



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCIÓN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio  
realizado en el 1ro, 2do y 3er años de bachillerato de la Unidad Educativa  
“Calasanz 2” de la ciudad de Santo Domingo, provincia Santo Domingo de  
los Tsáchilas, año lectivo 2013-2014**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTORA: Quevedo Guanotasig, Tania Lucía

DIRECTORA: Romero Dueñas, Dolores de los Ángeles, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS

2014.

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

Doctora.

Romero Dueñas Dolores de los Ángeles.

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, realizado por Quevedo Guanotasig Tania Lucía ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Agosto de 2014.

f).....

Director del trabajo de fin de titulación.

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Quevedo Guanotasig Tania Lucía, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Dra. Romero Dueñas Dolores de los Ángeles directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Quevedo Guanotasig Tania Lucía

Cédula de ciudadanía N° 171460827-8

## DEDICATORIA

El presente trabajo de fin de titulación que representa un reto de superación personal, y que con la bendición de Dios, pese a las dificultades, permitió que saliera adelante con este proyecto; siempre iluminando mi camino en cada instante de mi vida.

Dedico con mucho amor, cariño y respeto a mis padres, a mi esposo e hijos; quienes con su cariño, afecto y comprensión me inspiraron a seguir adelante en este nuevo paso de mi vida al campo profesional, ya que con su apoyo y tiempo formaron parte fundamental.

Dedico también esta tesis a los misioneros y misioneras Identes en Ecuador por estar presentes en mi crecimiento espiritual, e inspirarme en la formación religiosa, los mismos que fueron base y apoyo durante este proceso.

Espero sea la voluntad de mi Padre Celestial seguir superándome, para ser ejemplo vivo en la vida de mis seres queridos en especial en la de mis queridos hijos.

Tania L. Quevedo G.

## **AGRADECIMIENTO**

Mis debidos agradecimientos; con todo mi amor primeramente a ti Padre Celestial, por bendecirme en el camino, de esta bella profesión, la de la educación religiosa, desde donde Tú has querido que viva y transmita el evangelio, haciendo tu voluntad. Con todo mi cariño agradezco a mis padres por motivarme cada vez que sentía desfallecer, con tan solo una sonrisa y un abrazo me contagiaron de fe y esperanza.

A mi querido esposo e hijos, por su paciencia y comprensión, por el tiempo que sacrificaron para que yo avanzara y cumpliera cada ciclo de este proceso; en especial a ti mi esposo, por tu bondad y carisma me inspiraste a ser mejor para el bienestar de nuestro hogar; gracias por estar siempre conmigo.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional en constante formación; gracias por compartir su humanismo desde Cristo, permitiendo el crecimiento espiritual, humano y profesional.

A mi tutora de tesis, por su dedicación; quien con su experiencia, conocimientos y motivación, logró en mi cambios profundos para que pueda culminar con éxito mi trabajo de tesis.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida, fortaleciendo mi crecimiento tanto humano como espiritual; gracias por su amistad, sus consejos oportunos, apoyo y ánimo en los momentos más difíciles, los llevo en mi corazón.

A todos muchas gracias; que Dios los bendiga siempre en su camino.

Tania L. Quevedo G.

<b>NDICE DE CONTENIDOS</b>	<b>Pág.</b>
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRAC	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	5
<b>1.1. Desempeño docente</b>	6
1.1.1. Definiciones del desempeño docente	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente	7
1.1.2.2. Motivación	8
1.1.2.3. Relación profesor estudiante	9
1.1.1.2.4. Relación familia escuela	10
1.1.2.5. Organización institucional	11
1.1.2.6. Políticas educativa	12
1.1.3. Características del desempeño docente	14
1.1.4. Desafíos del desempeño docente	15
1.1.4.1. Desarrollo profesional	15
1.1.4.2 Relación familia escuela comunidad	16
1.1.4.3 Fundamentación de la práctica docente	17
<b>1.2. Gestión educativa</b>	19
1.2.1. Definiciones de la gestión educativa	19
1.2.2. Características de la gestión	20
1.2.3. Tipos de gestión	21
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente	22
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal	22
1.2.4.2. Ámbito de la gestión de aprendizaje	24
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación	25
1.2.4.4 Ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación	27
<b>1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente</b>	28
1.3.1. Definiciones de estrategias	28

1.3.2. Tipos de estrategias	29
1.3.2.1. En la gestión legal	29
1.3.2.2.. En la gestión de planificación institucional y curricular	30
1.3.2.3. En la gestión de aprendizaje	31
1.3.2.4. En la gestión de liderazgo y la comunicación	32
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</b>	<b>34</b>
2.1. Diseño de la investigación	35
2.2. Contexto	35
2.3. Participantes	36
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	37
2.4.1. Métodos	37
2.4.2. Técnicas	37
2.4.3. Instrumentos	38
2.5. Recursos	40
2.5.1. Talento Humano	40
2.5.2. Institucionales	40
2.5.3. Materiales	41
2.5.4. Económicos	41
2.6. Procedimiento	42
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b>	<b>44</b>
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal</b>	<b>45</b>
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	45
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	46
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente	47
<b>3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación Institucional y curricular</b>	<b>48</b>
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	48
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	49
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	51
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión</b>	<b>53</b>
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje	53
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	53
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del	54

proceso de enseñanza aprendizaje	
3.3.1.3. Nivel de Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje	55
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje	56
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)	56
3.3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (DESARROLLO)	57
3.3.2.3. Nivele de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (EVALUACIÓN)	58
3.3.2.4. Niveles del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (VISIÓN GLOBAL)	59
3.3.2.5. Nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (INICIO)	60
3.3.2.6. Nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (DESARROLLO)	61
3.3.2.7. Nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (EVALUACIÓN)	62
3.3.2.8. Nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (VISIÓN GLOBAL)	63
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)	64
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)	65
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del	66



aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (EVALUACIÓN)	
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (VISIÓN GLOBAL)	67
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.	68
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación</b>	<b>70</b>
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador	70
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño docente	72
3.4.3. Nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito de liderazgo y comunicación para su desempeño docente	74
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes	75
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)	76
<b>CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES</b>	<b>78</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>79</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>81</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>82</b>
<b>PROPUESTA</b>	<b>87</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>92</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	
Anexo 5 Autoevaluación docente de la propuesta	
Anexo 6 Encuesta de satisfacción docente de la propuesta	

## RESUMEN

El trabajo de investigación que se realizó en la Unidad Educativa “Calasanz 2” de la ciudad de Santo Domingo trata sobre el “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el año lectivo 2013-2014”; el objetivo principal fue 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; la muestra investigada fue de cinco docentes de Educación Básica y de Bachillerato; como instrumentos de recolección de datos se utilizó la encuesta y la observación a las clases de los profesores. Se llegó a la conclusión general de que el desempeño profesional de los docentes va muy ligado a la formación académica inicial y al compromiso personal con este proceso humano esencial; enseñar y aprender en base de una planificación, ejecución y evaluación del mismo; de ahí la propuesta de mejorar la planificación que llega al aula la misma que se denomina “Talleres de capacitación docente sobre planificación micro-curricular para fortalecer el desempeño profesional docente de la institución”.

**PALABRAS CLAVES:** Desempeño docente, gestión, planificación, enseñanza-aprendizaje.

## ABSTRACT

The research work that was carried out in the Educational Unit "Calasanz 2" of Santo Domingo city is about the " Teachers' Performance in the process of teaching-learning, in the years 2013-2014". The main objective was to determine the educational performance of the professionals in Science Education, considering the environments of the administration: legal, of institutional and curricular planning, learning, leadership and communication. The investigated sample was of five teachers of Basic Education and High school. Survey and observation classes of teachers were used as instruments of data collection. The general conclusion was that the professional performance of teachers is closely linked to their initial academic training and the personal commitment to this essential human process; teaching and learning on the basis of planning, implementation and evaluation; hence the proposal to improve the planning that reaches the classroom which is called "teacher training workshops on micro-curricular planning to strengthen teachers professional performance of the institution."

KEY WORDS: teacher performance, management, planning, teaching and learning.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación, basa su trabajo en el estudio sobre el desempeño docente en el proceso de gestión educativa en las aulas; temática que ya ha sido motivo de análisis en diferentes países a nivel latinoamericano; en el Ecuador el Ministerio de Educación se ha preparado y ejecuta procesos de evaluación a los profesores en los distintos niveles; el objetivo conocer las debilidades respecto a las habilidades pedagógicas, didácticas y de liderazgo, la Universidad Técnica Particular de Loja también ha realizado estudios sobre temas similares y que tienen que ver con el desempeño profesional de los maestros; de ahí que se justifica la investigación toda vez que es de actualidad e importancia, pues permite a través del análisis de la información entregar un aporte sobre la situación real del desempeño docente en la Unidad Educativa investigada, de modo que sirva como medio informativo, de consulta y de toma de decisiones para hacer realidad la mejora continua.

La investigación fue factible por cuanto existió la colaboración de las autoridades y docentes quienes permitieron aplicar los instrumentos de investigación; cabe destacar que no existieron mayores inconvenientes pues los maestros brindaron todas las facilidades para realizar las observaciones a las clases.

La metodología utilizada en la recolección de la información fue la encuesta y la observación estructurada, los instrumentos fueron el cuestionario y la ficha.

El trabajo escrito se organizó por capítulos para su mejor comprensión; el capítulo uno corresponde al marco teórico dentro del cual se analizan los temas que tienen que ver con el desempeño docente, la gestión educativa y, las estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente; el dos corresponde a la metodología; en tanto que en el tres se presentan los resultados con su respectivo análisis y discusión, finalmente el cuarto contiene las conclusiones, recomendaciones y la propuesta de intervención.

El objetivo principal se logró cumplir ya que se pudo determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis, en el estudio se conoció que el desempeño docente de los profesores investigados cumplen una buena función en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Los objetivos específicos se cumplieron en su orden, se logró fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión, de ahí que se pudo estructurar el marco teórico conforme las normas de la investigación científica, el mismo que permitió determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño, pues, los investigados realizan sus diversas tareas con frecuencia equivalente a buena.

El siguiente fue determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente, el mismo que se observó al momento de aplicar el registro de observación de las actividades docentes, en el ámbito de la gestión del aprendizaje, y de liderazgo y comunicación.

En tanto que se alcanzó a describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, el mismo que se verificó cuando los resultados de la investigación demuestran que los docentes le dan importancia del caso a cada una de las actividades que tienen que ver con el proceso de enseñanza aprendizaje.

Se alcanzó a identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, el mismo que se cumplió al conocer que los profesores tienen conocimiento sobre su rol docente.

Se analizó el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases, el mismo que fue verificado cuando los resultados de la investigación demuestran que según la autoevaluación y observación realizada la gestión del aprendizaje es muy buena.

El último objetivo fue plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente, el mismo que se detectó del análisis de resultados y se considera pertinente proponer Talleres de capacitación a profesores sobre planificación micro-curricular, con enfoque en destrezas con criterio de desempeño para fortalecer la gestión profesional docente del personal de la Unidad Educativa "Calasanz 2".

**CAPÍTULO I**  
**MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Desempeño docente**

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

Para analizar el tema se considera pertinente, en primera instancia definir lo que es un docente, “la persona que se dedica a enseñar e imparte conocimientos en una determinada ciencia o arte, pero también el término se utiliza para designar a aquel individuo que se dedica profesionalmente a la enseñanza en colegios y universidades”. (Diccionario de la Lengua Española, 2005)

Por otro lado el desempeño docente: Se vincula directamente con la calidad de la gestión que el profesor realiza, las características que lo identifican como una persona íntegra que requiere de ciertas competencias profesionales para el desempeño de su labor con calidad y eficiencia en los procesos de enseñanza aprendizaje. (Andrade Vargas, L., Iriarte Solano, M., Herrera Solórzano, M., Unda Costa, M., Guamán Coronel, M., Quezada Loaiza, E., 2013) pág. 5.

También, el desempeño docente, es entendido como: “el cumplimiento de sus funciones y se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” Montenegro (2007: 18) citado por (Andrade Vargas, L., et al, 2013)

En este sentido, se entiende que el desempeño docente se vincula con la calidad de la gestión realizada por el profesor en la que pone de manifiesto las competencias profesionales para lograr el aprendizaje de los estudiantes y la formación integral de los mismos.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2008) expresa que el desempeño docente, se basa en “la educación de calidad, que prepara para la vida por medio de un proceso de construcción de conocimientos, capacidades, actitudes y valores que toman en cuenta la articulación entre las dimensiones intra y extra escolares”.

Por otro lado el desempeño docente tiene lugar en: “el contexto de varias magnitudes y escenarios: mejoramiento del desempeño docente, oportunidad de cambio, construcción de una cultura evaluativa, cambio de actitud del docente, mejoramiento de enseñanza en el aula, detección de falencias en el Plan Curricular Institucional (PCI), desarrollo profesional del docente, compromiso y responsabilidad de los

docentes, eficacia, eficiencia y efectividad en los procesos de enseñanza-aprendizaje”.  
(Tituaña Luje, 2013)

Es así como, el desempeño docente, está ligado al proceso de enseñanza aprendizaje en donde el docente da todo de sí para lograr que sea efectivo, para ello debe conocer y aplicar cada fase del proceso pedagógico dentro de la planificación micro curricular.

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

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

La Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación ANECA (2009) considera que la formación inicial es: “aquella que reciben los titulados en las aulas universitarias para su inserción laboral, se la considera necesaria desde el ámbito teórico científico en la preparación para su trabajo”.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2008), “en base a las políticas del Plan Decenal de Educación acoge la importancia de la formación, capacitación y revalorización de la profesión docente, mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida, a través de los programas Si Profe que tiene como objetivo la formación continua de los docentes de todas las regiones del país”.

Por esto se entiende que la formación inicial y capacitación docente implica el crecimiento profesional, no sólo mediante el estudio en las aulas universitarias en donde el profesor se prepara para ser guía de los estudiantes, sino por la capacitación que tiende al mejoramiento de la calidad educativa y las condiciones de vida de los maestros.

El Ministerio de Educación de Colombia (2013) manifiesta que:

La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.



La UTPL (2013) manifiesta que: La formación docente es: “Potenciar la formación del profesorado, por medio del uso de metodologías y herramientas adecuadas que garanticen la adquisición de las competencias necesarias para el desarrollo de la docencia e investigación de calidad”.

Es así que la formación inicial como la capacitación de los docentes promueve el desarrollo profesional actualizando conocimientos en técnicas didácticas y metodologías de enseñanza que van a garantizar el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje en beneficio de la niñez y juventud de nuestro país.

En todo caso, la formación y capacitación docente es un derecho consagrado en la Carta Magna, toda vez que debe responder a los estándares de calidad, que en la educación se define como: “Señalamiento de lo que la comunidad especializada considera que son las condiciones básicas para que se merezca una investidura o título. A estas condiciones básicas se les ha denominado estándares de calidad”. (Ministerio de Educación, 2012)

#### **1.1.2.2. Motivación.**

Sobre este tema Galtés Fuentes (2013) manifiesta que la motivación es un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos a conseguir los objetivos que se han propuesto. Las claves para la motivación y el desempeño tienen que ver con los sistemas de: “tareas, liderazgo, recompensas, social y de desarrollo.

Sobre el mismo tema Robalino Campos (2006) manifiesta que:

La motivación docente, está relacionada al ejercicio de la carrera, lo que le permite estabilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente. Este tema se ha convertido en los últimos años en una de las prioridades de la política educativa en América Latina para incrementar la calidad de la educación”.  
pág. 37

Los factores motivadores del ejercicio de la docencia se resumen en aplicar y evaluar los estándares de calidad educativa, los mismos que 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 para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados”. (Ministerio de Educación, 2011)

Tomando como base los antecedentes conceptuales, la motivación docente es uno de los factores condicionantes del buen desempeño profesional, toda vez que la clave para el éxito está en querer hacer las cosas de la manera correcta, de allí que el mantener motivado a los docentes es una prioridad para lograr una educación de calidad.

Por otro lado, “el docente puede inducir la motivación, haciendo llamativo el plan de estudios y organizando experiencias de aprendizaje de alto nivel de interacción que despierten el interés del estudiante y lo comprometan con su proceso de formación” (Montenegro, 2007, pág. 20); por esto cabe señalar que “los factores o elementos que intervienen para que el docente halle una finalidad en su obrar, es el impulso que le otorga a sus acciones, una causa para la enseñanza aprendizaje”. (aiu.edu, 2014)

Así, la motivación para el ejercicio de la docencia es un deseo permanente de trabajar por el bienestar de la educación con decisión personal y compromiso individual y colectivo.

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

El Diccionario de la Lengua Española (2005) manifiesta que:

Las relaciones sociales entre profesor estudiante son aquellas interacciones entre seres humanos que suponen una instancia de comunicación, de cualquier tipo, en la cual los individuos que intervienen interactúan en el marco de normas sociales o de conducta y a su vez, lo hacen desde sus respectivos “lugares” dentro del tejido social, respetando su posición social y actuando en consecuencia.

Sobre el tema Arrien (2013) manifiesta que:

La relación es la actividad docente de la que el discente no se separa es por naturaleza una experiencia sensible, alegre, emocionante, de mucha carga afectiva. Es falso concebir que la seriedad docente y la alegría y el afecto son irreconciliables como si la alegría y el afecto fueran enemigos del rigor científico, de allí que en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje fluye en gran medida del encuentro entre el rigor científico y la calidez o afectividad humana que acompañan al maestro y estudiante.

EL Ministerio de Educación (2012) manifiesta que:

En la relación profesor estudiante, es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del educando, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento.

Tomando como base los aportes conceptuales, se puede establecer que la relación profesor estudiante constituye toda clase de interacción o socialización, en donde la actividad del profesor está abierta para guiar, orientar y garantizar el aprendizaje bajo un clima de armonía, alegría y respeto, es decir de la buena relación entre docente y docente favorece la asimilación e interiorización de los valores, conocimientos y destrezas.

De allí que según Hurtado (2011)

La relación profesor-estudiante lejos de ser una relación impositiva, debe ser una relación de transformación mutua. Pero se debe empezar por ver al alumno como un otro capaz de aprender para lograr tener el ánimo de querer ayudarlo a que en el futuro sea cada vez mejor; y quererlo, porque cuando uno quiere algo le pone muchas más ganas, y la persona que recibe este cariño también lo siente y da lo mejor de sí, logrando buenos resultados.

En todo caso, la buena relación que se mantenga entre el enseñante y el aprendiz tiene influencia recíproca en el desarrollo de las competencias de los dos, estudiantes y docentes.

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

Según Basigalupe (2013) “la relación familia escuela, es el recurso máspreciado que tenemos para conocer mejor a los niños y niñas que estamos educando”.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) respecto al tema expresa:

El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

Por otro lado Piqué Velasco (2011) manifiesta que:

Una buena relación entre padres y maestros facilitará al niño su proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto, esta relación debe ser cordial y amistosa generando un buen clima de confianza entre ambos. Gracias a ella, se genera en los niños y niñas sentimientos de seguridad y motivación hacia el aprendizaje.

Como se puede analizar de estas concepciones permiten concluir que una buena relación familia escuela contribuye a la formación integral de los niños y niñas, por tal razón tiene sustento legal en la Constitución de la República y bajo su mandato se promueve el desarrollo colectivo del grupo familiar que debe mantener relación de apoyo y colaboración a la gestión de la escuela; que si es activa, facilitará el proceso de enseñanza aprendizaje en un marco de integración armónica entre docentes y padres de familia.

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

Campos (2013) manifiesta en nuestro país la organización institucional está reglamentada por el Ministerio de Educación, que la categoriza en educación fiscal, fisco misional, municipal, y particular; laica o religiosa, hispana o bilingüe intercultural. La educación pública es laica en todos sus niveles, obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente. Por otra parte la enseñanza, tiene dos regímenes, Costa y Sierra. Al primero pertenecen el Litoral y la provincia de Galápagos.

La Universidad Nacional de Loja (2010) manifiesta que:

Los centros escolares son organizaciones socialmente instituidas para desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje. La razón básica y esencial por la cual existen estos centros en nuestra sociedad es la de ofrecer a los alumnos una continuidad de experiencias educativas, de hábitos, de experiencias de aprendizaje.

De acuerdo al Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012) en su artículo 27 manifiesta que:

El sistema Nacional de Educación tiene tres niveles: Inicial, Básica y Bachillerato.

La Educación Inicial se divide en dos niveles: Inicial uno no escolarizado que comprende a infantes de hasta tres años, Inicial dos que comprende a infantes de tres a cinco años.

La Educación General Básica se divide en cuatro niveles: Preparatoria primer grado niños de 5 años de edad. Básica Elemental corresponde a segundo, tercero y cuarto grado se ofrece a estudiantes de 6 a 8 años. Básica Media corresponde el quinto, sexto y séptimo grado se ofrece a estudiantes de 9 a 11 años. Básica Superior corresponde al octavo, noveno y décimo grado se ofrece a estudiantes de 12 a 14 años.

El nivel de Bachillerato tiene tres cursos y preferentemente se ofrece a estudiantes de 15 a 17 años.

Tomando como referente los contenidos científicos se puede establecer que la organización de las instituciones es atribución del Ministerio de Educación, el mismo que para una mejor funcionalidad de los centros escolares organiza el Sistema Nacional de Educación en tres niveles dando cumplimiento a la Reforma Curricular y las políticas del Plan Decenal de Educación

Toda organización institucional responde a factores de orden, cumplimiento de tareas, con enfoque interdisciplinario y de análisis objetivo de autoevaluación.

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

Las políticas educativas son competencia del Estado y como tal se encuentra normado en la Constitución de la República del Ecuador (2008) que en su Art. 28 expresa:

La educación responderá a los intereses públicos y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantiza el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. En el Art. 57 se garantiza el fortalecimiento y potencialización del sistema de educación intercultural con criterios de calidad desde la estimulación temprana hasta el nivel superior.

A partir del el año 2006 con proyección al 2015, el Ministerio de Educación ha implementado el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador tomando en

consideración las ocho políticas a través del diseño y ejecución de diversos programas que promueven la concreción de las mismas.

- Universalización de la Educación Inicial.
- Universalización de la Educación General Básica (1º – 10º).
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación.
- Revalorización de la profesión docente.
- Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB. (Ministerio de Educación, 2008)

Es por esto que las políticas educativas se generan desde el Ministerio de Educación teniendo como fundamento los articulados constitucionales que son garantía de los derechos de todos los ecuatorianos.

Hay que mencionar también que cada una de las políticas del Plan Decenal tiene objetivos, así la política uno tiene como objetivo principal “brindar educación inicial para niñas y niños menores de cinco años de manera equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, y una de las líneas de acción es articular la educación inicial con la educación general básica.

El objetivo de la política dos es brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad a todos los niños y niñas, su principal línea de acción es eliminar las barreras de ingreso al sistema fiscal de educación garantizando la gratuidad de la enseñanza.

La política tres tiene como objetivo formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, su principal línea de acción es la determinación de los modelos educativos que desarrollen competencias de emprendimiento.

La política cuatro tiene como objetivo garantizar el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de programas nacionales de educación alternativa para la erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.

La política cinco tiene como objetivo mejorar la calidad de los servicios educativos en donde su principal línea de acción es mejorar la calidad de la infraestructura educativa.

La política seis tiene como objetivo garantizar que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social, su principal línea de acción es el desarrollo e implementación de los modelos pedagógicos.

La política siete tiene como objetivo estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

La política ocho tiene como objetivo garantizar los recursos financieros necesarios para el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.

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

Al respecto Sánchez Buerneo (2013) manifiesta que:

El desempeño docente tiene las siguientes características:

a) Trata de los aspectos metodológicos en donde el docente tiene muchas tareas que desarrollar, b) la autoevaluación de la práctica docente, aspecto que tiene que ver con los procesos de investigación que se llevan a efecto en el aula, etc., c) la participación en actividades académicas, en donde se promueve la integración de los padres de familia y la práctica del Código de convivencia. d) la interacción del profesor con la familia, en donde el profesor debe promover la participación de los padres en las diferentes actividades que tengan que ver con la educación de los niños y jóvenes, e) destaca el trabajo en equipo y, f) tiene que ver con la formación del titulado.

El Ministerio de Educación (2010) manifiesta que:

El desempeño docente se vincula a los estándares de calidad, que buscan contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana, cuyo propósito es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos

los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato General Unificado.

De allí que las características del desempeño docente hacen referencia al trabajo del profesor en la gestión en cumplimiento de los estándares establecidos por el Ministerio de Educación.

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

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

La Constitución de la República (2008) en el Art. 66 “reconoce y garantiza el derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás”.

Según Sánchez Buerneo (2013) al referirse al tema manifiesta:

En el desarrollo profesional los titulados en Ciencias de la Educación asignan importancia a las competencias generales y específicas en los aspectos metodológicos didácticos, práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas y normativas.

Por otro lado Avalos (2013), manifiesta que:

El desarrollo profesional consiste en la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y de aquellas actividades conscientes y planificadas dirigidas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, y que contribuyen a la calidad de la educación en el aula. Es el proceso mediante el cual, solo y con otros, los profesores revisan, renuevan y amplían su compromiso en cuanto agentes de cambio, con los propósitos morales de la enseñanza.

Tomando como base estos argumentos se infiere que el desarrollo profesional tiene que ver con el desarrollo de las competencias profesionales y que al ser puestas al servicio de la educación impulsa el progreso individual y colectivo al promover educación de calidad en donde el docente “logra el dominio del saber científico propio de su campo acumulando saberes y habilidades para el desarrollo de determinadas destrezas”. (Trillo Alonso, 2005)



De allí que el desarrollo profesional de los docentes es logrado mediante el estudio y la práctica constante de cada una de las actividades inherentes a su trabajo de enseñante.

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

La relación familia escuela es fundamental en el proceso de educación de la niñez, de allí que:

Las relaciones entre las familias y la escuela deben situarse en un contexto histórico e institucional. Más concretamente, se inscriben en la articulación entre dos instituciones, la escuela y la familia, con asimetría de poder y en un contexto social y político que las sitúa en el debate entre intereses públicos y privados. (Garreta, 2007)

Es pertinente señalar lo expuesto por el Ministerio de Educación del Perú (2013) que retoma esta relación familia escuela y contexto y expresa que en la relación familia escuela-comunidad hay un nuevo pacto, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelven oportunidades de aprendizaje en el aula y la escuela, y los maestros comunitarios (sabios y sabias) participan de los procesos de aprendizaje. Las diversas familias conocen y comprenden los tipos de aprendizajes que deben promover hoy las escuelas.

Por esto la familia, escuela y comunidad constituyen:

Una tríada necesaria cuya asociación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos propuestos o las metas comunes, en donde la educación y la orientación a la familia son necesarias entenderlas como un proceso de comunicación impregnado de interrogantes, motivaciones expectativas; al mismo tiempo requiere comprometer a los sujetos implicados en dicho proceso, convirtiéndolos en nuestros principales aliados. (Ecured, 2014)

Tomando como referente estas aportaciones se puede concluir que la relación familia escuela y comunidad es un factor que permite educar a los niños y niñas de manera integral, toda vez que la familia es el primer centro educativo en donde los pequeños aprenden sus costumbres y valores, la escuela es un centro de educación que trabaja bajo planificación

curricular y, la comunidad enseña con el ejemplo por cuanto los menores aprenden por lo que ven y hacen los adultos.

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

Se define a la práctica docente como la actividad que está influenciada por múltiples factores: desde la propia formación académica del docente hasta las singularidades de la escuela en la que trabaja, pasando por la necesidad de respetar un programa obligatorio que es regulado por el Estado y las diversas respuestas y reacciones de sus alumnos. Puede decirse que la práctica docente está determinada por el contexto social, histórico e institucional. Su desarrollo y su evolución son cotidianos, ya que la práctica docente se renueva y se reproduce con cada día de clase". (Diccionario de la Lengua Española, 2013)

La práctica docente también comprende:

La aplicación de todas las competencias docentes en el hacer en el aula apoyándose siempre en los instrumentos curriculares de la gestión institucional, a fin de que el docente prácticamente se transforme en un ente coadyuvante del accionar pedagógico en la praxis educativa. (Jaramillo Naranjo, 2012)

Por otro lado, esta práctica docente, se fundamenta en:

El espacio curricular específico destinado al aprendizaje sistemático de las capacidades para la actuación docente en las aulas y en las escuelas, es decir, en contextos reales pues la formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes. La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar. (slideshare.net, 2013)

Sí, la práctica docente es definida desde diferentes perspectivas, pero todas coinciden en que la misma es una respuesta a las necesidades de enseñanza aprendizaje que se lleva a cabo en las aulas escolares bajo la guía de un profesor, pues sus conocimientos y experiencias le permite formar a los niños y niñas; tiene que estar fundamentada en técnica

pedagógica que no son más que las “estrategias metodológicas con una secuencia ordenada de todas aquellas actividades y recursos que utiliza el profesor en la práctica educativa”. (Jara, 2001)

“La nueva estructura del sistema educativo ecuatoriano (educación básica, bachillerato y educación superior) tiene su fundamento no sólo en los requerimientos socioeconómicos y culturales de nuestro país, sino en las etapas de desarrollo evolutivo del pensamiento humano”. (Valdivieso Hidalgo, 2001)

De allí que hablar de técnicas de técnicas pedagógicas como fundamentos de la práctica docente, es enfocar el quehacer educativo desde el proceso didáctico del docente, pues el trabajo del profesor se apoya en las técnicas didácticas que utilice a lo largo de una clase.

#### *Técnica didáctica como fundamento de la práctica docente*

“La técnica es una posible forma de actuar una alternativa viable y racional, un plan que se concibe y se lleva a cabo”. (Blacio Guzmán, 1998)

Por esto la técnica didáctica conduce “el proceso de enseñanza, cuya dinámica se expresa en la categoría de las técnicas de enseñanza-aprendizaje, tiene que contemplar las acciones del estudiante para que se comuniquen, se informe, maneje las fuentes, despliegue el lenguaje para sí y para los demás; piense y desarrolle actitudes y forme valores”. (Zayas, 2012)

De allí que en la Reforma Curricular impulsada por el Ministerio de Educación (1997) expresa:

Los contenidos del Programa General se articulan sobre tres líneas principales de formación cognitiva, procedimental y actitudinal. Se incluyen propósitos de aprender, la formación de destrezas y el dominio de procesos heurísticos atinentes al abordaje, interpretación y resolución de problemas, la formación de valores y las actividades relativas al ejercicio del quehacer educativo, los cuales han sido estructurados acogiendo la teoría general de sistemas.

De acuerdo a lo expuesto se concluye que la práctica docente es la actividad que se lleva a cabo con la aplicación de técnicas didácticas coherentes a cada uno de los conocimientos de la materia, por lo cual la Reforma Curricular hace énfasis en los logros a obtener en el

aprendizaje y el desarrollo de destrezas en los estudiantes, bajo el enfoque del constructivismo y el cognitivismo.

## **1.2. Gestión educativa**

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

Ruiz (2007) señala que la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

La gestión escolar no se entiende como:

La función exclusiva para el director, sino que pone a dicha función en relación con el trabajo colegiado del personal y lo hace participar en relaciones que a su vez, se establecen entre los diferentes actores de la comunidad educativa incluyendo la comunidad externa". (Carrillo, 2013)

La gestión educativa en cambio es:

La vía al mejoramiento de la educación. De allí que Los nuevos escenarios globales inciden directamente en todas las organizaciones sociales y las obligan a emprender rápidas transformaciones. La educación no es ajena a este fenómeno y, por esta razón, el sistema educativo enfrenta importantes desafíos para dar respuestas oportunas y pertinentes a las nuevas necesidades de formación de los ciudadanos para el siglo XXI. (Ministerio de Educación Colombia, 2007)

Según los aportes expuestos, la gestión educativa implica un compromiso de los actores de la educación de la niñez y juventud, en donde sus principales gestores son las autoridades y docentes, por esto demanda de:

Un conjunto de procesos organizados que permiten lograr los objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. (Ministerio de Educación Colombia, 2007)

*Desde lo pedagógico la gestión educativa promueve:*

El aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral. (Ministerio de Educación Colombia, 2014)

En este sentido la gestión educativa son procesos organizados que promueven respuestas a las necesidades y debilidades de la institución que se respalden en planes de mejoramiento de la misma.

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

En el trabajo de los docentes, la gestión tiene características propias del quehacer educativo y escolar, es así que se define a la gestión como “el conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende un equipo de una escuela para promover y posibilitar estrategias educativas que favorezcan al sector educativo”. (Polo, A., et al, 2012)

La gestión es entendida como “un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos”. (Terry George, 2002)

Las características de la gestión están dadas al momento de:

Saber hacia dónde se va, es decir contar con el PEI, así también usar como referente los lineamientos que el país ha establecido, saber utilizar la

información para tomar decisiones, fomentar el liderazgo como estrategias de una buena gestión. Pero también se debe utilizar el talento de los docentes como ejecutores directos de las actividades curriculares. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)

Por lo tanto la gestión educativa tiene características propias relacionadas con el trabajo del docente en el aula, con los procesos educativos para lograr aprendizaje en los estudiantes, con el desempeño de los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

### **1.2.3. Tipos de gestión.**

El desempeño docente dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, se lo realiza tomando en cuenta los diferentes tipos de gestión tales como:

#### *Gestión Pedagógica curricular*

La dimensión pedagógica curricular se refiere a: “los procesos de enseñanza y de aprendizaje que se desarrollan en el aula, implica el análisis de enfoques y contenidos curriculares, y propicia el análisis de concepciones sobre el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en los estudiantes. Considera las formas de interacción entre maestros y padres de familia para potenciar la formación basada en competencias”. (Programa escuelas de calidad, 2013)

#### *Gestión de calidad*

La calidad educativa se verá reflejada por el producto y resultado del estudiante y persona que al final de los 10 años de educación básica y tres de bachillerato produce una institución educativa; en otros casos continúa el proceso con la preparación y especialización de estudios superiores de tercer y cuarto nivel. (Programa escuelas de calidad, 2013)

#### *Gestión administrativa*

La gestión administrativa escolar, es aquella que: Favorece los procesos de enseñanza y de aprendizaje con el propósito de que puedan modificarse para mejorar los rendimientos educativos de los estudiantes, las prácticas de docentes, directivos y

del personal de apoyo y asistencia. Las acciones de la dimensión administrativa se refieren a la coordinación permanente de recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo, además de garantizar acciones de seguridad e higiene, control de la información relativa a todos los actores de la escuela y cumplimiento de la normatividad. (Programa escuelas de calidad, 2013)

La Gestión administrativa Directiva, se refiere al:

Cómo debe ser orientado el establecimiento educativo. Es decir se encarga de: Direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima, el gobierno escolar, las relaciones con el entorno, puesto que la gestión directiva es el área de la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia. (Cely, 2010).

La Gestión Pedagógica y Académica es:

La esencia del trabajo de un establecimiento educativo, pues en dicha área es en donde se procesa el diseño curricular, las prácticas pedagógicas, la gestión de clases y el seguimiento académico. (Cely, 2010).

De ahí surge la necesidad de rediseñar la formación inicial del docente a fin de que pueda desempeñarse con éxito en cada uno de estos tipos de gestión.

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

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

La gestión legal, “evalúa el nivel de frecuencia, importancia, y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional”. (Andrade Vargas, L., et al, 2013) pág. 20

La gestión docente en el ámbito legal se encuentra respaldada en la Constitución de la República del Ecuador (2008) que en su Art. 3 establece que es deber primordial del Estado, “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución de manera particular la educación. En el mismo artículo en el numeral 4 se garantiza la ética laica como sustento que quehacer público y el ordenamiento jurídico”.

El Código de la Niñez y Adolescencia (2003) establece que:

Art. 37 El derecho a la educación de los niños, niñas y adolescentes, el numeral uno garantiza al niño niña el acceso a la educación básica, así como del adolescente hasta el bachillerato o su equivalente. El numeral 4 garantiza, que los niños, niñas y adolescentes cuenten con docentes, materiales didácticos, laboratorios, locales, instalaciones y recursos adecuados y gocen de un ambiente favorable para el aprendizaje

Art. 38 literal a) garantiza el desarrollo de la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física del niño, niña y adolescente hasta su máximo potencial en su entorno lúdico y afectivo. El Art. 41 prohíbe a los establecimientos educativos aplicar sanciones corporales o psicológicas que atenten contra la dignidad de los niños, niñas y adolescentes, así también prohíbe las sanciones colectivas o medidas que impliquen exclusión o discriminación por causa de una condición personal del estudiante.

Tomando como referente estos preceptos se puede establecer que la gestión educativa en el ámbito legal, se sustenta en la Constitución de la República como garante de los derechos de los ecuatorianos, en el Código de la niñez y adolescencia por ser un documento de carácter internacional; documentos legales que deben ser motivo de estudio y análisis de los actores educativos.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2013), en la guía para la construcción del código de convivencia en el Art. 2 dispone:

Institucionalizar el Código de Convivencia como un documento público, elaborado de forma participativa y democrática por todos los actores de la comunidad educativa de cada uno de los establecimientos educativos, y se concibe como el instrumento mediante el cual se garantiza ambientes propicios para el aprendizaje y se garantiza la convivencia armónica entre todos los actores de la comunidad educativa.

La (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2009) expresa:

Art. 1.- Ámbito.- La presente Ley garantiza el derecho humano a la educación, regula los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir. Art. 2.- Principios.- Son los fundamentos filosóficos, conceptuales y



constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo. La actividad educativa se desarrolla atendiendo los siguientes principios generales: a) la universalidad, b) Educación para el cambio, c) Libertad, d) Interés superior de los niños, e) Atención prioritaria, f) desarrollo de procesos, g) Aprendizaje permanente, h) Educación en valores, i) Enfoque en derechos, j) igualdad de género, k) Educación para la democracia (...)

En este sentido, el Ministerio de Educación como institución rectora de la educación de los niños y jóvenes promueve la aplicación del Código de Convivencia en cada uno de los planteles educativos de nuestro país con respaldo de la Ley Orgánica de Educación Intercultural que vela por el cumplimiento de los derechos de los niños y niñas en el marco del Buen Vivir.

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

La gestión de aprendizaje, “evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico. (Andrade Vargas, L., et al, 2013) pág. 20

En tanto que: “los estándares de aprendizaje, permiten conocer cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante. Dichos estándares son descriptores de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde educación inicial hasta bachillerato”. (utpl.edu.ec, 2013)

Así en la gestión del aprendizaje el docente debe dominar competencias tales como:

- Aplicar los lineamientos de la gestión de aprendizaje en forma integral y holística.
- Manejar los procesos de análisis y síntesis en el desarrollo de las tareas de auto aprendizaje
- Demostrar capacidades investigativas cognitivas, meta cognitivas y de pensamiento crítico en relación a la gestión administrativa.
- Diseñar el currículo en los tres niveles considerando los elementos de concreción en función de las exigencias del entorno con criterio innovador
- Elaborar el currículo dentro de una realidad contextual sustentada en el diagnóstico situacional.

- Elaborar proyectos de desarrollo comunitario y/o socioeducativos detectados en el contexto comunitario e Institucional a nivel urbano y rural
- Planificar instrumentos curriculares para el sector rural y reconstruye procesos observados y relacionados a la teoría del diseño curricular.
- Elaborar informes de la práctica docente a través de las memorias, como a competencia significativa al término de su práctica. (Jaramillo Naranjo, 2013)

Por esto, queda claro que la participación y accionar en el ámbito de la gestión de aprendizaje evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en relación a su trabajo en el aula, en función de los estándares de aprendizaje y de sus propias competencias.

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

La planificación didáctica, es un instrumento del docente, para cumplir con su tarea de enseñanza aprendizaje y, cada momento didáctico se encuentra ajustado a un cronograma en temática y en tiempo; de ahí que es necesario concebir a "la planificación como un proceso para determinar a donde ir y establecer los requisitos para llegar a ese punto de la manera más eficiente y eficaz posible". (Kauman, 2008)

En la planeación, la función profesional del docente y su desempeño dependen de:

Las competencias alcanzadas por los docentes, de allí que, el desempeño profesional docente es lo que el profesor hace en el trabajo. Es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos." Es decir que el desempeño profesional docente es todo lo que el maestro realiza para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje, así como también las actividades relacionadas con este proceso". (Valenzuela, 2004)

De lo que se resalta que en la gestión de planificación el docente debe tener mucho cuidado puesto que los planes son instrumentos diseñados para un momento único con probabilidades de reajustes para mejorar la educación, en lo que debe tomar muy en cuenta, Los elementos del currículum, por cuanto en el proceso docente se estructura de los siguientes elementos: "Objetivos; Contenidos; secuenciación; metodología; Recursos; Evaluación". (Jaramillo Naranjo, L., 2012)

*Objetivos.-* “Los objetivos responden a la pregunta ¿para qué enseñar?, y desde los aprendizajes ¿para qué aprender?, y definen los propósitos de los aprendizajes”. (Jaramillo Naranjo, L., 2012)

*Contenidos.-* “En los contenidos se destacan los conocimientos, hechos, principios con los componentes operacionales que incluyen habilidades y los componentes educativos que son los comportamientos, actitudes y valores del estudiante, además, se circunscribe las capacidades, destrezas con criterio de desempeño y las competencias”. (Jaramillo Naranjo, L., 2012)

*Secuenciación.-* “Se refiere a la selección de conocimientos en función del nivel evolutivo del estudiante. Por ejemplo se selecciona para cuarto año de básica clasificación de plantas, para quinto plantas fanerógamas y criptógamas, para sexto plantas angiospermas, para séptimo plantas criptógamas”. (Jaramillo Naranjo, L., 2012)

*Metodología.-* “Los métodos son de vital importancia porque actualmente constituyen el proceso didáctico para alcanzar aprendizajes significativos y funcionales acompañados de las técnicas”. (Jaramillo Naranjo, L., 2012)

*Importante:* por ello, “es responsabilidad de los docentes aplicar métodos, y la aplicación depende de la condición socio-económico-cultural del entorno, la edad de los estudiantes, los recursos de que dispone la institución, el número de estudiantes, el tiempo disponible, y el área del conocimiento”. (Jaramillo Naranjo, L., 2012)

*Recursos.-* “son los insumos que el docente maneja para potenciar el aprendizaje significativo y funcional”. (Jaramillo Naranjo, L., 2012)

*Evaluación.-* es un proceso sistemático, continuo, permanente que el docente maneja conjuntamente con las técnicas e instrumentos para evaluar en el inicio, en el proceso y al final del aprendizaje, a fin de tomar decisiones para sus estudiantes y valorar su perfil. (Jaramillo Naranjo, 2012)

*Elementos esenciales para elaborar la planificación didáctica:*

*Objetivos educativos específicos:* “son propuestos por el docente y buscan contextualizar la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, los mismos que se desagregan de los objetivos educativos del año”. (Ministerio de Educación, 2010)

*Destrezas con criterios de desempeño:* “Se encuentra en el documento curricular. Su importancia en la planificación estriba en que contienen el saber hacer, los conocimientos asociados y el nivel de profundidad”. (Ministerio de Educación, 2010)

*Estrategias metodológicas:* “están relacionadas con las actividades del docente, de los estudiantes y con los procesos de evaluación. Deben guardar relación con los componentes curriculares anteriormente mencionados”. (Ministerio de Educación, 2010)

*Indicadores esenciales de evaluación:* “planteados en la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, que deben cumplir todos los estudiantes del país al finalizar un año escolar. Estos indicadores se evidenciarán en actividades de evaluación que permitan recabar y validar los aprendizajes con registros concretos”. (Ministerio de Educación, 2010)

*Recursos:* “son los elementos necesarios para llevar a cabo la planificación”. (Ministerio de Educación, 2010)

Con estos antecedentes se llega a la conclusión de que la gestión educativa en el ámbito de la planificación toma en cuenta cada uno de los elementos requeridos por la planeación curricular para hacer efectivo el trabajo de los docentes en el aula.

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

La gestión educativa en el ámbito de liderazgo y comunicación toma en cuenta al docente como líder, el mismo que es considerado como: “un individuo dentro de un grupo que puede ser identificado como quien influye o dirige las conductas de los otros miembros. Es decir, todos aquellos actos que contribuyan a que el grupo logre metas se refiere a liderazgo” (Salvador, 1994) pág. 574

Sin embargo el líder docente es quien sabe cómo:

a) Tratar a los alumnos con equidad y justicia; b) realizar y controlar las dinámicas en el aula; c) incentivar los estados de ánimo de los educandos; d) conseguir mayor calidad desempeño docente reflejado en los resultados obtenidos por los estudiantes; e) crear una imagen pública de prestigio para la institución escolar; f) comprometer a todos los educandos en el proceso educativo, para que en lo posterior éstos no cuestionen su autoridad. (Anello, E., & Hernández, J., 1998)

Esta gestión educativa de liderazgo debe tomar en cuenta:

Las competencias comportamentales, las mismas que se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones. En donde se evalúa: liderazgo, relaciones interpersonales y comunicación, trabajo en equipo, negociación y mediación, compromiso social e institucional, iniciativa orientación al logro. (Ministerio de Educación de Colombia, 2005)

Más las funciones del líder en la gestión educativa son:

- 1.- Promover la unidad del Grupo, creando conciencia colectiva.
- 2.- Ejercer una función administrativa del grupo (Coordina Actividades)
- 3.- Delegar Funciones y Vigila la ejecución en el Grupo.
- 4.- Realizar planes y proyectos en función del bien común.
- 5.- Comunica las acciones y socializa las acciones. (Fernández Z., 2013)

Tomando como base el aporte científico, se concluye que la gestión educativa en el ámbito del liderazgo toma en cuenta al maestro como la persona que contribuye a que el grupo logre las metas y objetivos institucionales con el aporte y accionar de los integrantes de la comunidad educativa.

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

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

Estrategia es “un plan para dirigir un asunto, se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles, y

está orientada a alcanzar un objetivo siguiendo una pauta de actuación”. (Diccionario de la Lengua Española, 2005)

Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje, “se refiere al conjunto de técnicas que ayudan a mejorar el proceso educativo”. (Diccionario de la Lengua española)

Las estrategias, “son procedimientos que el docente utiliza en forma reflexiva y flexible para promover aprendizajes en los estudiantes, son medios o recursos para prestar la ayuda pedagógica”. Díaz Barriga, citado en (Torres Revelo, 2011)

Las estrategias metodológicas, “permiten identificar principios criterios y procedimientos que configuran la forma de actuar del docente con la programación, implementación y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje”. (Martínez Días, 2012)

Como se puede evidenciar las definiciones de estrategia son muy variadas, sin embargo se puede concluir que la estrategia implica y requiere de acciones planificadas, así como de técnicas y procedimientos para hacer efectiva la programación de toda institución educativa.

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

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

La gestión legal tiene que ver con la normativa de los planes y programas, desde este punto de vista, “La educación de calidad prepara para la vida por medio de un proceso de construcción de conocimientos, capacidades, actitudes y valores que toman en cuenta la articulación entre las dimensiones intra y extra escolares”. (Ministerio de Educación, 2009)

De acuerdo al sistema de evaluación y rendición social de cuentas, la gestión legal considera aspectos fundamentales en la calidad educativa tales como:

- . Pertinencia: educación acorde a las necesidades de los estudiantes.
- . Relevancia: educación acorde a las necesidades sociales.
- . Eficacia interna: aprovechamiento óptimo de la educación por parte de la población.
- . Eficacia externa: correspondencia entre resultados y objetivos de la educación.
- . Suficiencia: recursos necesarios y adecuados.
- . Eficiencia: óptima utilización de los recursos.

- . Equidad: búsqueda de igualdad reconociendo las diferencias.
- . Impacto: contribuciones duraderas de la educación a la sociedad. (Ministerio de Educación, 2009)

Por lo expuesto se concluye que las estrategias para mejorar la gestión docente en la gestión legal tiene que ver con la normativa vigente y que está declarada en la Constitución del 2008, en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento.

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

Para mejorar los procesos de gestión docente en el ámbito de la planificación institucional y curricular, es necesario conocer y dominar las diferentes clases de micro planificación educativa.

La micro planificación curricular es: “el segundo nivel de concreción de la planificación curricular que permite establecer los ejes organizadores de un programa de estudios que constituye el primer nivel de concreción”. (DINACAPED, 1992)

En la micro planificación curricular se distingue tres tipos de planificación:

Proyecto educativo institucional PEI; Proyecto curricular institucional PCI.; Planificación de aula (planes de clase por áreas). El proyecto educativo institucional PEI resulta de un proceso creativo participativo de los miembros de la comunidad educativa en el cual se establecen objetivos para el mejoramiento de la institución en mediano y largo plazo. (Jaramillo Naranjo, 2013)

Según lo expuesto, la micro planificación es la que elabora el docente y siendo así es una estrategia para mejorar la gestión docente.

#### *Clases de planificación*

*De acuerdo al tiempo.*- La planificación puede darse a largo, mediano y corto plazo.

*Planificación a largo plazo.*- Define las necesidades nacionales y locales. Generalmente se planifican para períodos de tiempo determinados entre 10, 15 y hasta 20 años, son de este tipo las planificaciones de las reformas Educativas.

*Planificación a mediano plazo.*- Abarca períodos de 4 a 5 años y coincide con los planes dados por los gobiernos de nuestro país, en las cuales se concretan las grandes estrategias que deben implantarse a nivel nacional.

*Planificación a corto plazo.*- comprenden períodos de un mes o un año, se constituyen en un nexo entre la ejecución y planificación a mediano plazo, se incluye aquí el PEI, POA y Plan de clase. (Kauman, R., 2008)

Por otro lado las estrategias a tomar en cuenta para mejorar los procesos de planificación de los diversos instrumentos.

El Plan Operativo Anula (POA), “es un documento en el cual los responsables de una organización educativa, establecen los objetivos que desean cumplir y estipulan los pasos a seguir, este tipo de plan está vinculado con el plan de acción, que prioriza las iniciativas más importantes para alcanzar distintos objetivos y metas. Ambos planes son guías que ofrecen un marco para desarrollar un proyecto. (Jaramillo Naranjo, 2012)

Así también se debe considerar la “Unidad Didáctica que es un sector o fragmento del currículo en el que un tema o varios temas están relacionados en una dirección funcional para interesar a los estudiantes en sus propias actividades o en la comunidad”.(Valdivieso, M., 2009) y, en el proceso de actualización y fortalecimiento curricular el desarrollo del bloque y módulos en todas las asignaturas.

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

Para mejorar la gestión del aprendizaje es necesario que los profesores como actores del cambio educativo tomen en cuenta los estándares de aprendizaje los mismos que “Son conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante”. (Ministerio de Educación, 2011)

Es importante puntualizar que los estándares de gestión escolar, “hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se



desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.” (Ministerio de Educación, 2011)

Por otro lado en la gestión de liderazgo y comunicación es necesario tomar en cuenta las técnicas pedagógicas, las mismas que “Son estrategias metodológicas con una secuencia ordenada de todas aquellas actividades y recursos que utiliza el profesor en la práctica educativa”. (Jara, A., 2001)

Más la técnica: “es una posible forma de actuar una alternativa viable y racional, un plan que se concibe y se lleva a cabo”. (Blacio, 1988)

Como se puede observar, las estrategias para mejorar la gestión del aprendizaje tienen que ver con los conocimientos y habilidades de los docentes en cuestión de los estándares de gestión, técnicas y recursos metodológicos que son empleados en el proceso de enseñanza aprendizaje.

De allí que para mejorar los procesos de gestión del aprendizaje se debe tener en cuenta “los estándares de desempeño profesional docente, pues éstos establecen las características prácticas de un docente de calidad”.(Ministerio de Educación, 2011); que deben ser motivo de análisis e interiorización a fin de mejorar la gestión de aprendizaje; es necesario que en las Instituciones educativas, los estándares se conviertan en herramientas facilitadoras para la construcción de la calidad educativa, puesto que permitirán a sus actores el mejoramiento continuo de la educación con pleno conocimiento de toda esta regulación vigente.

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

La gestión de liderazgo y comunicación es una de las tareas clave en el desempeño docente, pues como lo señala un documento, se precisa que:

El ejercer diversas acciones de liderazgo y de involucramiento directo, tendientes a mejorar o mantener el rendimiento estudiantil, el crecimiento profesional, incluyendo otros actores esenciales como las familias y la comunidad. Implica evidenciar capacidad de interpretación y de adaptación de los entornos cambiantes y de conducir a la comunidad educativa en esos contextos variables adoptando diversos enfoques de trabajo, según la situación, teniendo siempre como foco el mejoramiento continuo”. (Ministerio de Educación Ecuador, 2010)

Por otro lado Cortés (2011) expresa que “es necesario mejorar el liderazgo escolar como prioridad en la educación actual puesto que es importante reconsiderar la función de los líderes escolares para lograr resultados de calidad en los procesos educativos”.

Es así como el Ministerio de Educación del Ecuador (2010) recomienda como estrategia “el ejercicio de un liderazgo que promueva la excelencia académica, el desarrollo profesional y humano en la comunidad educativa”.

Por ello es necesario que para mejorar la gestión de liderazgo, el docente se involucre con la comunidad educativa, de esta forma impulsará la excelencia académica de los educandos y más aún si es que los profesores ponen en práctica el liderazgo democrático, el mismo que se caracteriza por “establecer con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados. Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas "correctas". (Tablada, 2013)

Por lo visto un verdadero líder docente promueve las prácticas democráticas en cada una de sus acciones y en la búsqueda del aprendizaje en los estudiantes, así como, trasmite los valores como la tolerancia, el respeto, solidaridad, hacia sus semejantes, con su ejemplo en los diversos momentos de la gestión dentro y fuera del aula.

## **CAPÍTULO II METODOLOGÍA**

## **2.1. Diseño de investigación.**

El diseño “constituye el plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación” (Hernández Sampieri, 2006) pág. 108.

El estudio busca determinar el desempeño de los profesionales en Ciencias de la Educación en los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación.

Por los resultados que busca la investigación el diseño corresponde a un estudio de tipo:

- Cuantitativo: por ser una investigación que recogió los datos en un momento único.
- Exploratorio: por cuanto se realizó una autoevaluación y observación sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Descriptivo: puesto que se describe la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento de los docentes respecto a la práctica pedagógica.

## **2.2. Contexto.**

La Unidad Educativa “Calasanz 2” es una institución de carácter particular, fue creada mediante Acuerdo Ministerial N° 036y089 del nueve de Junio de 1992, se encuentra ubicada en la ciudad y cantón de Santo Domingo, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas.

El establecimiento brinda educación a 464 estudiantes y cuenta con docentes profesionales en Ciencias de la Educación.

La misión de la Unidad Educativa es formar de manera integral al estudiante; tiene como visión ser líder en calidad y calidez, propiciando el trabajo en equipo para el desarrollo y ejecución de proyectos productivos e innovadores.

El objetivo general es garantizar la calidez y calidad educativa, utilizando metodologías actualizadas; priorizando el trabajo participativo en la solución de conflictos, mediante la nueva propuesta curricular, el fortalecimiento de valores respetando las diferencias personales, para contribuir al desarrollo social con equidad.

En el 2002 comenzó la Unidad Educativa Calasanz 2, que actualmente comprende toda la educación inicial, básica elemental, básica media, educación básica y bachillerato general unificado. En cuanto al personal docente, cuenta con 24 profesores, a ellos se suma el personal administrativo en número de cinco. Esta obra educativa inició el Padre Cesáreo Tiestos con la donación del gobierno español y la comunidad de los Padres Escolapios quienes se han caracterizado por destacar los valores humanos, de los cuales se resaltan la sencillez, la espontaneidad, la sinceridad, la naturalidad, y, sin formar parte oficialmente de la espiritualidad benedictina, han puesto en práctica el lema “Trabaja y Ora”, y para mejorar la espiritualidad personal el lema “Piedad y Letras”.

El Calasanz 1, y 2 cuentan con aulas amplias, limpias, bien cuidadas y atendidas, capillas, además de los oratorios, para la oración continua, que ideó y practicó San José de Calasanz para que los alumnos/as rezaran diariamente, en pequeños grupos, por la Iglesia, por cada una de las naciones, por la solución de los problemas sociales, etc.

La misión del centro educativo, es ofrecer una educación humana y cristiana de calidad a todos los que deseen y soliciten sus servicios educativos, haciendo honor al lema de San José de Calasanz para sus escuelas “Piedad y Letras” que se traducen en excelencia académica y sincera religiosidad, que constituyen los objetivos, la misión y los valores esenciales, pues, al seguir a Calasanz se sabe que la reforma de la sociedad está en la diligente educación de calidad de los niños y jóvenes.

El establecimiento investigado cuenta con una infraestructura construida de acuerdo a las exigencias pedagógicas y las normas de calidad, las aulas tienen suficiente ventilación, iluminación, pupitres unipersonales y se dispone de espacios de recreación.

La ubicación geográfica del establecimiento motivo de investigación corresponde al sector urbano por encontrarse en las Colinas del Bombolí.

### **2.3. Participantes.**

La población a la que se investigó corresponde a: cinco profesores, de los cuales tres son del sexo femenino y dos del masculino, su edad promedio oscila entre 25 y 45 años, su labor de docencia la vienen ejerciendo entre 4 y 14 años a excepción de uno que acredita solo un año de experiencia como profesor; tres poseen título relacionado con la docencia en tercer nivel y dos aún son profesionales en formación, el nivel de educación en el que trabajan es, tres de ellos en la Educación General Básica como en el Bachillerato y dos de

ellos en el Bachillerato General Unificado; bajo la modalidad presencial; por ser una institución de carácter particular la relación de trabajo es a contrato.

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

### **2.4.1. Métodos.**

Los métodos de investigación que se utilizaron en el presente estudio, son los propuestos por Hernández (2006) los mismos que permitieron explicar y analizar el objetivo de investigación.

El método descriptivo, permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?

El método analítico-sintético facilitó la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad.

El método inductivo y el deductivo utilizados permitieron configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos alcanzados en el proceso de investigación.

El método estadístico hizo factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitó los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

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

### **4.2. Técnicas.**

En la investigación realizada se utilizó la técnica de la lectura comprensiva, la encuesta dirigida a profesores y la observación directa.

En el marco teórico se utilizó la técnica de la lectura comprensiva para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre el desempeño docente en

el proceso de enseñanza aprendizaje en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, de liderazgo y de la comunicación.

La encuesta por ser una técnica que se apoya en un instrumento previamente elaborado con preguntas concretas, permitió una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

La técnica de la observación fue utilizada para observar e 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.

### **2.4.3. Instrumentos.**

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron:

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

- Objetivo: Identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación, para mejorar la práctica docente en el colegio “Calasanz 2”, con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.
- Dirigido a profesores.
- Se aplicó el cuestionario a cinco profesores de la Unidad Educativa Calasanz 2.
- Aspectos evaluados: información general (datos socio demográficos), ámbitos de la gestión legal, planificación institucional y curricular, gestión de aprendizaje y liderazgo y comunicación.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes: La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de

los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).

La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:

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

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

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

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

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

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

- Cuestionario N° 2. Registro de observación del proceso didáctico y pedagógico de los docentes en el aula, al igual que el cuestionario N°1 fue elaborado por el equipo de planificación de la UTPPL tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011).



- Objetivo: Identificar la gestión; del aprendizaje, 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 y mejorar la práctica educativa.
- Dirigido a: Profesores.
- Aspectos observados: Gestión de aprendizaje (ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje) y Gestión de liderazgo y comunicación a profesores de Educación General Básica y en Bachillerato.
- Aspectos evaluados: Etapas iniciales, desarrollo y evaluación en la ejecución de los procesos de enseñanza aprendizaje.

## **2.5. Recursos.**

Los recursos utilizados en la presente investigación corresponden a la siguiente descripción:

### **2.5.1. Talento Humano.**

Los recursos humanos que intervinieron en la investigación fueron: en primer lugar el equipo planificador de la UTPL, profesores de Educación Básica escogidos para la aplicación de la encuesta y las observaciones y un investigador.

- Profesores de Educación Básica y Bachillerato; cinco
- Personas vinculadas con el Centro Universitario de la UTPL
- Equipo planificador de la UTPL.
- Director/a del trabajo de fin de titulación.
- Alumna - investigadora – UTPL.

### **2.5.2. Institucionales.**

Las instituciones colaboradoras para realizar el presente trabajo investigativo fueron:

- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Centro Universitario de Santo Domingo.
- Institución Educativa “Calasanz 2” donde se aplicó las encuestas y la observación

### **2.5.3. Materiales.**

Los recursos materiales utilizados en la investigación son como se describen a continuación: Hojas de papel bond tamaño A4, cartucho de impresora, flash memory y copias del cuestionario de encuestas autoevaluación del desempeño docente y registro de observación.

Además se utilizó medios tecnológicos tales como: un computador, la internet, teléfono convencional y celular, correo electrónico, la finalidad del uso de estos recursos fue; *determinar* la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades de 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 profesores para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, *analizar* el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados; *plantear* una estrategia pedagógica como propuesta a partir de una identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

Otros materiales utilizados en la investigación fueron:

- . Guía didáctica.
- . Cuestionarios de encuesta de autoevaluación del desempeño docente.
- . Ámbito legal para proceder a determinar el desempeño docente.
- . Textos y documentos referentes al tema de investigación.
- . Cámara fotográfica.
- . Internet móvil.

### **2.5.4. Económicos.**

Para llegar y realizar el presente trabajo de investigación se contó con un presupuesto aproximado de mil sesenta dólares hasta el momento, el total de gastos fueron asumidos por la investigadora, los cuales se especifica en el siguiente cuadro.

### Cuadro explicativo de los gastos

Seminario de fin de carrera:	\$ 170.00
Programa nacional de investigación	\$ 420.00
Viáticos a la ciudad de Loja: (Asesoría Presencial) Y a Quito: Pasaje	\$ 80.00
Hospedaje: Loja, Quito.	\$ 140.00
Alimentación	\$ 70.00
Transporte, movilización	\$ 20.00
Copias e impresiones	\$ 50.00
Servicio de internet:	\$ 60.00
Materiales de aula entre otros:	\$ 50.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$1.060.00</b>

#### 2.6. Procedimiento.

En el trabajo de investigación se procedió de la siguiente manera:

1. Revisión del material bibliográfico para la elaboración del marco teórico.
2. Entrevista con el directivo de la Unidad Educativa, para solicitar la colaboración mediante oficio de la UTPL.
3. Entrevista con los profesores, para solicitar su colaboración y determinar el día y hora de la aplicación de los cuestionarios de auto evaluación y observación de las clases.
4. Preparación del material para la recolección de datos.
5. Aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.
6. Observación de las clases y a la vez que se registraron por escrito las actividades docentes observadas.
7. Sistematización de datos, los mismos que fueron organizados, tabulados y graficados utilizando las herramientas estadísticas y las matrices Excel construidas por el equipo de investigación de la UTPL subidas en el entorno virtual de aprendizaje (EVA).

8. Una vez que los datos fueron sistematizados, se procedió a analizarlos e interpretarlos a la luz de la teoría consultada desde los aportes experienciales de formación profesional y del análisis de la realidad investigada, aspectos que permitieron llegar a las conclusiones, recomendaciones para finalmente elaborar la propuesta de intervención como alternativa de solución del problema identificado.

**CAPÍTULO III**  
**RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

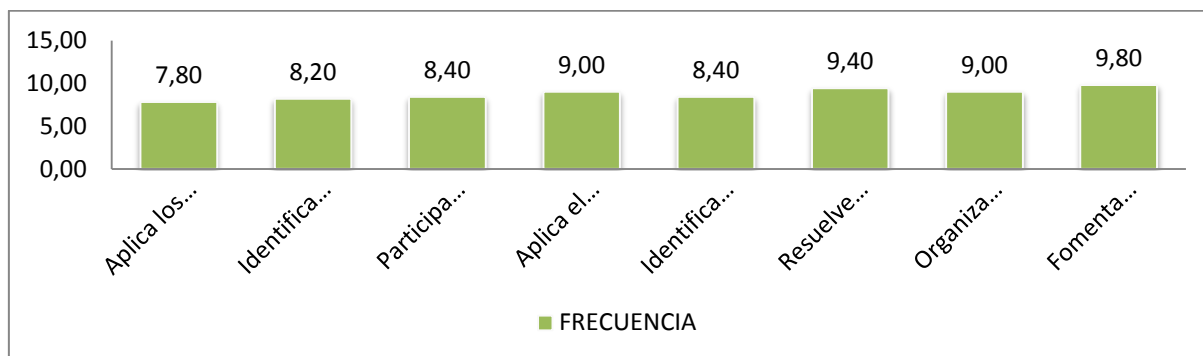
### 3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

Tabla N°1

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7,80	78%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,20	82%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
<b>TOTAL</b>		<b>70,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,75</b>	<b>88%</b>

Figura N°1



Fuente: resultados de la investigación

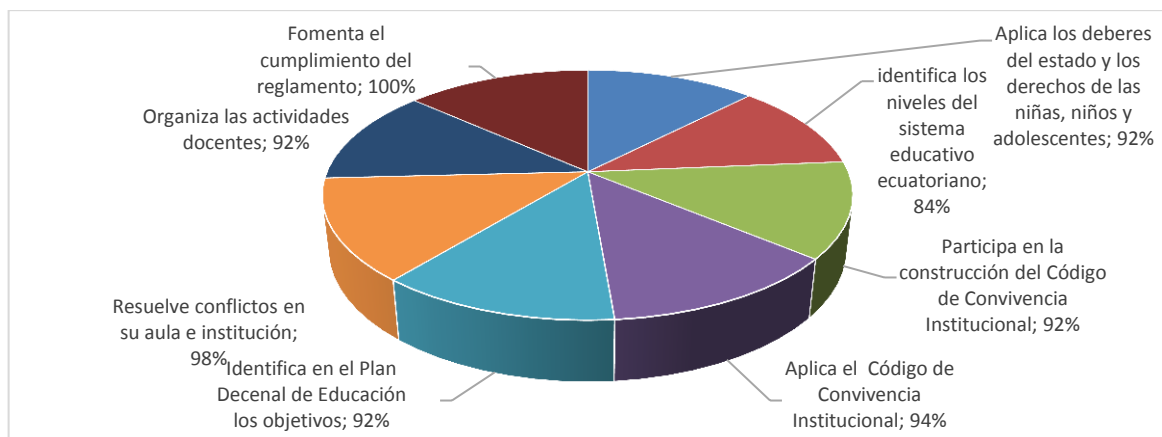
En el ámbito de la gestión legal los docentes encuestados; fomentan el cumplimiento del reglamento 98%, resuelven conflictos en su aula e institución 94%, aplican el Código de Convivencia Institucional y organizan las actividades docentes 90%, con frecuencia un tanto baja del 78% presentan debilidad en la aplicación de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, de lo que se desprende que estos documentos legales son motivo de estudio e interés por parte de los docentes, de ahí que según el Ministerio de Educación (2010) “el desempeño docente se vincula a los estándares de calidad, que buscan contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza”, de esta forma un profesor de calidad garantiza la enseñanza de los estudiantes.

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

Tabla N°2

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
<b>TOTAL</b>		<b>74,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,30</b>	<b>93%</b>

Figura N°2



Fuente: resultados de la investigación

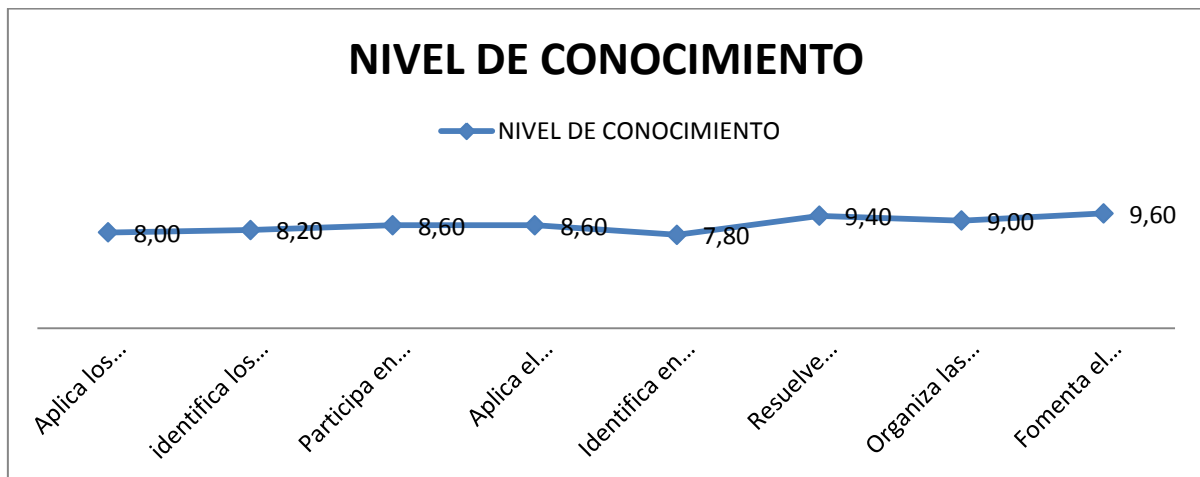
Los profesores encuestados respecto a la gestión legal dan buena importancia puesto que el 100% fomenta el cumplimiento del reglamento, el 98% resuelven conflictos en el aula e institución, el 94% aplican el código de convivencia institucional, sin embargo se aprecia debilidad en cuanto a identificar los niveles del sistema educativo porcentaje del 84%, de ahí que se infiere que los profesores cumplen una buena gestión como manifiesta Ruiz (2007) que la gestión educativa “implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia”, por lo tanto la buena gestión nace del compromiso del quehacer educativo.

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

Tabla N°3

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,00	80%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,20	82%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,80	78%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>69,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,65</b>	<b>87%</b>

Figura N°3



Fuente: resultados de la investigación

La investigación demuestra que de los docentes investigados tienen conocimiento sobre la gestión legal cuando el 96% fomenta el cumplimiento del reglamento, en tanto que el 94% resuelve conflictos en su aula e institución y el 90% organiza las actividades docentes, más el 78% porcentaje un tanto bajo tienen debilidad para identificar en el Plan Decenal los Objetivos, de ahí que es necesario reforzar dicho conocimiento y como dice el Ministerio de Educación de Colombia (2007) una buena gestión educativa “es la vía al mejoramiento de la educación”, de lo que se puede inferir que los profesores tienen conocimiento sobre las acciones legales, pero es pertinente capacitarlos para elevar su nivel de gestión en beneficio de la educación de los niños y jóvenes.



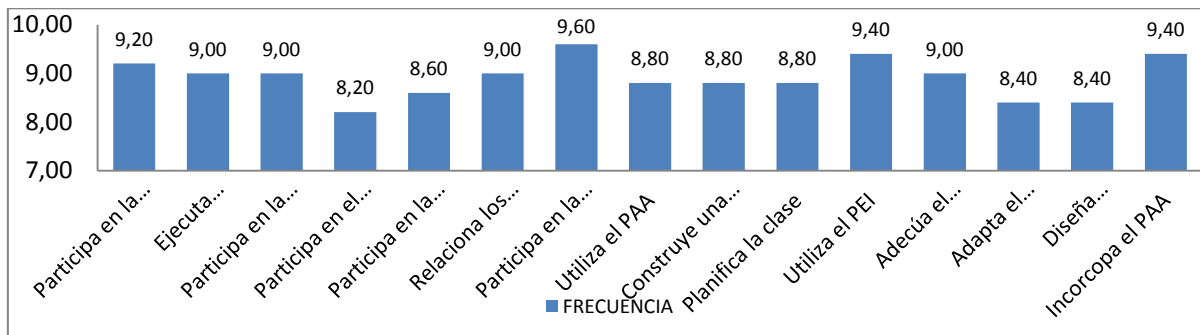
### 3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación Institucional y curricular

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

Tabla N°4

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,20	82%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	88%
2.10	Planifica la clase	8,80	88%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>133,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,91</b>	<b>89%</b>

Figura N°4



Fuente: resultados de la investigación

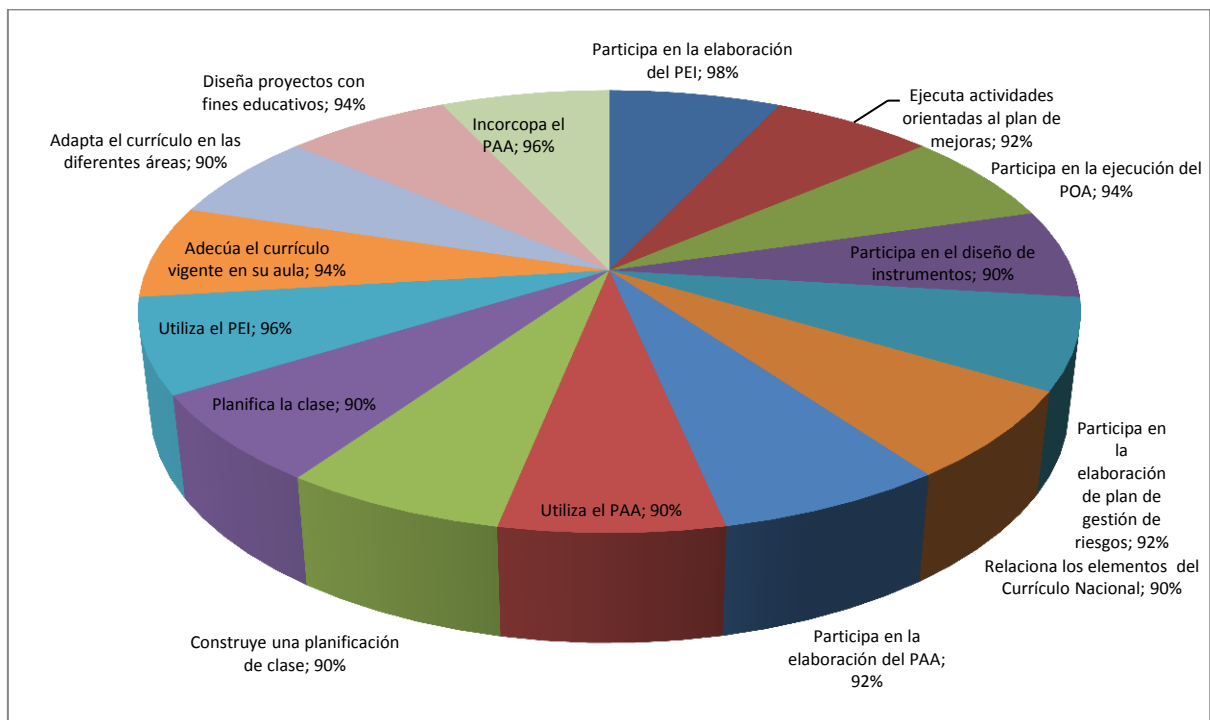
En el ámbito de la planificación institucional y curricular el 96% de los docentes encuestados participan en la elaboración del Plan de Acción Anual (PAA), el 94% utiliza el PEI y con el mismo porcentaje incorpora el PAA, con porcentaje más bajo 82% tienen debilidad en participar en el diseño de los instrumentos, De ahí que los docentes gestionan con buena frecuencia el ámbito de la planificación como manifiesta Valenzuela (2004) “el desempeño profesional docente es lo que el profesor hace en el trabajo”, de lo que se puede inferir que una buena planificación favorece la educación de los niños y niñas, a través de los diversos instrumentos que orientan la gestión docente.

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

Tabla N°5

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>138,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,25</b>	<b>93%</b>

Figura N°5



Fuente: resultados de la investigación

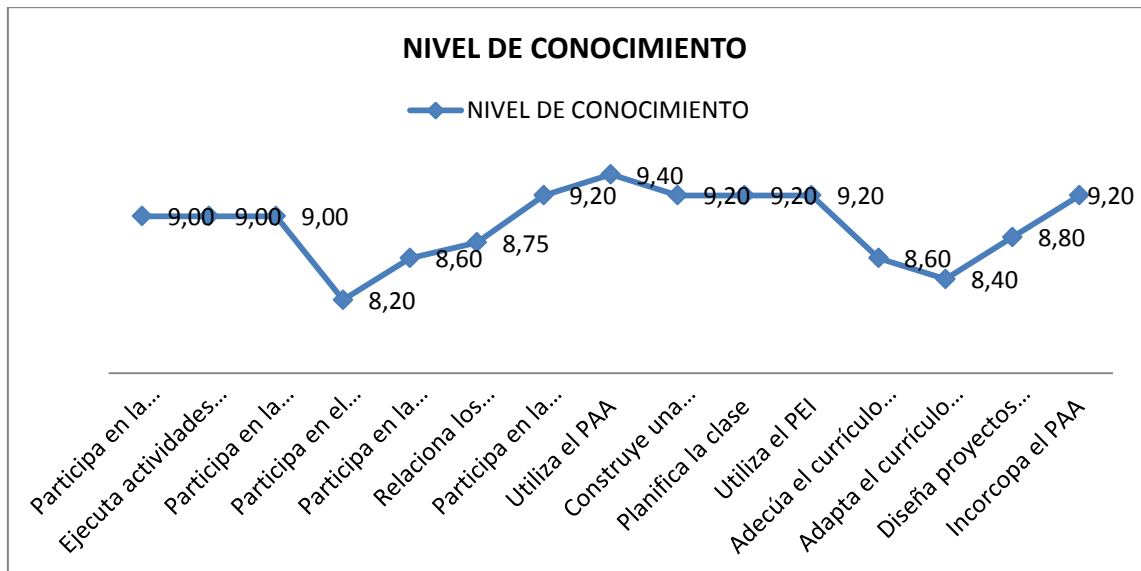
Los docentes investigados dan importancia al ámbito de la planificación puesto que en la elaboración del PEI participan el 98% y utilizan el 96%, con igual porcentaje incorporan el Plan Anual de Acción, en tanto que con porcentaje del 94% participan en la ejecución del POA, adecuación del currículo vigente en el aula y el diseño de proyectos con fines educativos, sin embargo con porcentaje del 90% presentan debilidad en relacionar los elementos del Currículo Nacional, utilizar el PAA, construir la planificación de clase y adaptar el currículo a las diferentes áreas, de ahí que como lo señala Valenzuela (2004) “el desempeño profesional docente es lo que el profesor hace en el trabajo. Es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase”, por lo visto los docentes conceden buena importancia a la planificación toda vez que de ella depende el éxito de su labor como guía y orientador.

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

Tabla N°6

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,20	82%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,75	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	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	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>133,75</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,92</b>	<b>89%</b>

Figura N6



Fuente: resultados de la investigación

En el ámbito de la planificación los docentes tienen conocimiento con porcentaje del 94% sobre la utilización del Plan Anual de Acción, el 92% en la construcción de la planificación de clase, utilización del PEI e incorporación del PAA, con porcentaje un poco más bajo

presentan debilidad a participar en el diseño de los instrumentos, por lo que es necesario capacitar a los profesores para fortalecer la gestión de planificación, de ahí que como manifiesta el Ministerio de Educación (2010) “la importancia en la planificación estriba en que contienen el saber hacer, los conocimientos asociados y el nivel de profundidad”, de ahí que se puede inferir que la planificación es un ámbito que los docentes deben dominar para lograr una educación de calidad.

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

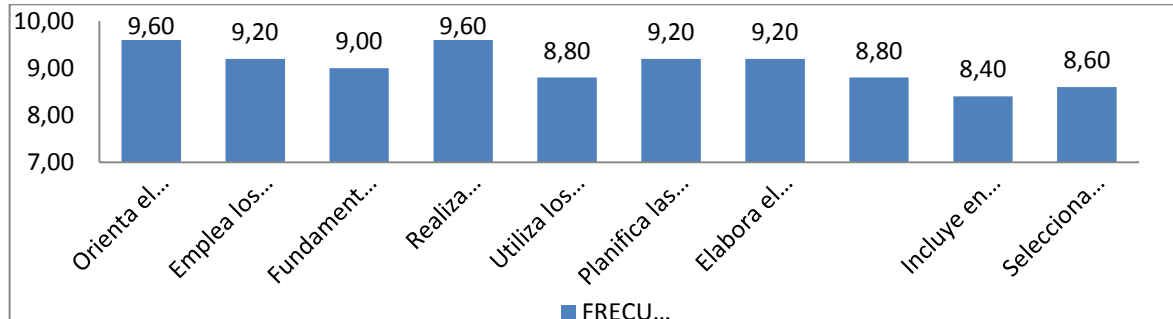
#### 3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

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

Tabla N°7

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,80	88%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,40	84%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>90,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,04</b>	<b>90%</b>

Figura N°7



Fuente: resultados de la investigación

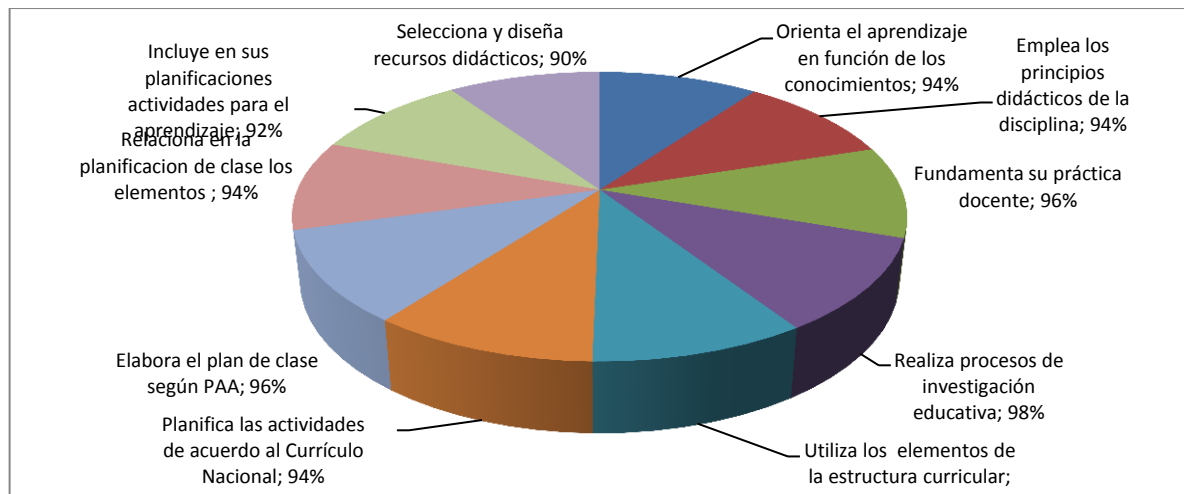
En el proceso de enseñanza aprendizaje, los docentes investigados con porcentaje de 96% orientan el aprendizaje en función de los conocimientos y realizan procesos de investigación educativa, en tanto que el 92% emplean los principios didácticos de la disciplina, planifican las actividades de acuerdo al Currículo Nacional y elaboran el plan de clase según el PAA, lo que significa que los docentes encuestados realizan una buena gestión en este ámbito, sin embargo con porcentaje un poco más bajo 84% presentan debilidad en incluir en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, de allí que como manifiesta Jaramillo (2013) en la gestión del aprendizaje el docente debe “planificar instrumentos curriculares”, los mismos que al ser de dominio y competencia del profesor facilitará el proceso de planificación.

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

Tabla N°8

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	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
<b>TOTAL</b>		<b>93,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,38</b>	<b>94%</b>

Figura N°8



Fuente: resultados de la investigación

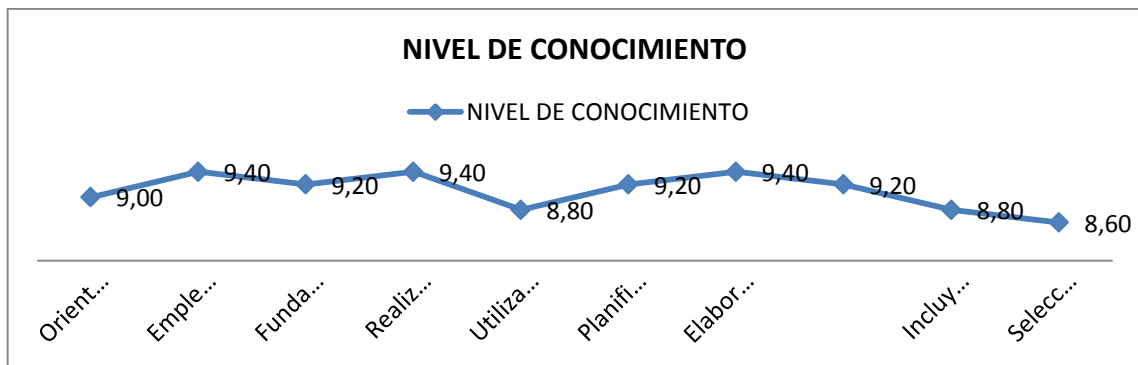
Los docentes encuestados dan importancia a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje cuando el 98% realiza procesos de investigación educativa, el 96% fundamenta su práctica docente y elaboran el plan de clase según el PAA, con porcentaje del 92% presentan debilidad en incluir en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, por lo que es necesario capacitar a los profesores sobre dicho ámbito, de ahí que como manifiesta Valenzuela (2004) el desempeño docentes “es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje”, de lo que se puede inferir que el desempeño docente es considerar la importancia a la planeación puesto que la misma permite un buen desempeño docente.

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

Tabla N°9

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,80	88%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>91,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,10</b>	<b>91%</b>

Figura N°9



Fuente: resultados de la investigación

Sobre la planeación del proceso de enseñanza los profesores investigados tienen alto conocimiento sobre el empleo de principios didácticos de la disciplina porcentaje del 94%, con el mismo porcentaje realizan procesos de investigación educativa y elaboran el plan de clase según el PAA, lo que significa que los profesores saben que el proceso de planeación es importante en el proceso de enseñanza, sin embargo se aprecia debilidad en cuanto a la utilización de los elementos de la estructura curricular 88% y con porcentaje un poco más bajo 86% tienen dificultad para seleccionar y diseñar recursos didácticos, de ahí que es importante la capacitación docente y como manifiesta el Ministerio de educación de Colombia (2013) “la formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación”, de lo que se puede inferir que un docente capacitado es un profesional que logra cambios en el aprendizaje de los estudiantes.



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

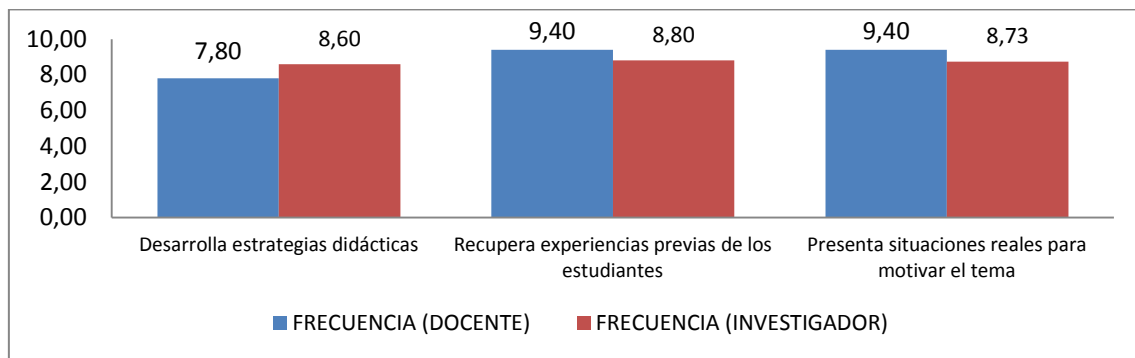
#### 3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla N°10

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	7,80	8,60	78%	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	8,90	94%	89%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	9,00	94%	90%
TOTAL		26,60	26,50		
PROMEDIO		8,87	8,83	89%	88%

Figura N°10



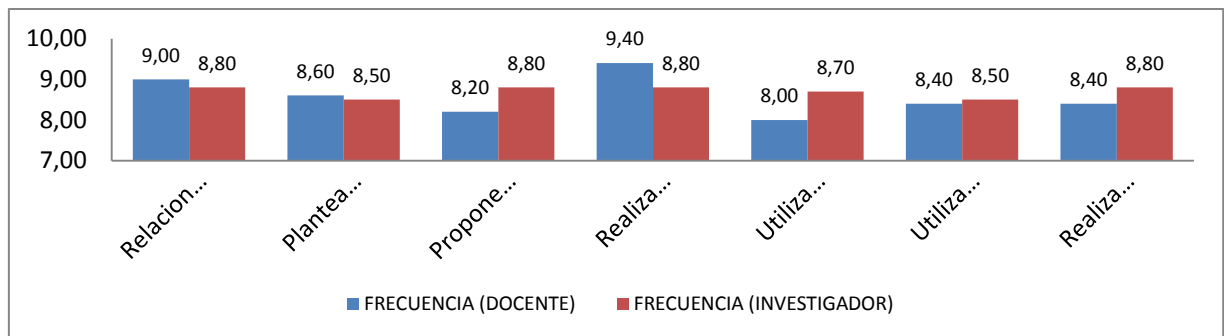
Fuente: resultados de la investigación

El nivel de frecuencia del desempeño profesional docente en la gestión del aprendizaje es bueno toda vez que desarrollan estrategias didácticas porcentaje del 78% según la autoevaluación (debilidad) y el 86% datos del registro de observación, la fase de recuperación de experiencias previas de los estudiantes se logra con un porcentaje docente del 94% y del 89% porcentaje del investigador, en cuanto a presentar situaciones reales para motivar el tema es una fase que de acuerdo a la autoevaluación se logra con porcentaje del 94% y el 90% porcentaje investigador, de ahí que según Andrade Vargas, L., et al (2013) el desempeño docente “se vincula directamente con la calidad de la gestión que el profesor realiza”, siendo así el nivel de frecuencia con que los docentes investigados realizan su gestión es bueno y contribuye a mejorar el aprendizaje de los estudiantes, de lo que se puede entender que el proceso de enseñanza aprendizaje es de calidad.

Tabla N°11

3.3.2.2.DESARROLLO					
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	8,80	90%	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	8,50	86%	85%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,20	8,80	82%	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	8,80	94%	88%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,00	8,70	80%	87%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,40	8,50	84%	85%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,40	8,80	84%	88%
<b>TOTAL</b>		<b>60,00</b>	<b>60,90</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,57</b>	<b>8,70</b>	<b>86%</b>	<b>87%</b>

Figura N°11



Fuente: resultados de la investigación

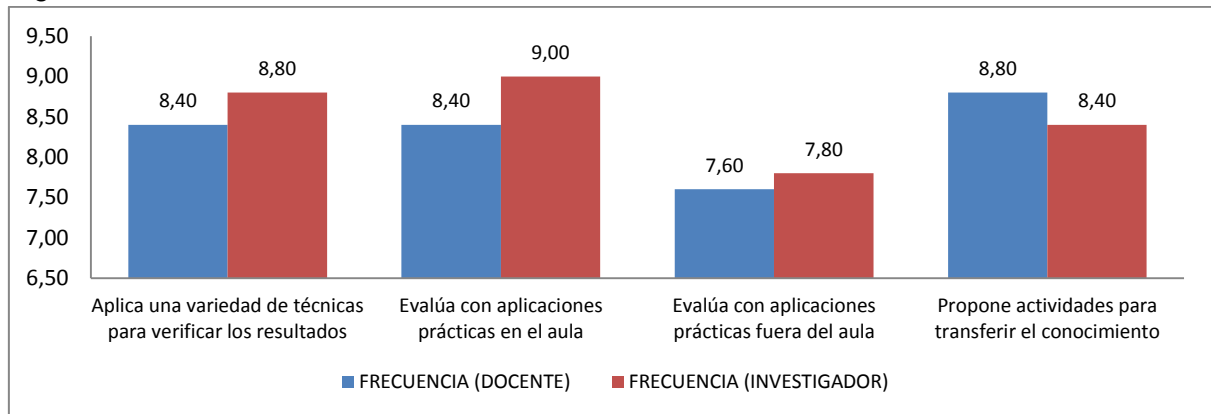
En la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en la parte pertinente al desarrollo, los docentes investigados realizan con muy buena frecuencia, relacionan el tema con la realidad porcentaje del 90% según la autoevaluación y del 88% porcentaje del registro de observación, plantean actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento 86% porcentaje docente y 85% investigador, proponen actividades alternativas metodológicas 82% porcentaje docente y 88% investigador, realizan actividades para organizar y sistematizar 94% porcentaje docente y 88% investigador, utilizan estrategias metodológicas 80% porcentaje docente (debilidad) y 87% investigador, utilizan recursos del medio para generar aprendizaje 84% porcentaje docente y 85% investigador, realizan actividades para la aplicación del conocimiento 84% porcentaje docente y 88% investigador, de ahí que como expresa el Ministerio de Educación (2008) el desempeño docente se basa en la “educación de calidad que prepara para la vida”, de lo cual se puede inferir que un docente preparado construye conocimientos que le ayudarán a triunfar al estudiante.

Tabla N°12

**3.3.2.3.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	8,80	84%	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	9,00	84%	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,60	7,80	76%	78%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	8,40	88%	84%
<b>TOTAL</b>		<b>33,20</b>	<b>34,00</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,30</b>	<b>8,50</b>	<b>83%</b>	<b>85%</b>

Figura N°12



Fuente: resultados de la investigación

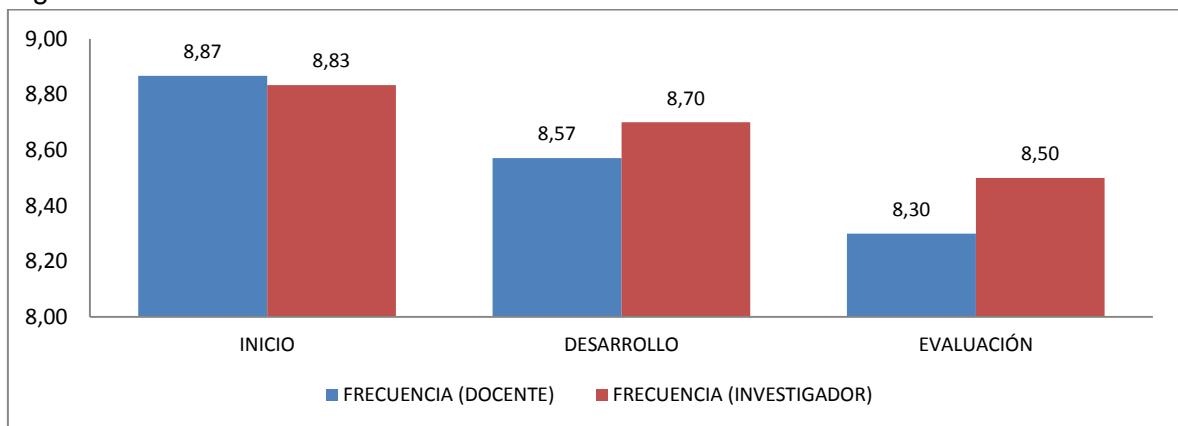
En la gestión del aprendizaje, los docentes encuestados aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados 84% porcentaje docente y 88% investigador, evalúan con aplicaciones prácticas en el aula 84% porcentaje docente y 90% investigador, evalúan con aplicaciones fuera del aula 76% porcentaje docente y 78% investigador, proponen actividades para transferir el conocimiento 88% porcentaje docente y 84% investigador, es decir los profesores cumplen una buena gestión en la evaluación, sin embargo se nota debilidad para evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula porcentaje del 76%, de ahí que como manifiesta el Ministerio de Educación (2011) “Los factores motivadores del ejercicio de la docencia se resumen en aplicar y evaluar los estándares de calidad educativa”, de lo que se puede inferir que la evaluación es un proceso para verificar la calidad educativa que reciben los estudiantes.

Tabla N°13

**3.3.2.4. VISION GLOBAL**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8,87	8,83	89%	88%
3.12	DESARROLLO	8,57	8,70	86%	87%
3.13	EVALUACIÓN	8,30	8,50	83%	85%
	<b>TOTAL</b>	<b>25,74</b>	<b>26,03</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,58</b>	<b>8,68</b>	<b>86%</b>	<b>87%</b>

Figura N°13



Fuente: resultados de la investigación

Desde una visión global los resultados de la investigación demuestran que la fase inicial es cumplida con porcentaje del 89% según la autoevaluación y 88% registro del investigador, la fase del desarrollo se logra con el 86% porcentaje docente y del 87% investigador, la debilidad se aprecia en la fase de evaluación con porcentaje docente del 83% y 85% investigador, de ahí que como manifiesta el Ministerio de Educación (2010) “el desempeño docente se vincula a los estándares de calidad, que buscan contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana (...)”, de lo que se puede apreciar que el desempeño profesional de los profesores investigados es alcanzado con buena frecuencia y por lo tanto contribuye al desarrollo integral del educando por cuanto los profesores tienen conocimiento que la gestión de planificación enmarcada en la estructura curricular permite orientar el aprendizaje utilizando principios didácticos y recursos pertinentes a cada disciplina que potencian la calidad educativa para lograr los estándares de calidad.

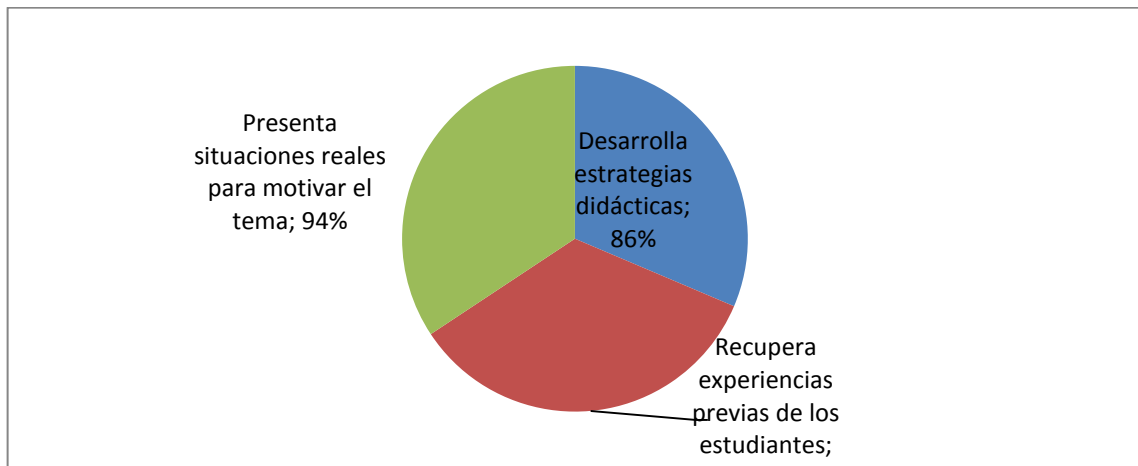
**3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

Tabla N°14

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,13</b>	<b>91%</b>

Figura N°14



Fuente: resultados de la investigación

De acuerdo a los datos de la investigación encontramos que los docentes le dan importancia al proceso de enseñanza aprendizaje cuando con porcentaje del 94% recuperan experiencias previas de los estudiantes y presentan situaciones reales para motivar el tema, sin embargo presentan debilidad para desarrollar estrategias didácticas porcentaje del 86%, lo que significa que se debe reforzar el conocimiento de los docentes, de ahí que de acuerdo al criterio de Montenegro (2007) “el docente puede inducir la motivación, haciendo llamativo el plan de estudios y organizando experiencias de aprendizaje (...)”, de lo cual se puede concluir que la importancia que el profesor de al proceso de enseñanza será retribuido en el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla N° 15

**3.3.2.6. DESARROLLO**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,20	82%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>61,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,83</b>	<b>88%</b>

Figura N°15



Fuente: resultados de la investigación

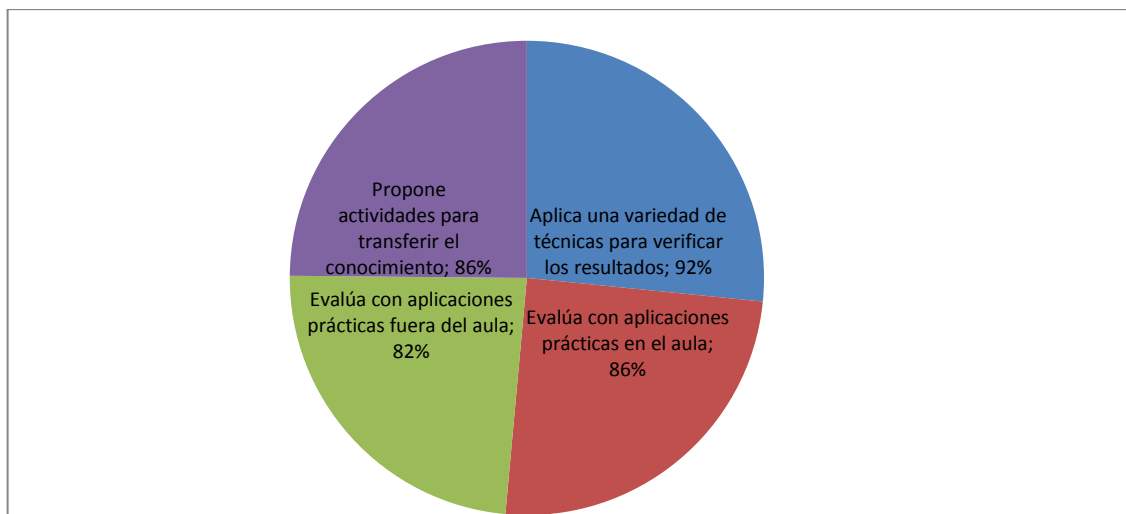
En la gestión del aprendizaje los docentes le dan importancia a la fase de desarrollo con porcentaje del 92% a la relación del tema con la realidad, realizar actividades para organizar y sistematizar y a la utilización de estrategias metodológicas, sin embargo con porcentaje del 82% tienen debilidad en cuanto a la utilización de recursos para generar aprendizaje, por lo que es necesario capacitar a los docentes en conocimientos de micro planificación, porque según Kauman (2008) la planificación es “un proceso para determinar a donde ir y establecer los requisitos para llegar a ese punto de la manera más eficiente y eficaz posible”, de ahí que se puede inferir que la práctica profesional respecto al proceso de enseñanza aprendizaje en gran medida depende de una buena planificación y ésta garantiza la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

Tabla N°16

**3.3.2.7. 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	8,60	86%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>34,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,65</b>	<b>87%</b>

Figura N°16



Fuente: resultados de la investigación

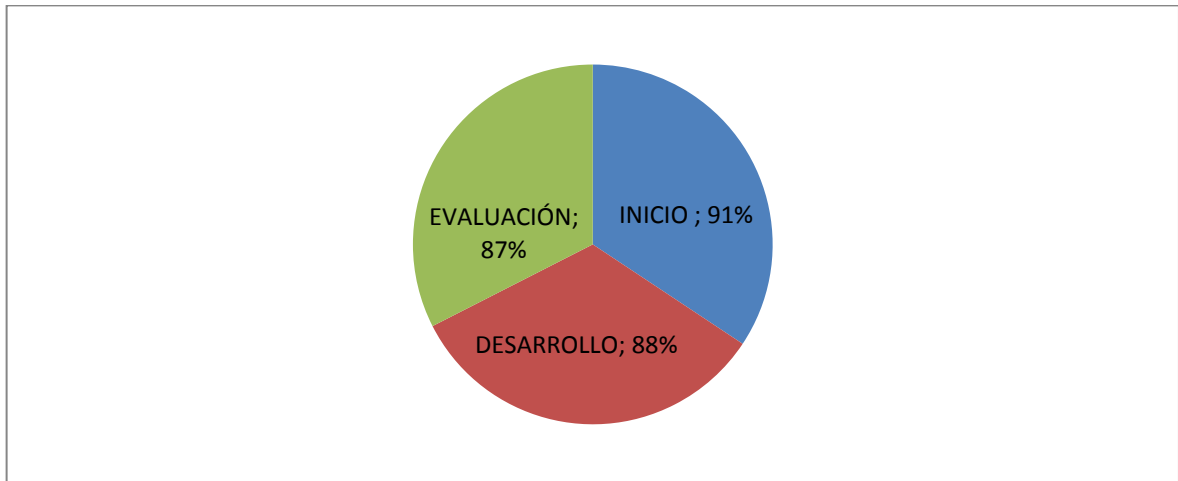
Los resultados de la investigación señalan que los docentes le dan importancia en la fase de evaluación a con porcentaje del 92% a la aplicación de variedad de técnicas para verificar los resultados, en tanto que con porcentaje del 86% a la evaluación con aplicaciones prácticas en el aula y proponer actividades para transferir el conocimiento, con porcentaje más bajo presentan dificultad para evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula, lo que permite establecer que a pesar de cumplir una buena gestión en la fase de evaluación del aprendizaje es necesario que reciban capacitación para reforzar sus conocimientos, porque una de las características del desempeño docente es “la autoevaluación de la práctica docente” (Sánchez Buerneo, 2013), aspecto que permite entender que el desempeño docente necesita de una autoevaluación constante de los guías y orientadores como agentes de formación de los educandos.

Tabla N°17

**3.3.2.8. VISION GLOBAL**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,13	91%
3.12	DESARROLLO	8,83	88%
3.13	EVALUACIÓN	8,65	87%
	<b>TOTAL</b>	<b>26,61</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,87</b>	<b>89%</b>

Figura N°17



Fuente: resultados de la investigación

La visión global respecto a la importancia que dan los profesores a la práctica docente da como resultados que la fase inicial de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se logra con un porcentaje del 91%, la fase de desarrollo con 88%, presentan debilidad en cuanto a la fase de evaluación con porcentaje del 87%, de ahí que la gestión educativa implica un compromiso del docente y como manifiesta Valenzuela (2004) “las competencias alcanzadas por los docentes se reflejan al evaluar”, es decir que el desempeño profesional docente es todo lo que el maestro realiza para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje con estrategias didácticas que permiten recuperar experiencias previas de los estudiantes y presentar situaciones reales para motivar el tema de clase mediante el uso de metodologías alternativas y así lograr un aprendizaje de calidad.



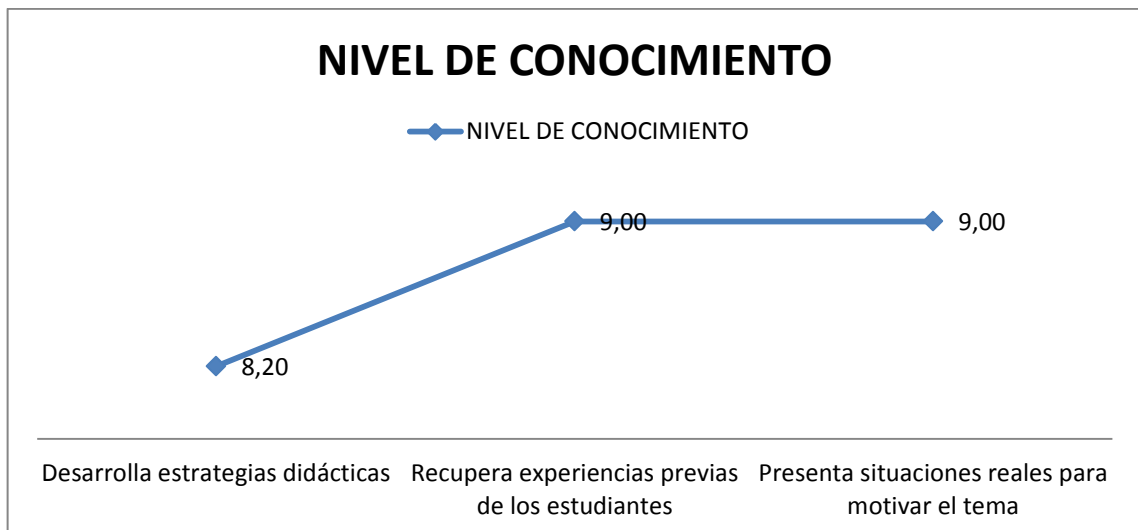
**3.3.2.9. Nivele de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

Tabla N°18

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,20	82%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	90%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>26,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,73</b>	<b>87%</b>

Figura N°18



Fuente: resultados de la investigación

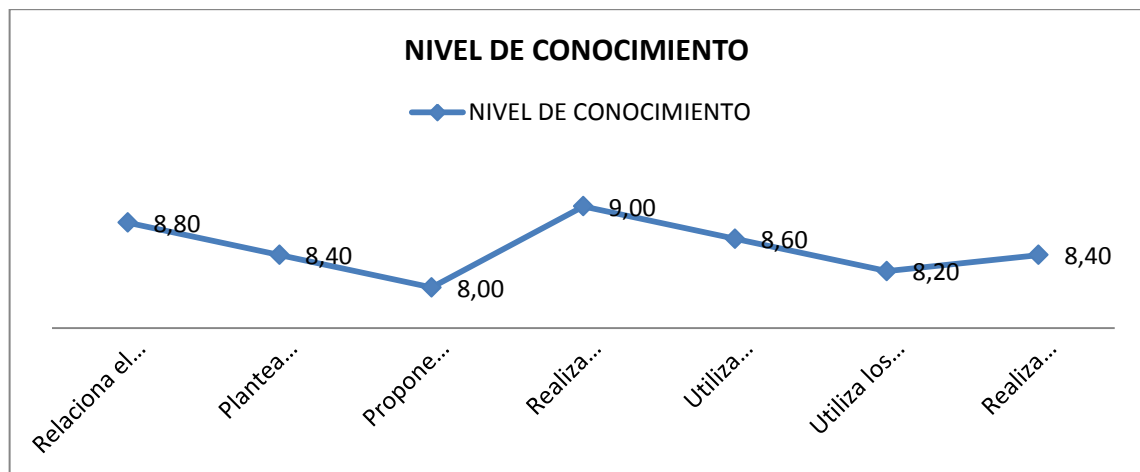
Los profesores encuestados tienen conocimiento sobre la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje con alto porcentaje del 90% en recuperar experiencias previas de los estudiantes y presentar situaciones reales para motivar el tema, sin embargo la debilidad se encuentra en desarrollar estrategias didácticas porcentaje del 82%, de ahí que como manifiesta Galtés Fuentes (2013) “motivación es un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos a conseguir los objetivos que se han propuesto”, de lo expuesto se puede inferir que los docentes conocen sobre como llevar adelante la gestión del aprendizaje pues son guías y orientadores para que el estudiante se adueñe del conocimiento.

Tabla N°19

**3.3.2.10. DESARROLLO**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,40	84%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,00	80%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,60	86%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,20	82%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,40	84%
<b>TOTAL</b>		<b>59,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,49</b>	<b>85%</b>

Figura N°19



Fuente: resultados de la investigación

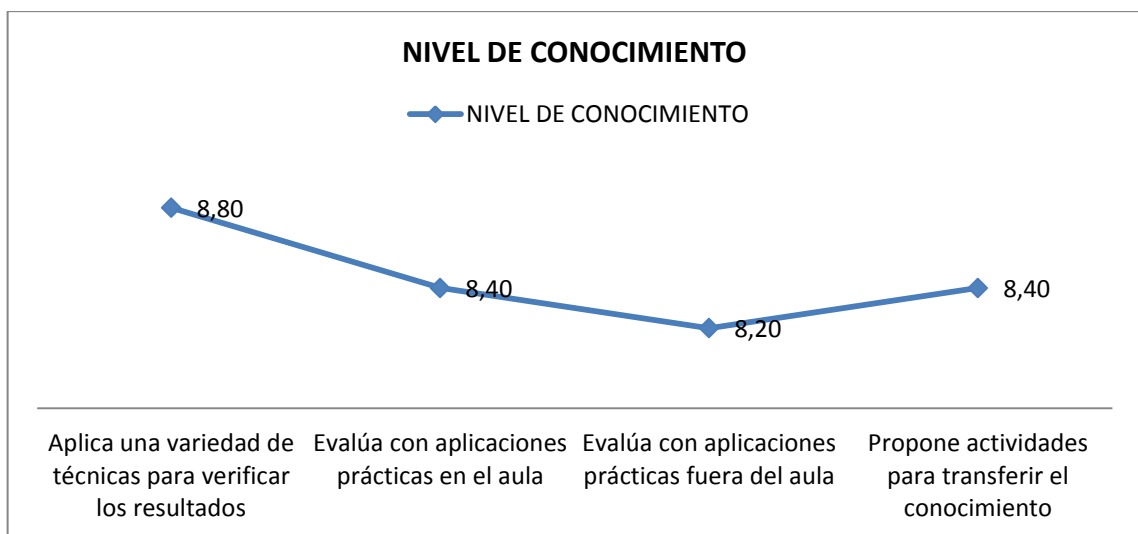
Los docentes investigados en el proceso de enseñanza aprendizaje en la fase de ejecución tienen buen conocimiento respecto a realizar actividades para organizar, sistematizar porcentaje del 90%, el 88% relaciona el tema con la realidad y el 86% utiliza estrategias metodológicas, lo que demuestra que los profesores de la institución investigada conocen el procedimiento de cada fase del proceso de enseñanza aprendizaje, sin embargo el 82% porcentaje un tanto bajo presenta debilidad en cuanto a la utilización de recursos del medio para generar aprendizaje, de allí que el desempeño docente como manifiesta Tituaña Luje (2013) persigue el “cambio de actitud del docente, mejoramiento de enseñanza en el aula, detección de falencias en el Plan Curricular Institucional”, por lo que se puede establecer que los docentes tienen conocimiento del ámbito de su gestión y ello es compromiso para el desarrollo de la educación.

Tabla N°20

**3.3.2.11. EVALUACION**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	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%
TOTAL		33,80	
PROMEDIO		8,45	85%

Figura N°20



Fuente: resultados de la investigación

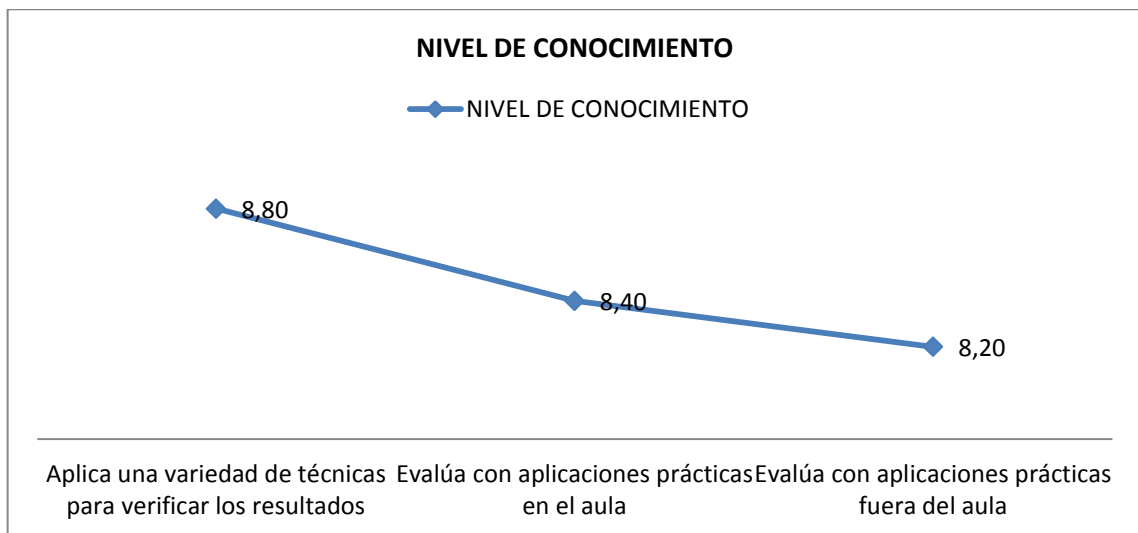
Los docentes investigados tienen conocimiento en la fase de evaluación con porcentaje del 88% sobre cómo aplicar técnicas para verificar los resultados, en tanto que el 84% conoce como evaluar de manera práctica en el aula y proponer actividades para transferir conocimientos, se encuentra debilidad en evaluar con actividades prácticas fuera del aula con un porcentaje del 82%, por lo que se entiende que los docentes se encuentra preparados para el desempeño profesional y contribuir “al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional”. Ministerio de Educación de Colombia (2013), de ahí que se puede inferir que un docente con conocimientos del proceso didáctico en el aula es un profesional que contribuye al aprendizaje de los estudiantes y la calidad de la educación.

Tabla N° 21

## 3.3.2.12. VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	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>

Figura N°21



Fuente: resultados de la investigación

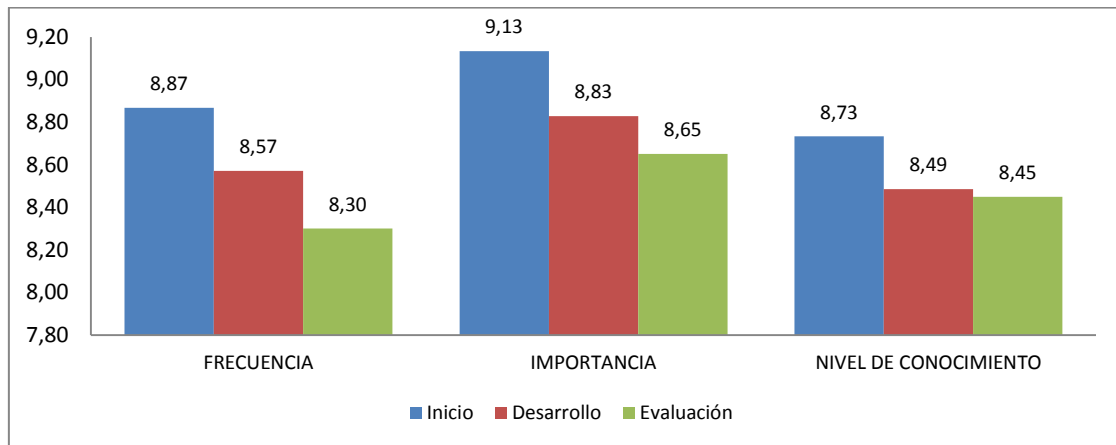
En la visión global respecto a la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se observa que el 88% de los docentes aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados, el 84% evalúa con aplicaciones prácticas dentro del aula, se encuentra debilidad en evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula porcentaje del 82%, de allí que como manifiesta el Ministerio de Educación (2011) para mejorar los procesos de gestión del aprendizaje se debe tener en cuenta “los estándares de desempeño profesional docente, pues éstos establecen las características prácticas de un docente de calidad”, por lo cual se puede establecer que el conocimiento que tienen los docentes sobre la ejecución del aprendizaje facilita su gestión en el proceso de enseñanza como facilitador, guía y orientador.

Tabla N°22

### 3.3.2.13. 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	8,87	9,13	8,73
Desarrollo	8,57	8,83	8,49
Evaluación	8,30	8,65	8,45
<b>TOTAL</b>	<b>25,74</b>	<b>26,61</b>	<b>25,67</b>
<b>PROMEDIO</b>	<b>8,58</b>	<b>8,87</b>	<b>8,56</b>

Figura N°22



Fuente: resultados de la investigación

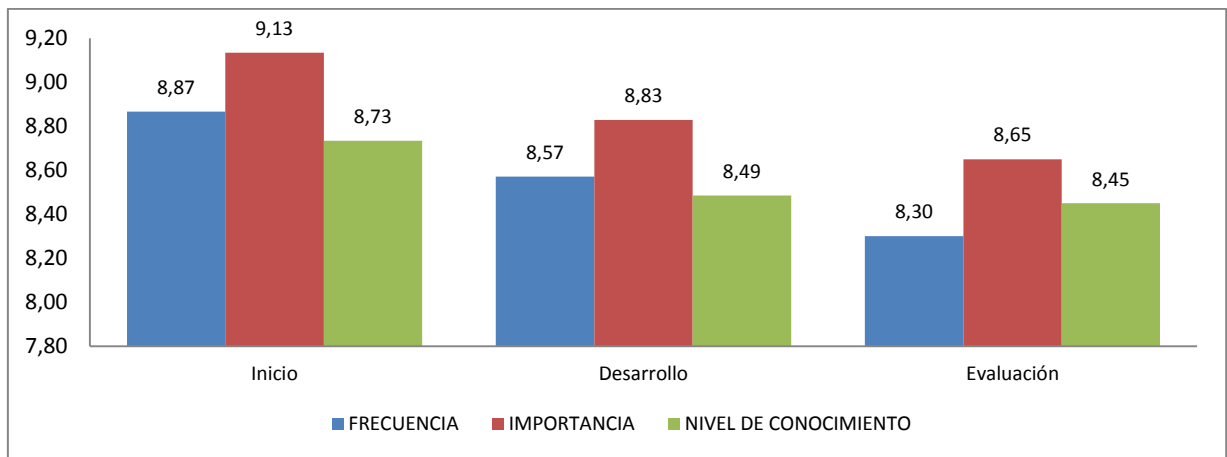
Los resultados de la investigación demuestran que en la Gestión de Aprendizaje, Ejecución del proceso de enseñanza, en la fase inicial se logra con una frecuencia de 8,87 importancia de 9,13 y un nivel de conocimiento de 8,73; en la fase de desarrollo la frecuencia es de 8,57, importancia 8,83 y nivel de conocimiento 8,49; la fase de evaluación es lograda con una frecuencia de 8,30, importancia 8,65 y nivel de conocimiento 8,45, lo que significa que los docentes cumplen una buena gestión en cuanto a la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, sin embargo se aprecia debilidad en cuanto a la frecuencia de evaluación 8,30, de ahí que como manifiesta slideshare.net (2013) "La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente", de lo que se puede inferir que los docentes cumplen una buena gestión pues tienen como legado entregar educación de calidad y formar integralmente a los estudiantes.

Tabla N°22.1

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

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
<b>FRECUENCIA</b>	8,87	8,57	8,30
<b>IMPORTANCIA</b>	9,13	8,83	8,65
<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	8,73	8,49	8,45
<b>TOTAL</b>	26,73	25,89	25,40
<b>PROMEDIO</b>	<b>8,91</b>	<b>8,63</b>	<b>8,47</b>

Figura N°22.1



Fuente: resultados de la investigación

Los resultados de este cuadro son los mismos que del anterior, sin embargo hay que resaltar lo que manifiesta Ruíz (2007) respecto a la gestión educativa “la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos”, de ahí que los docentes investigados le dan alta importancia a cada una de las fases en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, lo que beneficia al crecimiento formal y espiritual de los educandos.

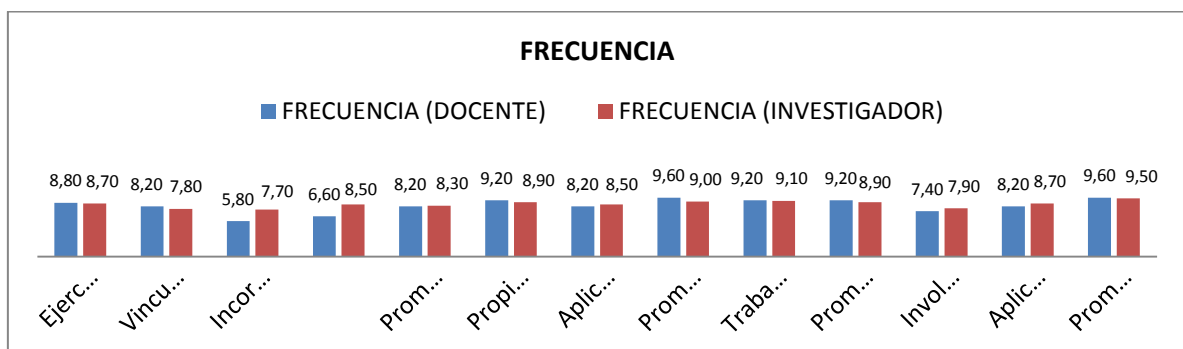
### 3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla N°23

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	8,70	88%	87%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	7,80	82%	78%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	5,80	7,70	58%	77%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	6,60	8,50	66%	85%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,20	8,30	82%	83%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	8,90	92%	89%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,20	8,50	82%	85%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	9,00	96%	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	9,10	92%	91%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	8,90	92%	89%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,40	7,90	74%	79%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,20	8,70	82%	87%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	9,50	96%	95%
<b>TOTAL</b>		<b>108,20</b>	<b>111,50</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,32</b>	<b>8,58</b>	<b>83%</b>	<b>86%</b>

Figura N°23



Fuente: resultados de la investigación

En el ámbito de liderazgo y comunicación los docentes investigados ejercen el liderazgo democrático 88% porcentaje de la autoevaluación y 87% investigador, vinculan a los actores educativos 82% porcentaje docente y 78% investigador, incorporan a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales 58% porcentaje docente y 77% investigador, promueven acciones orientadas al servicio 66% porcentaje docente y 85% investigador, promueven en los estudiantes el interés 82% porcentaje docente y 83% investigador,

propician en el aula la amistad 92% porcentaje docente y 89% investigador, aplican estrategias para atender las necesidades 82% porcentaje docente y 85% investigador, promueven el cumplimiento de las actividades 96% docente y 90% investigador, trabajan el orden y la organización de las actividades 92% docente y 91% investigador, promueven acuerdos para la convivencia armónica 92% docente y 89% investigador, involucran a los estudiantes en la planeación 74% docente y 79% investigador, aplican estrategias cooperativas 82% porcentaje docente y 87% investigador, promueven los valores y el ejercicio de los derechos humanos 96% resultados de la autoevaluación y 95% registro de observación, como se puede apreciar el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo docente es bueno, sin embargo existe debilidad en cuanto a incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales porcentaje del 58%, de ahí que como manifiesta el Ministerio de Educación del Ecuador (2010) “el ejercer diversas acciones de liderazgo y de involucramiento directo, tendientes a mejorar o mantener el rendimiento estudiantil”, en este sentido se puede inferir que la frecuencia con que el docente se involucre en la gestión de liderazgo favorecerá el crecimiento profesional y la calidad de enseñanza.

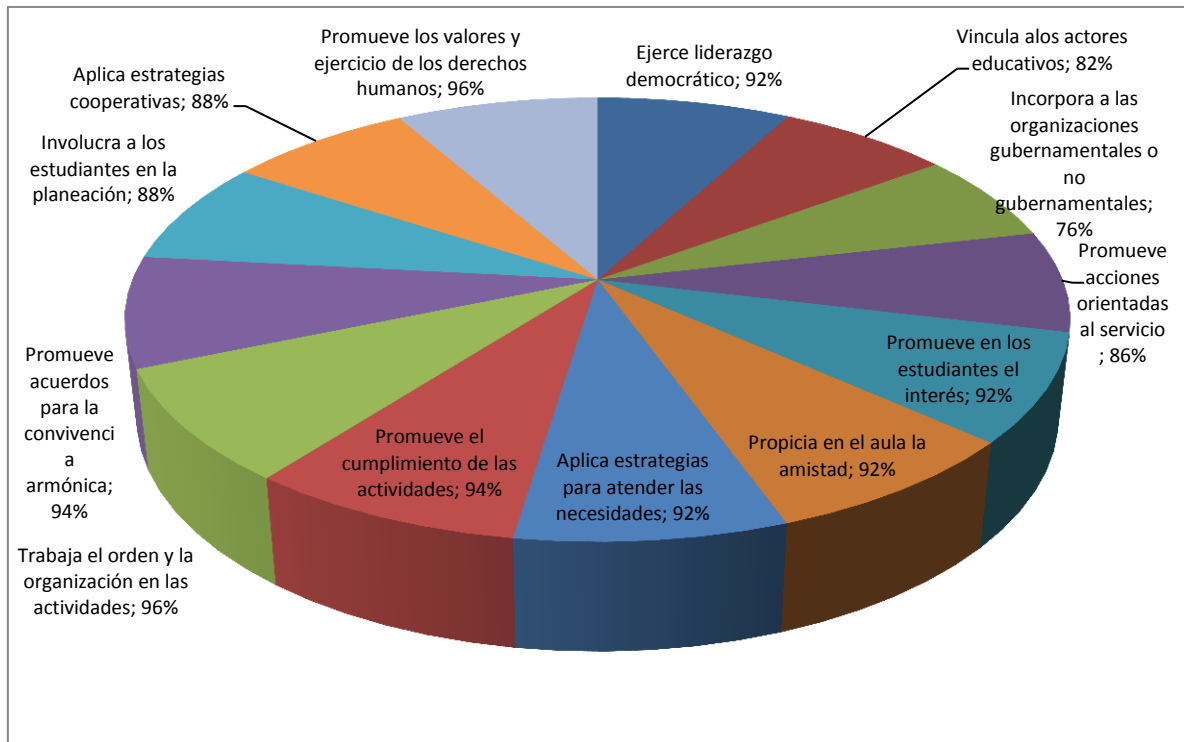


### 3.4.2. Importancia del ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Tabla N°24

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	82%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,60	76%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>116,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,98</b>	<b>90%</b>

Figura N°24



Fuente: resultados de la investigación

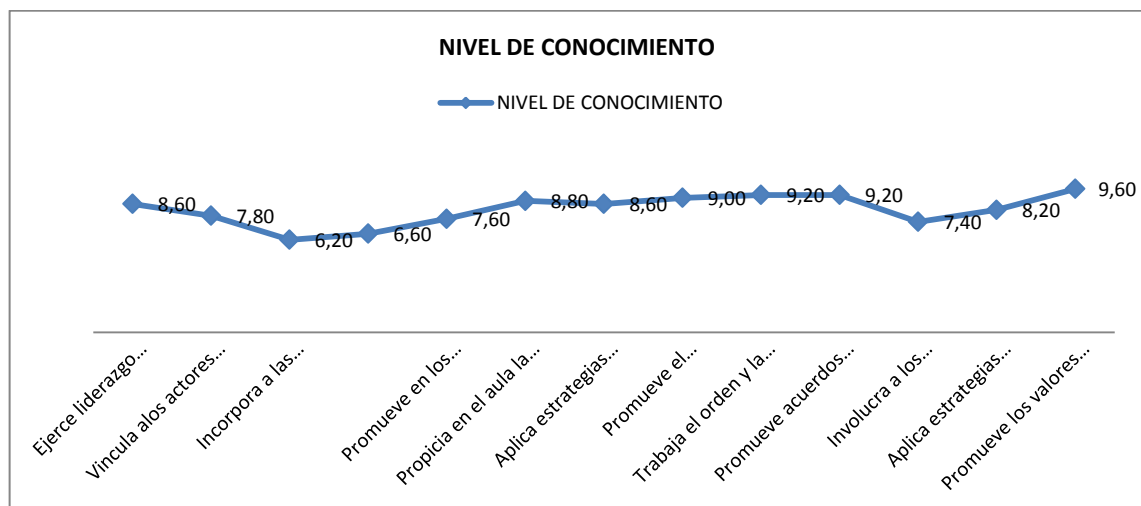
La investigación demuestra que los docentes dan importancia al ámbito de liderazgo y comunicación puesto que el 96% trabajan el orden y la organización de las actividades, promueven los valores y el ejercicio de los derechos humanos, en tanto que con un porcentaje del 94% promueven el cumplimiento de las actividades y promueven acuerdos para la convivencia armónica, es decir que los docentes consideran que un buen líder hace la diferencia, sin embargo con un porcentaje un tanto bajo 76% tienen dificultad para incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en su gestión, de ahí que Tablada (2013) manifiesta que el liderazgo se caracteriza por “establecer con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados”, es decir un verdadero líder educativo sabe conducir a sus discípulos con esperanza y fe de lograr lo que se proponen.

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

Tabla N°25

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	86%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,80	78%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,20	62%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	6,60	66%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	7,60	76%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8,80	88%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,60	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,40	74%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,20	82%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>106,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,22</b>	<b>82%</b>

Figura N°25



Fuente: resultados de la investigación

Según los resultados de la investigación, los docentes tienen conocimiento sobre la gestión de liderazgo por cuanto con un porcentaje del 96% promueven los valores y el ejercicio de los derechos humanos, con porcentaje del 92% trabajan el orden y la organización en las actividades y promueven acuerdos para la convivencia armónica, en tanto que con porcentaje del 90% promueven el cumplimiento de las actividades, sin embargo con porcentaje del 62% se aprecia debilidad en cuanto a incorporar a las organizaciones

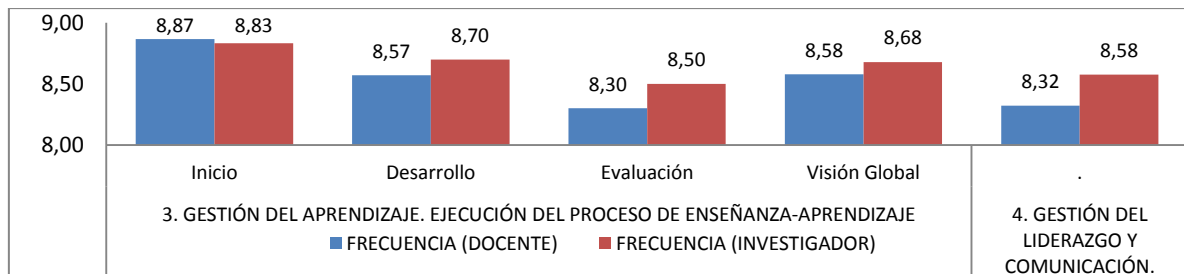
gubernamentales y no gubernamentales, de allí que como manifiesta el Ministerio de Educación (2010) el liderazgo “implica evidenciar capacidad de interpretación y de adaptación de los entornos cambiantes y de conducir a la comunidad educativa en esos contextos”, de lo que se puede inferir que un líder con conocimientos de su gestión eleva el espíritu de los estudiantes y fortalece la calidad de educación.

Tabla N°26

### 3.5. 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	8,87	8,71
	Desarrollo	8,57	8,75
	Evaluación	8,30	8,60
	Visión Global	8,58	8,69
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	8,32	8,67
TOTAL		42,64	43,42
PROMEDIO		8,53	8,68

Figura N°26



Fuente: resultados de la investigación

Como análisis final se realiza una comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, es así que en el ámbito de la gestión del aprendizaje ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, la fase inicial se logra con una frecuencia docente de 8,87 y frecuencia del investigador de 8,83; la fase de desarrollo se alcanza con una frecuencia docente de 8,57 y frecuencia del investigador de 8,70; la fase de evaluación se alcanza con una frecuencia docente de 8,30 y frecuencia del investigador de 8,50, resultados que desde una visión global se logra con frecuencia de 8,58 según la autoevaluación y frecuencia de 8,68 de acuerdo al registro de observación; respecto a la gestión de liderazgo y comunicación dicha gestión se logra con una frecuencia docente de 8,32 y según el registro de observación dicha frecuencia es de 8,58, lo que significa que los

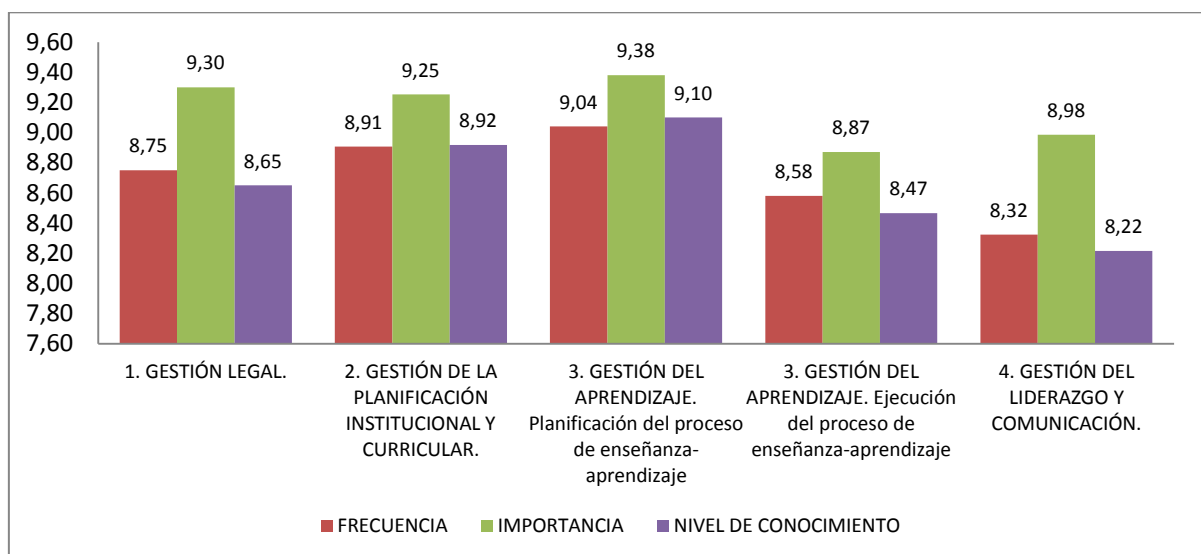
docentes investigados cumplen una buena gestión en el proceso de enseñanza aprendizaje y de liderazgo y comunicación, de ahí que como manifiesta el Ministerio de Educación de Colombia (2014) los miembros de la comunidad educativa “tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad”, lo que nos permite concluir que toda gestión docente responde a la calidad de enseñanza de los estudiantes.

Tabla N°27

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

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,75	9,30	8,65
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,91	9,25	8,92
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,04	9,38	9,10
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,58	8,87	8,47
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,32	8,98	8,22
<b>TOTAL</b>	43,60	45,79	43,35
<b>PROMEDIO</b>	<b>8,72</b>	<b>9,16</b>	<b>8,67</b>

Figura N°27



Fuente: resultados de la investigación

Desde una visión global el desempeño profesional docente en el ámbito de la gestión legal se cumple con una frecuencia de 8,75, importancia 9,30 y nivel de conocimiento con frecuencia de 8,65; en lo referente a la gestión de planificación institucional y curricular, dicho ámbito se cumple con una frecuencia de 8,91, importancia 9,25 y nivel de conocimiento frecuencia de 8,92; en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección planificación los docentes cumplen con una frecuencia de 9,04, le dan importancia frecuencia de 9,38 y tienen conocimiento frecuencia de 9,10; respecto a la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje dicha gestión se cumple con una frecuencia de 8,58, importancia de 8,87 y nivel de conocimiento frecuencia de 8,47; la gestión de liderazgo y comunicación se alcanza con una frecuencia de 8,32, importancia 8,98 y nivel de conocimiento frecuencia de 8,22, la debilidad que se encuentra es en cuanto al conocimiento de la gestión de aprendizaje frecuencia de 8,47, de ahí que como manifiesta el Programa escuelas de calidad (2013) “la calidad educativa se verá reflejada por el producto y resultado del estudiante y persona que al final de los 10 años de educación básica y tres de bachillerato”, considerando lo expuesto se puede inferir que los docentes investigados cumplen una buena gestión en los diferentes ámbitos evaluados, sin embargo no se debe descuidar la capacitación, pues un líder docente como formador debe estar capacitado al más alto nivel.

**CAPÍTULO IV**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CONCLUSIONES.

Una vez concluido el análisis de los resultados se llega a las conclusiones las mismas que tienen relación con los objetivos de investigación.

- El desempeño docente se encuentra fundamentado teóricamente en los ámbitos, legal, institucional, curricular, de gestión de liderazgo y comunicación, a través de acuerdos, disposiciones, leyes y reglamentos.
- La frecuencia con la que el docente realiza diversas actividades en su desempeño es significativa; en cuanto a lo legal cumplen con el reglamento, resuelven conflictos, aplican el Código de Convivencia y organizan actividades docentes, en la planificación participan en la elaboración y aplicación del Plan Anual y el PEI, en la gestión del aprendizaje los profesores desarrollan estrategias, experiencias previas y procesos metodológicos y de evaluación en el aula.
- Los docentes investigados dan importancia a cada una de las actividades inherentes a su función cuando en el ámbito legal conceden importancia a la resolución de conflictos en el aula e institución y la aplicación del Código de Convivencia Institucional, en la planificación participan de la elaboración del PEI y POA, en tanto que en la planeación del proceso de enseñanza realizan procesos de investigación educativa, fundamentan su práctica docente y elaboran el plan de clase, en la ejecución del proceso de enseñanza se establece la aplicación de metodología específicas por áreas académicas que demuestran la importancia que asignan los docentes a las actividades propias de la gestión en el aula.
- El conocimiento que tienen los docentes sobre los diferentes ámbitos para realizar las actividades inherentes a sus funciones tiene un alto nivel de significación; en el aspecto legal se destaca el cumplimiento del reglamento y la resolución de conflictos en el aula e institución, en el ámbito de la planificación participan en la elaboración del PAA y PEI, en la planificación de la enseñanza conocen sobre el empleo de los principios didácticos de la disciplina y realizar procesos de investigación educativa, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje tienen buen conocimiento sobre la fase inicial, de desarrollo y evaluación, sin embargo es necesario reforzar sus conocimientos sobre estrategias metodológicas para elevar su nivel de gestión.



- La frecuencia con que los profesores realizan la gestión del aprendizaje, liderazgo y comunicación es significativamente alta puesto que le dan la importancia del caso al tener conocimientos para propiciar la amistad en el aula, promover acuerdos la para la convivencia armónica y el ejercicio de los derechos humanos cumpliendo con los requerimientos de los estándares de calidad educativa.
- Desde un enfoque global los docentes investigados realizan una buena función en su desempeño docente y como profesionales de Ciencias de la Educación gestionan de manera significativa los diferentes ámbitos, sin embargo es pertinente reforzar sus conocimientos respecto a estrategias metodológicas, por lo cual se plantea la propuesta de “Talleres de capacitación docente sobre planificación micro-curricular para fortalecer el desempeño profesional docente de la Unidad Educativa “Calasanz 2”.

## RECOMENDACIONES.

De acuerdo a las conclusiones a las que se arriba luego del análisis de los resultados, se hacen las siguientes recomendaciones:

- Plantear la difusión del marco legal vigente en educación a través del diseño de un folleto que recoja lo esencial de la Constitución, Ley Orgánica de Educación, su Reglamento y el Código de la Niñez y la Adolescencia.
- Plantear a través de una jornada de capacitación, estrategias metodológicas y de evaluación en función de alcanzar los estándares de calidad de aprendizaje de los estudiantes.
- Proponer a través de un encuentro de sensibilización, la importancia de la planificación institucional y curricular a fin de conseguir buenas prácticas de planificación que conlleven a la ejecución y experiencia en el aula.
- Mediante jornadas de capacitación fortalecer el conocimiento de los docentes en cuanto a la micro-planificación y el desarrollo de la clase en sus tres fases; inicial, de ejecución y evaluación.
- La gestión de liderazgo debe ser un accionar permanente de los docentes en el aula e institución a fin de fortalecer su trabajo como orientador, guía y formador de niños, adolescentes y jóvenes.
- Los docentes deben participar de la propuesta de “Talleres de capacitación docente sobre planificación micro-curricular para fortalecer el desempeño profesional docente de la Unidad Educativa “Calasanz 2”.

## BIBLIOGRAFÍA

- Andrade Vargas, L., Iriarte Solano, M., Herrera Solórzano, M., Unda Costa, M., Guamán Coronel, M., Quezada Loaiza, E. (2013). *Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje (Guía Didáctica)*. Loja: UTPL.
- Anello, E., & Hernández, J. (1998). *Liderazgo Moral*. Quito: sed.
- Blacio Guzmán, G. (1998). *Didáctica General*. Loja: UTPL.
- DINACAPED. (1992). *Módulo Instruccional de fundamentos Psicopedagógicos*. Quito: Artegraf.
- Garreta, J. (2007). *Relación Familia escuela*. s/c: Universidad de Lleida.
- Hernández Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Panamericana Formas e Impresos S.A.
- Hurtado, U. A. (2011). *La importancia de una buena relación profesor-estudiante*. Santiago-Chile: Universidad Alberto Hurtado.
- Jara, A. (2001). *Módulo PPlanificación Curricular*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Jara, A. (2001). *Módulo PPlanificación Curricular*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Jaramillo Naranjo, L. (2013). *Práctica Docente II*. Quito: UTE.
- Jaramillo Naranjo, L. (2012). *Módulo de Práctica Docente 1*. Quito: UTE.
- Jaramillo Naranjo, L. (2012). *Práctica Docente Módulo de Autoaprendizaje*. Quito: UTE.
- Kauman, R. (2008). *Planificación del sistema educativo, ideas básicas concretas*. México: Trillas.
- Kauman, R. (2008). *Planificación del sistema educativo, ideas básicas concretas*. México: Trillas.
- Ministerio de Educación. (1997). *Reforma Curricular de Educación Básica*. Quito: Imprenta del ME.
- Ministerio de Educación. (2008). *Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas)*. Quito: sed.
- Ministerio de Educación. (2009). *Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas)*. Quito: M.E.
- Ministerio de Educación. (2011). *Estándares de calidad educativa*. Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Código de Convivencia*.

- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Robalino Campos, M. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO.
- Salvador, M. (1994). *Administración aplicada*. México: Trillas.
- Sánchez Bueneo, V. (2013). *Guía Didáctica del trabajo de fin de titulación "Propuesta de intervención educativa"*. Loja: UTPL.
- Terry George, R. (2002). *Principios de Administración*. México: Compañía Editorial Continental S.A.
- Valdivieso Hidalgo, M. (2001). *Práctica en Administración y Supervisión*. Loja: UTPL.
- Valdivieso, M. (2009). *Práctica Docente*. Loja: UTPL.
- Valenzuela, J. (2004). *Evaluación de las instituciones educativas*. México: Trillas.

## WEB GRAFÍA

- Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación ANECA. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Obtenido de [www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf)
- aiu.edu. (2014). *Concepto de motivación*. Obtenido de <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/motivacion>
- Andrade Vargas, L., Iriarte Solano, M., Herrera Solórzano, M., Unda Costa, M., Guamán Coronel, M., Quezada Loaiza, E. (2013). *Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje (Guía Didáctica)*. Loja: UTPL.
- Arrien, J. (2013). *Relación profesor estudiante*. Obtenido de <http://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/290753>
- Avalos, B. (2013). *Formación docente continua*. Obtenido de [www.encuentrocalidadeducativa.org/Data/02/.../Dra\\_Beatrice\\_Avalos.ppt](http://www.encuentrocalidadeducativa.org/Data/02/.../Dra_Beatrice_Avalos.ppt)
- Basigalupe, T. (2013). *La familia y escuela: Una relación que debemos construir*. Obtenido de <http://www.educacion2020.cl/noticia/familia-y-escuela-una-relacion-que-debemos-construir>
- Campos, L. (2013). *Educación en el Ecuador*. Obtenido de <http://sistemaeducativoecuador.blogspot.com/>
- Carrillo, S. (2013). *La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación*. Recuperado el 16 de 01 de 2014, de

- <http://www.bvcooperacion.pe/biblioteca/bitstream/123456789/4667/1/BVCI0004049.pdf>
- Cely, N. (2010). *Gestión escolar*. Obtenido de <http://www.slideshare.net/lorelío7/gestin-escolar-3467517>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Recuperado el 10 de 12 de 2013, de [http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- Cortés, J. (2011). *Formación y Liderazgo para el cambio educativo*. Obtenido de <http://www.leadquaed.com/docs/artic%20esp/Liderazgo%20para%20el%20cambio%20educativo.pdf>
- Diccionario de la Lengua Española. (2005). *Definición de relaciones sociales*. Obtenido de <http://definicion.mx/relaciones-sociales/>
- Diccionario de la Lengua Española. (2013). *Definición de práctica docente*. Obtenido de <http://definicion.de/practica-docente/>
- Diccionario de la Lengua española. (s.f.). *Significado de estrategias*. Obtenido de <http://www.significados.info/estrategia/>
- DINACAPED. (1992). *Módulo Instruccional de fundamentos Psicopedagógicos*. Quito: Artegraf.
- Ecured. (2014). *Triada Escuela Familia Comunidad*. Obtenido de [http://www.ecured.cu/index.php/Triada\\_escuela\\_familia\\_comunidad](http://www.ecured.cu/index.php/Triada_escuela_familia_comunidad)
- Fernández Z., M. (2013). *El maestro como líder*. Obtenido de <http://www.slideshare.net/maricela1971/presentacin-maricela-fernandez>
- Galtés Fuentes, R. (2013). *La motivación. Factor clave para continuar la labor docente*. Obtenido de <http://bloqs.fub.edu/fisioterapiafub/2013/04/03/la-motivacion-factor-clave-para-continuar-la-labor-docente/>
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2009). *Ámbito, principios generales*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/95599103/LEY-ORGANICA-DE-EDUCACION-INTERCULTURAL>
- Martínez Días, Y. (2012). *Metodologías para la aplicación de la estrategia de enseñanza*. Obtenido de <http://www.efdeportes.com/efd175/estrategia-de-ensenanza-en-nado-sincronizado.htm>
- Ministerio de Educación. (1997). *Reforma Curricular de Educación Básica*. Quito: Imprenta del ME.
- Ministerio de Educación. (2008). *Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas)*. Quito: sed.

- Ministerio de Educación. (2009). *Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas)*. Quito: M.E.
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares Básicos o lineamientos curriculares*. Obtenido de [http://evaluacionyojanabm.blogspot.com/2012\\_03\\_01\\_archive.html](http://evaluacionyojanabm.blogspot.com/2012_03_01_archive.html)
- Ministerio de Educación Colombia. (2007). *La gestión educativa*. Obtenido de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-137440.html>
- Ministerio de Educación Colombia. (2014). *Gestión educativa*. Obtenido de <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html>
- Ministerio de Educación de Colombia. (2005). *Glosario de competencias docentes*. Obtenido de [www.mineducacion.gov.co/.../articles-246098\\_archivo\\_doc\\_glosario\\_co...](http://www.mineducacion.gov.co/.../articles-246098_archivo_doc_glosario_co...)
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Recuperado el 2014, de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>
- Ministerio de Educación Ecuador. (2010). *Prueba de Liderazgo Educativo*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Liderazgo-Educativo.pdf>
- Ministerio de Educación República de Colombia. (2013). *Formación y Capacitación Docente*. Obtenido de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-80272.html>
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Piqué Velasco, L. (2011). *La importancia de la relación Familia Escuela*. Obtenido de <http://relacionentrelafamiliaylaescuela.blogspot.com/2011/04/la-importancia-de-la-relacion-familia.html>
- Polo, A., et al. (2012). *Gestión educativa*. Obtenido de <http://www.slideshare.net/WilliamTrejo/caracteristicas-de-la-gestion-escolar-exposicion>
- Programa escuelas de calidad. (2013). *Modelo de gestión educativa*. Obtenido de <http://portalsej.jalisco.gob.mx/sites/portalsej.jalisco.gob.mx.programa-escuelas-calidad/files/pdf/mgee.pdf>
- Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2012). Obtenido de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Reglamento\\_LOEI.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Reglamento_LOEI.pdf)
- Robalino Campos, M. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO.
- Ruiz, G. (2007). *Gestión educativa y gestión escolar*. Obtenido de <http://www.educ.ar/sitios/educar/recursos/ver?id=91901>

- Sánchez Buerneo, V. (2013). *Guía Didáctica del trabajo de fin de titulación "Propuesta de intervención educativa"*. Loja: UTPL.
- slideshare.net. (2013). *Análisis crítica de la práctica docente*. Obtenido de <http://www.slideshare.net/virgirod/la-practica-docente>
- Tablada, J. (2013). *El Líder educativo*. Obtenido de <http://www.elnuevodiario.com.ni/blogs/articulo/165-liderazgo-educativo-debe-de-liderazgo-transformador>
- Tituaña Luje, A. (2013). *Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico*. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/5359/Mg.DCEv..Ed.1894.pdf?sequence=1>
- Torres Revelo, E. (2011). *Estrategias metodológicas para el docentes*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/50297330/ESTRATEGIAS-METODOLOGICAS-PARA-EDUCACION-BASICA>
- Trillo Alonso, F. (2005). *Competencias docentes y evaluación auténtica*. Obtenido de <http://www.unrc.edu.ar/unrc/academica/pdf/cuadernillo03.pdf>
- Universidad nacional de Loja. (2010). *Taller Organización de Centros escolares*. Obtenido de [www.unl.edu.ec/educativa/.../Taller-Organizaciòn-de-Centros-Escolares](http://www.unl.edu.ec/educativa/.../Taller-Organizaciòn-de-Centros-Escolares)
- Universidad Técnica Particular de Loja. (2013). *Plan de formación docente*. Obtenido de <http://dga.utpl.edu.ec/wp-content/uploads/Plan-de-Formaci%C3%B3n-Docente-Pedag%C3%B3gica-20132.pdf>
- utpl.edu.ec. (2013). *Estándares de calidad educativa*. Obtenido de <http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/Que%20son%20los%20estandares%20de%20calidad.htm>
- Zayas, R. (2012). *Técnica didáctica*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros/2007a/227/19.htm>

## PROPUESTA

<b>ÁMBITO</b>	LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input checked="" type="checkbox"/> <b>X</b> APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>
<b>PROBLEMA IDENTIFICADO</b>	
<p>Necesidad de fortalecer el proceso de planificación micro-curricular, es decir lo que se operativiza en el aula</p>	
<b>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA</b>	
<p>Talleres de capacitación a profesores sobre planificación micro-curricular para fortalecer el desempeño profesional docente de la Unidad Educativa “Calasanz 2”.</p> <p>Justificación.- Los resultados de la investigación demuestran que el desempeño profesional de docentes alcanza porcentajes y puntuaciones significativas, sin embargo se debe fortalecer el proceso de planificación micro-curricular, es decir lo que se operativiza en el aula.</p> <p>De acuerdo a los datos obtenidos en la autoevaluación así como las observaciones, se establece que el desempeño global es bueno tanto en la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento en los ámbitos de la gestión legal, planificación institucional y curricular, planificación y ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje y, gestión de liderazgo y comunicación. Sin embargo es necesario fortalecer conocimientos sobre la planificación micro-curricular que es en donde muestran debilidad los investigados.</p> <p>En la investigación no se han detectado resultados negativos, pero es importante que los docentes consoliden las competencias referentes al proceso de planificación hora-clase de modo que las destrezas con criterio de desempeño, los ejes transversales y la evaluación respondan a una organización y planeación.</p> <p>Los docentes realizan una buena labor profesional sin embargo la propuesta pretende aportar elementos que puedan acrecentar el rol protagónico de los actores involucrados en el proceso educativo.</p>	
<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	
<p>Capacitar y orientar a los profesores mediante talleres sobre planificación micro-curricular para fortalecer el desempeño profesional docente de la Unidad Educativa “Calasanz 2”.</p>	



**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Sensibilizar a los docentes sobre la importancia de la planificación micro-curricular en la mejora de la práctica pedagógica y didáctica.
- Contribuir al desarrollo profesional de los docentes a través de la práctica diaria de la planificación micro-curricular.
- Analizar estrategias metodológicas para la aplicación en el área de Estudios Sociales.
- Evaluar los logros obtenidos en los talleres a través de evaluación y visita de aula a fin de mejorar el desempeño profesional y fortalecer el desarrollo institucional.

**Localización y cobertura espacial**

<b>Institución ejecutora:</b>	Unidad Educativa "Calasanz 2"
<b>Coordinación y ejecución:</b>	Autoridades del plantel, profesores.
<b>Participantes beneficiarios:</b>	Directivos, docentes.
<b>Responsable</b>	Directivos
<b>Duración del proyecto:</b>	Tres meses Agosto-October 2014
<b>Naturaleza del proyecto:</b>	Formativo - Educativo
<b>Beneficiarios directos:</b>	Directivos y profesores.
<b>Beneficiarios indirectos:</b>	Estudiantes de la Unidad Educativa.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
FASE UNO			
1. Presentación de la propuesta a las autoridades de la Unidad Educativa	Dialogo con los directivos y exposición de los motivos de la propuesta.	Facilitador Directivos Plan de capacitación	Análisis cualitativo de la propuesta por los docentes.
2. Aprobación de la propuesta por las autoridades	Difusión a los docentes de la carta de aprobación.		
3. Consecución del presupuesto para financiar la propuesta	Entrevista con capacitadores externos		
4. Elaboración de materiales de orientación a docentes, sobre	Diseño de planificación de	Material de escritorio.	

planificación de clase.	talleres y otros instrumentos.		
FASE DOS			
A. Taller Planificación micro-curricular: Plan de clase	Planificación de los talleres	Facilitador Directivos Manual Computadoras	Encuesta de satisfacción.
B. Taller Estrategias metodológicas para Estudios Sociales	Invitación a los docentes	Internet Proyector Hojas	Lista de cotejo. Autoevaluación docente.
D. Evaluación del desarrollo de la propuesta	Desarrollo de los talleres	Plumas Marcadores Pizarra	

### Desarrollo de talleres

TALLER N° 1			
<b>TEMA:</b> Planificación micro-curricular: Plan de Clase.			
<b>OBJETIVO:</b> Analizar la importancia de los componentes de cada una de las fases del Plan de Clase como medio de alcanzar los estándares de aprendizaje.			
<b>TIEMPO:</b>			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSO	EVALUACIÓN
Planificación del taller Invitación a docentes y directivos para que participen del taller sobre Planificación micro-curricular: Plan de Clase Presentación de temas Dinámicas Distribución de grupos Plenaria Compromiso Evaluación Conclusiones y recomendaciones	Inauguración del taller Presentación Formación de equipos de trabajo Desarrollo de actividades	Manual Computadora Internet Proyector Hojas Plumas Marcadores Pizarra	Participación de los docentes en el desarrollo de los talleres.  Trabajo por pares de planificación de clase y exposición.
Elaboración: Tania Quevedo			

<b>TALLER N° 2</b>			
<b>TEMA:</b> Estrategias metodológicas para Estudios Sociales			
<b>OBJETIVO:</b> Adquirir las destrezas para el desarrollo de las planificaciones.			
<b>TIEMPO:</b>			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Planificación del taller Lectura de motivación. Invitación a docentes y directivos para que participen del taller de estrategias metodológicas Foro debate Compromiso Evaluación Conclusiones y recomendaciones	Inauguración del taller Presentación Formación de equipos de trabajo Desarrollo de actividades	Manual Computadoras Internet Proyector Hojas Plumas Marcadores Pizarra	Exposición de planificación de clase por grados
Elaboración: Tania Quevedo			

### **Población objetivo**

Directivos y docentes de la Unidad Educativa “Calasanz 2”

**Sostenibilidad de la propuesta:** Cuadro explicativo de recursos

<b>Recursos Humanos</b>	<b>Recursos Materiales</b>	<b>Recursos Tecnológicos</b>
Autoridades y Docentes.	Folletos, trípticos, copias	Computadora Internet
<b>Recursos Físicos</b>	<b>Recursos Económicos</b>	<b>Recursos Educativos</b>
Aulas Patios, oficinas	<b>250,00 Dólares</b>	Planes y Programas Manual de procedimiento, Reglamentos,
<b>Recursos Organizacionales</b>		
Organigramas estructurales y funcionales, puestos y funciones, seguimiento, evaluación y control		

## Presupuesto

CONCEPTO	VALORES EN DÓLARES
Material de oficina	50,00
Fotos copias	50,00
Movilización	50,00
Facilitador pedagógico (colaboración voluntaria)	
Imprevistos	100,00
<b>TOTAL</b>	<b>250,00</b>

## Cronograma

ACTIVIDADES	MESES												
	Agosto				Septiembre				Octubre				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>FASE UNO</b>													
1. Presentación de la propuesta a las autoridades de la Unidad Educativa	X												
2. Aceptación de la propuesta por las autoridades		X											
3. Consecución del presupuesto para financiar la propuesta		X											
4. Elaboración de materiales de orientación a docentes			X	X									
<b>FASE DOS</b>													
A. Taller Planificación micro-curricular: Plan de clase					X								
B. Taller Estrategias metodológicas para Estudios Sociales										X			
D. Evaluación del desarrollo de la propuesta										X			

## **ANEXOS**

## ANEXO 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
Av. Universidad, Loja, Ecuador



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(s)  
RECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
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 Feyoo  
DIRECTORA DEL DPEO Y COORDINADORA  
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



## ANEXO 2



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*



**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,  
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

## ANEXO 3

### CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:		
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

#### INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:
2. Tipo de Institución:  

Pública	Municipal	Particular	Fiscomisional
---------	-----------	------------	---------------
3. Ubicación geográfica:  

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

1. Sexo    F ( )    M ( )    2. Edad ( ) años    3. Años de experiencia docente ( )
4. Posee título relacionado con la docencia.    SI ( )    NO ( )
5. Nivel de estudio:  

Bachiller	Profesor	Tercer nivel	Cuarto nivel
-----------	----------	--------------	--------------
6. Nivel de Educación en el que trabaja:  

Inicial	Básica	Bachillerato	Básica y Bachillerato
---------	--------	--------------	-----------------------
7. Modalidad de trabajo:  

Presencial	Semipresencial	Distancia
------------	----------------	-----------
8. Relación laboral:  

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

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

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

ÁMBITOS	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 proleados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			



AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.			
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.			
	2.10	Planifica la clase considerando los 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	Adecua el currículo en las diferentes áreas disciplinares 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	Emplica los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

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

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

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

El presente cuestionario 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.

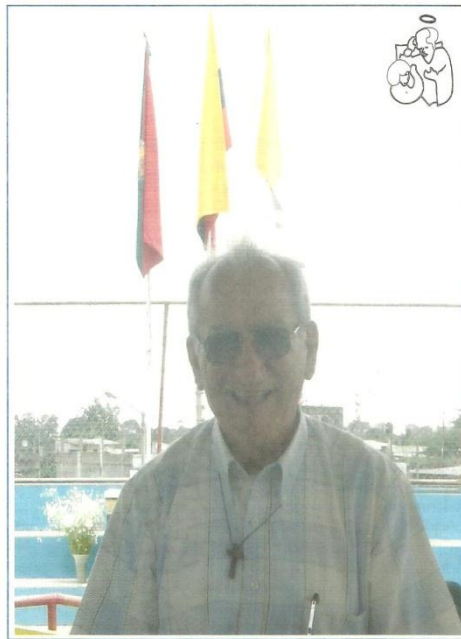
**INSTRUCCIÓN:** Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = muy alto y 0 = nada, escriba en la columna frecuencia el nivel de desarrollo de la actividad, de acuerdo a la siguiente descripción.

**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	Recupere experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
		1.1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.		
	1.2	1.2.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
		1.2.2		Plantea situaciones de aprendizaje que favorezcan el conocimiento, la destreza y la generalización del estudiante.	
		1.2.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
		1.2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
		1.2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la Institución.	
		1.2.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
		1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	1.3.1	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
		1.3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
		1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
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	Incorpore a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

**ANEXO 4**  
**FOTOGRAFÍAS DE EVIDENCIA**

*Calasanz. 2*



Padre. Cesáreo Tiestos Loscos, Sch. P.

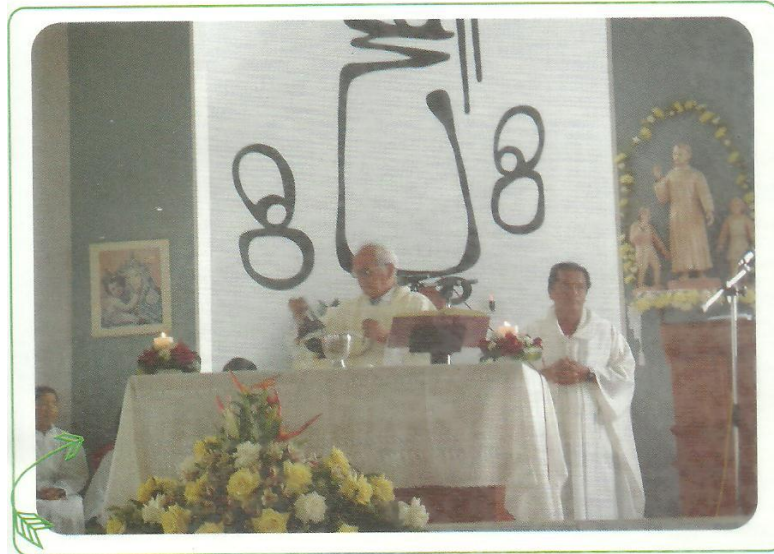
**Fundador de la Unidad Educativa**



*Celebración de la Eucaristía en la Calasanz 2, con los alumnos de primaria*

**Convivencia religiosa**

## Convivencias y Capacitación



*Celebración de la Santa Misa en la Calasanz 2, a cargo del P. Cesáreo Tiestos y el P. Elías.*



*Talla en madera de S. José de Calasanz, en la Calasanz 1, que preside nuestras celebraciones. La Escultura está hecha en San Antonio de Ibarra ( Ecuador).*

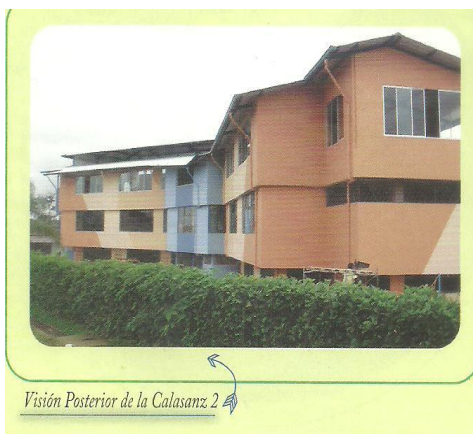
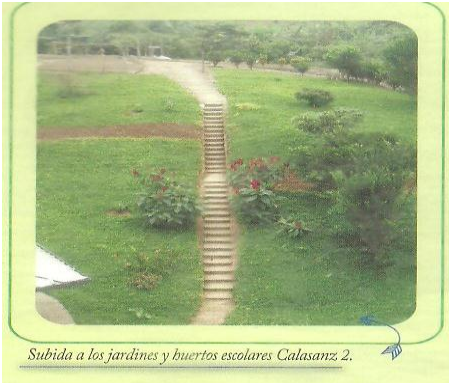


*Celebración de la Eucaristía en la Calasanz 2, alumnos y profesores recibiendo la Santa Comunión*



*Juegos recreativos en la Calasanz 2.*

## Espacios recreativos de la Unidad Educativa



Entrega del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.



Observación de las actividades docentes en los ámbitos de: la gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación.



Observación de las actividades docentes en la sala audiovisual.









## ANEXO 5

### UNIDAD EDUCATIVA "CALASANZ 2" AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

Evento: Taller sobre planificación micro-curricular, plan de clase.

Objetivo: Conocer los logros alcanzados por los docentes luego de la capacitación.

Instrucciones: la presente autoevaluación docente tiene el carácter confidencial, los datos que señale serán utilizados con fines estrictamente de investigación para asumir mejoras a fin de alcanzar la calidad y calidez de la institución.

Marque con una X en el cuadro respectivo según crea conveniente.

Escala Indicadores	Si	No	En ocasiones
Seleccionan la destreza con criterio de desempeño del referente curricular oficial.			
Los objetivos educativos orientan el desarrollo del PEA.			
Se evidencia proceso metodológico en las actividades de aprendizaje.			
Los recursos didácticos apoyan al desarrollo de clase.			
Declaran indicadores de evaluación en función de la destreza y el conocimiento.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**ANEXO 6**

**UNIDAD EDUCATIVA “CALASANZ 2”  
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN**

Objetivo: Evaluar el desarrollo de la propuesta.

Instrucciones: la presente encuesta tiene como finalidad evaluar los talleres sobre planificación de clase; recuerde que sus respuestas son muy importantes y ayudarán a asumir mejoras, a fin de alcanzar la calidad y calidez en la institución.

Marque con una X en el cuadro respectivo según crea conveniente.

Preguntas:

1. La organización de los talleres ejecutados, a su criterio fueron:

MUY BUENA ( ) BUENA ( ) REGULAR ( )

2. La participación de los capacitadores fue:

MUY BUENA ( ) BUENA ( ) REGULAR ( )

3. Los recursos utilizados fueron:

MUY BUENA ( ) BUENA ( ) REGULAR ( )

4. Cómo valora la planificación de hora clase:

MUY BUENA ( ) BUENA ( ) REGULAR ( )

5. Qué se podría mejorar para otros eventos:

.....  
.....

**¡GRACIAS POR SU APOORTE!**