88%**) pues es en esta parte del proceso donde se podrá evidenciar los resultados en los estudiantes. Como asegura Caballero (2008) refiriéndose al desarrollo del pensamiento de los estudiantes: requiere del “perfeccionamiento de los directivos y docentes para que esta compleja tarea centrada en metodología para el desarrollo de capacidades” por lo que se hace necesario la actualización de los docentes en técnicas y métodos evaluativos que le permitan mejorar la planificación didáctica.

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

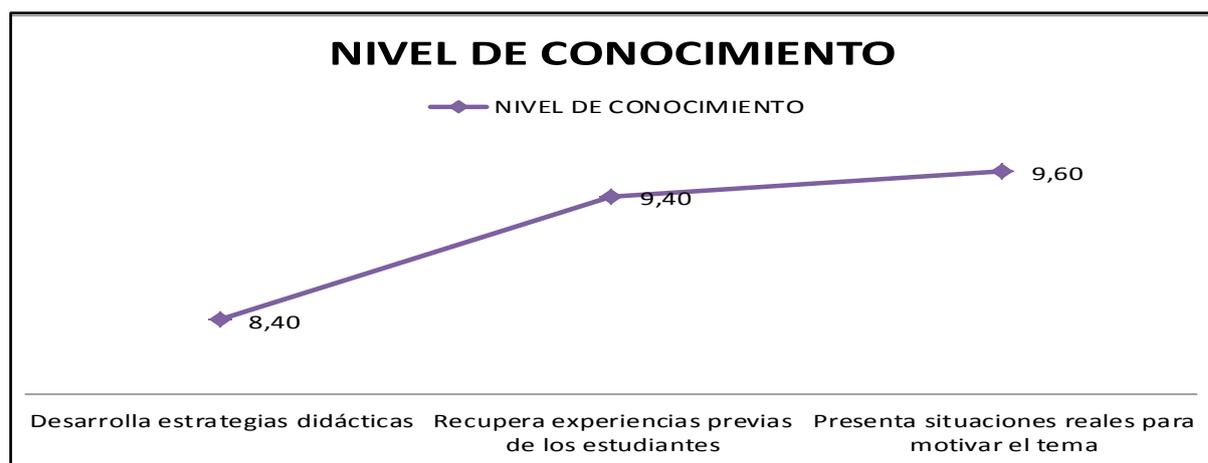
Tabla N° 18 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,40	84%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,13</b>	<b>91%</b>

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.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass. Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N° 18



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.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass. Elaborado: Georgina Ortiz.

El promedio general es muy alto pues se marca en un **91%** sin embargo con relación a los demás ítems el *desarrollo de estrategias didácticas* tienen un porcentaje de **84%** bajo relacionado con el nivel de conocimiento de los otros ítems lo que muestra la razón por lo que algunos aspectos de las actividades iniciales en frecuencia son bajos, los docentes necesitan mejorar su conocimiento de estrategias pues éstas le permitirán contar con una gran diversidad de herramientas útiles para propiciar un aprendizaje exitoso pues “Si el maestro denota desinterés por el tema, será mal impulsador para iniciar el proceso de comprensión”(Patiño S, (2012)).

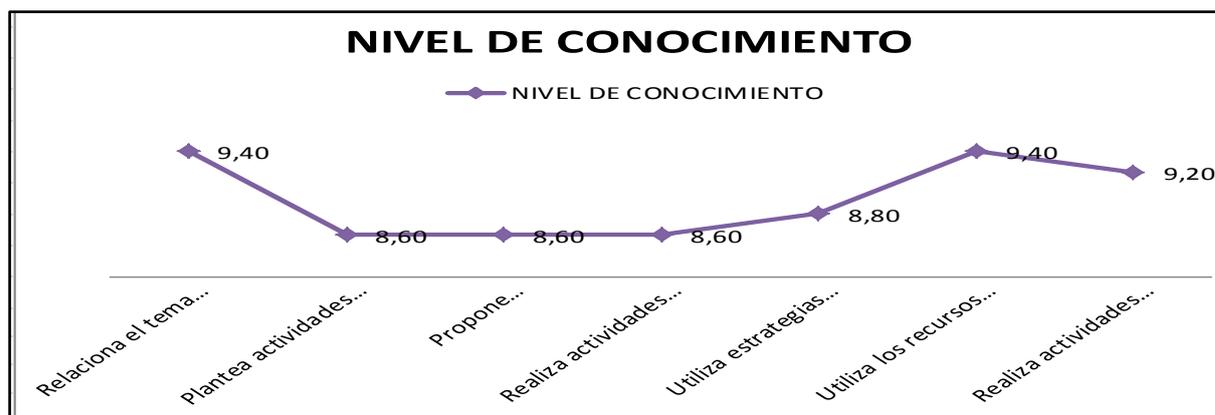
**3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.**

Tabla N°19 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	86%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,60	86%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>62,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,94</b>	<b>89%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass. Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N° 19



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.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass. Elaborado: Georgina Ortiz.

Encontramos un porcentaje común del **86%** en las actividades ejes del desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje considerando que en este aspecto se recibe por parte del docente el nuevo conocimiento vemos la acuciante necesidad de proyectar una mejora considerando que "... los resultados que se valoran en los estudiantes son aquellos que se concentran en la relación entre actividades de enseñanza específica y los resultados de los estudiantes" (Timperley H.(2010)), los docentes investigados deberán realizar una selección adecuada de los momentos y tareas que ayudaran al estudiante participar activamente durante su clase para lograr la obtención del nuevo conocimiento.

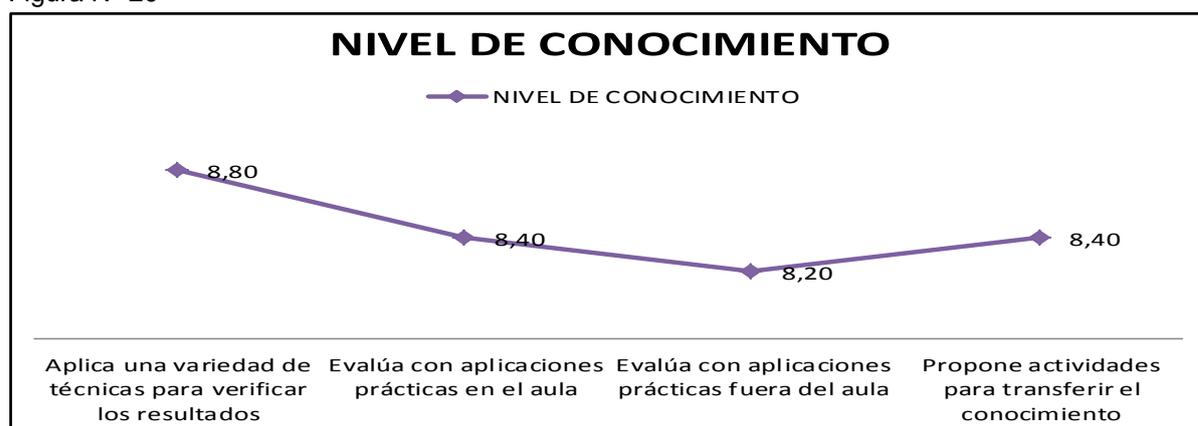
**3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACION.**

Tabla N° 20 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. EVALUACION.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	84%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	84%
<b>TOTAL</b>		<b>33,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,45</b>	<b>85%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N° 20



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. EVALUACION.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Como hemos podido constatar en este aspecto de la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje el aspecto de evaluación es minoritario podemos observar sin embargo que los docentes aseguran contar con el conocimiento suficiente en este aspecto pues se obtiene como promedio **85%** un valor aceptable lo que indica es que se debería aplicar este conocimiento al momento de llevar a cabo la evaluación de la enseñanza, la Actualización y fortalecimiento Curricular (2011) cuenta con indicadores de evaluación que permiten considerar los aspectos a evaluar en las clases con relación a las materias pues “la verificación del cumplimiento de lo planeado centra la esencia que compete a la función del evaluador” menciona Rodríguez M (2011).

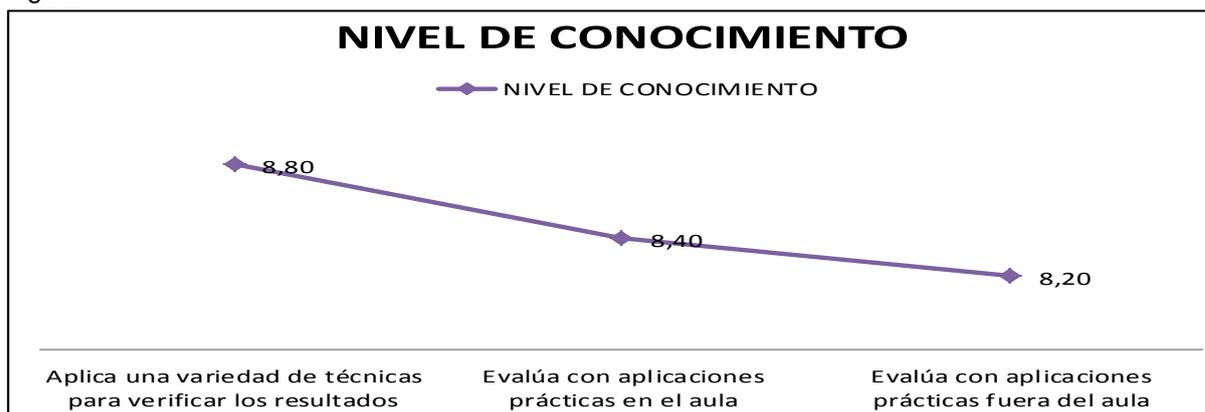
**3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISION GLOBAL.**

Tabla N° 21 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	84%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
	<b>TOTAL</b>	<b>25,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,47</b>	<b>85%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N° 21



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.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Resulta un poco preocupante que el nivel de conocimiento en este aspecto sea bajo (**85%**) con relación a la importancia y frecuencia pues Díaz en PROEX expone: “la formación docente persigue reflexionar acerca del quehacer clase confrontar teoría y práctica; tomar conciencia de los propios procesos didácticos generados con el que se busca la coherencia entre el saber enseñado y el saber observado a través del cual se analizan las teorías puesta en práctica”. La aplicación en clase debe ser el objetivo principal de la evaluación que debe hacer el docente sin embargo se la están dejando de lado pues obtiene un nivel de conocimiento bajo (**82%**) con relación a los demás aspectos del proceso de enseñanza. Desde este punto de vista es necesario la mejora del plan clase lo que permitirá como consecuencia un mejor resultado a la hora de medir los resultados del aprendizaje de los estudiantes.

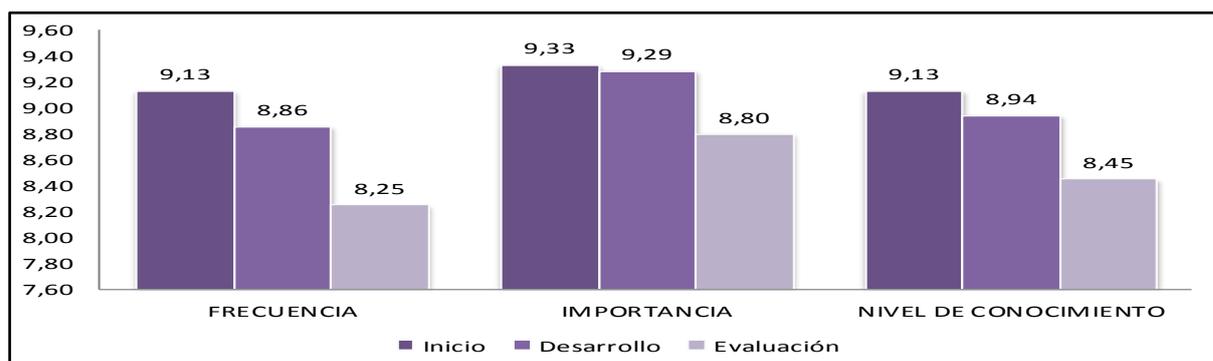
### 3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla N° 22 Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje .Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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	9,13	9,33	9,13
Desarrollo	8,86	9,29	8,94
Evaluación	8,25	8,80	8,45

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N° 22



Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje .Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.  
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Es loable la importancia frecuencia y nivel de conocimiento que los docentes dan al proceso de enseñanza en inicio y desarrollo pues los porcentajes son **muy buenos**. lafrancesco (2004) hablando de la planificación conceptualiza: “es el conjunto de los principios antropológicos,...y evaluativos que inspiran los propósitos y procesos de formación integral de los educandos...” lo que muestra que la evaluación forma parte integral y de igual importancia de los demás aspectos del proceso de enseñanza en donde los docentes investigados mantienen **porcentajes bajos** los hemos venido observando con relación al inicio y desarrollo, por lo que es imperioso canalizar y proponer estrategias que ayuden a alcanzar los mismos niveles en todo el proceso.

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

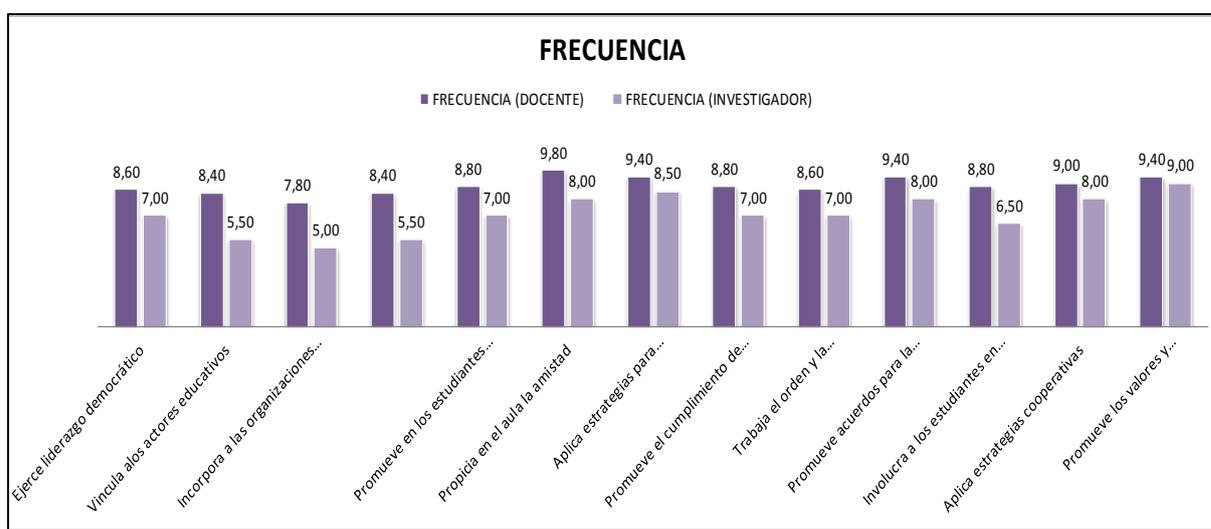
#### 3.4.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Tabla N° 23. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	7,00	86%	70%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	5,50	84%	55%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,80	5,00	78%	50%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	5,50	84%	55%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	7,00	88%	70%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	8,00	98%	80%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	8,50	94%	85%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,80	7,00	88%	70%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,60	7,00	86%	70%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	8,00	94%	80%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	6,50	88%	65%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	8,00	90%	80%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	9,00	94%	90%
<b>TOTAL</b>		<b>115,20</b>	<b>92,00</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,86</b>	<b>7,08</b>	<b>89%</b>	<b>71%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N° 23



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

El liderazgo y la comunicación de los docentes de la institución analizada muestra según el investigador que el porcentaje es exiguo (**71%**) aunque el docente cuenta con promedios más altos (**89%**) que los observados teniendo en cuenta que: “Gestión y Liderazgo son dos métodos de actuar diferentes y complementarios cada cual con sus funciones y actividades. Ambos necesarios para el desempeño de la organización y sus entornos cambiantes” (Uribe 2005). Por ello la frecuencia en la aplicación de estos aspectos deberán ser fundamentales

para los docentes, encontrando la necesidad mejorar en aspectos como la vinculación de actores educativos (**55%**), incorporación de organizaciones gubernamentales (**50%**) la involucración de los estudiantes en la planeación (**65%**) pues se está dejando de lado la inclusión del liderazgo en dos partes importantes de los actores de la educación como son las instituciones y los estudiantes.

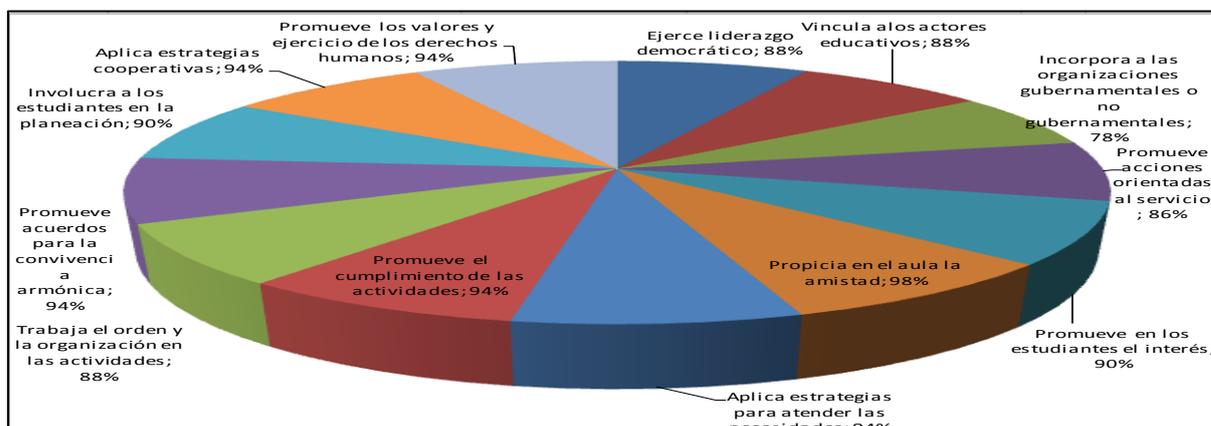
### 3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,80	78%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,80	88%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>117,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,05</b>	<b>90%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass. Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N° 24



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass. Elaborado: Georgina Ortiz

Hablando de la importancia del liderazgo pedagógico Rodríguez M.G. (2011) enuncia: “Estos líderes funcionales orientados en lo pedagógico; tienen su impacto real y efectivo tanto en el cuerpo de profesores como en los alumnos y alumnas de los centros educativos”. Por ello es necesario que los docentes amplíen el liderazgo y la comunicación de manera más efectiva no solo a los docentes; sino, a todos los actores educativos como son los representantes, la comunidad realizando actividades que les vinculen pues su promedio el

más bajo (**78%**) está relacionado con los organizaciones gubernamentales quienes de una u otra forma deberán formar parte de las planificaciones del actuar educativo sin embargo se ve un accionar positivo pues el porcentaje global está en un **90%** se deberá seguir trabajando en los aspectos de liderazgos que permitan un alcance más completo.

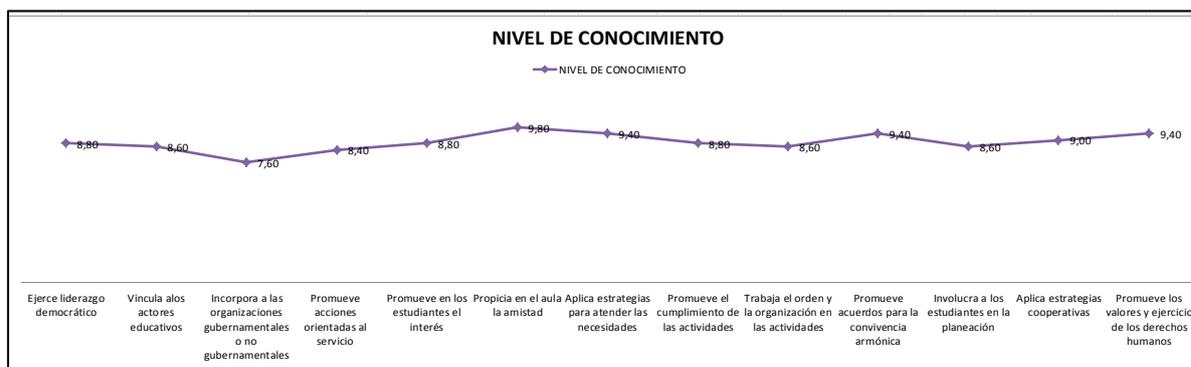
### 3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación

Tabla Nº 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIMI	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,60	76%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,80	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,60	86%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	86%
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>115,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,86</b>	<b>89%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass.  
Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura Nº 25



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass  
Elaborado: Georgina Ortiz

El nivel de conocimiento para esta referenda muestra que es muy bueno (**89%**), pues mantienen un conocimiento básico al respecto. Reconociendo la importancia que tiene el liderazgo y la comunicación en el desempeño docente Uribe M; (2005) manifiesta: “Un punto distinto en este liderazgo es que a través de una estructura de gestión adecuada, se posibilita la participación de los docentes en distintos ámbitos de la gestión escolar”. Es

prioritario entonces que los directivos educativos promuevan el conocimiento y aplicación de los estándares lo que ayudara a expandir su liderazgo en la comunidad educativa.

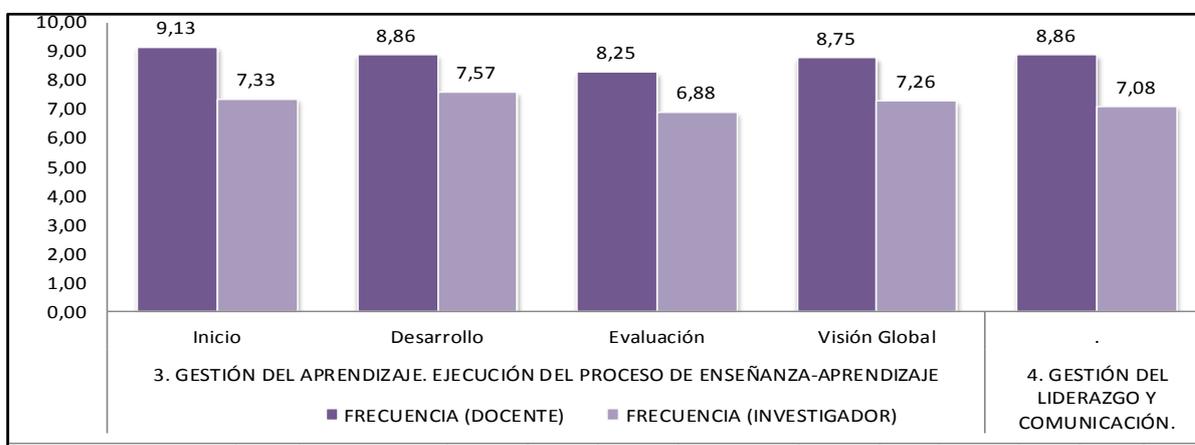
### 3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

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

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,13	7,33
	Desarrollo	8,86	7,57
	Evaluación	8,25	6,88
	Visión Global	8,75	7,26
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,86	7,08

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass. Elaborado: Georgina Ortiz.

Figura N°26



Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes. Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass. Elaborado: Georgina Ortiz.

La planificación y visión de los docentes en el proceso enseñanza aprendizaje como en el liderazgo y comunicación indican una frecuencia **buena(7,26 y 7,08)** desde la percepción del investigador sin embargo ligeramente superior **(8,75 y 7,26)** desde la percepción del docente sin embargo se registran limitaciones que no permiten mostrar un desempeño docente completo como se ha venido observando dentro del proceso el problema de los bajos promedios en la evaluación, igualmente es necesario mejorar los promedios de

liderazgo pues como menciona Lagunas M(2010) “El liderazgo fundamental para un buen desarrollo y la cohesión dentro del equipo, deberá lograr mantener la pasión por lo que se hace, de lo contrario, no se es líder”, es así que los docentes deberán aplicar estrategias que ayuden a mejorar los aspectos en que la investigación ha demostrado debilidades

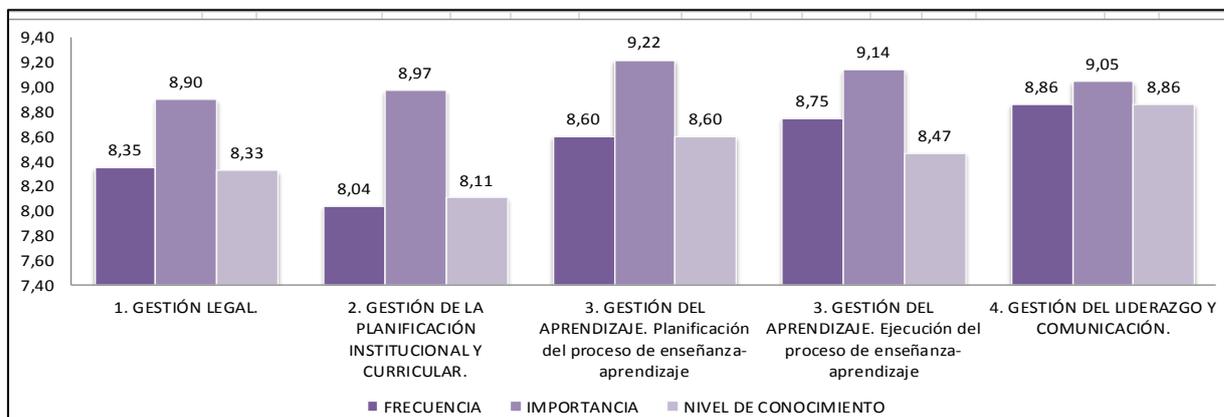
### 3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla N° 27. Desempeño profesional docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,35	8,90	8,33
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,04	8,97	8,11
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,60	9,22	8,60
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,75	9,14	8,47
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,86	9,05	8,86

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass  
Elaborado: Georgina Ortiz

Figura N° 27



Desempeño profesional docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Escuela Nelson Estupiñán Bass  
Elaborado: Georgina Ortiz

Hemos podido discernir que los cinco aspectos investigados en el desempeño docente de los profesionales de la Escuela “Nelson Estupiñán Bass” existe la necesidad de mejorar la aplicación y conocimiento pues se mantienen en términos aceptables (8 - 8.9) de dichos aspectos pues como define Robalino (2005): “El desempeño docente con una visión renovada e integral puede entenderse como: El proceso de movilización de sus capacidades

profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos;...".Es así que los docentes deben crear oportunidades, motivar, ejercer, comunicar, organizar, etc. todos aquellos aspectos que intervienen loablemente en sus objetivos educativos para así lograr el ejercicio eficiente, eficaz y continuo en su tarea educativa, procurando la mejora personal, institucional y por objetivo primordial el de sus estudiantes; contribuyendo así a cumplir con los objetivos educativos de la educación de calidad pues la investigación muestra que le dan mucha importancia a estos aspectos.

## **CONCLUSIONES**

- El nivel de importancia en cuanto a los recursos legales que rigen el sistema educativo actual es bajo. Los docentes cuentan con conocimiento exiguo de los documentos legales como: el plan decenal de educación, ley de educación, reglamento a la ley educativa. Se requiere un mayor conocimiento que les permita el aumento en la frecuencia de aplicación de los instrumentos legales.
- Se encontró un bajo conocimiento en materia de proyectos educativos como, frecuencia e importancia dentro de lo que es la planificación institucional sobre todo teniendo en cuenta la importancia que hoy se le está dando a los proyectos en el sistema de educación actual.
- Es imperioso dar una mayor atención al proceso didáctico tomando en cuenta los aspectos de evaluación de la clase enseñada considerando que la evaluación permite al docente determinar los avances de los estudiantes en las destrezas y objetivos propuestos.
- Un buen y correcto liderazgo tanto en el aula como a nivel institucional permitirá el desarrollo acertado de actividades significativas para la mejora de la institución en todos los aspectos sin embargo en importancia se obtuvo el promedio más bajo lo que me permite concluir que es menester mejorar en este aspecto.
- Se deberá dar mayor énfasis en lo referente a aumentar los conocimientos en aspectos de gestión legal y planificación.

## **RECOMENDACIONES**

- Concienciar sobre la importancia del autoaprendizaje y actualización en materia de recursos legales que rigen la educación ecuatoriana.
- Conocer, aplicar y evaluar los estándares de calidad para mejorar el desempeño docente ya que en estos se enmarca las acciones que permitan la correcta y eficaz aplicación de este ámbito.

- Dar a conocer aplicar y dar seguimiento a los instrumentos de planificación institucional y curricular.
- Elaborar proyectos educativos por años de básica, ciclos e institucionales que incluyan a los actores educativos.
- Revisar periódicamente los planes de clase para adaptarlos a la realidad del aula y constatar la aplicación total del proceso didáctico.
- Proponer técnicas que permitan una correcta evaluación del proceso educativo.
- Realizar un seguimiento que permita conocer el nivel del desempeño docente e identificar las falencias en materia de liderazgo y comunicación y actuar en base a los requerimientos; mediante un taller que se dé a conocer la importancia de un buen liderazgo para beneficio de la institución.
- Actualizar los instrumentos que permitirán mejorar el desempeño docente como son los Estándares de Calidad.
- Proponer Proyectos Educativos que inserten a la comunidad educativa; para ello se deberá organizar un taller que guie a los docentes y directivos en la obtención de dicho conocimiento y en la aplicación práctica.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **Libros**

LOEI Ley Orgánica de Educación Intercultural

Marcelo C, Vaillant D. (2009) desarrollo profesional docente ¿Cómo se aprende a enseñar? Madrid: Narcea

Medina R A, Salvador F, (2002) Didáctica General .Madrid

Montenegro I (2007).Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos .Bogotá

Ministerio de educación del Ecuador (2010) Actualización y Fortalecimiento Curricular Quito-Ecuador

Ministerio de educación del Ecuador (octubre 2012). Marco legal educativo. 1ª Edición

Münch L, Ángeles E (2009) Métodos y técnicas de investigación.4ª edición. México

Vieira H (2007) La comunicación en el aula .relación Profesor-alumno según el análisis transaccional. España

### **Revistas**

Bolívar A. (enero-abril 2006).Asesoramiento y apoyo comunitario para la mejora de la educación. Revista de educación. Nº 339, 119-146pp

Caballero S. S. (2008). La gestión del aprendizaje. POLIS Revista de la Universidad Bolivariana. Volumen 7 nº 21

Díaz N. (diciembre 2011) Entre la teoría y la práctica. PROEX nº 3

Fabara G E (abril 2013) Estado del arte de la formación docente en el Ecuador. Cuadernos de contrato social por la educación. 1ra edición. Ecuador

Fuster J (abril 2008) La planificación estratégica: una propuesta metodológica para gestionar el cambio. Revista Iberoamericana de Educación. Nº 46/1, 2p. España

en políticas de innovación educativa

Gil R M. (2012) Educación a distancia en universidades. Revista de educación y cultura AZ. Nº57 14p. México.

Gorodokin I C (2005) La formación docente y su relación con la epistemología. Revista Iberoamericana de Educación. Argentina.

Patiño S, (2012) La enseñanza para la comprensión (EpC): propuesta metodológica centrada en el aprendizaje del estudiante. Revista Humanizarte. Nº8, 6 p.

Rizos H (julio 2005) Evaluación del desempeño docente. Tenciones y tendencias. *PRELAC*, nº 1, 149-163pp.

Robalino, C M (julio 2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *PRELAC*, nº 1, 6-11pp.

Timperley H. (2010) Aprendizaje y desarrollo profesional docente. Academia Internacional de Educación. Oficina Internacional de Educación. Bruselas.

Torres M; Ruiz A;(julio-diciembre 2012) Motivación al logro y el locus de control en estudiantes resilientes de bachillerato del Estado de México. *Psicología Iberoamericana*, vol. 20, núm. 2, julio-diciembre, 2012, pp. 49-5. Recuperado:  
<http://www.redalyc.org/pdf/1339/133928816007.pdf>

Reddin W. (noviembre 2004). Gestión del clima organizacional en las mejora de la efectividad. Cuadernos de Management; nº 120, 84 p.

Tamaulipas V. (noviembre 2010) significado de las percepciones del profesorado sobre la práctica docente profesional. *TUREVISTA Dig.U@T* nº 17

Uribe M,(2005) el liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad. Un desafío de orden superior. *PRELAC*, nº 1p 115

.

### **Páginas de internet**

Cámere E, (2009) La relación profesor –alumno en el aula (Recuperado de:  
<http://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>)

<http://www.definición.de>

Declaración universal de los derechos humanos (Recuperado de: [www.un.org](http://www.un.org))

Gonzales S. (2003) ¿Cómo mejorar el desempeño docente? Cuadernos de Educación Básica para todos. (Recuperado:  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001374/137469so.pdf>)

QUALITY MANAGEMENT. ISO 9001: 2008 .Reconocer las expectativas –control de procesos-asegurar el éxito. Octubre 2010. (Recuperado:  
[file:///C:/Users/usuario/Desktop/Downloads/DQS\\_EC\\_Product\\_Sheet\\_ISO9001.pdf](file:///C:/Users/usuario/Desktop/Downloads/DQS_EC_Product_Sheet_ISO9001.pdf) )

Piaget, J., & Vygotsky, L. (2008). Teorías del aprendizaje.

Ministerio de Educación del Ecuador. (Junio 2013). Estándares de calidad educativa. Propuesta de estándares de aprendizaje 1, 2,3, (recuperado:  
[file:///C:/Users/usuario/Pictures/Propuesta\\_Estandares\\_Aprendizaje.pdf](file:///C:/Users/usuario/Pictures/Propuesta_Estandares_Aprendizaje.pdf))

Ministerio de Educación del Ecuador (enero 2013).Boletín Pedagógico. N°1(recuperado:  
[http://proyectoeducativolengua.files.wordpress.com/2013/01/boletin-1\\_-guia-para-la-planificacion-microcurricular.pdf](http://proyectoeducativolengua.files.wordpress.com/2013/01/boletin-1_-guia-para-la-planificacion-microcurricular.pdf) )

Ministerio de educación del Perú (marzo 2011) Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

Ministerio de salud de Lima (agosto 2009). Metodología para el estudio del clima organizacional. 2da edición. (Recuperado:

[http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia\\_clima.pdf](http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia_clima.pdf)

Ministerio de Educación de Guatemala (2004). Gestión Curricular (Recuperado:

[http://www.mineduc.edu.gt/recursoseducativos/descarga/directores/gestion\\_curricular.pdf](http://www.mineduc.edu.gt/recursoseducativos/descarga/directores/gestion_curricular.pdf) )

Lagunas M (agosto 2010) Apuntes a la Comunicación y Liderazgo (Recuperado:

[http://www.frqp.utn.edu.ar/frqp/descargas/institucional/ciencias\\_basicas/gestion/exp-jorn-agosto-2010/apuntes-a-la-comunicacion-y-liderazgo.pdf](http://www.frqp.utn.edu.ar/frqp/descargas/institucional/ciencias_basicas/gestion/exp-jorn-agosto-2010/apuntes-a-la-comunicacion-y-liderazgo.pdf) )

Münch L, Ángeles E (septiembre 2009) Métodos y técnicas de investigación. 4ª edición

Navarra N L (2004) la escuela y las condiciones sociales para aprender y enseñar. Equidad social y educación en sector de pobreza urbana. UNESCO (Recuperado

[www.bvsde.paho.org](http://www.bvsde.paho.org) )

Robalino M, Körner A (2006) Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa. (Recuperado:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>)

Rodríguez G. (2011) Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. Educación y educadores (Recuperado:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83421404003>

Rojas A, Gaspar F (agosto 2006) Líderes escolares, un tesoro para la educación. Bases de liderazgo en educación. (Recuperado:

[http://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/Cambio/Recensiones/Jairo\\_Sanchez.pdf](http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Cambio/Recensiones/Jairo_Sanchez.pdf))

Sánchez B, (2011) La relación familia – Escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/as. pág. 10 (Recuperado:

<http://www.cite2011.com/Comunicaciones/Familias/131.pdf> )

[www.asambleanacional.gov.ec](http://www.asambleanacional.gov.ec)

[www.eumeol.net](http://www.eumeol.net) (Enciclopedia virtual)

<http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>

<http://www.un.org/es/documents/udhr/>

[www.rae.es](http://www.rae.es)

Zapata –Ros, M (2012) Teorías y modelos sobre el aprendizaje en entornos conectados y ubicuos. Bases para un nuevo modelo teórico a partir de una visión crítica del “conectivismo” pág. 10,11 (Recuperado: [http://eprints.rclis.org/17463/1/bases\\_teoricas.pdf](http://eprints.rclis.org/17463/1/bases_teoricas.pdf))

Vidal M, Durán G; Pujal V (abril-junio 2008) Educación Médica Superior. Gestión Educativa (Recuperado: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412008000200012&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412008000200012&script=sci_arttext))

Olías F (2012) Estrategias para mejorar la gestión en el aula (Recuperado:

[file:///F:/estrategias\\_mejora\\_gestixn\\_aula\\_j.vaello.pdf](file:///F:/estrategias_mejora_gestixn_aula_j.vaello.pdf)

### **Artículos de periódicos**

Segovia B. F. (9 de abril 2009). Formación docente un requisito de la calidad. El Comercio, p4.

### **Documentos**

#### **Aprendizaje por descubrimiento (Recuperado:**

[https://docs.google.com/document/d/1N8F7372nGFNq77yw73KSxU1usizV0uxRYKK\\_260yTI0/edit?hl=es&pli=1](https://docs.google.com/document/d/1N8F7372nGFNq77yw73KSxU1usizV0uxRYKK_260yTI0/edit?hl=es&pli=1))

## PROPUESTA

AMBITO:      LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input checked="" type="checkbox"/> x APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>			
<b>PROBLEMA IDENTIFICADO:</b> Conocimiento escaso en ejecución de proyectos educativos como estrategia metodológica que permitan mejorar la tarea de enseñanza aprendizaje.			
<b>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:</b> Curso de formación continua sobre “Proyectos Educativos como estrategia enseñanza aprendizaje”, para los docentes de la Escuela Nelson Estupiñán Bass			
<b>OBJETIVO:</b> Optimizar el nivel de conocimiento de los profesores, respecto a los proyectos educativos como estrategia que ayuden al proceso de enseñanza aprendizaje mediante un curso de formación continua, dictado en las aulas de la escuela Nelson Estupiñán Bass en el periodo comprendido entre el 5 de noviembre hasta el 28 de noviembre del 2014.			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACION
<u>Actividad 1</u>  Curso de Proyectos Educativos.	<u>Procedimiento:</u>  Identificar, evaluar el nivel de conocimientos previos, estimulaciones, cualidades, experiencias y habilidades, aptitudes que permitan la comprensión de la temática.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitador</li> <li>- Personal docente</li> </ul> </li> <li>• Tecnológico             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyector</li> <li>- Computador</li> </ul> </li> <li>• Materiales</li> </ul>	Preguntas y respuestas   Exposiciones
<u>Actividad 2</u>  Elaboración de proyectos educativos	<u>Procedimiento:</u>  Aplicación práctica mediante la elaboración de proyectos una vez identificados y priorizados los problemas y temáticas para la ejecución de proyectos de acuerdo a las	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Papel periódico</li> <li>- Papel boom</li> <li>- Marcadores</li> <li>- Esferos</li> </ul>	

	necesidades de los estudiantes en cada año de básica		
Desarrollo de temáticas:	<p><u>Curso de Proyectos Educativos</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué es un Proyecto Educativo?</li> <li>2. Implicaciones de un proyecto educativo</li> <li>3. Componentes de un proyecto educativo <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la situación educativa</li> <li>- Selección y definición del problema</li> <li>- Definición de objetivos del proyecto</li> <li>- Justificación del proyecto</li> <li>- Planificación de acciones</li> <li>- Recursos</li> <li>- Evaluación</li> </ul> </li> <li>4. Redacción del proyecto</li> </ol>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Martínez ,E (2013) Proyectos Educativos (Recuperado: <a href="http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VILectura/maestría/documentos/LECT35.pdf">http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VILectura/maestría/documentos/LECT35.pdf</a> )</li> <li>• Ferdandes B, E; Guimarães D(2013) Proyectos Educativos y Sociales. Narcea ,S.A. Madrid-España</li> </ul>			

## ANEXOS

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

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



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA



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

*Solicitud Concedida*  
*Dora Feijoo*  
*2/12/2013*

CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA  
"NELSON ESTUPINANZA"  
**DIRECTORA**  
Barrio Pedro Aguilar 3mas altura

Anexo 2. Carta de entrega –recepción del informe de los resultados de la investigación.

Anexo 3. Modelo de los instrumentos de evaluación.

**REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES**

CÓDIGO:			
Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

## CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

### INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

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

3. Ubicación geográfica:

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

**INSTRUCCIÓN:** Utilizando los valores del 0 a 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>VALORACION</b> 10 = Muy alto 0 = Nada
<b>Importancia:</b> es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	
<b>Nivel de conocimiento:</b> es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
<b>1. GESTIÓN LEGAL.</b>	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		
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b>	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
				3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
				3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
		3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
				3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
				3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
				3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
				3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
				3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
	3.12.7			Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.				
	3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.				
			3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.				
			3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.				
			3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.				
	<b>4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.					
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para 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!

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

