



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN  
MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL**

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el nivel inicial del centro educativo “María Angélica Idrobo”, de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014**

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTOR: Rivadeneira Suárez María Gabriela**

**TUTOR: Herrera Sarmiento Iris Grey Esperanza Mgs.**

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**AÑO 2014**

## APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister

Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, del nivel inicial del Centro Educativo María Angélica Idrobo, de la Ciudad de Quito, Provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014, realizado por María Gabriela Rivadeneira Suárez ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 19 de Agosto del 2014

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, María Gabriela Rivadeneira Suárez declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, del nivel inicial del Centro Educativo María Angélica Idrobo, de la Ciudad de Quito, Provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014 de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento, tutora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

---

María Gabriela Rivadeneira Suárez

CI. 172023264-2

## **DEDICATORIA**

Este trabajo lo dedico a mi querida madre y hermanos; sin excepción. Todos me apoyaron para culminar esta carrera y conseguir el objetivo, con cariño y comprensión, me impulsaron a continuar en mi vocación hasta alcanzar esta meta que estoy logrando al obtener el título de Licenciada en Educación Inicial. Dios y mi persona guardamos los más altos sentimientos de infinito amor, consideración y estima a todos quienes hicieron realidad esta mujer de bien, que sabrá luchar para lograr el aprendizaje, la pedagogía y el bien común de las personas.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Técnica Particular de Loja, instancia de educación superior, que ha permitido hacer realidad los sueños de muchos ecuatorianos en el país y fuera de él; en particular al mío propio, este sueño que me llevó a alcanzar el título de Licenciada en Educación Inicial de la República del Ecuador; de igual manera, al Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito con sus autoridades y todo su personal: y como olvidarme en particular a todos y cada uno de mis maestros, quienes con sus conocimientos alimentaron mi competencia actual en docencia.

A la señora Directora Magister Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento, quien oportunamente y sabiamente me ha sabido dirigir en la realización de este trabajo de investigación educativa.

## INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN .....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3

### **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

<b>1.1. Desempeño docente.....</b>	<b>5</b>
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	5
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	5
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	5
1.1.2.2. Motivación.....	7
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	12
1.1.2.5. Organización institucional.....	14
1.1.2.6. Políticas educativas.....	16
1.1.3. Características del desempeño docente.....	18
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	21
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	21
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	22
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	26
<b>1.2. Gestión educativa.....</b>	<b>27</b>
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	27
1.2.2. Características de la gestión.....	29
1.2.3. Tipos de gestión.....	31
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	32
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	34
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	35
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	40
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	42
<b>1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....</b>	<b>43</b>
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	43
1.3.2. Tipos de estrategias.....	44
1.3.2.1. En la gestión legal.....	44
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	44
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	47
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	48

### **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

2.1. Diseño de investigación.....	49
2.2. Contexto.....	49
2.3. Participantes.....	50
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	50
2.4.1. Métodos.....	50
2.4.2. Técnicas.....	51
2.4.3. Instrumentos.....	51
2.5. Recursos.....	53
2.5.1. Talento Humano.....	53
2.5.2. Institucionales.....	54

2.5.3. Materiales.....	54
2.5.4. Económicos.....	54
2.6. Procedimiento.....	55

### **CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....</b>	<b>56</b>
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	56
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	57
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	58
<b>3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....</b>	<b>59</b>
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	60
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	61
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	62
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....</b>	<b>64</b>
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	64
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	64
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	66
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	67
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	68
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.....	68
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	69
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	71
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	72
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	74
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	75
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	76

3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	77
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.....	78
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.....	79
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	81
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.....	82
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	83
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....</b>	<b>84</b>
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	84
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	86
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	87
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	88
<b>3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....</b>	<b>90</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>91</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>92</b>
<b>PROPUESTA.....</b>	<b>94</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>100</b>

## **ANEXOS**

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

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

## RESUMEN

La investigación trata el desempeño docente en proceso de enseñanza – aprendizaje, con la finalidad de mejorar las planificaciones de clase, aplicación de deberes y derechos de los niños, cooperar para que pongan en práctica lo estipulado en la LOEI, ayudar a integrarse en las diversas actividades de planificación.

Abarcando aspectos como el ámbito legal, la planificación, institucional y curricular del aprendizaje, liderazgo y comunicación, la investigación se desarrolló en el centro educativo María Angélica Idrobo, del mismo se tomo la muestra de cinco docentes.

Utilizando el método inductivo – deductivo, descriptivo, analítico, estadístico; la recopilación bibliográfica fue mediante la lectura, con el objetivo de lograr un resumen y comprensión, permitiendo abreviar la información, fueron autoevaluados a través del cuestionario, logrando una identificación exacta de la gestión de aprendizaje, liderazgo y comunicación llevada a cabo por el docente en el aula, fue utilizado el registro de observación, la información numérica fue procesada para lograr un pensamiento crítico y actualizado del proceso pedagógico, información que arrojó la conclusión de un déficit de liderazgo democrático por parte de los docentes de los centros educativos.

### **Palabras Cleves:**

Docente, Planificación, LOEI

## ABSTRACT

The research is the teaching performance in the process of teaching - learning in order to improve the planning of class, implementation of children's rights and duties, cooperate to implement provisions of the LOEI, help integrate in various planning activities.

Covering aspects such as legal research, planning, institutional and curricular learning, leadership and communication, research María Angélica Idrobo unfolded in the educational center, it took the sample of five teachers. Using inductive - deductive, descriptive, analytical, statistical; bibliographic collection was by reading, with the objective of achieving a summary and understanding, allowing the information in short, were evaluated auto through the questionnaire, making an accurate identification of the management of learning, leadership and communication conducted by the teacher in the classroom, observation log was used, numerical information was processed to achieve an up-to-date and critical thinking of the teaching process, information that threw the conclusion of a deficit of democratic leadership from teachers in schools.

Words Cleves:

Teacher, planning, LOEI

## INTRODUCCIÓN

El desempeño docente en los procesos de enseñanza – aprendizaje presenta falencias en el conocimiento de aspectos legales básicos, elemento que afecta la planificación institucional y curricular del aprendizaje, liderazgo y comunicación, tal tema ha sido ampliamente investigado en el ámbito internacional, valorándose la incidencia de los aspectos legales en el normal desempeño docente, destacándose investigaciones realizadas en Francia y Finlandia, países que destacan a nivel internacional por la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje.

El objetivo principal de la presente investigación está dado por lograr un conocimiento exacto acerca del actual desempeño docente, apoyándose en la base de datos desarrollada por los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja, elemento de vital importancia que posibilitará reformar la formación práctica y brindará la oportunidad de continuar y ampliar la investigación.

La necesidad de actualizar y corregir los aspectos legales reguladores de la actividad docente fue la principal motivación de la investigación, siendo necesario también señalar que no existe una total adaptabilidad de las estrategias de planificación institucional y curricular actuales a las necesidades de docentes y estudiantes.

Se realizó un análisis del desempeño docente en ámbitos de la gestión del aprendizaje, liderazgo y comunicación utilizando los resultados de la autoevaluación y observación del desarrollo docente en clase con la finalidad de determinar el desempeño docente en ciencias de la educación abarcando aspectos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación.

La presente investigación se pudo llevar a cabo gracias al apoyo de las autoridades de la unidad educativa “María Angélica Idrobo”, quienes permitieron el ingreso a la institución; esta investigación nos ha motivado para mejorar el desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel inicial, teniendo limitaciones, en este trabajo, como lo son el económico, la distancia del centro educativo, la falta de tiempo en las observaciones realizadas a los docentes.

Con esta investigación logramos fundamentar teóricamente el desempeño docente en sus diversas actividades cotidianas, con la frecuencia que lo realizan, la importancia que prestan a cada actividad, el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diversos ámbitos.

El primer capítulo abarca el marco teórico que sustentó la investigación, tratando los aspectos que abordan el desempeño docente, sus definiciones, factores que influyen en el mismo, aspectos de la formación inicial y capacitación del docente, la motivación del docente, la relación profesor estudiante, la relación familia escuela, aspectos relevantes de la organización institucional, políticas educativas, características del desempeño docente, desarrollo profesional, relación familia escuela comunidad, fundamentación teórica de la práctica docente; tratándose también la gestión educativa, definiciones, características, tipos, ámbitos de la gestión docente, legal, del aprendizaje, planificación, liderazgo y comunicación; Finalmente se abordó las diferentes estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente, definiciones, tipos, su relación con la gestión legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje y el liderazgo de la comunicación.

El segundo capítulo por su parte aborda todos los aspectos referentes a la metodología utilizada, diseño de la investigación, contexto, participantes; investigando los métodos, técnicas e instrumentos de la investigación; se ilustraron los recursos a ser utilizados en la investigación, los cuales comprendieron el talento humano, recursos institucionales, materiales, económicos y el procedimiento.

El tercer capítulo abarcó los resultados, análisis y discusión; tomándose en cuenta el desempeño profesional en el ámbito legal. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, el nivel de Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente; se analizó el desempeño profesional en el ámbito de la planificación. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje; el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de evaluación de las actividades docentes y el desempeño profesional del docente en una visión global.

El cuarto capítulo lo constituye la propuesta, en la cual se plantea una estrategia pedagógica que busca erradicar la falta de liderazgo democrático de los centros educativos.

**CAPÍTULO I**  
**MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Desempeño docente**

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

El desempeño docente cumple un rol de vital importancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, razón por la cual es necesario conocer algunas definiciones:

“Conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional” (Sánchez, 2011, p. 48).

Fernández J, (2008) explica:

El desempeño docente debe ir de la mano con los cambios que está enfrentando la educación actualmente; ya que para el docente es muy importante estar al día en los temas de actualidad para que así pueda inculcar en cada estudiante las ganas de surgir mediante la investigación de temas necesarios para cada uno de nosotros como para la sociedad, (p. 97).

En los sistemas educativos latinoamericanos la relación de reformas se ha convertido en un proceso constante encaminado al mejoramiento de la gestión educativa. Sin embargo, la mayoría de las reformas han puesto siempre el énfasis en la gerencia de cambios en los llamados componentes impersonales de la didáctica, del saber, los contenidos de enseñanza, los objetivos, los medios, los métodos, la evaluación y las formas de organización del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Existe una serie de factores que influyen en el desempeño docente, por lo que a continuación se analizarán los principales factores y su incidencia.

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

Ferrer, (2010) explica:

El sujeto de la educación, los procesos de apropiación del conocimiento, la vida de las instituciones educativas, los modos y sentidos de la formación aluden, todos ellos, a la constitución de un objeto simultáneamente Inter.-disciplinario, pluri-disciplinario y

trans-disciplinario que asegura el intercambio, la cooperación y la pluri-competencia, (p. 59).

Alvarez, (1997) establece:

La educación en tanto que práctica social, es en quien las otras prácticas construyen su sentido, intentan legitimarlo, conformarlo, transformarlo, y hasta desecharlo. La educación se funda entonces en lo público por supremacía, en donde se ponen de manifiesto las diversas articulaciones que un Estado lleva adelante en el inter juego con las fuerzas sociales. De tal modo que la educación, la escuela y la formación trabajan con un conocimiento que no le es propio en el sentido de privacidad, sino que muy por el contrario su destino es el de la socialización, (p. 124).

Desarrollarse como un profesional docente nos lleva demasiado tiempo y paciencia ya que debemos estar en constante cambio, en permanente investigación, ayudándonos con todas las reformas que se suelen dar cada tiempo para poder alcanzar los principios de la educación. Cuando encontramos profesionales sin título universitario nos podemos dar cuenta que su nivel profesional puede ser mejor que el que poseen algunas persona con un título, que por falta de experiencia no pueden aun dominar el tema de enseñanza con un grupo de educandos.

Los principios de la educación que debemos manipular como docentes son: universalidad, educación para el cambio, libertad, interés superior de los niños, niñas y adolescentes, atención prioritaria, desarrollo de procesos, aprendizaje permanente, inter-aprendizaje y multi-aprendizaje, educación en valores, garantizar el derecho de las personas a una educación libre de violencia de género, enfoque en derechos, igualdad de género, educación para la democracia, comunidad de aprendizaje, participación ciudadana, corresponsabilidad, motivación, evaluación, flexibilidad, cultura de paz y solución de conflictos, investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos, equidad e inclusión, calidad y calidez, integralidad, laicismo, interculturalidad y plurinacionalidad, identidades culturales, plurilingüismo, pluralismo político e ideológico, articulación, unicidad y apertura, obligatoriedad, gratuidad, acceso y permanencia, transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas, escuelas saludables y seguras, convivencia armónica; y pertinencia.

La formación de los docentes depende de toda la sociedad en la que vivimos; ya que todas las costumbres, los valores, las reglas y los deberes que se deben cumplir necesitan las normas impuestas por la cultura que nos va formando. El cambio que vamos realizando en la formación de los docentes ha sido de varios años de arduo

trabajo para poder comprender la pedagogía necesaria para desarrollar el aprendizaje en los diversos niveles de los educandos.

Disponer de un marco referencial con una base de saberes teóricos y prácticos que necesita el docente para enseñar; así podemos determinar lo que debe saber y poder seleccionar quien ingresa y permanece en el ejercicio profesional de la docencia.

Además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo

La formación del docente debe iniciar por el gusto de esta carrera ya que sin vocación, por buena que sea la instrucción del docente, no va rendir si no va acorde con el trabajo que se necesita como docente. Cada persona antes de empezar sus estudios en cualquier ámbito que escoja como vocación debe fijarse en el gusto ante esta carrera a elegir ya que debe tener en cuenta que si la culmina y ejerce la va a realizar por toda su vida.

### **1.1.2.2 Motivación**

La motivación es importante en el desempeño profesional docente, por lo que se deben considerar las siguientes citas:

Kely, (1997) expone:

Maslow propone la “Teoría de la Motivación Humana”, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. Es así como a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad.

Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel.

Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto-realización). La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo, (p. 97).

**Necesidades fisiológicas:** son de origen biológico y refieren a la supervivencia del hombre; considerando necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio, (León, 1997, p. 71).

**Necesidades de seguridad:** cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Aquí se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal, (León, 1997, p. 71).

**Necesidades de amor, afecto y pertenencia:** cuando las necesidades anteriores están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad y alienación. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social, (León, 1997, p. 71).

**Necesidades de estima:** cuando las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgen las necesidades de estima que refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor, (León, 1997, p. 73).

**Necesidades de auto-realización:** son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; responde a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para

la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir, (León, 1997, p. 73).

Además de las cinco necesidades antes descritas, Maslow también identificó otras tres categorías de necesidades, lo que dio origen a una rectificación de la jerarquía de necesidades.

**Necesidades estéticas:** no son universales, pero al menos ciertos grupos de personas en todas las culturas parecen estar motivadas por la necesidad de belleza exterior y de experiencias estéticas gratificantes, (León, 1997, p. 73).

**Necesidades cognitivas:** están asociadas al deseo de conocer, que posee la mayoría de las personas; como resolver misterios, ser curioso e investigar actividades diversas fueron llamadas necesidades cognitivas, destacando que este tipo de necesidad es muy importante para adaptarse a las cinco necesidades antes descritas, (León, 1997, p. 73).

**Necesidades de auto-trascendencia:** Hacen referencia a promover una causa más allá de sí mismo y experimentar una comunión fuera de los límites del yo; esto puede significar el servicio hacia otras personas o grupos, el perseguir un ideal o una causa, la fe religiosa, la búsqueda de la ciencia y la unión con lo divino, (León, 1997, p. 73).

**Aplicando la teoría al área educacional:** es necesario destacar que esta teoría, forma parte del paradigma educativo humanista, para el cual el logro máximo de la auto-realización de los estudiantes en todos los aspectos de la personalidad es fundamental, procurando, proporcionar una educación con formación y crecimiento personal, (León, 1997, p. 73).

Es necesario lograr que la profesión docente sea una actividad atractiva para las jóvenes generaciones, contar con los mejores candidatos, para la aplicación de la pedagogía a nivel nacional, e ir mejorando nuestro desempeño, conseguir que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional, que los buenos profesores permanezcan en ella hasta su jubilación y consideren la mejora constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión.

Por este motivo es necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo; establecer un sistema que reconozca su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse a progresar en los años que estén en la docencia. Además de generar un sistema que contribuya a fortalecer su protagonismo y corresponsabilidad en los cambios educativos.

Las diversas motivaciones que necesitamos los docentes para empezar esta carrera son tan similares a las que el resto de profesiones necesitan. Pero la principal motivación para que un docente se desenvuelva como todo un profesional, debe ser el cariño a los niños adolescentes y adultos que vamos a ir formando e inculcando varias cosas que para nosotros pueden ser fundamentales si sabemos encaminar, el deseo de enseñanza que se debe compartir con los educandos para incrementar cada día su interés y poder colaborar en su educación para el cambio que necesitamos en nuestra sociedad, el conocimiento que necesita cada docente para saber cómo despertar el interés en los estudiantes y empezar a hacerlos más realistas, ante la necesidad de investigar para sobresalir en la sociedad y porque no mejorarla.

La principal desmotivación de los docentes, que es muy real, es la falta de mejoras en sus salarios, ya que en la gran mayoría de centros educativos no se valora la labor del profesor, el mismo que pasa mañana, tarde y si es posible las noches junto a sus estudiantes, horas de horas intentando que todos vayan al mismo ritmo para que puedan avanzar todos a la par y seguir surgiendo juntos. Si no nos fijamos en el trabajo arduo que realizan los maestros no vamos a valorarlos, y es por esto que la mayoría de personas graduadas en las diversas licenciaturas existentes ven otras opciones de trabajo para tener un mejor ingreso económico y a veces toda su vocación que poseen no es suficiente para solventar sus familias o su forma de vida.

En Ecuador la manera de mejorar la motivación de los docentes es realizando un estudio a el escalafón que los rige, tomando en cuenta las necesidades actuales para vivir en nuestra sociedad.

Según la LOEI en su Art. 111 nos dice: “El escalafón del magisterio nacional constituye un sistema de categorización de las y los docentes pertenecientes a la carrera docente pública, según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, lo que determina su remuneración y los ascensos de categoría.”

Además de la motivación económica se debe considerar que para surgir como docentes, debemos primero añorar el trabajo con los estudiantes de cualquier edad, ya que si no tenemos esta visión de trabajar con los alumnos para la mejora de la educación no tenemos ningún tipo de motivación; es cierto que se necesita tener una motivación económica; pero cuando se tiene la vocación y las ganas de poder cumplir con nuestras metas no nos fijamos primordialmente en lo económico sino en lo que nos gusta hacer y es ahí donde vemos la verdadera vocación, cuando alguien nos

dice que realicemos unas cuantas horas de remplazos por motivos de calamidad doméstica de un compañero, o que nos quedemos a trabajar con los estudiantes porque no llegó nuestra(o) compañera(o) a sus horas clases, esa es la verdadera motivación que debemos tener como docentes para surgir cada día más en esta noble profesión.

### **1.1.2.3 Relación profesor estudiante**

Sandó, (2010) afirma:

La relación profesor estudiante se basa en el respeto mutuo, cooperación y tolerancia, es de vital importancia que el docente respete las culturas, costumbres y tradiciones de sus estudiantes con la finalidad de crear un ambiente que favorezca el proceso de enseñanza – aprendizaje, (p. 75).

Covarrubias, (2004) afirma:

La utilización de una metodología de corte cualitativo permitió obtener cuatro categorías teórico analíticas relacionadas con la actuación de los profesores en el proceso educativo: a) personalidad, b) conocimientos, c) habilidades didácticas, d) formas de interacción en el aula, (p47).

La relación que debe existir entre el profesor y el estudiante a cambiado como va cambiando toda la educación; esta relación ahora es bidireccional ya que para entendernos mutuamente debemos tener prioridad al diálogo y el respeto a todas las opiniones dadas por los estudiantes, y hacer respetar estas ideas entre los estudiantes.

Además, la relación entre profesor estudiante debe ir desarrollando: confianza en sus razonamientos para que cuando sea un graduado de la sociedad pueda surgir confiando en sus ideas y en sus decisiones, razonamiento para que pueda ir forjando su futuro con ideas concretas en lo que desea obtener. Debemos como profesores desarrollar el pensamiento positivo de cada estudiante apoyando las opciones positivas desarrolladas por ellos mismos y así, darles la confianza de desenvolverse ante nuestra sociedad con los cambios que ellos quieran realizar. La confianza que se debe forjar entre los profesores y los estudiantes es lo fundamental para ayudar a desarrollar su autoevaluación y que puedan surgir solos en los momentos precisos.

La reflexionar sobre cómo se pueden disminuir, o simplemente manejar estas distancias de manera que nos ayuden a facilitar el aprendizaje de nuestros alumnos, que es lo que pide el rol como profesores. En definitiva el tema es la comunicación y

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

Precisamente porque nos movemos en un ambiente en el que predomina, lógicamente, la dimensión más académica, hay que subrayar esta dimensión emocional del aprendizaje si buscamos un aprendizaje eficaz; no se trata solamente del aprendizaje que podemos llamar convencional; además es en la relación con los alumnos donde se pueden transmitir y aprender valores, actitudes, modelos de identificación.

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

Senlle, (2002) expresa:

Es innegable el vínculo que se establece entre la familia y el centro educativo, tomándose en cuenta que el estudiante transforma su carácter, estilo de vida y relación con los familiares una vez que ingresa al centro educativo, así como los familiares deben variar sus hábitos, costumbres e intereses en función de crear un ambiente que complemente las actividades realizadas por el estudiante en el centro educativo, (p. 91).

Yagot, (1990)

La escuela sola y sin la colaboración de las familias obtendrá pobres resultados en comparación con lo que pueden lograr si ambas instituciones actúan conjuntamente; la familia sola, sin actuar cordialmente con la escuela también está limitada en sus resultados, además de provocar contradicciones en los procesos formativos de los niños/as y adolescentes, (p. 24).

En la actualidad familia y escuela se hallan en un periodo nuevo de su historia, caracterizado por cambios profundos y acelerados, que no se deben al azar. Tradicionalmente a la familia y a la escuela se les ha asignado la función de ser transmisoras de los conocimientos que los individuos jóvenes necesitan para la vida futura, así como de la socialización en las normas y valores. Sin embargo vivimos un periodo en el que las instituciones tradicionales se muestran poco capaces de

transmitir con decidida solvencia valores y pautas de conducta. Son dos realidades que escasamente se influyen entre sí.

Una paradoja parece darse entre la escuela y la familia: en la mayor parte de los casos, la escuela no encuentra a la familia cuando la convoca, a la vez que la familia no siempre tiene un lugar en la escuela, cuando está convencida de que es imprescindible su participación en ella .

Hoy en día se tiene la sensación de que ser padres es una tarea complicada, difícil, ya que no sirve la improvisación y se exigen destrezas específicas. No se puede educar como se hacía en el pasado, porque las situaciones son nuevas y los esquemas anteriores no valen. Los padres, con frecuencia, se encuentran desamparados ante situaciones nuevas que ellos no vivieron en sus familias. Cuestiones sobre: qué y cómo hacer con los niños y los adolescentes, cómo orientarles con relación a su profesión futura, cómo abordar los problemas que plantean, cómo controlar sus amistades, cómo inculcarle valores, etc. representar el contenido de lo que para los padres actuales constituye la educación y aparece lógicamente como una preocupación inmediata. La tarea de ser padres precisa de una serie y permanente formación aunque, paradójicamente, sea el único trabajo para el que no se exige ningún tipo de aprendizaje previo.

Por su parte, la escuela también ha cambiado. De ocupar apenas un discreto lugar en la vida de las personas, ha pasado a absorber la niñez, la adolescencia y buena parte de la juventud. La escuela ha tenido que realizar muchos cambios en el ámbito de la organización, de curriculum, programación, evaluación, etc. cumpliendo la ley, dar respuesta a una población muy heterogénea y diversa, así como a toda una serie de problemas y situaciones que se presentan en la actualidad. Pese a tener el mejor sistema educativo, a los profesores con una mayor preparación y unas dotaciones financieras y materiales impensables hasta hace muy poco tiempo, prevalece un sentimiento de crisis e, incluso, un generalizado desconcierto entre los profesores y los padres/madres de los alumnos. Así, algunos de los problemas que están emergiendo de una forma significativa en todos los centros de secundaria y en los de primaria, hacen referencia a los problemas de conducta, de inadaptación escolar y social, de disciplina y violencia escolar, de tolerancia y discriminación entre iguales, de consumo de drogas y conductas antisociales, etc.

Debemos partir de la aceptación insalvable de que escuela y familia son insustituibles en educación. La labor educativa sería más fácil y eficaces si ambos mundos

encontrasen caminos de interacción, es inviable su separación, tienen la necesidad de coordinarse y deben lograr metas conjuntas: el principio de responsabilidad compartida de la educación.

Mientras que en la escuela como institución social encargada de llevar a cabo la educación en forma organizada apoya a la familia en el desarrollo de los niños, los mismos que empiezan su vivencia en la familia y lo continúan en las escuelas y con sus estudios.

En las escuelas podemos darnos cuenta el apoyo que se tiene para seguir con los planes y programas de estudios impartidos en diferentes niveles de la vida de los educandos.

De este modo, la escuela pretende formar al educando para que realice diferentes papeles en la vida social ya que desarrollará sus aptitudes físicas, morales y mentales. Por lo tanto, ayuda a formar una personalidad bien definida, lo cual contribuirá a que logre una mejor convivencia social. Así, la escuela juega un importante papel en la preparación de los niños y las niñas para la vida adulta, especialmente en las sociedades altamente industrializadas y modernas, en donde las funciones productivas son muy complejas y extensas como para permanecer dentro de los marcos de la familia. De esta forma, en la escuela los niños y niñas tienen la posibilidad de enfrentarse a una diversidad social más amplia.

Aunque todos sabemos que la familia es el principal agente socializador durante la niñez, actualmente esto ha tenido que cambiar por las diversas necesidades que cursan las familias ecuatorianas y porque no hablar de las familias del mundo. Ahora nos damos cuenta que la mayoría del tiempo los niños pasan en sus escuelas y comparten más con gente extraña que con sus propias familias; es por esto que desde nuestro punto de vista es muy importante tratar de relacionar la escuela con la familia sin tener que afectar a los distintos horarios de trabajo de los padres o los tutores legales de los estudiantes.

#### **1.1.2.5 Organización institucional**

Ferrer, (2010) manifiesta:

Los centros educativos son la piedra angular del sistema de educación nacional, son el elemento en el cual se forman los estudiantes y adquieren experiencia y mayores capacidades los docentes a través del intercambio y ejercicio constante y continuado

de la profesión, es la fragua en la que se forja el conocimiento, la mayor riqueza y patrimonio de la sociedad, (p. 47).

Las Instituciones educativas basándose en sus reglamentos y estatutos poseen una organización dependiendo del número de estudiantes, de docentes y del espacio físico con el que cuenta cada centro educativo.

Basados en lo que nos da la LOEI (2011), podemos decir que el Sistema Nacional de Educación comprende los tipos, niveles y modalidades educativas, además de las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato. Para los pueblos ancestrales y nacionalidades indígenas rige el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe, que es instancia desconcentrada.

Entre las clases de organización institucional podemos nombrar:

**Educación escolarizada:** cuenta con tres niveles; nivel de educación inicial, nivel de educación básica nivel de bachillerato unificado

- **Nivel de educación inicial:** es el proceso de acompañamiento al desarrollo integral que considera los aspectos cognitivos, afectivo, psicomotriz, social, de identidad, autonomía y pertenencia a la comunidad y región de los niños y niñas desde los tres años a los cinco años de edad, garantiza y respeta sus derechos, diversidad cultural y lingüística, ritmo propio de crecimiento y aprendizaje; y potencia sus capacidades, habilidades y destrezas. Esta se articula con la educación general básica para lograr una adecuada transición entre ambos niveles y etapas de desarrollo humano. La educación inicial es corresponsabilidad de la familia, la comunidad y el Estado con la atención de los programas públicos y privados relacionados con la protección de la primera infancia. La educación de los niños y niñas, desde su nacimiento hasta los tres años de edad es responsabilidad principal de la familia; entre tres a cinco años de edad, es obligación del estado a través de diversas modalidades certificadas por la Autoridad Educativa nacional.
- **Nivel de educación general básica:** desarrolla las capacidades, habilidades, destrezas y competencias de las niñas, los niños y adolescentes desde los cinco años de edad en adelante, para participar en forma crítica, responsable y solidaria en la vida ciudadana y continuar los estudios de bachillerato; está compuesta por diez años de atención obligatoria en los que se refuerzan,

amplían y profundizan las capacidades y competencias adquiridas en la etapa anterior, y se introducen las disciplinas básicas garantizando su diversidad cultural y lingüística.

**Modalidades del sistema nacional de educación (según el Ministerio de Educación).**- existen tres modalidades:

- **Modalidad de educación presencial:** se rige por el cumplimiento de normas de asistencia regular a los establecimientos educativos durante el año lectivo (200 días laborables), en jornadas matutinas, vespertinas y/o nocturnas.
- **Modalidades de educación semi-presencial:** no exige asistencia regular al establecimiento educativo y requiere de un trabajo estudiantil independiente con un requisito de acompañamiento presencial periódico; puede ser por internet o por otro medio de comunicación.
- **Modalidad a distancia:** proceso autónomo de las y los estudiantes, con un acompañamiento no presencial de un tutor y de instrumentos pedagógicos de apoyo. Puede realizarse a través de internet o por otro medio de comunicación.

La Organización Institucional nos permite tomar en cuenta las diversas actividades en cada edad de los niños para fijarnos en su desarrollo continuo, saber el apoyo que necesitan de la sociedad y su familia para seguir avanzando en sus actividades cotidianas en su medio de aprendizaje.

#### **1.1.2.6 Políticas educativas**

Creamer, (2009)

Son cursos de acción y flujos de información en relación a un objetivo público relacionado con el sistema educativo definido en forma democrática y que son desarrollados por el sector público, frecuentemente con participación de la comunidad y del sector privado, (p. 82).

Son proyectos de cambio que concretan la acción del Estado en educación, en cuanto “bien público” Dos grandes tipos de políticas educativas Calidad y equidad.

Según el Registro Oficial N° 417 del 31 de Marzo de 2011 de la LOEI nos dice que: “la Junta Distrital de Resolución de Conflictos está en la obligación de aplicar las acciones educativas disciplinarias para las y los estudiantes, dependiendo del caso, tal como se detalla:

Son faltas de las y los estudiantes:

- Cometer fraude o deshonestidad académica.
- Alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar los Códigos de Convivencia de los Centros Educativos.
- Cometer actos de violencia de echo o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales.
- Deteriorar o destruir en forma voluntaria las instalaciones institucionales y los bienes públicos y privados.
- No cumplir con los principios y disposiciones contenidas en las diversas leyes.
- Obstaculizar o interferir en el normal desenvolvimiento de las actividades académicas y culturales de la institución.

Según la gravedad de las faltas cometidas por las y los estudiantes, éstas serán leves, graves y muy graves y las acciones educativas disciplinarias podrán ser:

- Amonestaciones de la autoridad competente.
- Suspensión temporal de su asistencia a la institución.
- Separación definitiva de la institución. Lo cual conlleva a que el estudiante se le reubique en otra institución educativa.

Lo procesos disciplinarios se instauran, de oficio o de petición de parte, a aquellos estudiantes que hayan incurrido en las faltas tipificadas por las diversas leyes que rijan la institución.

En caso de grave conmoción interna del establecimiento educativo el estudiante podrá ser suspendido hasta que termine la investigación.

La sanción a las instituciones educativas particulares cuyos representantes legales y/o directivos incurrieren en las prohibiciones como que nos señala el Registro Oficial N°417n en su artículo 132, en caso de ausencia de representación inmediata de dichas infracciones, podrán ser sancionados con multa de hasta un máximo de cincuenta remuneraciones básicas unificadas u revocatoria definitiva de la autorización de funcionamiento a partir del siguiente año lectivo, de conformidad con el Reglamento que se expida para el efecto. Esta revocatoria definitiva será la última de las medidas a aplicarse y se garantiza el debido proceso.

Adoptada tal revocatoria, corresponde a la propia autoridad que la decidió, implementar un plan de contingencia para que sus estudiantes sean acogidos en otros centros de educación, a fin de evitar la interrupción o suspensión de su proceso educativo.

El proceso disciplinario deberá observar todas las garantías y derechos constitucionales, el respeto a la dignidad de las personas. En ningún proceso sancionatorio o disciplinario se admitirá la indefensión legal de la persona natural o jurídica investigada administrativamente. Todo lo actuado en el proceso bajo dicha circunstancia estará viciado de nulidad absoluta.

En ningún caso se admitirá como eximente, excusa o atenuante de la infracción cometida, el desconocimiento de la ley o el acatamiento de una orden ilícita emanada de la autoridad competente.

Mediante estas normas legales impuestas tanto para los centros educativos como para sus alumnos podemos regir una disciplina interna; ya que necesitamos de estos dos entes principalmente para que pueda surgir y sobresalir la educación en el Ecuador.

## **1.2 Características del desempeño docente**

Olguín, (2011) afirma:

El desempeño docente está caracterizado por el respeto a la diversidad cultural, etnias, nacionalidades, la constante capacitación con el objetivo de incrementar las capacidades educativas con la finalidad de optimizar los procesos de enseñanza – aprendizaje y elevar la calidad de la educación en el país, (p. 127).

Ángeles, (1993) explica:

El profesor de hoy debe poseer un perfil complejo que abarque lo conceptual, lo procedimental y la voluntad. A ese respecto, Benavente (2006) define para los profesores un doble registro:

- De ciudadanía: persona creíble, mediador intercultural, animador de una comunidad, garante de la ley, organizador de la vida democrática e intelectual.
- De construcción de competencias: organizador de una pedagogía constructivista, garante del sentido de los saberes, creador de situaciones de

aprendizaje, gestor de la heterogeneidad, regulador de procesos y precursor de la formación, de la práctica reflexiva e implicación crítica.

A partir de ese doble registro se delinea el perfil que demanda la sociedad del conocimiento de un profesor, el cual debe ser un sujeto formado en una serie de competencias que le permitan básicamente flexibilizar su quehacer para adaptarlo a las necesidades del entorno y de los otros.

La competencia profesional se vincula a la serie de características que un profesional determinado posee, y que le permite vivir y actuar en un contexto determinado (p. 51).

En el transcurso del siglo XXI, el mundo entero se halla frente a la llamada “sociedad del conocimiento”, caracterizada por la aparición de una serie de indicadores que llevan a la complejidad, a la contradicción y a la incertidumbre, como son: Las nuevas tecnologías, que se desenvuelven, integran e impactan en todos los ámbitos de la vida, transformando los supuestos, las concepciones, las creencias, invadiendo la privacidad y transformando las prácticas profesionales y las relaciones sociales.

Las nuevas relaciones que se establecen con la información y el saber, pues aunque se tiene acceso a grandes cantidades de información y el saber se presenta de forma masiva y por diversos medios, éste posee poca duración y validez, en tanto rápidamente es rebasado por nuevos conceptos, nuevas informaciones y nuevo saber en general.

Hay una transformación acelerada de la sociedad, que toca y trastoca conceptos, valores y convicciones largamente acariciados que han dado identidad al ser humano y su cultura, alterando formas de organización como la democracia y el nacionalismo, hasta las relaciones humanas, y demás temas que durante siglos permanecieron intactos e invariables en las conciencias de las diversas generaciones.

En este contexto, se exige que los educadores sean capaces de responder al mundo de la contradicción y de la incertidumbre a través del compromiso social, expresado en una ciudadanía responsable, en la autoformación y en una habilitación acorde, para favorecer la formación de nuevas generaciones capaces de adaptarse al cambio acelerado y a la sociedad de la información.

La competencia entendida como la síntesis de conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y comportamientos articulados que se ponen en operación para resolver problemas complejos en la práctica profesional, con lo que el individuo expresa su saber ser y estar en un tiempo y en un espacio determinados, expresa un saber ser y

estar que permite responder satisfactoriamente a las demandas y retos que se presentan, a pesar de la dinámica, de las contradicciones y la complejidad.

Por ello, en un contexto de este tipo, no sólo se requiere que los profesionales sepan hacer, se requiere más bien que sepan actuar y que quieran hacerlo, siendo capaces de movilizar saberes, considerando la realidad y las necesidades específicas, ubicados en tiempo y espacio. Competencias de este tipo no son sencillas, sino complejas.

Una clasificación de competencias, a las que enmarcan como de tercer nivel, por su grado de complejidad:

- Competencias referidas a comportamientos profesionales y sociales, donde se registra la serie de actuaciones cotidianas centradas en lo técnico, en la gestión, en la toma de decisiones, en el trabajo compartido y en la asunción de responsabilidades.
- Competencias referidas a las actitudes, relacionadas con la forma en la que se afronta la relación con los otros y con las situaciones laborales. De ahí se desprende el compromiso, la motivación, las formas de relacionarse y de tratar a los demás y la capacidad de adaptación.
- Competencias referidas a capacidades creativas, para generar y proponer soluciones distintas y alternativas a tan complejos problemas que surgen en el día a día, asumiendo riesgos, sin miedo al cambio y a la innovación (lo que es más, asumiendo riesgos como estilo de vida).
- Competencias de actitudes existenciales y éticas, referidas a la capacidad de ver y analizar las consecuencias de las propias actuaciones, de modo crítico y sistemático. También se incluye el poseer un proyecto personal y la fuerza para trabajar en él para hacerlo realidad, así como el conjunto de catorce valores humanos y éticos que le caracterizan para asumir el compromiso social.

Estas competencias de tercer nivel rebasan en mucho las funciones técnicas, y mantienen una relación estrecha con la demanda del doble registro del docente que expone Benavente (2006). Se vinculan también con los saberes necesarios para la educación del futuro, expuestos por Morín (1999) y dejan clara la complejidad de la tarea de la formación profesional, en tanto abarcan todos los ámbitos del ser humano y

representan un reto a atender en los programas de formación docente de hoy, tanto en la formación inicial como en la continua, porque se implica preparar no sólo en conocimientos y en habilidades técnicas, sino en comportamientos socialmente responsables, en actitudes críticas y de convivencia, en capacidades para crear, en la ética y en la movilización de la voluntad para actuar.

Por estas razones, todo programa de formación continua y de posgrado en educación de calidad hoy, deberá aspirar no sólo a actualizar en términos de profundizar y ampliar la formación inicial, como puede ser en la comprensión de cambios curriculares, nuevos enfoques, nuevos métodos y recursos, etc., sino a promover la superación profesional, a partir del enriquecimiento, consolidación y amplitud del perfil de formación de los egresados, que se exprese en la transformación efectiva de concepciones y actuaciones, que sean de alto impacto en la mejora de su contexto de práctica profesional.

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

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

Feldman, (2005) define desarrollo profesional como:

Acumulación de conocimientos, modelos y experiencias propias y exclusivamente relacionadas con un área específica"; mientras que Sánchez, N. explica, por otra parte, que cuando se utiliza este concepto, "se globaliza en él la formación pedagógica inicial y permanente del docente (p. 167)

Montecinos, (2005) dice:

Desde un primer momento, el trabajo docente se estructuró en función a tres elementos: la vocación o apostolado, el de oficio aprendido y la profesión. Cada elemento ha sido privilegiado de manera distinta por distintos actores en distintos momentos, (p. 106)

El saber lo que otros en su campo están haciendo, participar de las actividades, proponerse como conferenciante, asistir a eventos, aprender metodología y estar al día en las innovaciones tecnológicas son ejemplos de prácticas efectivas para acumular nuevo conocimiento y lograr el desarrollo profesional.

Corresponde al Ministerio de Educación y Cultura orientar y coordinar la formación, capacitación y mejoramiento docente que se ejecutan a través de los Institutos

Pedagógicos, de las facultades de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de las universidades del país y de la Red Nacional de Formación y Capacitación Docente. Los cursos de capacitación y mejoramiento están a cargo de la Dirección Nacional de Capacitación y Perfeccionamiento Docente e Investigación Pedagógica (DINACAPED).

En el Ecuador la carrera docente se entiende como el ejercicio de la profesión conforme a las Leyes de la materia y sus reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, la permanencia y el ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo, así como la profesionalización y jerarquización de funciones.

La contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación. El ingreso a la carrera docente exige a la ciudadanía ecuatoriana, el título docente y la aprobación de los concursos de merecimiento y de oposición.

Todo docente que haya sido nombrado tiene derecho a la estabilidad en el cargo y debe iniciar laborando en zona rural, siendo obligatorio para los docentes residir en la comunidad de su lugar de trabajo.

Las pruebas de oposición, para las vacantes de nivel medio versarán fundamentalmente sobre psicología del aprendizaje, didáctica de la especialización y asignaturas de la especialización.

La carrera docente como tal se determina en funciones, a las cuales se accede por concurso de merecimientos y en forma progresiva.

Los salarios de los profesores los establece el estado acorde con las diferentes categorías establecidas en el escalafón. Sirven como referencia para el cálculo del sueldo básico de todas las categorías: la primera, la segunda y la tercera; las cuatro categorías siguientes sirven para la ubicación de los docentes por título, siendo la categoría séptima reservada para quienes ostenten el título de doctor en Ciencias de la Educación.

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

Senlle,(2002) explica:

La familia constituye el ambiente educativo principal de los niños (Involucrar a los padres en el proceso educativo de sus hijos aumenta la probabilidad de éxito que estos tendrán en la escuela. Cuando existe una relación efectiva de mutuo respeto, cooperación, colaboración y buena comunicación, se promueve el desarrollo emocional y social saludable de los menores y se minimiza el abuso y la negligencia. (p. 86)

Vera Peñaloza, (2005) expone:

Muchas investigaciones sobre el tema de las familias se han enfocado en sus deficiencias o debilidades, pero no en sus fortalezas o qué las hace felices. Esto último es importante como estrategia para promover las relaciones recíprocas. Aunque no todas las familias son iguales,

El educador que propicia las relaciones recíprocas entre la escuela, la familia y la comunidad posee varias características que lo distinguen. Una de las más importantes es el respeto. Aquel que muestra respeto por los demás y por los niños toma en consideración las diferencias entre las familias, es responsable en su trabajo, es diligente y atento, y siempre escucha y toma en consideración lo que los demás tienen que decir. También, honra los acuerdos a los que llega con los padres y la comunidad, y da seguimiento a todas las gestiones que inicia o en las que se compromete. Asimismo, mantiene una imagen profesional en todas sus gestiones.

Es importante que mantenga la confidencialidad que requieren ciertos asuntos, y que no violente la confianza que le tienen los padres y los miembros de la comunidad. Por último, el educador que promueve las relaciones recíprocas, utiliza asertivamente las diferentes vías de comunicación (oral y escrita) y guarda evidencia de todas las instancias de comunicación que tiene con los padres y la comunidad.

El maestro es la clave para unir la escuela, la familia y la comunidad. Sin su deseo de ofrecer la mejor experiencia educativa a los niños y su gestión para aprovechar los recursos familiares y comunitarios en esa jornada, no existirían relaciones recíprocas entre estos tres componentes.

La escuela que tenga como meta trabajar en conjunto con las familias deberá tomar en consideración que el concepto de familia ha ido cambiando con el tiempo. Conocer y aceptar esta realidad será una parte fundamental en las relaciones recíprocas entre la escuela y la familia. La familia es clave para el éxito escolar, pero la que conocemos como tradicional -papá, mamá e hijos- ha sufrido cambios considerables. Actualmente

sólo un 20 por ciento de las familias en nuestra sociedad se ajusta a dicho modelo; el restante 80 por ciento lo componen familias de un sólo padre, reconstruidas o divorciadas. A raíz de esto, se crean dinámicas familiares más complejas, en las que, por ejemplo, ambos padres trabajan y la educación o cuidado de los hijos se delega a extraños o a algún integrante de la familia extendida, compuesta de abuelos o tíos, entre otros.

Es necesario entender las diferentes composiciones familiares que ocurren en la sociedad actual para poder trabajar con cada una según sus particularidades y necesidades. Entre éstas se encuentran la familia nuclear, la extendida, la que está compuesta de un solo padre o por parejas de un mismo sexo

En la comunidad, existen recursos que los maestros y la administración escolar pueden identificar y utilizar para enriquecer la experiencia educativa de sus niños. Entre estos se encuentran: las personas que viven cerca de la escuela y los vecinos de las comunidades donde viven los niños. Estas personas pueden aportar su tiempo, conocimiento y habilidades, así como su dinero (entre otras posibilidades) para ayudar en la educación de los niños. También se deben considerar las entidades, negocios o agencias públicas y privadas que se encuentran cercanas a los establecimientos de cuidado o centros educativos.

Éstos, usualmente, promueven la participación de sus miembros o empleados en actividades relacionadas al beneficio de la comunidad, de manera que sirven como un punto a favor de los niños y como fuente adicional de ayuda. Es importante considerar que, al tener matriculados a niños de diferentes comunidades, habrá más recursos disponibles y será más probable conseguir la cooperación de los miembros de la comunidad que cumplan con los requisitos del tipo de ayuda que se necesita según la situación.

Históricamente, la educación a los padres era considerada como un proceso de un solo lado, en el que se creía que los educadores conocían mejor las necesidades de los niños que sus progenitores. Sin embargo, hoy podemos decir que la educación a padres puede ser un componente muy importante dentro del funcionamiento de un centro o escuela.

Es necesario identificar líderes actuales o potenciales en las familias y la comunidad, que puedan involucrarse en diversas actividades dentro del centro o escuela, para trabajar junto con los educadores de forma participativa, cooperativa e inclusiva. Es importante hacerles saber a las familias y a la escuela que la comunidad es su aliada,

y que, a través del liderazgo, la autogestión y el empoderamiento, propenden, unidos, al éxito escolar de los niños.

**Compromiso** – Esta fuerza de unión es un compromiso con la familia. Es una promesa de tiempo y energía. El compromiso en las familias fuertes significa que toda ella está comprometida a asegurar que cada miembro alcance su potencial. El compromiso se refleja en la asistencia a reuniones y la participación en eventos importantes.

**Sensación de bienestar** – es la creencia en la interacción humana positiva, ayuda a que los miembros de la familia confíen unos en otros y aprendan a recibir y dar amor. Con esto no queremos decir que no haya problemas. Las familias bien llevadas también tienen su porción de dificultades, pero su confianza y amor les permiten confrontar sus desavenencias eficazmente.

**Comunicación** – La comunicación eficiente en las familias bien llevadas incluye canales claros y directos entre el que hable y el que escuche. Las familias desarrollan modos complicados para comunicarse, los miembros pueden estar inconscientes de lo que están expresando con una palabra, frase o acción. Los individuos usan una combinación de acciones verbales y gestos para transmitir sus mensajes a los otros conscientemente.

**Aprecio** – La demostración de aprecio es el resultado de la interacción del compromiso, el sentido de bien, la comunicación y las demás fuerzas de unión familiar. Incluye: estar dispuesto a reconocer los aspectos bellos y positivos de los demás y dejarles saber que se valoran esas cualidades. También significa estar dispuesto a recibir cumplidos.

**Tiempo junto** – Pasar tiempo juntos como familia puede ser una de las experiencias más gratificantes para los seres humanos. Dos aspectos importantes de esta cualidad son la calidad y la cantidad. El tiempo que las familias bien llevadas pasan juntos -y lo hacen a menudo- son de gran valor para todos los involucrados. Esto les da un sentido de identidad que no se puede obtener de otro modo.

La habilidad para trabajar con tensión, conflicto y crisis – Todas las fuerzas de unión anteriores se combinan para hacer un núcleo central de poder para las familias. Este núcleo nos sirve como un recurso en aquellas ocasiones en que surgen conflictos y crisis. Esta habilidad ayuda a reducir la tensión y a prevenir crisis. Las familias bien llevadas pueden sobrevivir y aún crecer en tiempos difíciles.

Por lo tanto podemos sacar la conclusión que la relación familia escuela comunidad es un tema que ha venido desde hace ya muchas décadas atrás y que con la mejora de la educación esta relación a ido mejorando y subiendo la interacción de la familia y la comunidad en los centros educativos por la mejora de cada estudiante y para que sepa que la sociedad debe surgir siempre en conjunto.

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

Según Machado, (2005) dice:

La práctica docente deberá ser el ámbito en el que cobren sentido, se concreten y pongan en práctica todos los contenidos teórico prácticos y las metodologías trabajados hasta el momento en la carrera.

El estudiante encontrará el campo de aplicación de sus aprendizajes acompañado y tutorado en forma individualizada por el profesor orientador de práctica docente. Las diferentes asignaturas técnico profesionales de la orientación y la Práctica Docente conforman una unidad, por lo que los docentes trabajarán en forma interrelacionada permanentemente para asegurar la coherencia entre teoría y práctica.

De acuerdo al perfil docente definido en la carrera, la práctica docente se orientará a vivenciar la actitud y las experiencias de un docente creativo, reflexivo y crítico de su propia práctica, capaz de contextualizarla en tiempo y espacio con flexibilidad, sin perder de vista los objetivos formativos que lo orientan, de evaluarla a la luz de procesos y resultados y de modificarla en consecuencia. La práctica deberá sustentarse en sólidos fundamentos teóricos metodológicos provenientes del campo de la Educación (p. 117)

Melo, (2011) dice:

Es pensando críticamente la práctica de hoy o la de ayer como se puede mejorar la próxima. El propio discurso teórico, necesario a la reflexión crítica, tiene que ser de tal manera concreto que casi se confunde con la práctica.”(Freire).

La práctica docente será el espacio en el que el futuro docente, observando primeramente y actuando como docente después, visualice la coherencia que debe existir entre los fines del nivel, los objetivos formativos, los contenidos, la metodología de trabajo y las formas de evaluación, como medio de mejorar los procesos de aprendizaje y no sólo como dispositivo para la certificación del curso. El trabajo

docente mejora en la medida en que lo abordemos como tarea colectiva, por lo que fomentar el trabajo en equipo con otros compañeros y docentes.

Dejamos para el final lo que, tal vez, es lo más valioso: Toda práctica educativa está siempre orientada consciente o inconscientemente por valores de algún signo. La asunción de esta realidad es capital en la formación de un docente reflexivo y crítico. La Práctica Docente es el ámbito natural para sacar a luz esos valores, analizarlos y eventualmente re significarlos a la luz de las concepciones de base que se sustente en relación al Hombre, a la Sociedad y al rol de la Educación en la relación Hombre/Sociedad. Es así mismo el campo en el cual aquellos valores considerados relevantes serán llevados a la práctica a través de actividades concretas que permitan vivenciarlos en forma directa tanto por el aspirante como por sus circunstanciales alumnos. En el ámbito de los valores, debe trabajarse asimismo la ética profesional como estructuradora de la práctica cotidiana del futuro docente

La práctica para obtener nuestro título de licenciatura en cualquier rama a la que pertenezcamos, es indispensable realizar la prácticas docentes; ya que estas nos van a ayudar a guiarnos para conocer ya como es el trabajo de campo, es la guía que vamos a tener para saber cómo llevar a nuestros estudiantes hacia la mejora continua en cuanto a educación y en cuanto a los valores que estos pueden desarrollar mientras se encuentran trabajando con nosotros.

La práctica docente nos va a llevar a un nivel muy avanzado para poder compartir con los estudiantes todos nuestros conocimientos adquiridos a lo largo de nuestra carrera y poder así demostrar que ha valido la pena el esfuerzo y los sacrificios realizados a lo largo de esta.

## **1.2. Gestión educativa**

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

La definición que da la UNESCO a gestión educativa es: El conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto horizontalmente como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación.

Según la descripción tomada de un documento de trabajo a través de la SECAB (Secretaría Ejecutiva del Convenio Andrés Bello) nos dice:

Desde lo pedagógico, 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 reconozcan 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.

Gestión del Aprendizaje: algunas preguntas y respuestas en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes, Revista POLIS vol. 7 N° 21, págs. 311-337 en un resumen nos dice “La gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente.

La condición cambiante del mundo contemporáneo hace que el concepto de aprendizaje tome una dimensión más amplia y que se maneje en función del cambio en el significado de la experiencia, para que puedan desarrollarse los humanos con comportamientos a la altura de los tiempos en que vivimos y no a los anteriores, en que el aprendizaje era el símbolo del que más sabía.

El aprendizaje es hoy algo que está en estrecha vinculación con la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, a partir de la visión holística que se requiere para poder mirar los fenómenos desde una óptica más global que nos permita ver el proceso ante nosotros como una complejidad justo en la medida de lo que es. La gestión del aprendizaje es lo que se requiere para lograr estos propósitos.

La gestión Educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en sentido general mediante la creación de una unidad de aprendizaje; es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Desde lo pedagógico, 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.

La gestión educativa consiste en presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones; definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos; definir acciones para extraer ventajas a futuro, considerando tanto oportunidades y amenazas del medio en el que está inmersa, como los logros y problemas de las mismas organizaciones; compromiso de todos los actores institucionales; y, definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

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

Stogdill, (1999) explica:

La calidad y la gestión educativa se han convertido en un tema de gran relevancia. Su significado presenta interesantes diferencias, hay quienes afirman que se relaciona con una forma de realizar tareas juntos con otros; otros aseguran que es una moda; y otros la definen como una actitud de vida, relacionada con dejar atrás usos y costumbres para llevar a cabo prácticas innovadoras que permitan avanzar hacia cambios concretos en la cultura y en los procesos de mejora que los actores educativos realizan de manera permanente para privilegiar mejores aprendizajes (p. 94)

Valdés & Pérez, (1999)

La gestión educativa promueve una educación de calidad para todo el cambio en la dinámica escolar e institucional para la mejora del rendimiento académico del alumnado. Por tanto, habrá que poner en marcha nuevas prácticas, normas de relación y valores, que propicien una mejor interacción entre los estudiantes, padres de familia, profesores, directivos y otras instancias de la estructura del sistema educativo, con el fin de transformar y mejorar la cultura escolar e institucional, para lograr, entre todos, una formación integral de calidad. Hablar de una nueva gestión educativa significa construir una cultura organizacional distinta a la que ha existido; es decir, deben modificarse las formas de trabajo y de organización para asegurar no sólo el acceso a la escuela, sino la permanencia y el logro educativo de todos los estudiantes.

Lo anterior implica un reto para todos, en el que se incluye de manera específica la supervisión escolar; se requiere concebir lo educativo de manera

distinta, lo que pudiéramos definir cómo hacer tradicional; lo que fue muy importante y trascendente para los requerimientos de otro tiempo. Ahora, el presente y el futuro demandan la concentración de esfuerzos en el aseguramiento de la calidad con equidad. El modelo de trabajo y organización que se ha experimentado a lo largo del tiempo se muestra insuficiente para los requerimientos actuales (p. 81)

Básicamente, la gestión se caracteriza por una *visión-misión* amplia de las oportunidades reales de una organización para resolver determinada situación o arribar a un fin determinado. Este proceso es *acción*, y, como *compromete a toda la comunidad educativa*, es fundamental lograr que todos los actores remen hacia un mismo rumbo para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente. Los elementos que contiene la Gestión Educativa se reconocen como los básicos para identificar, planear, organizar, ejecutar, evaluar y dar seguimiento a un plan de intervención institucional para su mejora.

La Gestión Educativa se caracteriza por constituir un saber complejo y en evolución permanente, y que se integra por aspectos representativos y relevantes del quehacer de un grupo de actores educativos, en un espacio y momento determinados; para que la Gestión Educativa se caracterice como estratégica, aquella ha de concretarse a partir de ciclos de mejoramiento constante de procesos y resultados, que se desarrollan con la implementación de ejercicios de planeación y evaluación.

**Centralidad en lo pedagógico:** parte de la idea de que las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos, y que el trabajo medular de las escuelas y del sistema mismo consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos.

- Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización: supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones.
- Trabajo en equipo: que proporcione a la institución escolar una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover. También tiene que ver con los procesos que faciliten la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo, lo que deberá desarrollarse de manera colegiada para que sean efectivos.

- Apertura al aprendizaje y a la innovación: se basa en la capacidad de los actores de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educativos; así como para romper barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación integral. Las organizaciones abiertas al aprendizaje son capaces de encarar y resolver sistemáticamente situaciones adversas, generar nuevas aproximaciones, aprender de la propia experiencia y de los otros, y originar conocimiento y trasladarlo a sus prácticas.
- Asesoramiento y orientación para la profesionalización: consiste en que existan espacios de reflexión para la formación permanente, para pensar el pensamiento, repensar la acción, ampliar el poder epistémico y la voz de los docentes; se trata de habilitar circuitos para identificar áreas de oportunidad y generar redes de intercambio de experiencias en un plan de desarrollo profesional.
- Culturas organizacionales: relacionadas por una visión de futuro, que se plantean escenarios múltiples ante situaciones diversas, a partir de objetivos claros y consensos de altura para arribar a estadios superiores como institución; donde los actores promuevan una organización inteligente, rica en propuestas y creatividad, que estimulen la participación, la responsabilidad y el compromiso compartido.
- Intervención sistémica y estratégica: supone visualizar la situación educativa, elaborar la estrategia y articular acciones para lograr los objetivos y metas que se planteen; supone también, hacer de la planificación una herramienta de autorregulación y gobierno para potenciar las capacidades de todos para una intervención con sentido.

Las principales características de la gestión educativa son:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.

- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece

### 2.3. Tipos de gestión educativa

Rosas, (2006) dice:

La gestión de ambientes virtuales de aprendizaje conlleva cinco dimensiones:

- **Dimensión social:** la educación toma lugar en un contexto histórico y social determinado que le imprime las características esenciales de su función (el ¿para qué educar?), y de ahí, las formas y los medios como se educa. Por ejemplo ahora se aprenda de manera inter, multi y transdisciplinaria, y los objetos de aprendizaje son un medio apropiado para ello.
- **Dimensión político-institucional:** las políticas son las directrices, acciones y recursos de la organización que se centrarán en ciertos objetivos que desde luego llevan implícitos las ideologías y los intereses del grupo que sustenta el poder. En la incidencia de ese ánimo de los grupos que están en el poder, radica parte de las funciones y del compromiso de las organizaciones que gestionan.
- **Dimensión administrativa:** es aquí donde los gestores sortean todos los obstáculos propios de la gestión de los diversos programas y de la institución educativa.
- **Dimensión técnico-pedagógica:** esta experiencia pasa por conocer y escoger las herramientas más adecuadas para los propósitos pedagógicos, implica gestar a nuevos docentes y estudiantes, y desde aquí se da esa función de reflexión y adscripción a líneas del cambio social, (p. 28).

Gil, (2009):

Identifica tres grandes procesos interrelacionados: gestión de proyectos (racionalización de los recursos humanos, los apoyos financieros y la calidad de los servicios educativos), del aprendizaje (producto de un proyecto institucional que responde a las necesidades específicas de la sociedad que atiende); y administrativa (aspectos didácticos relacionados con los aspectos académicos para que el docente enseñe y el estudiante aprenda).

Los diversos tipos de gestión educativa nos expresan que la docencia es una carrera de constante cambio, la misma que va desarrollándose cada vez más, esta diversidad

de gestiones nos a permitido como docentes a surgir en las diversas etapas de la educación.

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

Fernández A. , (1990) manifiesta:

La concepción más tradicional de evaluación del profesorado, o evaluación de los docentes, hacía referencia casi exclusivamente a los procesos valorativos ligados a la selección inicial del profesorado: evaluación del profesorado en prácticas y certificación o selección de los docentes para su contratación. Sin embargo, poco a poco se va extendiendo la importancia de la evaluación del profesorado como medio para su desarrollo profesional, (p. 46).

El Marco Legal Educativo (2012) nos dice:

Se garantiza la selección de los mejores docentes con concurso de merecimiento y oposición rigurosos y transparentes, (p.22).

Desde esa perspectiva, la inicial concepción de una evaluación destinada básicamente a verificar que el docente ha alcanzado unos estándares o criterios mínimos, lo que sería una evaluación de carácter aditivo, se ve en la actualidad complementada con una perspectiva donde el objetivo primordial es ayudar al docente a mejorar su desempeño, identificando sus logros y detectando sus problemas, perspectiva que coincidiría con la evaluación formativa para el desarrollo profesional.

Sin embargo, posiblemente la cuestión clave de la evaluación del desempeño docente sea el para qué de la misma, es decir, la finalidad de la evaluación. En ese sentido, parece claro que, en primer término, la evaluación tiene como finalidad básica, mejorar la educación a través de la optimización de la calidad de la enseñanza. Y, para ello, como se ha señalado, se ha de centrar en el desarrollo profesional del docente, entendido como tal el proceso o procesos mediante los cuales los docentes mínimamente competentes alcanzan niveles más altos de idoneidad profesional y amplían su comprensión de sí mismos, de los papeles que juegan, de los contextos y de la carrera profesional.

Centrar en el análisis de cinco elementos clave en la evaluación del desempeño docente: la existencia de evaluaciones externas, los propósitos y repercusiones de la evaluación, los fundamentos teóricos de los sistemas de evaluación del desempeño docente, los instrumentos utilizados, y otros aspectos.

La evaluación docente debería utilizarse para organizar y ajustar las prácticas institucionales y de aula, anticipar dificultades y necesidades de estudiantes y docentes, comprender los procesos de transformación y ajustar políticas de formación docente

El diseño e implementación de sistemas nacionales de evaluación debería realizarse gradualmente mediante el tránsito por varias etapas que prioricen la legitimación de un marco para la enseñanza.

Para que los esquemas de evaluación puedan mejorar los sistemas educacionales se debe modificar en forma paralela las estructuras de carrera docente.

La evaluación del desempeño del docente podemos guiarnos ante lo que nos dice la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el título II del Capítulo I “estándares de calidad educativa.

#### **1.2.4.1. Legal**

Ante lo legal tenemos varios reglamentos, ordenanzas y leyes que rigen a la carrera docente, una de las primordiales que podemos tener como guía máster es la Constitución de la República del Ecuador la misma que en varios artículos nos da las pautas para desarrollar la educación en todos los medios necesarios para mejorar el desarrollo educativo en nuestro país. Entre los artículos de la constitución que nos guía sobre educación están:

- En el Art, 26 de la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejerzan a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, la familia y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.
- En el Art: 27 de la Constitución de la República establece que la educación debe estar centrada en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsar la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimular el sentido crítico, el arte y la cultura

- física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.
- La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo de la nación.
  - En el Art: 28 de la Constitución de la República establece que la educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y comparativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o según su equivalente.
  - Art. 29 de la Constitución de la República declara que el Estado garantizará la libertad de enseñanza, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural. Donde las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad para escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas.
  - Art. 38 de la Constitución de la República declara que el Estado establece políticas públicas y programas de atención a las personas adultas mayores, que tendrán en cuenta las diferencias específicas entre áreas urbanas y rurales, las inequidades de género, la etnia, la cultura y las diferencias propias de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades; fomentar el mayor grado posible de autonomía personal y participación en la definición y ejecución de estas políticas. Y que en particular el estado tomara medidas de atención en centros especializados que garanticen su educación en un marco de protección integral de derechos.

Podemos guiarnos en el ámbito legal en la LOEI (2011), la misma que nos da todos los parámetros para ser cumplidos como docentes, alumnos, personal administrativo y todos los trabajadores que conforman un centro educativo. Mediante esta ley se rige a cabalidad todos los cambios implementados para la mejora diaria de la educación.

Adicional a la Constitución podemos nombrar otras leyes y reglamentos que nos ayudan con los parámetros que debemos cumplir como docentes para poder seguir mejorando la calidad educativa en el país.

#### **1.2.4.2. Del aprendizaje**

Para guiarnos ante lo que son los aprendizajes debemos ver las diversas teorías que existen:

Universidad Pedagógica Nacional, (2008) establece:

De acuerdo con Ferreiro, el cognitivismo desde la perspectiva del procesamiento de la información supone que el ser humano es un sistema con capacidad para regularse, éste busca, organiza, transforma y emplea creativamente la diversidad de información hacia diferentes fines. Este autor, señala que la piedra angular del cognitivismo es el desarrollo de la potencialidad cognitiva del sujeto para que éste se convierta en un aprendiz estratégico que sepa aprender y solucionar problemas donde lo aprendido es adquirido significativamente por éste, de manera que la finalidad de esta teoría se centra en enseñar a pensar o enseñar a aprender, a través del desarrollo de habilidades estratégicas que permitan convertir al sujeto en un procesador activo, interdependiente y crítico en la construcción del conocimiento, (p. 157).

Ferrer, (2010) establece:

El aprendizaje implica que el alumno adopte una disposición para aprender y busque comprometerse a trabajar para conseguirlo, donde el docente tiene como principal función de preparar la clase y actuar como mediador entre el estudiante y la cultura, (p. 69).

Creamer, (2009) expresa:

Este autor pone principal importancia al educando, de manera que, éste es entendido como un organismo activo capaz de procesar la información, es decir, un sujeto que es capaz de elaborar esquemas, planes, y estrategias para solucionar problemas. Al respecto, señalan que la percepción es activa, ya que los mecanismos cognitivos del sujeto le permiten estructurar ideas complejas, originales que le permiten tener una visión creativa, (p. 81).

Es en la capacidad cognitiva del alumno donde está el origen y finalidad de la enseñanza al desempeñarse éste, en forma activa ante el conocimiento y habilidades que el docente desee enseñarle.

Que desde esta teoría el profesor debe partir desde la concepción de que el alumno es activo, que aprende de manera significativa, de manera que su papel se centra en elaborar y organizar experiencias didácticas que logren esos fines, no centrarse en enseñar exclusivamente información ni en tomar un papel único en relación con la participación de sus alumnos. El docente debe preocuparse por el desarrollo, inducción y enseñanza de habilidades o estrategias cognitivas y meta cognitivas de los alumnos, el maestro debe permitir a los estudiantes experimentar y reflexionar sobre

tópicos definidos o que surjan de las inquietudes de los educandos con un apoyo y retroalimentación continua.

El proceso de las estructuras cognitivas, según Piaget, se basa en que el alumno logre un equilibrio entre el proceso de asimilación y acomodación, cuando se presenta dicho equilibrio el aprendizaje no se ve obstaculizado.

Así mismo este autor explica que el aprendizaje a través de la lógica del error implica un conflicto cognitivo; en el cual, el alumno no buscará lo que el profesor expresa, ya que esta será una interpretación más a confrontarse con las de los demás integrantes del grupo.

El alumno es capaz de adquirir conocimiento mediante sus propios recursos internos, empleando sus sentidos, con el fin de elaborar un sistema cognoscitivo, a partir de conceptos y principios relacionados entre sí, a través de los cuales es capaz de generar nuevos pensamientos y expresarlos, de un modo que trascienden por completo los hábitos y la experiencia adquiridos.

La concepción constructivista del aprendizaje admite que éste se produce por una interacción entre el conocimiento del alumno y la nueva información que le llega, por tal motivo hay que considerar las concepciones de los alumnos como bases o sobre las cuales se irán construyendo los nuevos conocimientos.

Este mismo autor sugiere que a través de la investigación el alumno en la escuela integrará aportaciones del saber ordinario y del saber científico. Por lo tanto la introducción de la investigación del alumno en el medio escolar es coherente con toda una tradición pedagógica centrada en el papel activo del educando en su medio de aprendizaje y con aportaciones más recientes de las ciencias relacionadas con la educación.

Al alumno no se le debe tratar como un simple objeto que se va a modelar al gusto del profesor, sino como un sujeto capaz de auto determinarse, donde uno de los objetivos de la educación es precisamente desarrollar la autonomía del alumno conjuntamente con su responsabilidad.

García, G. (1997) supone que la mayoría de los maestros están convencidos de que la influencia más importante en su formación como docentes y en su dominio de los problemas de la enseñanza reside en su propia experiencia.

De hecho, Martínez (2002) refiere que las experiencias de docentes han demostrado que cuando el profesor deja a un lado la monotonía al impartir las clases y se preocupa por mejorar el aprendizaje de sus alumnos, entonces ya no se puede seguir enseñando con los mismos métodos tradicionales que resultan poco satisfactorios.

El docente se preocupa por situar la enseñanza dentro de un contexto educativo más amplio, comparando y evaluando su trabajo con los de otros docentes, además considera a la enseñanza como una actividad racional basada en el desarrollo y la investigación.

Es por ello que la formación del maestro tiene que conducir hacia la actividad práctica. Necesita conocimientos de ciencias, de humanidades, de tecnología, pero tiene que ser también un organizador.

El Humanismo es una de las teorías que por sus principios es seguida y renombrada, especialmente por los críticos hacia el conductismo. Ricardo E. (1999) señala que las primeras consideraciones del humanismo se centran en lo siguiente:

- Cada ser humano es una criatura fabulosa.
- El ser humano es tanto naturaleza como formación.
- La humanidad es como un súper organismo del cual el sujeto forma parte.
- La relación y cooperación humanas son requeridas para el mejor funcionamiento y mayor bienestar del ser humano.

Este mismo autor cree que los educadores deben considerar cada uno de estos puntos para lograr que la formación del ser humano sea eficiente. Además considera que el trabajo responsable indicado al alumno, es un gran ejercicio formativo a toda edad, puesto que permite adquirir las capacidades de concentración, constancia y responsabilidad en el educando, esto relacionado con el desarrollo de un punto de vista que permita apreciar las ventajas y satisfacciones que provienen de la sociedad, la convivencia social y las relaciones humanas en la conciencia del individuo. Un aspecto a considerar, dentro de esta perspectiva es la relación maestro-alumno, al respecto, Jiménez Murillo y Hernández Yañez señalan que es primordial que el maestro sienta empatía por el alumno, de tal manera que le pueda auxiliar en todos los problemas que se le presenten en relación con el aprendizaje, con el fin de poder auxiliar, tomando en cuenta la libertad para que el alumno cree, innove, aplique y critique, de manera general, la relación entre ellos deberá ser de respeto mutuo.

Jiménez Murillo y Hernández Yáñez (s.a) expresan que el aprendizaje dentro de esta teoría constituye un cambio permanente de la conducta a través de la práctica y de una interacción entre los individuos y su ambiente. Desde el punto de vista de George Posner (1998), para esta perspectiva el aprendizaje constituye un cambio en el comportamiento, forma parte de un proceso similar al de las especies animales, donde el aprendizaje es visto como un “entrenamiento” dentro del contexto educacional adquiriendo entonces, un carácter arbitrario y disfuncional.

Al respecto, Belloch, (2000) menciona que en esta teoría, el profesor tiene una función primordial como transmisor de contenidos y el alumno es un sujeto pasivo que recibe los conocimientos ya que responde a los estímulos del medio que deben ser controlados mediante los refuerzos para conseguir que el estudiante adquiera los conocimientos previstos por el profesor.

A diferencia de las anteriores teorías, Pierre (1998), explica que en esta perspectiva, el nivel de actividad del sujeto se ve influida por las contingencias del profesor establecidas antes de presentar las instrucciones. La participación está condicionada por las características planeadas del programa que el alumno tiene que aprender, el desempeño y aprendizaje escolar son arreglados desde el exterior. De manera que basta con programar los fines educativos para que el aprendizaje de conductas académicas se logre, donde el alumno es “algo” que debe y puede moldearse.

Se considera al alumno como un ente pasivo, como un libro en blanco donde se imprimen nuevas nociones de objeto, el origen del conocimiento está en las sensaciones e impresiones las cuales son copias de la realidad. Hablando ahora de la función del docente, el conductismo supone, según Pierre (1998) que son los profesores quienes tienen la responsabilidad de la educación, ya que son quienes controlan el ambiente de enseñanza, quienes influyen en el comportamiento y proporcionan oportunidades para que los estudiantes respondan de manera deseada, quienes influyen sobre el aprendizaje manejando las consecuencias de los comportamientos.

De hecho, Nidelcoff (1974) coincide con lo expresado por el autor anteriormente citado, ya que nos menciona que el maestro se relaciona con el conocimiento sintiéndose el proveedor del mismo, creyendo que socialmente él es el indicado para enseñarlo.

El paradigma sociocultural se fundamenta en el enfoque de Vygotski, dicho enfoque considera al individuo como el resultado de un proceso histórico y social donde el lenguaje desempeña un papel crucial, el conocimiento constituye un proceso el cual va a depender de la interacción entre el sujeto y el medio.

Para Vygotski, explica Romo Pedraza (2002), las funciones mentales superiores se van adquiriendo y desarrollándose a través de la interacción social, debido a que el individuo se encuentra inmerso dentro de una sociedad, de manera que, dichas funciones mentales están determinadas por la forma de ser de la sociedad. El conocimiento constituye el resultado de la interacción social, ya que, para Vygotsky, agrega el autor, a mayor interacción social, resultará mayor conocimiento y más posibilidades de actuar. Este mismo autor explica que, desde esta perspectiva, existe la zona de desarrollo próximo, en la cual los individuos aprenden dentro del ambiente social a través de una interacción con los demás. Se dice que nuestro conocimiento y la experiencia de los demás sujetos permiten el aprendizaje, ya que aprendemos con la ayuda de los demás. Los maestros, padres y compañeros que interactúan con el estudiante son responsables de que el alumno aprenda, sin embargo, el individuo asumirá la responsabilidad de construir su conocimiento y guiar su propio comportamiento.

Desde esta perspectiva se retoman elementos conceptuales y empíricos que son de gran utilidad para los profesores en nuestra práctica docente. Uno de estos es la concepción sobre el origen social de los procesos psicológicos que acaba con la idea de que los procesos mentales constituyen el desarrollo individual del sujeto y otro de estos elementos es el carácter activo y comunicativo de estos procesos por parte de los alumnos, lo que viene a minimizar o incluso ignorar el papel del profesor dentro de la educación, podemos expresar que la docencia se enfoca más en los entornos virtuales de aprendizaje, los cuales se desarrolla de forma complementaria al uso de materiales didácticos, que deben servir como referencia del conocimiento a impartir. Además podemos comentar que el rol del docente virtual se fundamenta en la interacción entre docentes, estudiantes, materiales, y con la propia institución en su conjunto.

#### **1.2.4.3. De planificación**

Más que un trámite administrativo la planificación de clases que se debe cumplir cada inicio de año, puede ser una oportunidad de reflexión sobre la propia práctica: reconocer lo que ha funcionado bien y proponerse mejorar lo malo, incorporar nuevos

conocimientos adquiridos en alguna lectura de vacaciones o algún curso de perfeccionamiento; proyectar algunas innovaciones que queramos hacer, incursionar en actividades interdisciplinarias o aventurarse en un trabajo colaborativo con profesores de otras localidades. Así, más que un gasto de tiempo, planificar es en realidad una buena inversión.

La organización de los diferentes elementos que configuran el proceso de enseñanza y aprendizaje basada en la coherencia metodológica, orientada a guiar la práctica educativa de manera directa durante un período de tiempo limitado. En esas decisiones inciden tanto las concepciones teóricas, más o menos explícitas, sobre el aprendizaje, el contenido a enseñar y la experiencia que ha adquirido el docente.

Según el curriculum de Ralph Tyler expone: quien planifica debe responder al menos cuatro preguntas básicas:

- ¿Qué aprendizaje se quiere que los alumnos logren? (objetivos).
- ¿Mediante qué situaciones de aprendizaje podrá lograrse dichos aprendizajes? (actividades).
- ¿Qué recursos se utilizará para ello? (recursos didácticos).
- ¿Cómo evaluaré si efectivamente los alumnos han aprendido dichos objetivos? (evaluación).

Existen formas muy diferentes de organizar estos cuatro aspectos según el peso y prioridad que se le asigne a cada uno de ellos. Se suele partir planificando definiendo los objetivos de aprendizaje, pues permiten concretizar la intencionalidad o finalidad del acto educativo y en esa medida supeditan los demás elementos como medios para esos fines.

Bloom B, (2000) propone ordenar los objetivos de aprendizaje siguiendo una taxonomía que los jerarquiza de menor a mayor complejidad y nivel de abstracción. Este autor revisó y organizó un amplio espectro de aprendizajes reuniéndolos en tres dominios: el cognitivo, afectivo y el psicomotor.

Al aplicar dichos niveles taxonómicos a nuestros objetivos, por ejemplo, revisando y comparando los verbos utilizados en la redacción de nuestro objetivo, podremos organizarlos de un modo lógico y coherente.

Por otra parte, Robert Gagné, basándose en la teoría del procesamiento de la información, nos entrega un marco de referencia para organizar una planificación. Se trata de relacionar las etapas, los dominios (o formas específicas de resultados del aprendizaje) y las condiciones del aprendizaje, entrega una de las perspectivas más completas con relación a cómo redactar los objetivos.

Un objetivo educativo debe incluir cuatro elementos: audiencia (quién), conducta o desempeño (qué), la condición (cómo) y el grado o rango (cuánto).

Al definir las actividades de la planificación buscamos generar las condiciones que hagan posible el aprendizaje de los objetivos de la planificación. Y aunque no hay una sola manera de secuenciar las actividades existe consenso en que es fundamental considerar una etapa inicial de diagnóstico, nivelación y actualización de las conductas de entrada de los alumnos; ello porque los conocimientos previos son un prerrequisito para que se logren nuevos y significativos aprendizajes para los alumnos. Otras etapas de las actividades son la adquisición de los nuevos conocimientos, su aplicación y finalmente su evaluación.

Dos formas alternativas para planificar, evaluar y organizar los contenidos de enseñanza son: Los mapas conceptuales y el diagrama UVE; los primeros ayudan a estudiantes y educadores a captar el significado de los materiales que se van a aprender. El diagrama UVE, es un método para ayudar a estudiantes y educadores a profundizar en la estructura y el significado del conocimiento que tratan de entender. Ambas técnicas didácticas son de gran utilidad tanto para la representación del contenido a enseñar, como para evaluar las conductas de entrada de los alumnos y lo que se ha aprendido después de terminado el proceso de enseñanza.

#### **1.2.4.4. Del liderazgo y la comunicación**

Según la revista PRELAC en su edición N° 1 de julio 2005 nos dice:

En el ámbito de las instituciones escolares, los estudios más recientes han demostrado, a través de abundante evidencia, el impacto que produce el ejercicio de un adecuado liderazgo en la eficacia escolar. Un punto distintivo en este liderazgo es que, a través de una estructura de gestión adecuada, se posibilita la participación de los docentes en distintos ámbitos de la gestión escolar. Ocurre que estamos siendo espectadores y/o actores, a lo menos conceptualmente, de una transición entre una línea de liderazgo más tradicional, denominada transaccionales, que mantiene líneas

de jerarquía y control (al modo burocrático) a un enfoque de liderazgo más transformacional que distribuye y delega (p. 98)

Lo interesante de este nuevo concepto es que no sólo apunta a una propuesta que pretende mejorar las prácticas del liderazgo, sino a cómo se entiende y diseña la organización de las instituciones escolares.

El liderazgo educativo es un tema que ha cobrado importancia creciente en los últimos años, tanto en la agenda de investigación educativa a nivel internacional, como en las políticas públicas. Se encuentra extendida la creencia entre los actores políticos y el público general de que los líderes educativos pueden hacer una gran diferencia en la calidad de las escuelas y de la educación que reciben niños y jóvenes.

El liderazgo en términos generales ha sido conceptualizado de múltiples maneras. Frecuentemente se encuentra presente en la investigación internacional la idea de que el liderazgo tiene que ver con influencia, el liderazgo consiste en la capacidad de plantear principios de modo que sean tomados por otros como objetivos propios, creándose así un sentido compartido que moviliza a la organización en pro de estos principios comunes.

De esta manera, el liderazgo educativo logra convocar a la comunidad escolar en un proyecto común de mejora, que implica que todos los actores hagan suyo el objetivo de que los alumnos aprendan y logra orientar el alineamiento de los recursos pedagógicos financieros y humanos en pos de aquel objetivo.

Al entender el liderazgo en términos de influencia estamos aceptando que, en un sentido amplio, puede ser ejercido tanto por actores con cargos formales en la organización, como por personas que no los tienen, pero que logran influir en algún curso de acción que involucra a otros, en línea con el bien común.

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

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

Lloren, (2004) afirma:

El concepto de estrategia implica una connotación finalista e intencional. Toda estrategia ha de ser un plan de acción ante una tarea que requiere una actividad cognitiva que implica aprendizaje. No se trata, por tanto, de la aplicación de una técnica concreta, por ejemplo aplicar un método de lectura (p. 75).

Enciclopedia SALVAT (1985) define:

Del latín *strategia* y éste del griego *strategía*, es el arte de proyectar y dirigir las operaciones, de combinar movimientos de las tropas hasta el momento de la batalla; es la ciencia de la guerra t táctica el arte de la misma, (p. 1315).

Se trata de un dispositivo de actuación que implica habilidades y destrezas –que el aprendiz ha de poseer previamente- y una serie de técnicas que se aplican en función de las tareas a desarrollar. Quizás lo más importante de esta consideración es que para que haya intencionalidad ha de existir conciencia de: a) la situación sobre la que se ha de operar (problema a resolver, datos a analizar, conceptos a relacionar, información a retener, etc.). De donde resulta, desde el punto de vista del aprendizaje, muy importante la representación de la tarea que se hace el aprendiz en la toma de decisión sobre las estrategias a aplicar; y b) de los propios recursos con que el aprendiz cuenta, es decir, de sus habilidades, capacidades, destrezas, recursos y de la capacidad de generar otros nuevos o mediante la asociación o reestructuración de otros preexistentes.

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

#### **1.3.2.1. En la gestión legal**

González, (2003)

Las dos variables más comúnmente asociadas al buen desempeño son la formación docente inicial y la formación continua. Ambas tienen sus defensores al momento de considerar la superioridad de una y otra para afectar positivamente el desempeño de los docentes y de los estudiantes, pero se insiste que son importantes y deben articularse en un sistema integrado, en el que las dos se complementan, (p.13).

Para mejorar las estrategias de gestión del docente en el ámbito legal podemos guiarnos en el Código de Ética de la Educación, la Constitución de la República, Marco Jurídico de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento en el mismo que nos da todos los parámetros para mejorar la educación basándonos en los artículos de cada uno de sus capítulos para que los estudiantes puedan acceder a una educación digna y sin discriminaciones.

Entre los diversos artículos de las mencionadas leyes y estatutos que son los primordiales que rigen a la educación debemos tomar en cuenta que en el código de ética tenemos puntualizados los temas de mayor relevancia que debemos evitar y cumplir a cabalidad para poder surgir como un gran profesional sin fines de lucro, sin esperar nada a cambio por nuestra labor.

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

El Ministerio de Educación (2011) nos da los niveles de educación que ofertan, las instituciones educativas:

- **Centros de educación inicial:** cuando los servicios corresponden a los subniveles 1 o 2 de educación inicial;
- **Escuela de educación básica:** el servicio corresponde a los subniveles de preparatoria, básica elemental, básica media y básica superior, y puede ofertar o no la educación inicial;
- **Colegio de bachillerato:** cuando el servicio corresponde al nivel de bachillerato; y,
- **Unidades educativas:** cuando el servicio corresponde a dos o más niveles.

El régimen laboral de los docentes fiscales debe ser de cuarenta horas de trabajo por semana, incluye treinta horas pedagógicas, correspondientes a los periodos de clases, el tiempo restante está dedicado a la labor educativa fuera de clase. Si el docente no puede cumplir con sus treinta horas pedagógicas en un mismo centro educativo, debe realizarlo en otra entidad educativa del mismo Circuito o Distrito.

El Reglamento General de la Ley de Educación (1994) nos dice: La labor educativa fuera de clase son las actividades profesionales que se desarrollan fuera del horario de clase y constituyen parte integral del trabajo realizado por los docentes en el establecimiento educativo con el fin de garantizar su trabajo. Este se divide en gestión individual (es el 65% del tiempo destinado a la labor fuera de clase en donde se encuentran actividades como planificación, revisión de tareas, realizar informes, realizar material didáctico, realizar investigaciones, etc.), y gestión participativa (corresponde al menos el 35% de la labor fuera de clase, incluye actividades como reuniones entre docentes, atención a representantes de los alumnos, realizar actividades de apoyo a los estudiantes que lo necesitan, colaborar en el control de las diversas actividades estudiantiles, etc.).

En la planificación institucional son autoridades en los establecimientos educativos según el servicio que ofertan:

- En los centros de educación inicial la máxima autoridad es el director,
- En las escuelas de educación básica la máxima autoridad es el director, le sigue el subdirector y el subinspector,

- En los colegios de bachillerato la máxima autoridad es el director, seguido por el vicerrector, inspector general , subinspector general,
- En las unidades educativas la máxima autoridad el rector, seguido por el vicerrector, el inspector general, el subinspector general.

En todos los establecimientos educativos públicos, particulares y fisco misionales, la máxima autoridad debe ser la responsable de cumplir y hacer cumplir las disposiciones prescritas en la Constitución de la Republica (2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011).

El Reglamento General de la Ley de Educación (1994) indica que: los centros educativos fiscales que tengan menos de ciento veinte estudiantes no pueden tener cargos directivos, aquí el docente con nombramiento que tenga más años de servicio debe asumir el liderazgo de las actividades del plantel y ser considerado como la máxima autoridad del establecimiento.

Los organismos que debemos nombrar también en la planificación institucional son:

- Junta general de directivos,
- Consejo ejecutivo,
- Junta de docentes de grado o curso,
- Departamento de consejería estudiantil,
- Organizaciones estudiantiles,
- Padres de familia o representantes legales de los estudiantes; y,
- Junta académica.

Torres, T. (2003) explica:

El modelo de desarrollo curricular tradicional sigue una secuencia lineal que se inicia con la fijación de objetivos y resultados; a partir de aquí se seleccionan los métodos educativos y se prepara el plan de enseñanza para su posterior aplicación. Durante esta etapa de ejecución tiene lugar el aprendizaje del alumno, que, salvo en procesos de evaluación continua, se valora a posteriori. Finalmente se busca la retroalimentación del estudiante con la finalidad de evaluar y revisar el curso, (p. 11).

Para iniciar con el currículo se debe saber que es una de las obligaciones del estado con respecto del derecho a la educación, garantizar la aplicación obligatoria de un

currículo nacional, tanto en las instituciones públicas, municipales privadas y fisco misionales, en sus diversos niveles: inicial, básico y bachillerato; y en sus diversas modalidades: presencial, semi-presencial y a distancia. En relación a la diversidad cultural y lingüística, se aplicara en los idiomas oficiales de las diversas nacionalidades del Ecuador. El diseño curricular considerara siempre la visión de un estado plurinacional e intercultural. El currículo se complementa de acuerdo a las especialidades culturales y peculiaridades propias de las diversas instituciones educativas que son parte del Sistema Nacional de Educación.

Las estrategias que podemos tener para mejorar la planificación institucional y curricular serian el tomar en cuenta los errores cometidos en los años lectivos ya pasados, con las reuniones de observación de cada área desarrollada en los estudiantes, el poder cambiar con tiempo las planificaciones existentes o las que nos has servido de guía para esta planificación.

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

Uno de los varios métodos que podemos aplicar en la educación para mejorar el aprendizaje son los incentivos.

El Diccionario de Inglés Oxford (2000) define un incentivo como “algo que despierta un sentimiento o incita a la acción; una causa o motivo de entusiasmo; una incitación, provocación”. Como queda claro a partir de esta definición, el término “incentivos” puede abarcar muchas formas de lograr que las personas actúen. Es en este sentido amplio que utilizamos el término “incentivos” en este informe, (p. 95).

Vegas E (2005) nos dice:

Muchas personas piensan en los incentivos docentes exclusivamente como diferenciales de sueldo y otros beneficios monetarios. En efecto, las diferencias en la remuneración pueden actuar como un incentivo para atraer y retener a maestros calificados o, por el contrario, puede desmotivar a los postulantes calificados y profesionales talentosos que ya se encuentran ejerciendo la docencia. Pero también existen muchos otros tipos de incentivos, varios de los cuales no son monetarios, (p. 7).

Umasky I. (2005) explica:

Un tipo de incentivo para atraer a personas a la carrera de pedagogía es la motivación interna: la oportunidad de educar a los niños y, de este modo, mejorar su bienestar, puede servir como un incentivo poderoso para inducir a las personas a ingresar a la profesión docente. A pesar de que su presencia es importante para muchos maestros, la mayoría de las personas se mostrarían de acuerdo en que el idealismo por sí solo no es suficiente para producir un desempeño adecuado, (p.18).

Torres T. (2003) explica:

El aprendizaje se concibe en la actualidad como un proceso que entraña un cambio constante en la forma de pensar, sentir y actuar del estudiante. Esto implica un cambio de comportamiento: el estudiante no solo debe tener más conocimiento la final del proceso, sino que también debe haber cambiado su actitud para pensar, (p. 10).

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

Según el Reglamento LOEI (2012) dice: La atención integral de los estudiantes en proceso de formación es un componente indispensable de la acción educativa y debe ser organizada e implementada por el departamento de Consejería Estudiantil de los establecimientos educativos en todos los niveles y modalidades, este se apoya en la gestión de todos los miembros de la comunidad educativa, sus servicios deben llegar a todos los estudiantes e cada establecimiento educativo.

En las actividades y programas atinentes al departamento de consejería Estudiantil, debe participar activamente todo el personal de la institución: directivos, docentes, y administrativos, así como los estudiantes y sus representantes legales. Las acciones y los programas deben ser organizados por el Departamento de Consejería Estudiantil y deben ser puestos a consideración del Consejo Ejecutivo del establecimiento para su análisis y aprobación.

En el Departamento de Consejería Estudiantil se va a guiar a los estudiantes en sus carreras profesionales a elegir, a solucionar sus problemas ya sean estos familiares, académicos, psicológicos, o de cualquier índole; ya que en esta área debe existir personal altamente especializado en la guía de los estudiantes.

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGÍA**

## 2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación constituye “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación” (Hernández 2006). Un diseño debe responder a las preguntas de investigación.

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

Por lo tanto, la investigación que se propuso es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- ✓ **Transversal:** investigaciones que recopila datos en un momento único
- ✓ **Exploratorio:** se trata de una exploración inicial en un momento específico
- ✓ **Descriptivo:** se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

## 2.2. Contexto

La investigación se la realizó en la Unidad Educativa “María Angélica Idrobo”, de la ciudad de Quito, cantón Quito, provincia de Pichincha, con el tema Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje.

Esta Unidad Educativa fue fundada en 1976, se inicia como un colegio de ciclo básico, constituyendo su educación solo para señoritas. Está ubicada en la ciudad de Quito, en el barrio La Mariscal, en la Avenida seis de diciembre y Foch, pero por el gran crecimiento de la ciudad fue obligado a dejar sus primeros cimientos y mudarse al Barrio Enrique de Velasco ubicado en la calle A y calle E; donde actualmente se desempeña como Unidad Educativa por la gran afluencia de estudiantes existentes en el mismo, así dejando de lado sus inicios de solo brindar estudios de ciclo básico.

Es una Institución Fiscal, funciona en jornada matutina y jornada vespertina, convirtiéndose hace tres años en una institución mixta y en unidad educativa, dejando de brindar solo educación a señoritas.

Los docentes que han ayudado a esta investigación son los que se dedican a la educación inicial en la Unidad Educativa, los mismos que pertenecen al magisterio, con diversos años de servicio, pero con un gran carisma para la educación infantil.

Los docentes que nos permitieron la observación en sus aulas fueron cinco de los mismos; nos permitieron compartir sus horas clase con sus alumnos en un total de 200 niños de entre 3 a 4 años de edad.

En la actualidad la Unidad Educativa acoge a niños de tres, cuatro, cinco años y de doce a dieciocho años especialmente del sector y de todo el Distrito Metropolitano.

Los estudiantes de la Unidad Educativa provienen de una economía social media-baja, por lo cual los docentes deben implementar en su diario convivir reglas de disciplina, normas de convivencia.

### **2.3. Participantes**

Se seleccionó a la Unidad Educativa “María Angélica Idrobo”, para recopilar la información necesaria, a cinco docentes de educación inicial; las mismas que colaboraron con el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

Las docentes implicadas en la investigación presentaron algunas variantes establecidas muy significativas como por ejemplo: sus años de experiencia, sus edades, sus niveles de estudio. Pero también presentaron variantes completamente en común como por ejemplo: tipo de institución, sexo, nivel de educación en el que trabajan, relación laboral.

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

#### **2.4.1. Métodos**

Se utilizaron algunos métodos en esta investigación:

**El método descriptivo:** permitió explicar y analizar el objetivo de la investigación, es decir como es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje

Mediante este método pudimos informar a los docentes, autoridades y demás personas inmersas en la Unidad Educativa cual es el fin de esta investigación, dando a

conocer los objetivos trazados y lo que deseamos obtener mediante esta investigación.

**El método inductivo-deductivo:** permite configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.

Se recopiló a base de los instrumentos de investigación (cuestionario de autoevaluación y registro de observación) todos los datos necesarios para el desarrollo oportuno claro y conciso de los docentes inmersos en la 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.

Por medio de tablas y gráficos con los datos exactos para tabular a los docentes que aportaron para el desarrollo de este trabajo. Y poder llegar a las conclusiones necesarias para esta investigación.

Cada uno de estos métodos fue utilizado en el desarrollo de la investigación a su debido tiempo, por ejemplo el método inductivo-deductivo nos permitió salir de lo empírica a la realidad de lo que acontece en la docencia de nuestro país; con el método estadístico pudimos sacar valores reales de los docentes inmersos en educación infantil.

#### **2.4.2. Técnicas**

**Técnica de investigación de campo:** para la recolección y análisis de datos, se utilizaron las siguientes técnicas:

**La observación:** técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas, se convierte en una técnica científica a medida que: sirve a un objetivo ya formulado de investigación, es planificada sistemáticamente, está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad, se realiza en forma directa sin intermediarios que podría distorsionar la realidad estudiada.

Los docentes nos permitieron realizar las diversas observaciones de sus horas clase para poder contemplar y examinar atentamente el desempeño de los docentes que intervienen en la investigación.

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

### **2.4.3. Instrumentos**

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

#### **Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión**

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

El objetivo del cuestionario es identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

- La primera relacionada con los 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 en 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.

### **Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.**

El objetivo del registro de observación es identificar la gestión: de aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir del cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

## **2.5. Recursos**

En esta investigación hemos tomado en cuenta todos los recursos necesarios para dejar en claro los objetivos que necesitamos cumplir y poder dar sugerencias y recomendaciones de mejora ante el tema.

### **2.5.1. Talento Humano**

Los recursos humanos necesarios para llevar a cabo la investigación han sido el Equipo de Investigación de la UTPL, la directora de tesis, las autoridades de la Unidad Educativa “María Angélica Idrobo” quienes permitieron el ingreso a la misma, los cinco docentes que prestan sus servicios en la sección de educación infantil colaborando

con la autoevaluación registrada por ellos mismos y permitiéndonos observarlos en su entorno de trabajo y en su modo de aplicar la pedagogía; y por último pero no menos importantes los niños de educación inicial.

### **2.5.2. Institucionales**

Los recursos institucionales hacemos referencia a la Universidad Técnica Particular de Loja; a través de su equipo de investigación y la facilitación de los implementos para el campo.

La Unidad Educativa “María Angélica Idrobo”; la misma que permitió la realización de la mencionada investigación a sus docentes para poder desarrollar este trabajo.

### **2.5.3. Materiales**

Los materiales utilizados en el desarrollo del trabajo de investigación fueron: computadoras, internet, programas como Excel y Word, hojas, impresiones, tabulaciones, hojas de autoevaluación y de observación de los docentes, bolígrafos, fotografías, gráficos de datos.

### **2.5.4. Económicos**

Los recursos económicos fueron asumidos por la persona que ha realizado la investigación de campo.

Los recursos económicos utilizados en esta investigación son:

- Impresiones: \$ 100.00
- Papel: \$ 25.00
- Pasajes: \$ 60.00
- Internet: \$ 100.00
- **TOTAL: \$ 285.00**

## **2.6. Procedimiento**

Para empezar esta investigación, con el marco teórico, se puso en práctica lo aprendido en los años de estudio universitario; ya que necesitamos dominar varios temas como por ejemplo: desarrollar un currículo, como poner en práctica la pedagogía con los niños de cero a cinco años, investigando en todos los temas actuales en cuanto es la docencia; ya que mediante este arduo trabajo se puede notar un gran avance en esta rama, con las diversas reformas a las leyes que rigen hoy en día a la educación.

El desarrollo de la metodológico fue un gran reto ya que requiere de varios pasos para facilitar la recolección y sistematización de la informa.

Para el acercamiento a los diversos centros educativos se debió seleccionar de entre muchos, el más acertado para nuestro trabajo; fue entonces donde las autoridades de la Unidad Educativa “María Angélica Idrobo”, el Señor Rector y la Licenciada Coordinadora de Educación Inicial, permitieron el ingreso a sus instalaciones y el contacto con sus docentes y alumnos respectivamente.

Se ha implementado varios meses en esta investigación, en el transcurso de los mismos se aplicó los diversos instrumentos facilitados por la Universidad, los mismos que nos ayudaron al desarrollo de nuestro trabajo.

En la aplicación de los instrumentos a los docentes inmersos en esta investigación pudimos palpar la realidad de los mismos con sus respectivos alumnos; ya que el convivir entre sus horas clases observando el desarrollo diario, se constató que ponían en práctica todo lo aprendido y relacionado con su carrera docente.

El carisma como personas y como docentes al ayudarnos con mucha amabilidad con las autoevaluaciones y a guiarnos para nuestra próxima carrera docente fue una experiencia única; ya que con la constatación de su trabajo estimulan a las personas que aún no tenemos experiencia en este ámbito a poner en práctica todas las enseñanzas impartidas por la universidad.

## **CAPÍTULO III**

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

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

Para lograr un desempeño docente óptimo y de calidad es imprescindible que exista un conocimiento desde el punto de vista legal que posea el docente al momento de desempeñar su profesión, de forma tal que logre desempeñarse en todos los aspectos de su profesión, guardando un compromiso y respeto por las regulaciones legales vigentes.

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

Tabla 1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,50	85%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	5,25	53%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	4,75	48%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	7,50	75%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,00	70%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	7,50	75%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,25	83%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,50	85%
<b>TOTAL</b>		<b>57,25</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>7,16</b>	<b>72%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

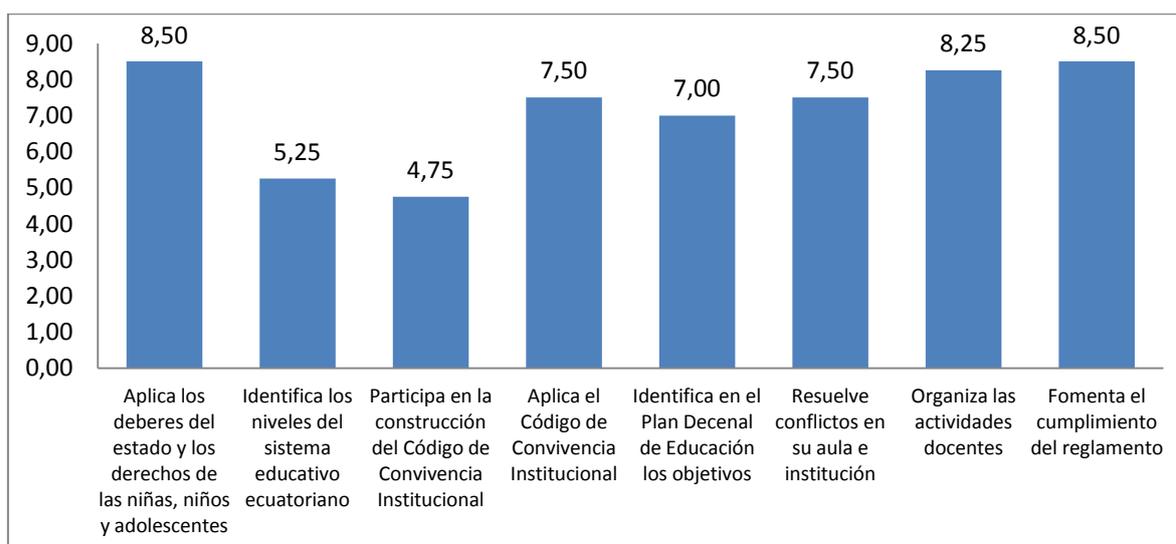


Figura 1 Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran satisfactorios en la mayoría de los indicadores, al ser realizado el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.3. (Participación en la construcción del Código de Convivencia Institucional) obtuvo una frecuencia de 4.75, mientras que el indicador 1.1. (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) logró una frecuencia de 8.50 puntos, valor que se representa elevado con respecto a los demás indicadores, de lo anteriormente expuesto se deduce que los docentes evaluados no participan en la creación del Código de convivencia institucional Ruano, (2012), al referirse a la importancia de la convivencia institucional establece “la convivencia no debe ser aislada, al contrario debe ser participativa y eficaz de tal forma que todos se sientan parte de la institución” (p. 45), evidenciándose una violación a lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.

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

Tabla 2 Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,65	87%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,00	70%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,20	82%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,00	80%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	6,50	65%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	5,80	58%
1.7	Organiza las actividades docentes	7,25	73%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
TOTAL		60,40	
PROMEDIO		7,55	76%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

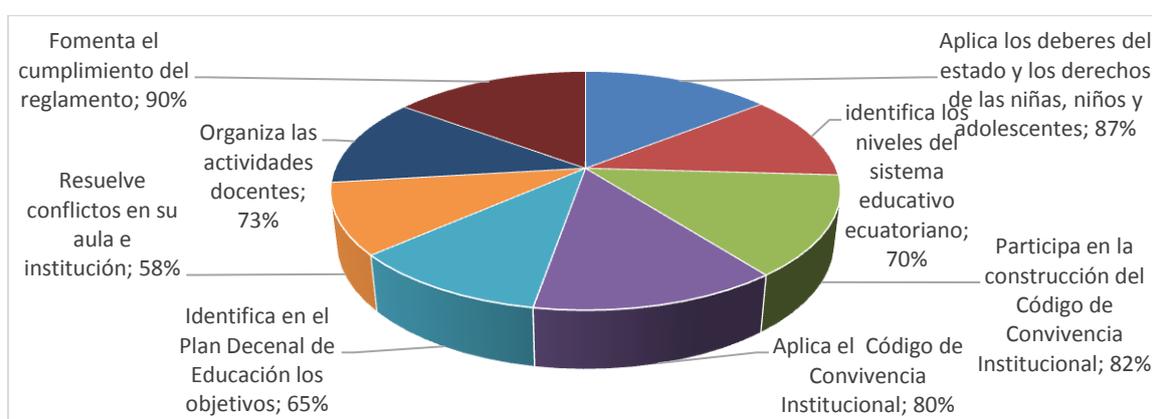


Figura 2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

Después de aplicar el instrumento a los docentes investigados se obtuvieron resultados mayormente satisfactorios en cada uno de los indicadores, al realizarse la comparación jerárquica destacó el indicador 1.6. (Resuelve conflictos en su aula e institución), el mismo que presentó una frecuencia de 5.8 y el indicador 1.1. (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) logró una frecuencia de 8.65 puntos, elevada en consideración de los demás indicadores, situación a partir de la cual se deduce que los docentes tienen poco deseo de organizar sus actividades profesionales, lo cual a decir de Autor Ortega (2001) por su parte manifiesta que: “ Existe una demonización de los conflictos en el aula o institución educativa asociada indiscriminadamente a conductas indeseables, a veces delictivas. Pero el conflicto es también confrontación de ideas, creencias, valores, opiniones, estilos de vida, pautas de comportamiento, entre otros. Que en una sociedad democrática que se rige por el diálogo y la tolerancia encuentra su espacio y ámbito de expresión” (p. 10), lo anteriormente expuesto ratifica que en la actualidad los docentes poseen el conocimiento pedagógico así como las estrategias metodológicas que les permiten dar resolución de forma satisfactoria a los diferentes conflictos que puedan afectar la disciplina en el aula o en la institución, pero a pesar de contar con esas herramientas no se sienten motivados a solucionar el conflicto, sino que esperan la intervención de una autoridad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7,50	75%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,50	75%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	5,00	50%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,00	80%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,00	70%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	6,00	60%
1.7	Organiza las actividades docentes	5,75	58%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,00	80%
	<b>TOTAL</b>	<b>54,75</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>6,84</b>	<b>68%</b>

**Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.**

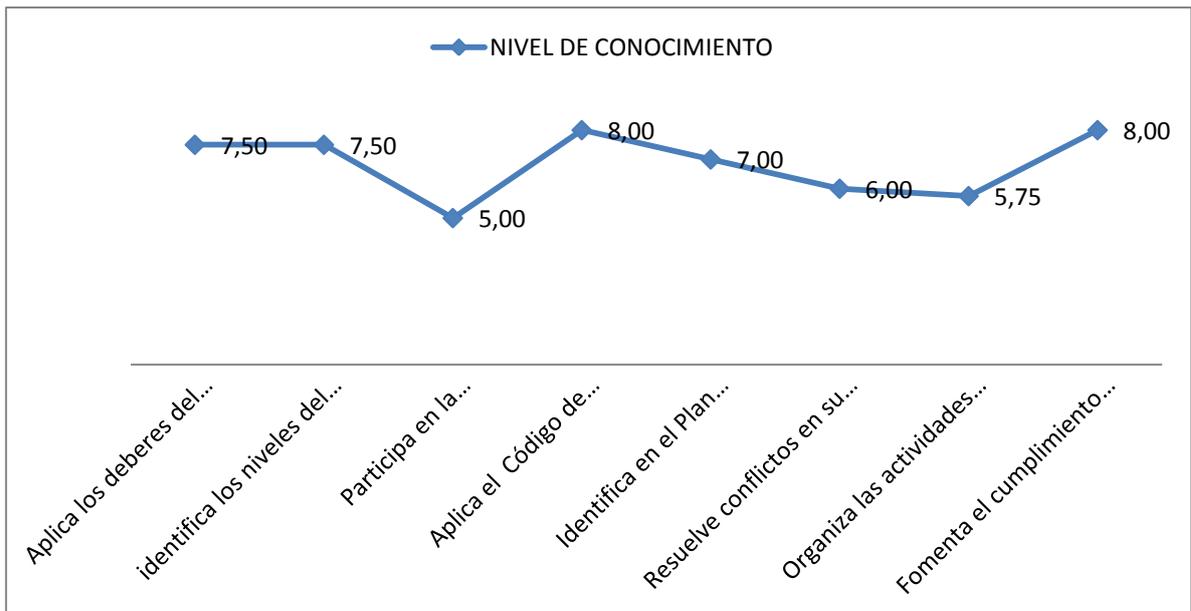


Figura 3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

En la tabla 3 y figura 3, se observa que al llevarse a cabo la comparación jerárquica el indicador 1.7 (Organiza las actividades docentes) presentó una frecuencia de 5.75 puntos, y el indicador 1.4 (Aplica el Código de Convivencia Institucional) y 1.8 (Fomenta el cumplimiento del reglamento), tiene una frecuencia de 8.0 puntos, lo cual denota un número elevado con respecto al resto de los indicadores, de lo anteriormente expuesto se deduce que los docentes poseen poco interés por organizar sus actividades, lo que altera la planificación de la institución, la autora Barros, R. (2011) afirma: “La planificación es la parte medular de la clase ya que sin ella toda actividad carecería de lógica y por ende de aprendizaje” (p. 69), tal frase se pone de manifiesto en la presente investigación al quedar demostrado que los docentes no prestan toda la atención a la planificación de las clases con el objetivo de propiciar un proceso de enseñanza – aprendizaje óptimo y de calidad.

### 3.2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional Curricular

La planificación es un aspecto de vital importancia para lograr un desempeño óptimo del docente, así como un desenvolvimiento adecuado del mismo al impartir los contenidos curriculares de los estudiantes.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7,00	70%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	7,75	78%
2.3	Participa en la ejecución del POA	5,50	55%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	6,00	60%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	4,85	49%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	6,00	60%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,25	73%
2.8	Utiliza el PAA	6,75	68%
2.9	Construye una planificación de clase	8,00	80%
2.10	Planifica la clase	9,50	95%
2.11	Utiliza el PEI	7,25	73%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,50	85%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,00	80%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,50	75%
2.15	Incorpora el PAA	7,75	78%
TOTAL		107,60	
PROMEDIO		7,17	72%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

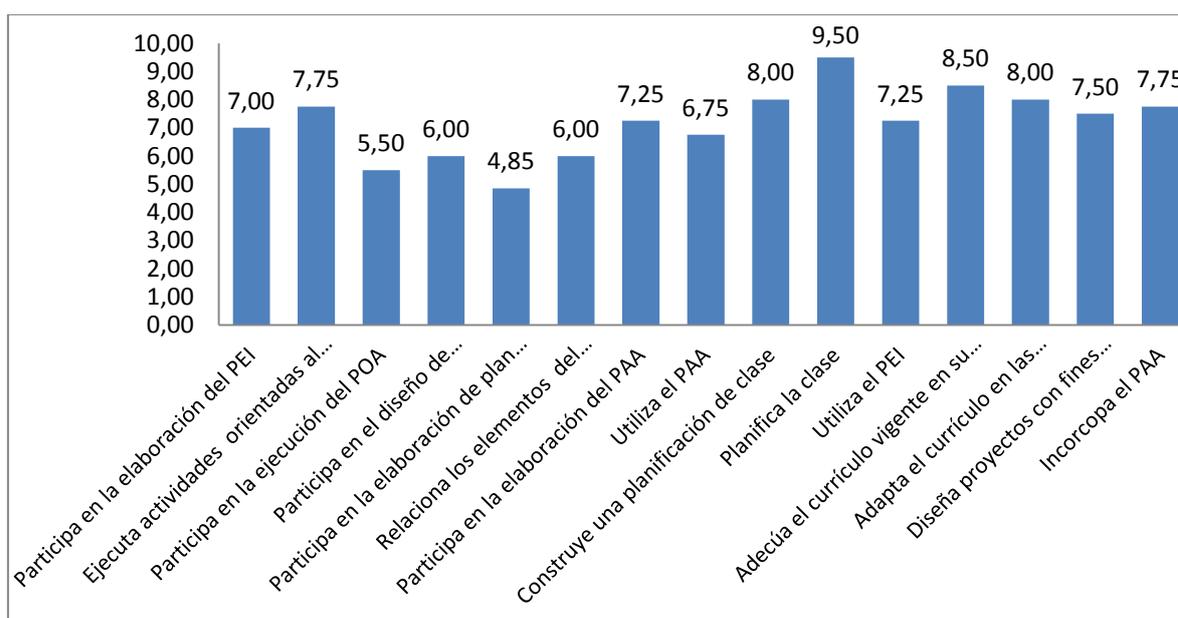


Figura 4 Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

Al aplicar el instrumento, los resultados obtenidos se revelaron satisfactorios en cada uno de los indicadores, al llevarse a cabo la comparación jerárquica el indicador 2.5 (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos) hubo una frecuencia de 4.85 puntos y el indicador 2.12 (Adecúa el currículo vigente en su aula) presentó una frecuencia de 8.50 puntos, la cual es elevada al ser comparada con el resto de los

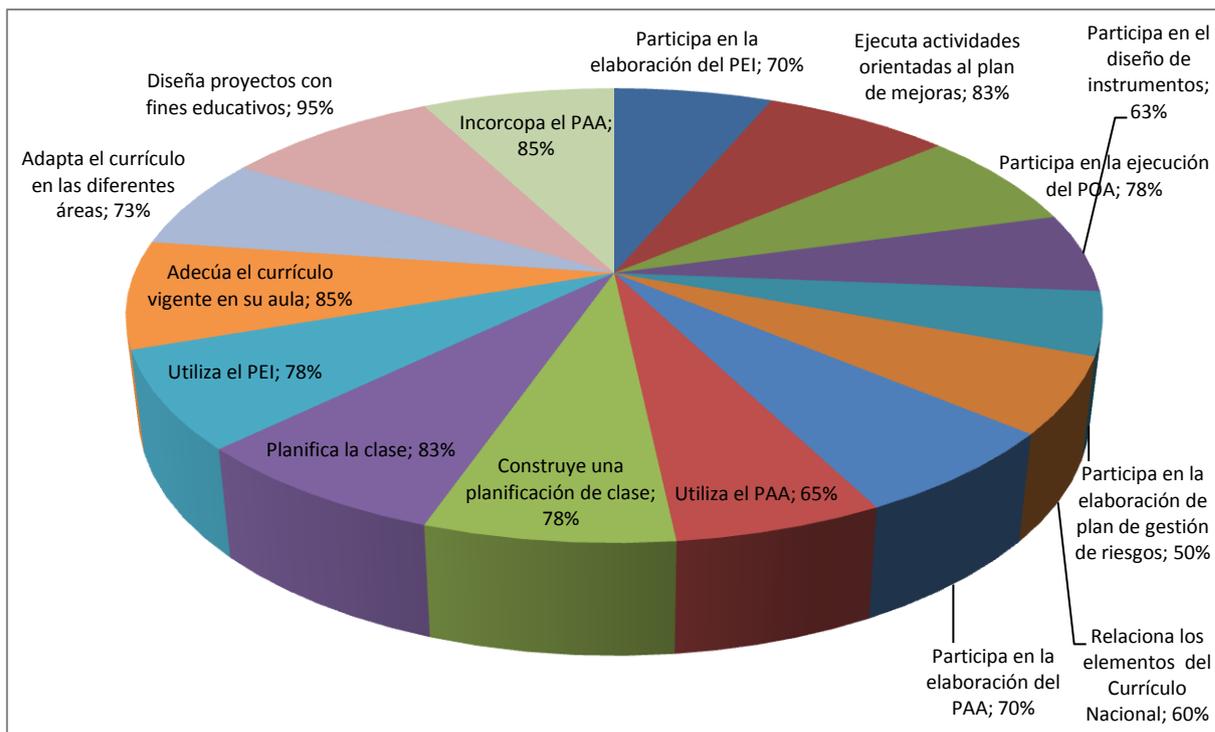
indicadores, de lo anteriormente expuesto se deduce que la seguridad de los niños, docentes y personal que labora en las instituciones educativas se encuentra en manos de terceras personas, al respecto Alvarez (2006) afirma “La existencia de un plan de reducción de riesgos y seguridad integral hará posible que todos los integrantes de la institución educativa conozcan los lugares de reunión, medidas a ser adoptadas y actitudes ante diferentes desastres”, por lo que se deduce que al no participar en la elaboración de plan de gestión de riesgos muchos docentes desconocen los sitios seguros, exponiendo a sus estudiantes a posibles daños en situaciones de desastre.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7,00	70%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,25	83%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7,75	78%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	6,25	63%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	5,00	50%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	6,00	60%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,00	70%
2.8	Utiliza el PAA	6,50	65%
2.9	Construye una planificación de clase	7,75	78%
2.10	Planifica la clase	8,25	83%
2.11	Utiliza el PEI	7,75	78%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,50	85%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	7,25	73%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,50	95%
2.15	Incorpora el PAA	8,50	85%
	<b>TOTAL</b>	<b>111,25</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>7,42</b>	<b>74%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.



**Figura 5** Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

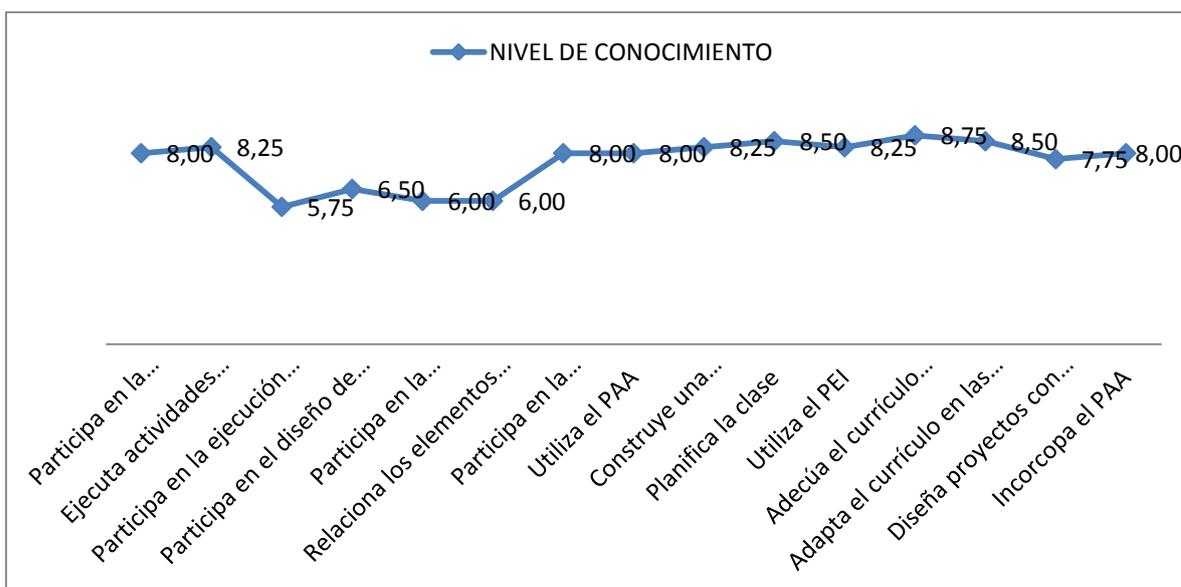
Los resultados obtenidos muestran satisfacción en cada uno de los indicadores, al realizarse la comparación jerárquica el indicador 2.5. (Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos) obtuvo una frecuencia de 5 puntos, de lo anteriormente expuesto se deduce que los docentes evaluados no poseen un amplio nivel de conocimiento acerca de la prevención en caso de riesgo, Belisario (2009) establece “La inexistencia de un plan de reducción de riesgos y seguridad integral para el Taller Escuela San Patricio, es actualmente una problemática que afecta la seguridad así como integridad física de los estudiantes, dada la falta de información por parte de las autoridades a los docentes del plantel de los posibles riesgos que afecten así como las medidas preventivas a ser tomadas con vistas a reducir daños y pérdidas tanto humanas como materiales” (p. 86), lo anteriormente expuesto ratifica la necesidad de la participación de los docentes en la elaboración del plan de gestión de riesgos, dado que la vida de sus estudiantes depende del conocimiento que posean.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,00	80%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,25	83%
2.3	Participa en la ejecución del POA	5,75	58%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	6,50	65%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	6,00	60%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	6,00	60%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,00	80%
2.8	Utiliza el PAA	8,00	80%
2.9	Construye una planificación de clase	8,25	83%
2.10	Planifica la clase	8,50	85%
2.11	Utiliza el PEI	8,25	83%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,75	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,50	85%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,75	78%
2.15	Incorpora el PAA	8,00	80%
<b>TOTAL</b>		<b>114,50</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>7,63</b>	<b>76%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

Los resultados obtenidos a través del instrumento aplicado arrojan resultados mayormente satisfactorios para cada uno de los indicadores, al realizarse la comparación jerárquica el indicador 2.5 (Participa en la ejecución del POA) refleja una frecuencia de 5.75 punto y el indicador 2.12 (Adecúa el currículo vigente en su aula) obtuvo una frecuencia de 8.75 puntos, desprendiéndose de la presente información

que el nivel de conocimiento que poseen los docentes en el ámbito de la planificación para su desempeño docente no se destaca en la ejecución del POA, lo que constituye un freno en el desarrollo de las instituciones educativas, el autor Rivas, C. (2012) afirma: “El diseño de la planificación es la etapa más importante de la educación ya que de la misma parten los conocimientos y actitudes a adquirir diariamente no solo por el estudiante sino por el docente” (p. 83), quedando de manifiesto que la planificación y la creación de proyectos tales como el POA son herramientas invaluable tanto para el aprendizaje de los estudiantes como el desempeño docente y es ahí donde se debe incentivar al docente para su participación activa.

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

La planificación es importante en el proceso de enseñanza aprendizaje, pues le permite al docente orientar, organizar y brindar una educación de calidad a sus estudiantes de acuerdo a las exigencias de la actual sociedad.

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

Para un buen desempeño profesional en el proceso de enseñanza aprendizaje debe apoyarse principalmente en la planificación de la clase y la frecuencia con que la hace. La planificación debe estar orientada en base a los conocimientos previos de los estudiantes, de los principios didácticos y pedagógicos del docente en el área que enseña. Por otra parte, para planificar debe constantemente seleccionar y diseñar recursos apropiados para desarrollar destrezas y actividades de aprendizaje con la participación de sus alumnos.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,25	83%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,50	85%
3.3	Fundamenta su práctica docente	6,00	60%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,75	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	7,75	78%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	6,50	65%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	6,50	65%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,00	80%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,50	85%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,00	80%
	<b>TOTAL</b>	<b>76,75</b>	

<b>PROMEDIO</b>	<b>7,68</b>	<b>77%</b>
-----------------	-------------	------------

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

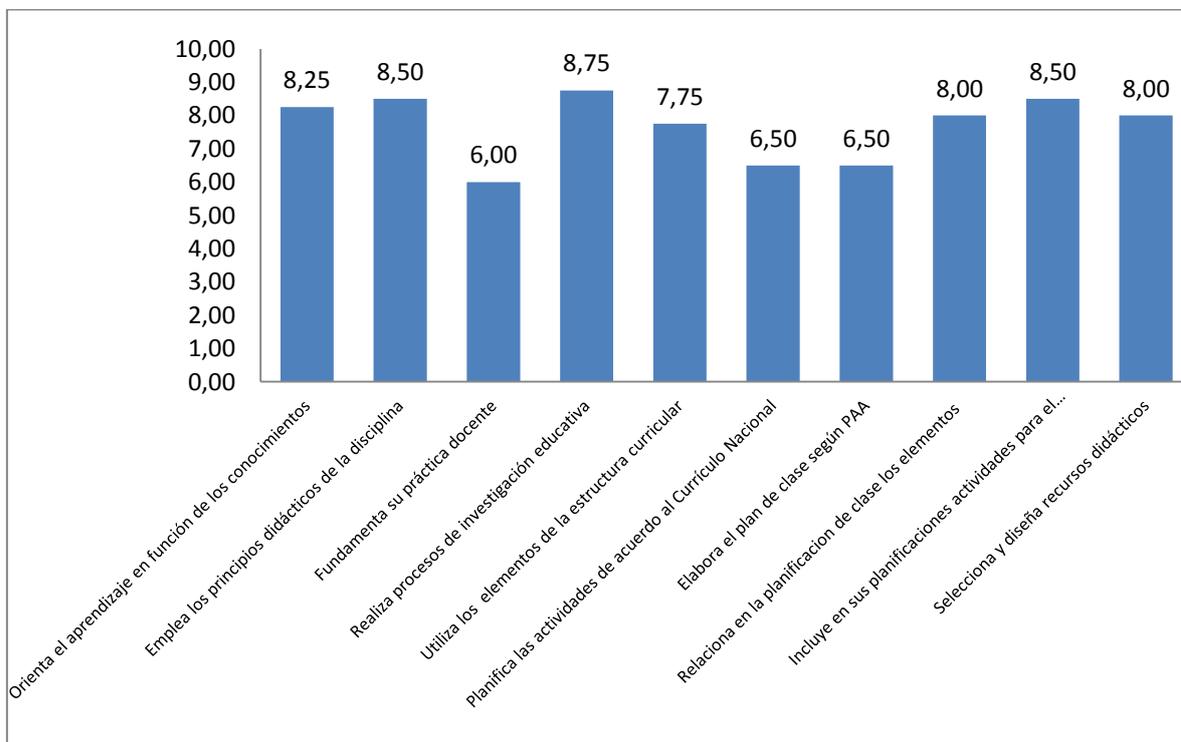


Figura 7 Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

Al aplicarse los instrumentos investigativos los resultados arrojados ponen de manifiesto frecuencias mayormente satisfactorias para los indicadores expuestos, al llevarse a cabo una comparación jerárquica de los mismos los indicadores 3.3 (Fundamenta su práctica docente) presentó una frecuencia de 6 puntos y el indicador 3.4 (Realiza procesos de investigación educativa) obtuvo una frecuencia de 8.75, evidenciándose que el nivel de frecuencia del desempeño profesional así como la sección planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje se dirige a lograr una orientación óptima del aprendizaje en función de los conocimientos sin tomar en consideración una mejor práctica docente, Álvarez, I. (2011), afirma: “La práctica docente no debe ser un requisito sino que además debe ser comprendida como una forma de entendimiento de la realidad diaria del docente que forma el carácter y reafirma el deseo de ser docente” (p. 104), siendo evidente que la práctica docente debe ser considerada un elemento clave para lograr un proceso de enseñanza – aprendizaje óptimo y de calidad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,75	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,00	80%
3.3	Fundamenta su práctica docente	7,00	70%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,50	85%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,00	80%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	7,25	73%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	6,50	65%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	7,50	75%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	7,75	78%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	6,00	60%
<b>TOTAL</b>		<b>75,25</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>7,53</b>	<b>75%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

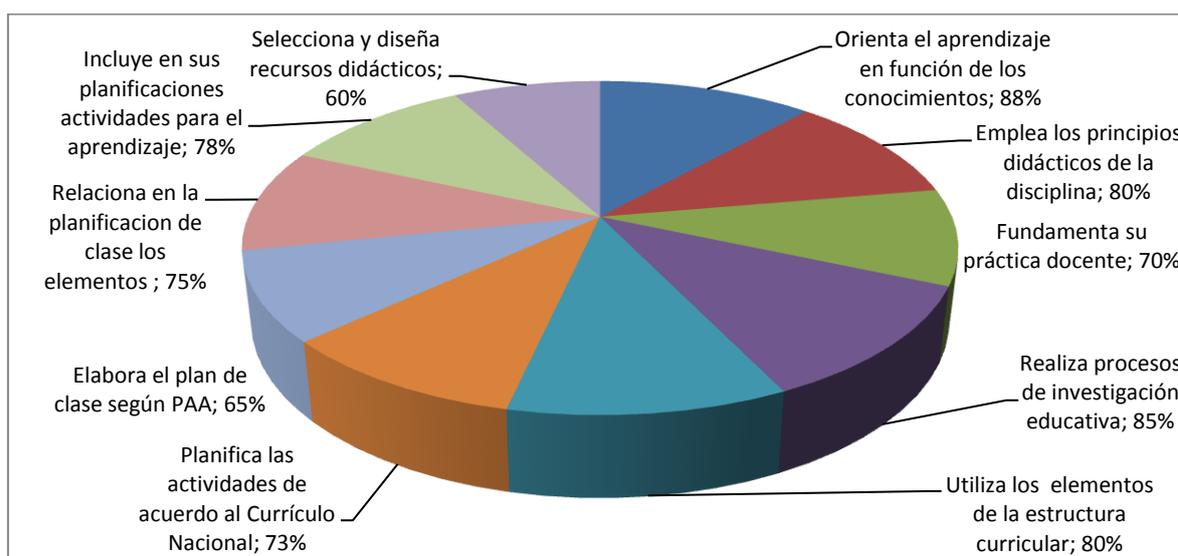


Figura 8 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

Los resultados obtenidos evidencian resultados satisfactorios en cada uno de los indicadores, el indicador 3.10 (Selecciona y diseña recursos didácticos) obtuvo una frecuencia de 6.00, mientras que el indicador 3.1 (Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos) logró una frecuencia de 8.75 puntos, pudiéndose constatar que el nivel de importancia del desempeño profesional, así como la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje no es llevado a cabo con mayor énfasis en la selección y diseño de los recursos didácticos por parte de los docentes, Ruano (2012), define a los

recursos como un: “Recurso didáctico a los medios utilizados por el docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje con vista a dar apoyo y complemento a este proceso u orientarlos hacia el cumplimiento de los objetivos educativos” (p. 54), de lo anteriormente expuesto se puede deducir la importancia para un desempeño óptimo del docente así como para el proceso de enseñanza – aprendizaje de la selección, diseño y uso de los recursos didácticos adecuados.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	7,75	78%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,00	80%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,00	80%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,50	85%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	7,00	70%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	7,00	70%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	7,75	78%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,75	88%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	6,00	60%
TOTAL		77,75	
PROMEDIO		7,78	78%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

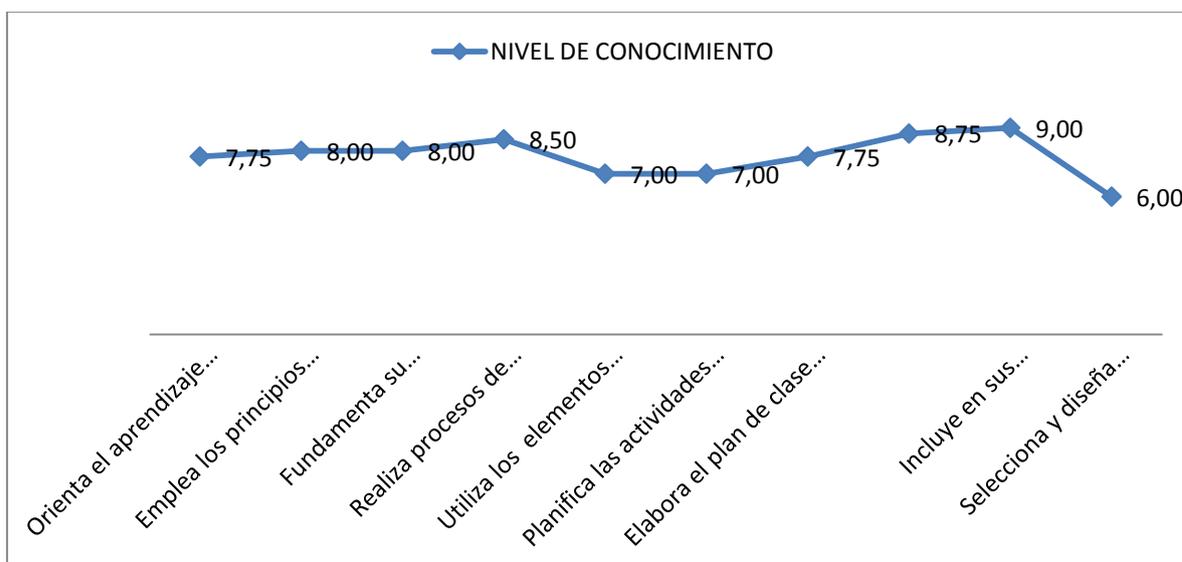


Figura 9 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

Los resultados obtenidos se muestran satisfactorios en la mayoría de los indicadores, al ser realizado el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.10 (Selecciona y diseña recursos didácticos) obtuvo una frecuencia de 6 puntos, mientras que el indicador 3.8 (Relaciona en la planificación de clase los elementos) reflejó una frecuencia de 8.75 puntos, Ruano (2012) indica “La utilización sistemática de los recursos didácticos posibilita al docente hacer menos monótonas sus clases, captar la atención de los estudiantes y adaptar de forma eficaz el contenido docente que imparte a los estudiantes a sus intereses y medio circundante” (p. 57), destacándose de esta forma la labor y desempeño profesional en la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje a través del diseño de recursos didácticos que garanticen la agilidad del proceso de enseñanza – aprendizaje, razón por la cual es necesario que el docente se involucre en la creación y selección adecuada de los recursos didácticos ya que solo de esa forma se podrá obtener mejores resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

La puesta en práctica de los conocimientos del docente, sus actitudes y habilidades que son el eje angular que garantiza una correcta ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, elemento de vital importancia para lograr un desempeño docente de calidad y un aprendizaje significativo de los estudiantes.

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

**Tabla 10 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)**

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	8,42	90%	84%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,75	8,20	88%	82%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,25	8,26	83%	83%
	<b>TOTAL</b>	<b>26,00</b>	<b>24,88</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,67</b>	<b>8,29</b>	<b>87%</b>	<b>83%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

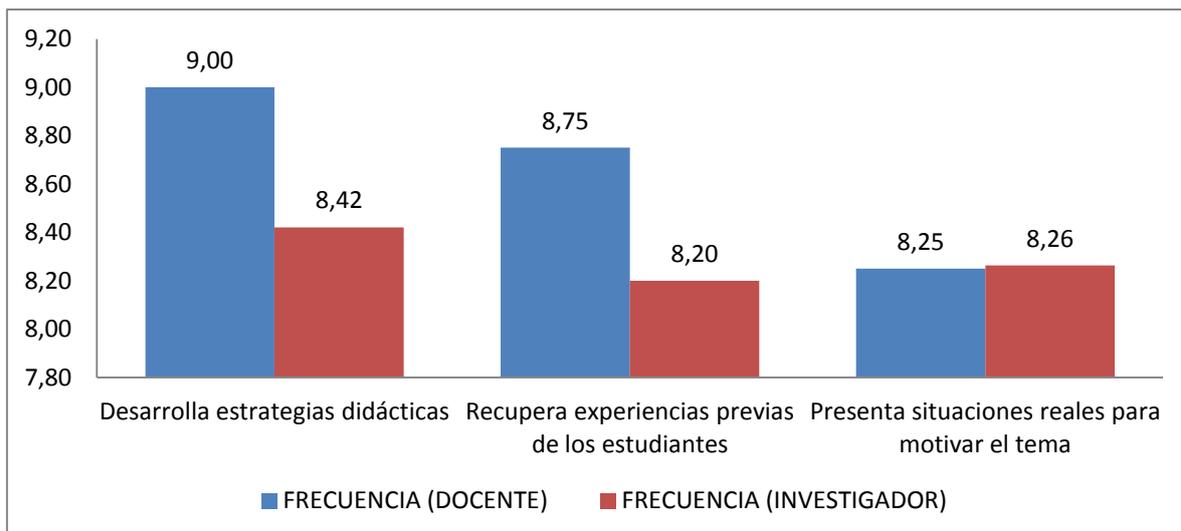


Figura 10 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (INICIO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

Con la aplicación del instrumento a los docentes investigados se arrojaron resultados satisfactorios cada uno de los indicadores, al realizarse la comparación jerárquica destacó el indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema), el mismo que presentó una frecuencia de 8.25 para docentes y de 8.26 para el investigador y el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) logró una frecuencia de 9.00 puntos para docentes y de 8.42 para el investigador, sobre el tema Gallardo, (2010) afirma que: “La motivación es la forma de lograr satisfacer las expectativas de los docentes y estudiantes ya que por medio de ella se mantiene vivo el interés de quien enseña y aprende” (p. 39), se evidencia que uno de los elementos de mayor trascendencia en el proceso de enseñanza – aprendizaje que permite la adquisición de nuevas habilidades cognitivas tanto en docentes como estudiantes es la motivación que exista sobre el tema impartido.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,50	8,05	85%	81%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,00	8,15	80%	82%

3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,67	7,60	87%	76%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7,50	8,42	75%	84%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	7,00	8,20	70%	82%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	7,75	7,70	78%	77%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	6,50	7,00	65%	70%
TOTAL		53,92	55,12		
PROMEDIO		7,70	7,87	77%	79%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

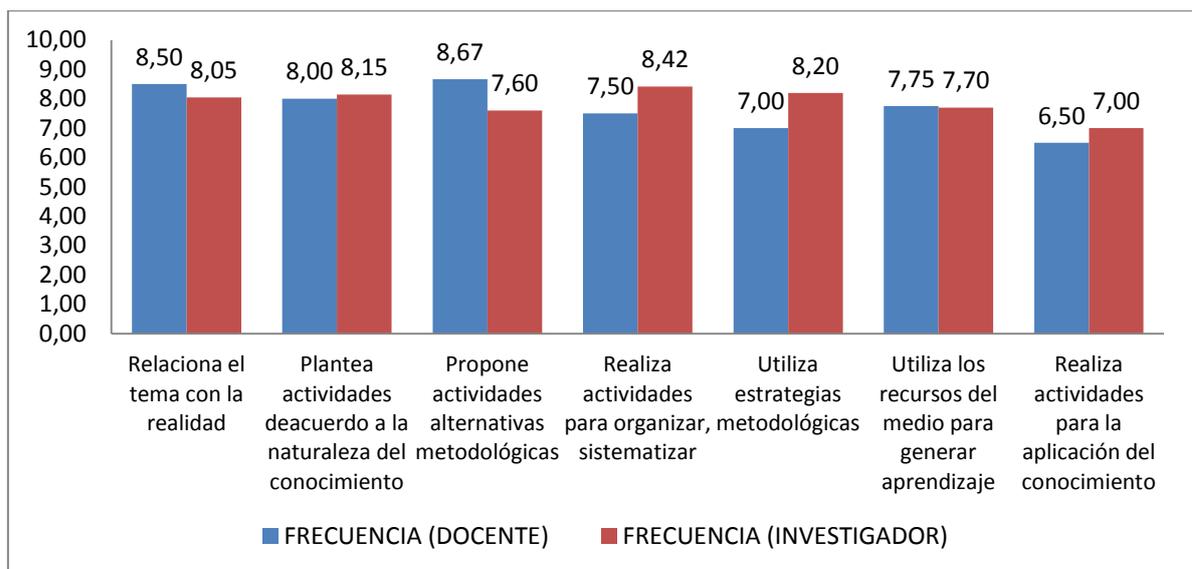


Figura 11 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (DESARROLLO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

Los resultados obtenidos muestran mayormente satisfacción en cada uno de los indicadores, al llevarse a cabo la comparación jerárquica el indicador 3.12.7. (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento) presentó una frecuencia de 6.50 puntos, para los docentes 7 puntos para el investigador, mientras que el indicador 3.12.1 (Relaciona el tema con la realidad) reflejo una frecuencia de 8.50 para el docente y el indicador 3.12.4 (Realiza actividades para organizar, sistematizar) obtuvo una frecuencia de 8.42 para el investigador, deduciendo que tanto la autoevaluación del docente como la observación del investigador en la clase impartida por los docentes no aplican actividades que permiten desarrollar el conocimiento adquirido, lo cual no favorece al proceso de enseñanza aprendizaje, sobre este tema Hidalgo, (2012) establece que, “La realización de actividades que permitan aplicar los conocimientos adquiridos son los que determinan el éxito del aprendizaje” (p. 28), lo

que denota la importancia de realizar actividades que permitan desarrollar los conocimientos que se adquieren en todas las etapas de la vida estudiantil.

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

Tabla 12 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (EVALUACIÓN)

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,00	7,60	80%	76%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,50	7,70	85%	77%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	7,50	80%	75%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	7,25	8,05	73%	81%
TOTAL		31,75	30,85		
PROMEDIO		7,94	7,71	79%	77%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

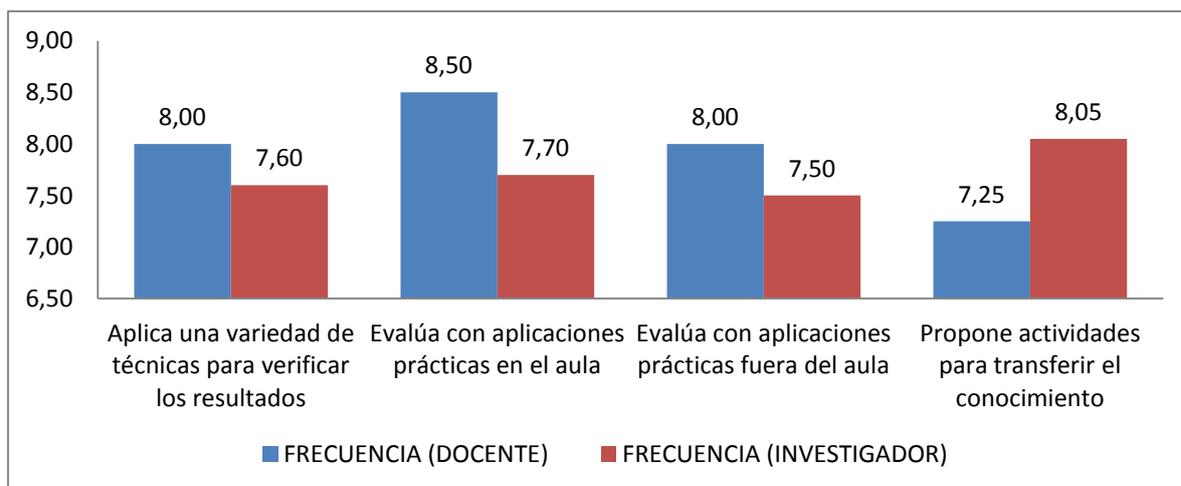


Figura 12 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (EVALUACIÓN)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

Al aplicar el instrumento a los docentes investigados los resultados obtenidos se revelaron mayormente satisfactorios en cada uno de los indicadores, al llevarse a cabo la comparación jerárquica el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) presentó una frecuencia de 7.25 puntos y el indicador 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) obtuvo una frecuencia de 9.40 puntos para los docentes, de lo anteriormente expuesto se deduce que los docentes de los centros educativos no generan actividades en las cuales los niños puedan transferir los

conocimientos adquiridos, Falcón (2007) afirma: "La práctica del conocimiento genera habilidades y destrezas que sin darse cuenta pasan a ser parte de la cotidianidad del ser humano" (p. 67), lo anteriormente expuesto reafirma la importancia de la práctica y la transferencia del conocimiento en todos los ámbitos.

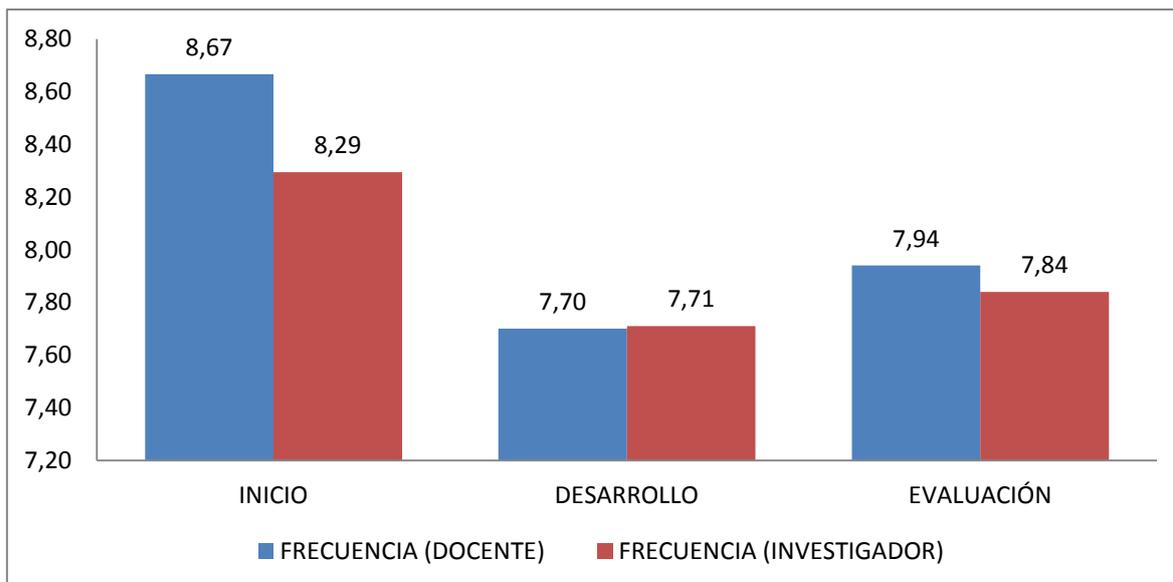
En lo referente al investigador los resultados se muestran mayormente satisfactorios en la mayoría de indicadores, con la realización de la comparación jerárquica se destaca el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) presentó una frecuencia de 7.50 puntos y el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) que presentó una frecuencia de 8.05 puntos, se evidencia que los docentes no crean actividades en la que los niños puedan aplicar sus conocimientos fuera del aula de clase , la investigadora Susana Yáñez (2013) por su lado confirma el indicador explicando: "La transferencia del conocimiento debe ser entendida como la habilidad de impartir clases fuera del aula de clase, es el don divino de heredar a otros lo poco que se y lo mucho que desconozco" (p. 94), evidenciando de esta forma la necesidad de evaluar las acciones dentro y fuera del aula de clase.

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

**Tabla 13 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL)**

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8,67	8,29	87%	83%
3.12	DESARROLLO	7,70	7,71	77%	77%
3.13	EVALUACIÓN	7,94	7,84	79%	78%
	<b>TOTAL</b>	<b>24,31</b>	<b>23,84</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,10</b>	<b>7,95</b>	<b>81%</b>	<b>79%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.



**Figura 13 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL)**

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

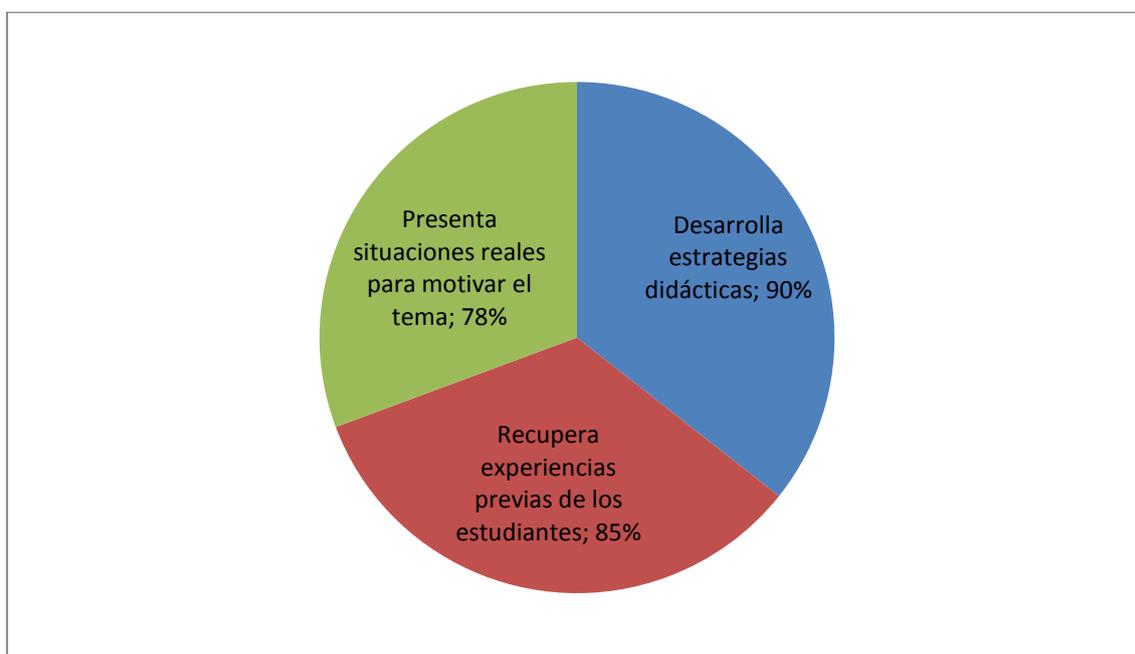
Los resultados obtenidos como consecuencia de la aplicación de los instrumentos investigativos a los docentes se muestran mayormente satisfactorios en los indicadores, después de realizar el comparativo jerárquico, el indicador 3.12 (Evaluación de los docentes) obtuvo una frecuencia de 7.70 puntos para docentes y 7.71 puntos para el investigador, mientras que el indicador 3.11 (Inicio) alcanzó la frecuencia de 8.67 puntos en docentes y 8.29 para el investigador, de forma tal que queda de manifiesto la atención e importancia que confieren tanto docentes como investigadores al inicio de las actividades, pero el desarrollo de la clase es más descuidado por parte de los docentes, olvidando el elemento motivador que permite una mejor interacción entre docentes y estudiantes, tal como queda de manifiesto en la siguiente cita: "Para lograr un ambiente óptimo en el proceso de enseñanza – aprendizaje es necesario que tanto docentes como investigadores motiven a los estudiantes con estrategias y metodologías pedagógicas" (Ruano M. , 2012), todo lo expuesto ratifica que todos los momentos de interacción de los docentes con los estudiantes son importantes pero el inicio o apertura de un nuevo contenido deberá ser manejado de forma tal que se motive al estudiante en dicho conocimiento.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,50	85%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	7,75	78%
	<b>TOTAL</b>	<b>25,25</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,42</b>	<b>84%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.



**Figura 14 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (INICIO)**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

Los resultados obtenidos se muestran satisfactorios en la mayoría de los indicadores, al ser realizado el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) obtuvo una frecuencia de 7.75, mientras que el indicador 3.11.1. (Desarrolla estrategias didácticas) logró una frecuencia de 9 puntos, valor que se representa elevado con respecto a los demás indicadores, de lo anteriormente expuesto se deduce que los docentes evaluados no presentan situaciones reales para motivar el aprendizaje del tema, tal como lo expresa Medrano

(2008) quien afirma “de lo vivido es de lo que aprendo, no puedo aprender sino lo experimento”(p.49), de lo anteriormente expuesto se deduce la importancia de la vivencias y de contar con ellas ya que solo de esta manera se puede transmitir el verdadero conocimiento.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,00	80%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	7,75	78%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,25	83%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7,25	73%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	7,50	75%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	7,00	70%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	7,75	78%
<b>TOTAL</b>		<b>53,50</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>7,64</b>	<b>76%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.



Figura 15 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (DESARROLLO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

La aplicación del instrumento investigativo a los docentes arrojó resultados que manifiestan indicadores mayormente satisfactorios, los cuales al ser comparados jerárquicamente arrojan que el indicador 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje), presentó una frecuencia de 7 puntos, mientras que el indicador 3.12.3. (Propone actividades alternativas metodológicas) alcanzó la frecuencia de 8.25 puntos cada uno, de acuerdo a los datos expuestos los docentes no prestan gran importancia a que exista una coherencia entre el conocimiento que imparten y la realidad circundante, a seguir un orden lógico que potencialice el desarrollo de la naturaleza del conocimiento a través del uso de alternativas y estrategias metodológicas, recursos y actividades que generen y permitan la aplicación del conocimiento, “Los diversos medios para generar el conocimiento no son más que la correcta aplicación de los recursos ya existentes” (Castro L. , 2010, p. 79), es evidente que existe una relación entre la cita y la actitud de los docentes al momento de desarrollar el proceso de enseñanza – aprendizaje de forma tal que potencializan la capacidad del docente y la adquisición de conocimientos por parte de los estudiantes.

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

**Tabla 16 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (EVALUACIÓN)**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,25	83%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,25	83%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,50	85%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	7,75	78%
	<b>TOTAL</b>	<b>32,75</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,19</b>	<b>82%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.



**Figura 16 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (EVALUACIÓN)**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo

María Angélica Idrobo.

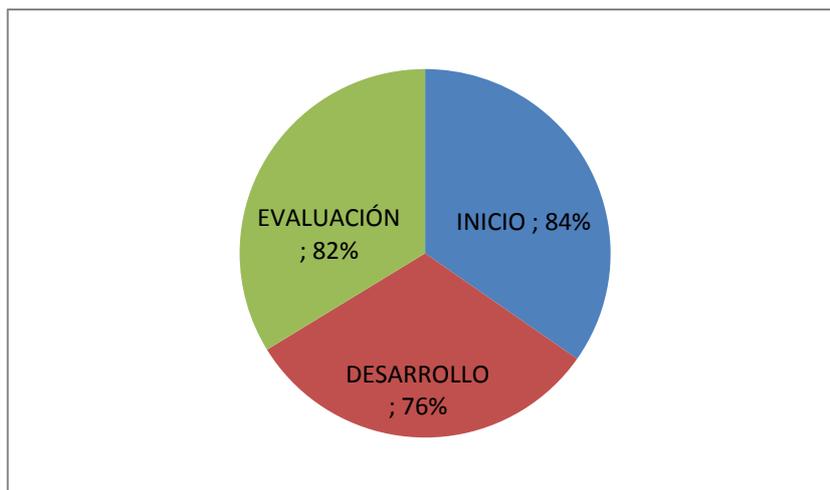
La aplicación del instrumento investigativo a los docentes permitió tener resultados que ponen de manifiesto indicadores de un valor mayormente satisfactorio, los cuales al ser comparados jerárquicamente muestran que el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) obtuvo una frecuencia de 7.75 puntos, mientras que el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) logró una frecuencia de 8.50 puntos, situación que pone de manifiesto la falta de importancia conferida por parte de los docentes a la evaluación como método pedagógico para lograr una mejor transferencia de conocimientos, “La evaluación constituye no solo el valor del porcentaje de comprensión sino que nos permite valorarnos como entes transmisores de conocimientos, vivencias y experiencias”(Barros, 2011, p. 47), queda de manifiesto que la evaluación es un elemento de vital importancia dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

**Tabla 17 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL)**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	8,42	84%
3.12	DESARROLLO	7,64	76%
3.13	EVALUACIÓN	8,19	82%
	<b>TOTAL</b>	<b>24,25</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,08</b>	<b>81%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo  
María Angélica Idrobo.



**Figura 17 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL)**

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

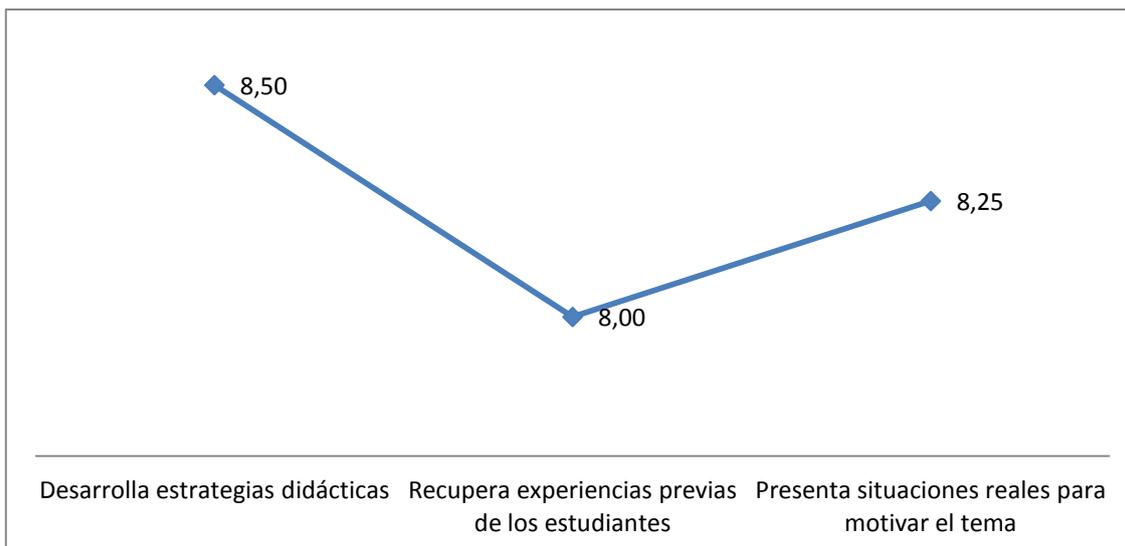
Los resultados obtenidos se muestran mayormente satisfactorio en cada uno de los indicadores, al llevarse a cabo la comparación jerárquica los indicadores 3.12 (Desarrollo) presentó una frecuencia de 7.64 puntos, y el indicador 3.11 (Inicio), logró una frecuencia de 8.42 puntos, es de notar que los docentes prestan mayor atención al inicio y evaluación de las clases pero dejan a un lado el desarrollo de la clase y es en ese momento en el cual los niños adquieren el conocimiento, Jiménez (2011) indica: “Las estrategias metodológicas constituyen la herramienta primordial para enseñar y aprender” (p. 119), lo cual afirma la importancia de las estrategias metodológicas dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,50	85%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,00	80%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,25	83%
	<b>TOTAL</b>	<b>24,75</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,25</b>	<b>83%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.



**Figura 18 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (INICIO)**

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

Los resultados obtenidos se muestran satisfactorios en cada uno de los indicadores y al realizarse la comparación jerárquica el indicador 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes) alcanzó una frecuencia de 8.00, mientras que el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) obtuvo una frecuencia de 8.50 cada uno, situación que manifiesta la existencia de un bajo nivel de conocimientos por parte de los docentes al momento de utilizar experiencias y situaciones reales con el objetivo de impulsar el conocimiento como se puede en la siguiente cita “La mejor forma de enseñar no solo es motivando sino compartiendo experiencias para que aprendan de nuestros éxitos y fracasos”(Hidalgo, 2012, p. 122), lo anteriormente expuesto pone de manifiesto que la transferencia de conocimientos es un proceso que se retroalimenta de experiencias anteriores con el objetivo de lograr una mejor calidad educativa.

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

**Tabla 19 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (DESARROLLO)**

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	7,00	70%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,00	80%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,75	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,50	85%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,00	80%

3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,26	83%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,50	85%
	<b>TOTAL</b>	<b>57,01</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,14</b>	<b>81%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

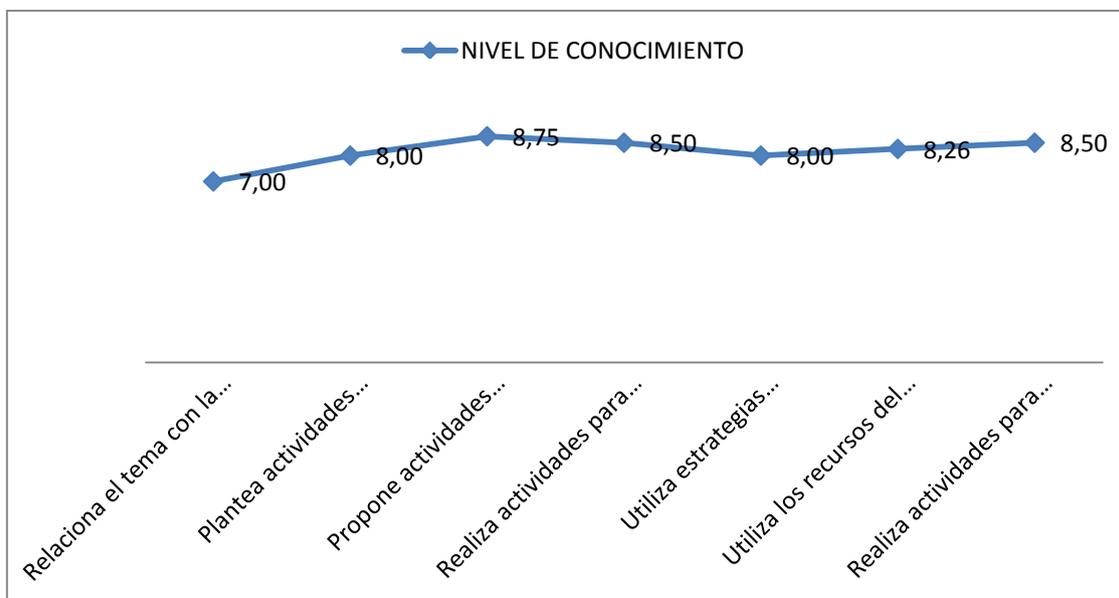


Figura 19 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (DESARROLLO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

Los resultados obtenidos se muestran satisfactorios en cada uno de los indicadores, al llevarse a cabo la comparación jerárquica los indicadores 3.12.1 (Relaciona el tema con la realidad) presentó una frecuencia de 7.00 puntos, y el indicador 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas) obtuvo una frecuencia de 8.75 puntos, es de notar que los docentes no vinculan su tema con eventos que corresponden a la realidad para lograr una mayor adquisición de conocimientos y también hacen uso de alternativas y estrategias metodológicas utilizando recursos y actividades con el objetivo de incentivar el aprendizaje y el conocimiento, “Las experiencias vividas permiten aprender a los demás de los mismos y no volverlos a repetir, aun cuando sean parecidos, ya no serán los mismos”(Justicia & Cano, 2006, p. 87), es de notar que el proceso de enseñanza – aprendizaje necesita de la retroalimentación como elemento que incentiva y desarrolla el conocimiento.

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

Tabla 20 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (EVALUACIÓN)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,50	85%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,50	85%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	80%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,25	93%
TOTAL		34,25	
PROMEDIO		8,56	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

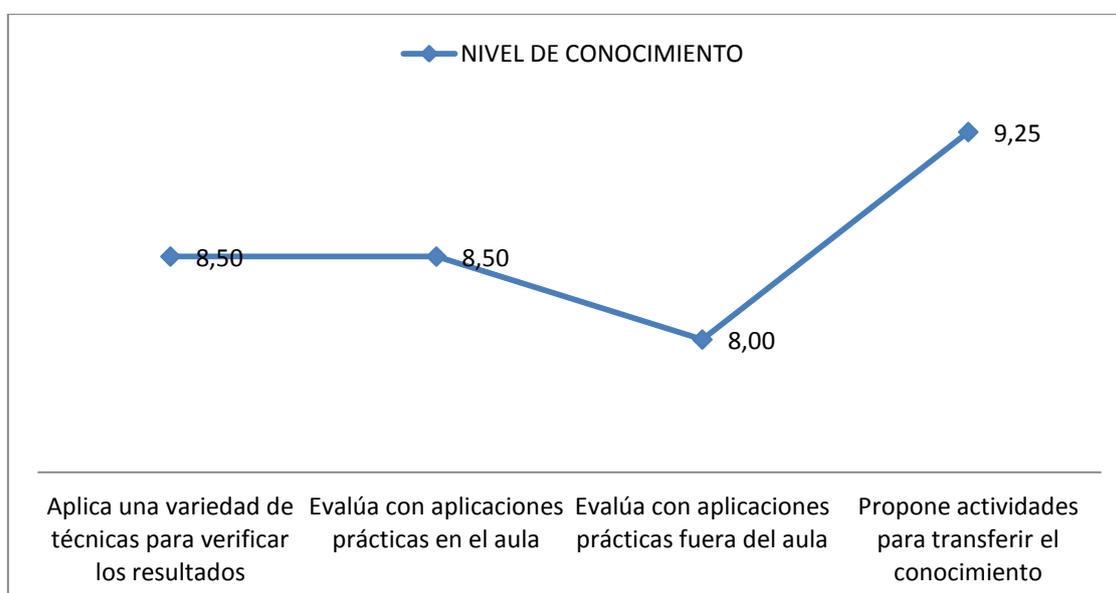


Figura 20 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (EVALUACIÓN)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

La aplicación del instrumento investigativo permitió tener resultados que ponen de manifiesto indicadores de un valor mayormente satisfactorio, los cuales al ser comparados jerárquicamente muestra que el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) obtuvo una frecuencia de 8 puntos, mientras que el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) reflejo una frecuencia de 9.25 puntos, quedando de manifiesto que no existe un verdadero interés en la evaluación por parte de los docentes de las aplicaciones prácticas por fuera del aula con el objetivo de garantizar un aprendizaje integral de sus estudiantes, “La evaluación

debe estar enfocada no solo a cuantificar los niveles de conocimiento adquirido sino debe ser orientada a conocer al ser humano que está detrás de las aulas” (Belisario, 2009, p. 93), la evaluación es un elemento de vital importancia en el proceso de enseñanza – aprendizaje debido a que la misma se transforma en la herramienta que permite al docente conocer las fortalezas y debilidades de sus estudiantes.

### 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)

Tabla 21 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,50	85%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,50	85%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	80%
	<b>TOTAL</b>	<b>25,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,33</b>	<b>83%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

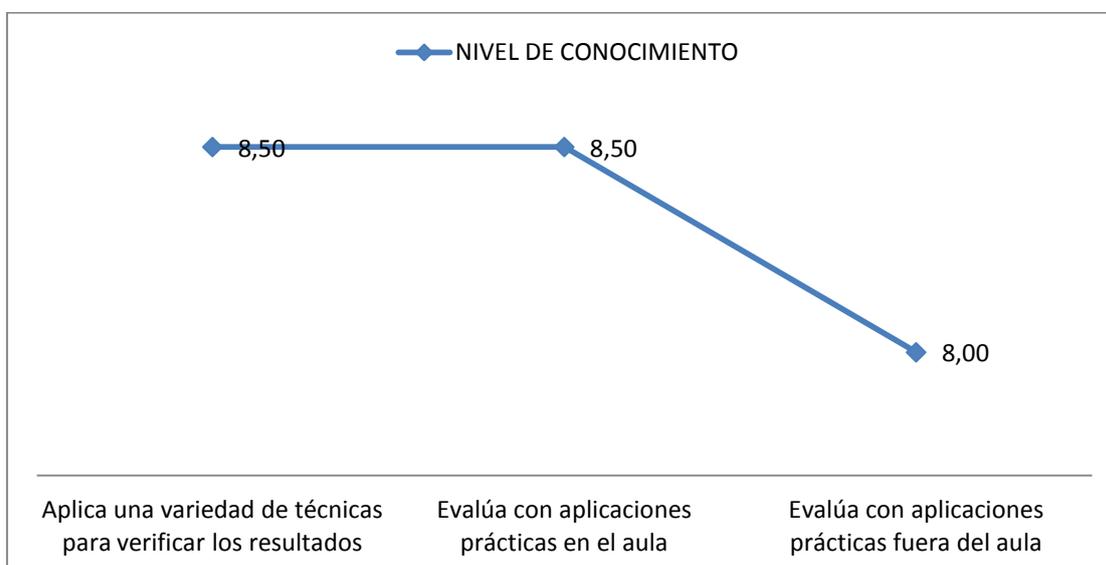


Figura 21 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

Los resultados se muestran satisfactorios en la mayoría de los indicadores, al ser realizado el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.13 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) obtuvo una frecuencia de 8 puntos, mientras que

los indicadores 3.11 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) y 3.12 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) lograron una frecuencia de 8.50 puntos, lo cual evidencia el desinterés de los docentes en realizar prácticas fuera del aula de clase que le permita identificar las falencias existentes.

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

Tabla 22 Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	8,67	8,42	8,75
Desarrollo	8,02	7,75	8,57
Evaluación	7,94	8,19	8,56

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

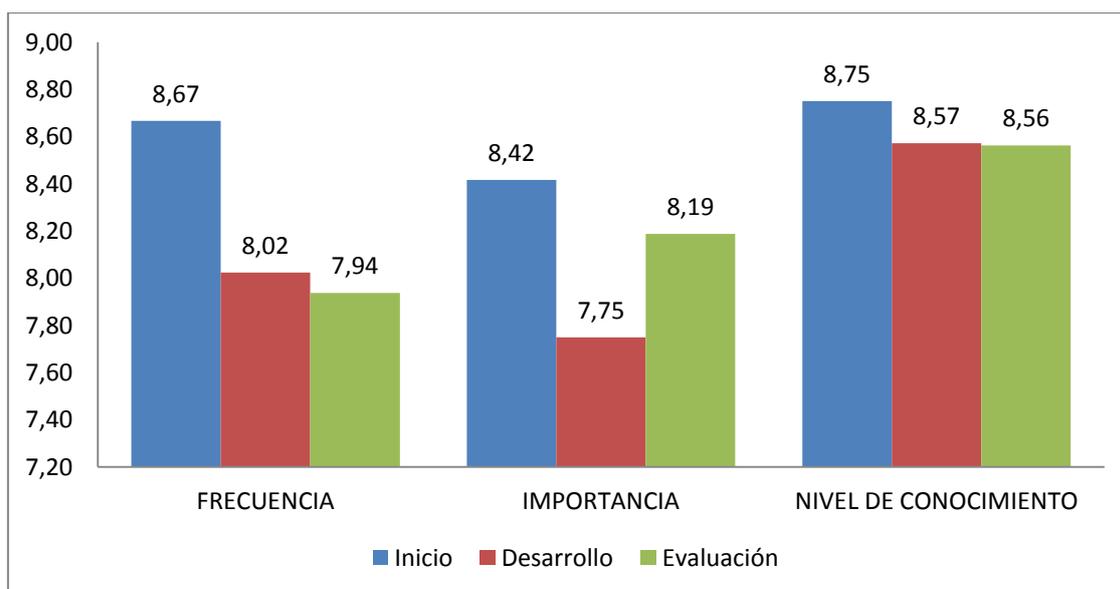


Figura 22 Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

Con la aplicación del instrumento a los docentes investigados se arrojaron resultados que se muestran satisfactorios, cada uno de los indicadores, al realizarse la comparación jerárquica destacó el indicador EVALUACIÓN, el mismo que presentó una frecuencia de 7.94 y el indicador INICIO logró una frecuencia de 8.67 puntos, elevada en consideración de los demás indicadores, situación a partir de la cual se deduce que el proceso evaluativo no cumple con los requerimientos necesarios para

suplir las exigencias y necesidades de los estudiantes, por lo que el docente no puede lograr conocer con exactitud las deficiencias y habilidades de sus estudiantes con vistas a implementar métodos y estrategias que permitan la eliminación de las falencias y potencialicen las habilidades de sus estudiantes.

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

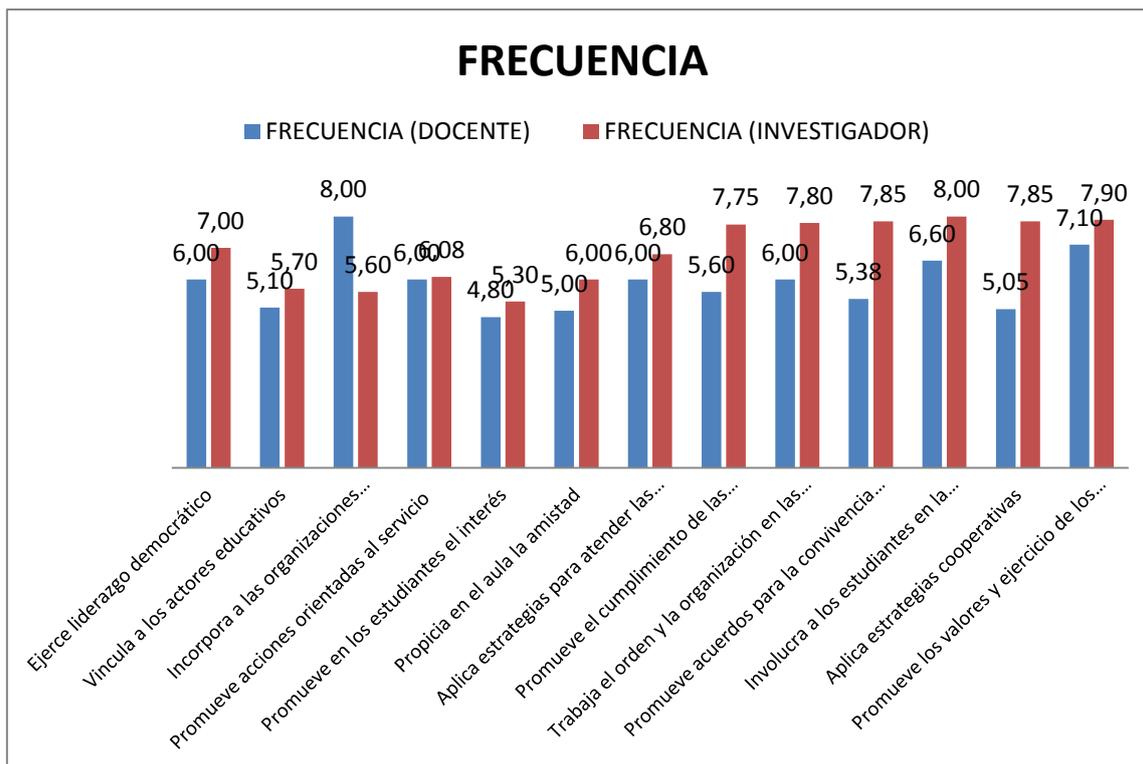
El liderazgo y comunicación son elementos de gran importancia en el desempeño docente dado que los mismos establecen puntos de convergencia con los estudiantes de forma tal que son estimulados en el cumplimiento de los objetivos académicos y por otra parte se crea un vínculo maestro estudiante a partir del cual nace un ambiente idóneo para el proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	6,00	7,00	60%	70%
4.2	Vincula a los actores educativos	5,10	5,70	51%	57%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	5,60	80%	56%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	6,00	6,08	60%	61%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	4,80	5,30	48%	53%
4.6	Propicia en el aula la amistad	5,00	6,00	50%	60%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	6,00	6,80	60%	68%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	5,60	7,75	56%	78%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	6,00	7,80	60%	78%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	5,38	7,85	54%	79%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	6,60	8,00	66%	80%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	5,05	7,85	51%	79%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	7,10	7,90	71%	79%
<b>TOTAL</b>		<b>76,63</b>	<b>89,63</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>5,89</b>	<b>6,89</b>	<b>59%</b>	<b>69%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.



**Figura 23 Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.**

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

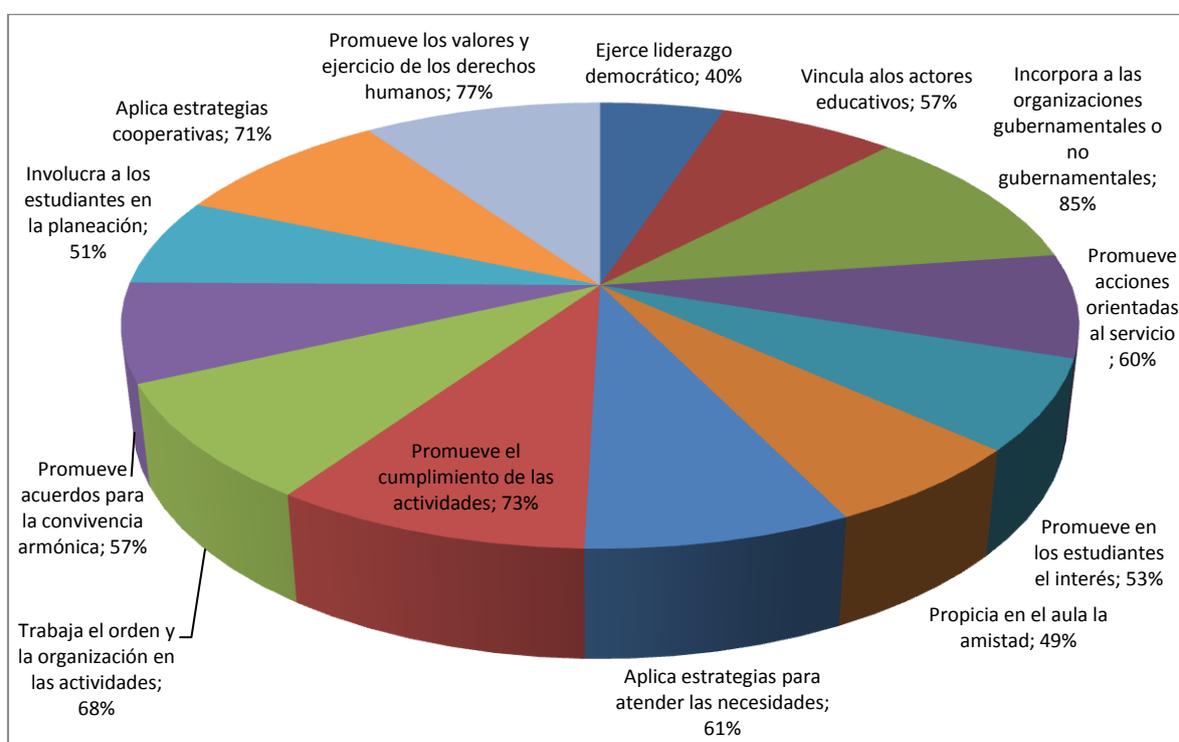
Los resultados se muestran satisfactorios en la mayoría de los indicadores, al ser realizado el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 4.5. (Promueve en los estudiantes el interés) obtuvo una frecuencia de 4.80 puntos para docentes y 5.30 para el investigador, mientras que los indicadores 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales), logró una frecuencia de 8 puntos para el docente, mientras que el indicador 4.11 (Involucra a los estudiantes en la planeación) alcanzó los 8 puntos para el investigador, como queda evidenciado los docentes no promueven el interés en sus asignaturas sin utilizar para este fin estrategias y un ambiente propicio para el proceso de enseñanza – aprendizaje, que brinde protagonismo a los estudiantes en las actividades a desarrollar, “La existencia de un ambiente en el cual los estudiantes puedan interactuar deshinibidamente potencializa la capacidad de los mismos en la adquisición de conocimientos”(Ruano, 2012, p. 73), queda de manifiesto que el correcto desempeño profesional unido a una comunicación y liderazgo de excelencia son elementos que maxifican la capacidad del docente al realizar la ntransferencia de sus conocimientos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	4,00	40%
4.2	Vincula a los actores educativos	5,72	57%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,50	85%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	6,00	60%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	5,25	53%
4.6	Propicia en el aula la amistad	4,86	49%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	6,12	61%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	7,29	73%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	6,83	68%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	5,74	57%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	5,09	51%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	7,12	71%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	7,68	77%
<b>TOTAL</b>		<b>80,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>6,17</b>	<b>62%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.



**Figura 24 Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.**

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

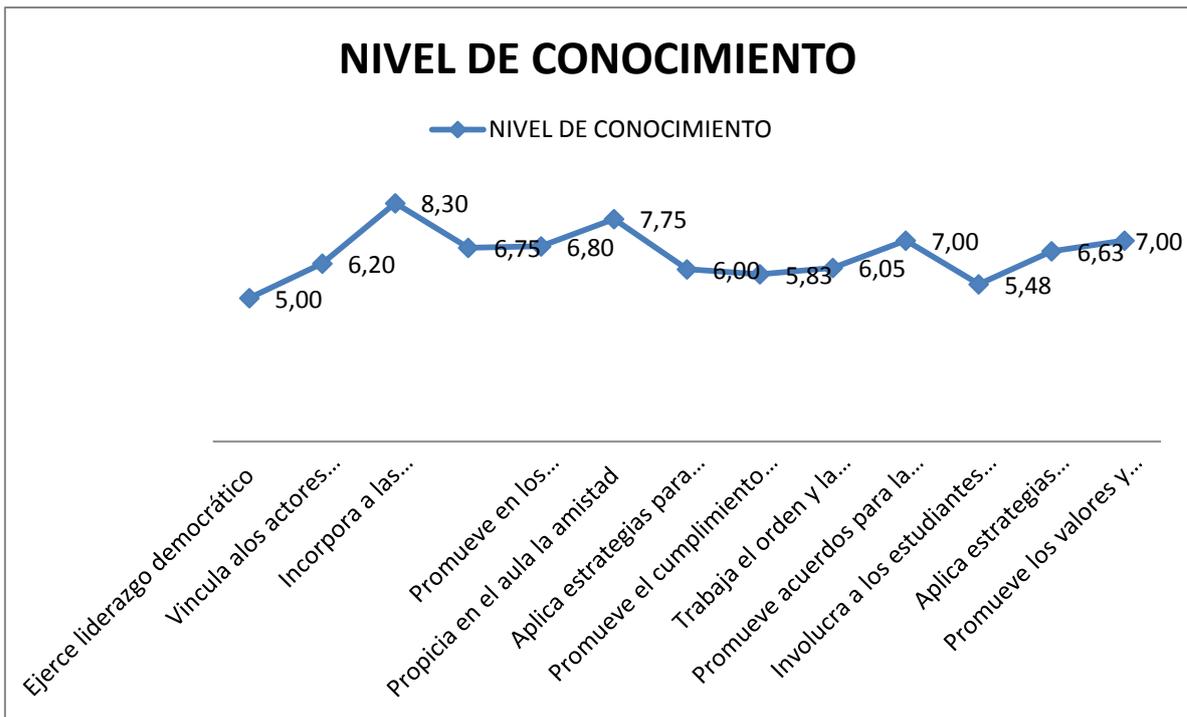
Al aplicar el instrumento a los docentes investigados los resultados obtenidos se revelaron satisfactorios en cada uno de los indicadores, al llevarse a cabo la comparación jerárquica el indicador 4.1 (Ejerce liderazgo democrático) obtuvo una frecuencia de 4 puntos, mientras que el indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) alcanzó un puntaje de 8.50 puntos, queda en evidencia que los docentes no ejercen un liderazgo democrático y como consecuencia de tal actitud no promueven el interés, respeto y los valores entre sus estudiantes, “Los valores no son ni meramente objetivos ni meramente subjetivos, sino ambas cosas a la vez, el sujeto valora las cosas, y el objeto ofrece un fundamento para ser valorado y apreciado”. (Antonio, 1998, p. 68), solamente una actitud consecuente y de liderazgo del docente puede promover el respeto a los valores cívicos y morales entre sus estudiantes, única vía para lograr disciplina y orden y como resultado el incremento de capacidades de docentes y estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	5,00	50%
4.2	Vincula a los actores educativos	6,20	62%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,30	83%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	6,75	68%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	6,80	68%
4.6	Propicia en el aula la amistad	7,75	78%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	6,00	60%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	5,83	58%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	6,05	61%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	7,00	70%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	5,48	55%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	6,63	66%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	7,00	70%
	<b>TOTAL</b>	<b>84,79</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>6,52</b>	<b>65%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.



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

**Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.**

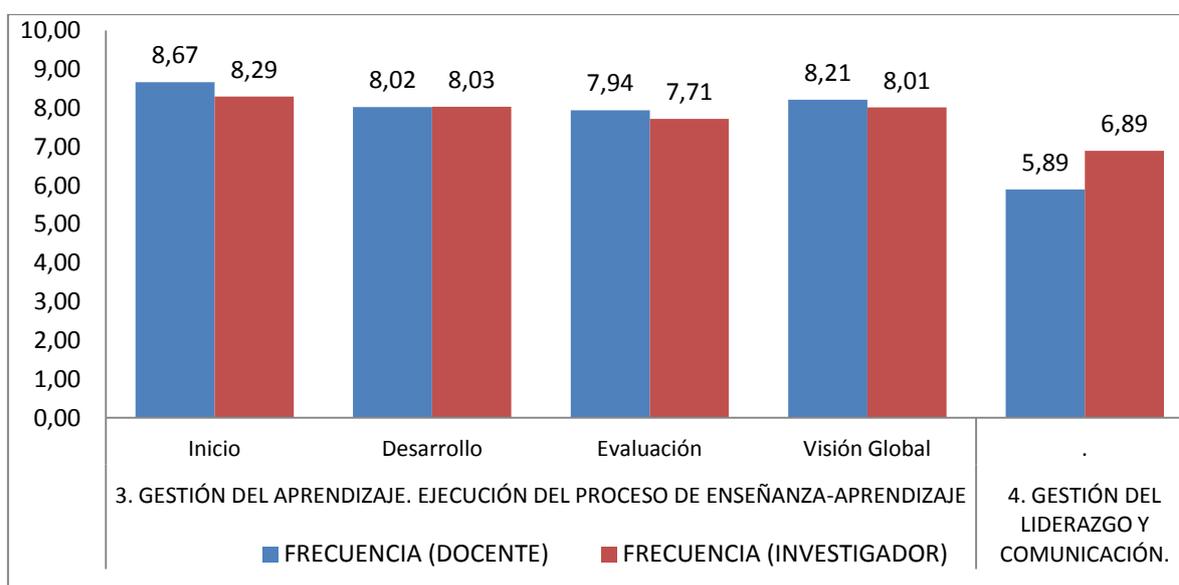
Con la aplicación del instrumento a los docentes investigados se arrojaron resultados que se muestran satisfactorios cada uno de los indicadores, al realizarse la comparación jerárquica destacó el indicador 4.1 (Ejerce liderazgo democrático), el mismo que presentó una frecuencia de 5.00 mientras que el indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales), logro una frecuencia de 8.30 puntos, se puede constatar que no existe un elevado conocimiento por parte de los docentes de aspectos concernientes al liderazgo democrático, ni a la creación de vínculos fraternos en el aula, al respeto y cooperación entre sus estudiantes, “Liderazgo es la calidad de líder. Se califica así al comportamiento de los líderes dentro de un grupo. El liderazgo implica dirigir, influir y motivar a los miembros de un grupo para que realicen tareas fundamentales.(Villegas, Liderazgo, 1999, p. 25), es evidente que el liderazgo forma parte de los elementos necesarios e imprescindibles para la existencia de un ambiente propicio a la maximización de los resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

**Tabla 26 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de evaluación de las actividades docentes**

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	8,67	8,29
	Desarrollo	8,02	8,03
	Evaluación	7,94	7,71
	Visión Global	8,21	8,01
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		5,89	6,89

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

Al aplicar el instrumento a los docentes investigados los resultados obtenidos se revelaron satisfactorios en cada uno de los indicadores, al llevarse a cabo la comparación jerárquica el indicador 4 (Gestión de liderazgo y comunicación) presentó una frecuencia de 5.89 puntos y el indicador 3 (Gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje INICIO) reflejo una frecuencia de 8.67 puntos, la cual es elevada al ser comparada con el resto de los indicadores, de lo anteriormente expuesto se deduce que el liderazgo y comunicación de los docentes no es el adecuado como para lograr un intercambio con los estudiantes que estimule e incentive el proceso de enseñanza – aprendizaje, de tal modo que se incremente la motivación de los docentes y el interés de los estudiantes con el objetivo de lograr una educación óptima.

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

Tabla 27 Desempeño profesional docente (Visión global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	7,16	7,66	7,09
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	7,40	7,43	7,80
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	7,93	7,80	8,03
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,21	8,12	8,33
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	5,89	6,17	6,52

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

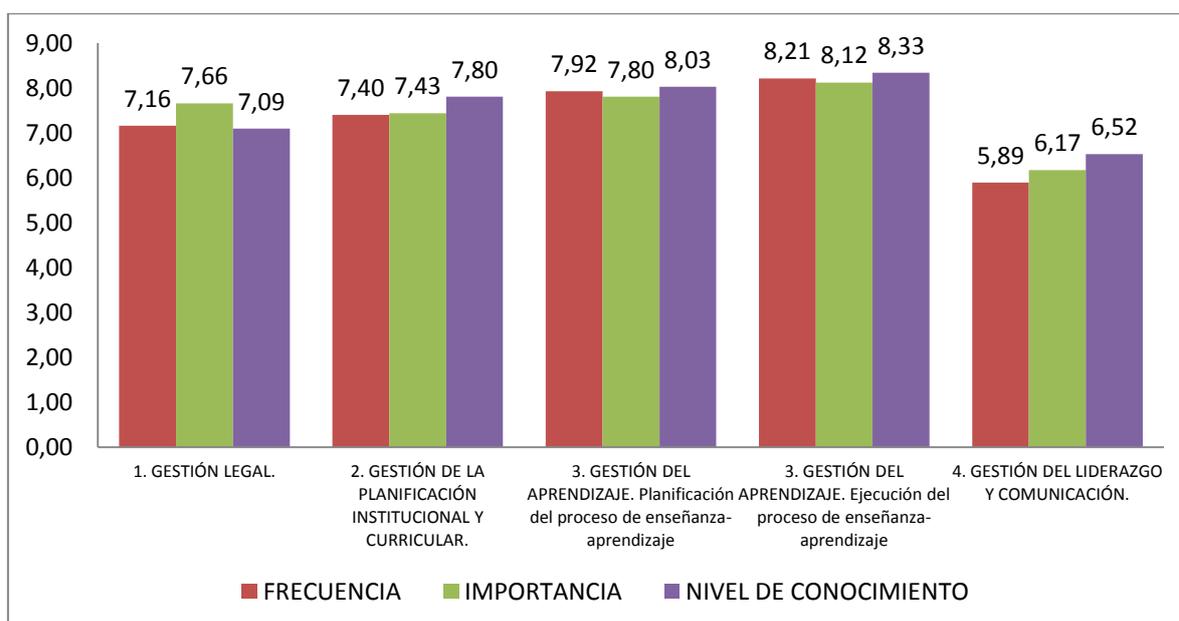


Figura 27 Desempeño profesional del docente (Visión global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo María Angélica Idrobo.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran satisfactorios en la mayoría de los indicadores, al ser realizado el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 4. (Gestión de Liderazgo y Comunicación) obtuvo una frecuencia de 5.89, mientras que el indicador 3. (Gestión del aprendizaje). Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje) logró una frecuencia de 8.21 puntos, valor que se representa elevado con respecto a los demás indicadores, de lo anteriormente expuesto se deduce que la gestión de liderazgo y comunicación son elementos que denotan falencias que impiden al docente lograr un máximo rendimiento y como consecuencia transmitir sus conocimientos de forma óptima a los estudiantes, los cuales se desmotivan y pierden interés como consecuencia de tal situación.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

Los docentes cumplen con los aspectos referidos a la gestión legal en su desempeño docente, pero persisten vacíos de conocimiento de aspectos relevantes que permitirán al docente un mejor desempeño y como consecuencia la materialización de un proceso de enseñanza – aprendizaje en un ambiente idóneo.

Los docentes planifican los diferentes contenidos de las asignaturas a impartir enmarcando su accionar en los puntos contenidos en el curriculum existente, pero existe poca iniciativa propia e innovaciones en cuanto al uso y puesta en práctica de nuevas metodologías de planificación que enriquezcan el curriculum de los estudiantes.

La planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje se realiza cumpliendo con los objetivos existentes a este nivel educativo, pero no se aplican nuevas metodologías y experiencias de enseñanza con el objetivo de lograr una mejor calidad educativa.

Actualmente los docentes ejecutan positivamente los aspectos y objetivos referidos al proceso de enseñanza – aprendizaje, aunque es de señalar que no utilizan métodos y estrategias pedagógicas actualizadas, por lo que los resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje no alcanzan niveles adecuados a pesar de los esfuerzos de los docentes.

Los docentes poseen un nivel elevado de liderazgo y comunicación, aunque es de destacar que no desarrollan dichas habilidades existiendo por lo tanto un estancamiento que no permite lograr mejores resultados así como elevar el interés tanto de docentes como de estudiantes.

El desempeño profesional docente denota un elevado nivel en la gestión legal, aunque es de destacar la existencia de vacíos de conocimientos en la gestión legal, la gestión de planificación curricular institucional se ve afectada por la falta de iniciativa, así como en la gestión del aprendizaje se hace patente la inaplicación de nuevas metodologías y experiencias de enseñanza.

La gestión del aprendizaje así como liderazgo y comunicación se ven afectadas por la falta de actualización de métodos y estrategias pedagógicas utilizadas en el presente y la inexistencia de un programa de potencialización de las habilidades de liderazgo y comunicación en el docente.

## **Recomendaciones**

Implementar talleres, charlas y capacitaciones de forma regular, dirigidas a los docentes con el objetivo de ampliar y profundizar en los conocimientos en la gestión legal para de esta forma garantizar un mejor desempeño docente y como consecuencia la existencia de un ambiente de respeto y tolerancia en el que interactúen docentes y estudiantes.

Incentivar la iniciativa personal, así como crear espacios de debate en los cuales los docentes puedan exponer la utilización de nuevos métodos pedagógicos que contribuyan a mejorar el proceso de planificación y enriquezcan el curriculum estudiantil.

Realizar intercambios de experiencias y vivencias con otros centros educativos que permitan enriquecer y ampliar las perspectivas curriculares, redundando de esta forma en resultados que incrementen la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje y permitan un mejor desempeño de los estudiantes.

Actualizar los métodos y estrategias pedagógicas utilizadas en el presente, a través de capacitaciones, charlas e intercambios con el objetivo de activar y enriquecer el proceso de enseñanza – aprendizaje, elevando la calidad educativa y el desempeño docente.

Capacitar de forma permanente a los docentes en la habilidad comunicativa de manera que se incrementen las capacidades de los mismos al interactuar con los estudiantes y se propicie de esta forma un proceso óptimo de enseñanza-aprendizaje, e incentivar el desarrollo de habilidades de liderazgo brindando mayores responsabilidades a los docentes de forma tal que se incrementen la autoconfianza y seguridad de los mismos de forma paulatina.

Es de vital importancia la constante capacitación y creación de nuevas habilidades en los docentes dirigidos a conocimientos tales como la gestión legal, planificación

curricular y gestión del aprendizaje, debido a lo trascendental de dichos elementos en el proceso de enseñanza – aprendizaje y desempeño docente.

Crear programas de potencialización y desarrollo del liderazgo docente, así como la implementación de capacitaciones permanentes dirigidas al desarrollo y enriquecimiento de las habilidades comunicativas del docente con el objetivo de lograr un mejor desempeño educativo.

<p><b>ÁMBITO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN</b></p>
<p><b>PROBLEMA IDENTIFICADO</b></p>
<p>Pérdida de interés por parte de las autoridades de la Unidad Educativa “María Angélica Idrobo” en reconocer la importancia que tienen las actividades laborales individuales y por equipo, así como el conocimiento y respeto a los procedimientos normativos y los procesos de trabajo dentro de la institución y por parte de sus colaboradores; esto ha generado un deficiente sistema de comunicación y liderazgo por parte de los actores autoridades, docentes, personal administrativo de servicio y estudiantes, los cuales no logran explotar la totalidad de sus aptitudes y conocimientos dadas sus limitaciones comunicativas y en el liderazgo.</p>
<p><b>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA</b></p>
<p>La comunicación laboral de Roger D’aprix</p> <p>Mediante esta estrategia se propone analizar la cultura organizacional, a partir de los resultados en la aplicación de la comunicación reactiva; ya que los colaboradores de la institución educativa tienen la necesidad de conocer el funcionamiento de la organización, sus políticas y sus programas, así como sentirse motivados a saber que su trabajo lo están realizando conforme a los objetivos de la Unidad Educativa “María Angélica Idrobo”</p>
<p><b>OBJETIVO</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cambiar el proceso tradicional de comunicación que se viene imprimiendo en la institución educativa, con la elaboración de mensajes por parte de los responsables identificados como autoridades, mediante el proceso de respuesta al personal con respecto a la organización y su actividad laboral, optimizando el proceso de enseñanza</li> </ul>

– aprendizaje, así como el desempeño docente, estableciendo la relación comunicativa entre autoridades, docentes y estudiantes de la Unidad Educativa “María Angélica Idrobo”

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<b>GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>			
<p>Taller vivencial ¿Cuál es mi tarea?:</p> <p>Título del Taller Responsabilidades del trabajador de la Unidad Educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ligar las tareas de los empleados a la estrategia y prioridades de la organización, mediante la revisión de los manuales de puestos y funciones y el trabajo habitual en la organización.</li> <li>• Dar definiciones claras de las tarea del talento humano y sus roles dentro de la unidad educativa.</li> <li>• Informa y dar a conocer qué se espera de cada uno en la organización.</li> </ul>	<p>Manuales de puestos y funciones</p> <p>Hojas</p> <p>Material de papelería</p> <p>Break</p>	<p>Definición de puestos y roles</p>
<p>Taller de Retroalimentación de desempeño.</p> <p>¿Qué tal estoy haciendo las</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar retroalimentación positiva en base a los resultados alcanzados como organización en los últimos años, mediante un informe por parte de las autoridades.</li> <li>• Discutir acciones mutuas para mejorar el desempeño por todo el personal en base a los resultados planteados.</li> </ul>	<p>Material de papelería</p> <p>Informes</p> <p>Balances</p> <p>Break</p>	<p>Informe y proyecto de retroalimentación y Plan de mejoramiento</p>

cosas?:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer una retroalimentación participativa</li> </ul>		
<p>Taller de identificación de Necesidades individuales.</p> <p>¿Le importa a alguien?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer al colaborador si le importa a alguien sus actividades dentro de la organización, aplicación de Goun Ho.</li> <li>• Valorar a los empleados como persona, no como subordinados, dándoles los espacios y resultados de su trabajo.</li> <li>• Hacer reuniones específicas con el personal en donde tengan la oportunidad de expresar sus preocupaciones, estados de ánimo y su propuesta de trabajo.</li> <li>• Levantar ideas del personal.</li> </ul>	<p>Material de papelería</p> <p>Informes</p> <p>Balances</p> <p>Break</p>	<p>Informe de necesidades mediatas e inmediatas</p>
<p>Reunión de evaluación</p> <p>Objetivos de mi unidad de trabajo.</p> <p>Resultados.</p> <p>¿Cómo le va a mi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicar, mediante información oportuna, general y actualizada, la marcha de la entidad.</li> <li>• Discutir los objetivos del grupo de trabajo y cómo se integran a los objetivos generales de la organización.</li> <li>• Discutir la necesidad de mejorar el desempeño del grupo de trabajo.</li> <li>• Reconocer los logros del grupo de trabajo y encontrar</li> </ul>	<p>Material de papelería</p> <p>Informes</p> <p>Balances</p> <p>Break</p>	<p>Aplicación de un test de interiorización de objetivos</p>

unidad?	oportunidades de reunión con el grupo.		
Taller de socialización de la Visión, misión y valores.  ¿Dónde vamos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los miembros de la organización tiene que conocer y aplicar la misión y los valores de la organización a su trabajo cotidiano.</li> <li>• La manera de interiorizar la misión y los valores de la organización, será a partir de desarrollar un trabajo conjunto y de su evaluación constante.</li> <li>• Mostrar convicción y compromiso, personal y grupal, con loa misión y los valores.</li> <li>• Los directivos deben hacer acto de presencia constante para que los trabajadores no se sientan solos en la ejecución de sus responsabilidades</li> </ul>	Filosofía Institucional Materiales Económicos Equipos tecnológicos	Nivel de interiorización de la filosofía institucional
	<b>Promueve en los estudiantes el interés</b>		
Conferencias Express  Estas conferencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicar y compartir sus ideas con otros, profesores e investigadores</li> <li>• Presentar pequeños trabajos de investigación en seminarios dirigidos</li> </ul>	Material de papelería Informes Balances	Grado de participación del docente y vinculación con los

ofrecen la posibilidad de presentar los hallazgos de sus propias investigaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mostrar sus trabajos de investigación en desarrollo</li> <li>• Participar en otras actividades, como la discusión de su trabajo, asistir a charlas o tomar parte en talleres de trabajo prácticos</li> </ul>	Break	estudiantes
	<b>Ejerce liderazgo democrático</b>		
Taller de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y buscar caminos para encontrar respuestas a las necesidades de las personas que dirige.</li> <li>• Articular en la práctica la misión, visión, valores y estrategias compartidas con las personas que conforman el grupo social en el que ejerce el liderazgo.</li> <li>• Organizar estructuras y procesos flexibles y dinámicos que posibiliten el cumplimiento de la misión, guiados por la visión y los valores y estrategias definidas de manera compartida.</li> <li>• Conseguir resultados o productos concretos y de calidad sobre la base del trabajo sinérgico o de unión positiva de esfuerzos.</li> </ul>	Material de papelería Informes Balances Break	Nivel de percepción y aceptación del liderazgo por los docentes, estudiantes y actores de la comunidad educativa

## **BIBLIOGRAFÍA**

Andrade, H. (2001). *Cambio y fuera. Dirigir en el siglo XXI*. México: INESPO.

Berrocali, A. (2000). *Estrategia de comunicación en el proceso de reorientación de la cultura organizacional caso Gigante S.A. de C.V.* en Rebeil, Antonieta y RuizSandoval, Celia (comps). *El poder de la comunicación en las organizaciones*. México: Plaza y Valdés.

D'aprix, R. (1999). *La comunicación para el cambio*. Barcelona: Granica.

D'aprix, R. (1986) *La comunicación clave de la productividad*. México: Limusa.

Rebeil, A. y Ruíz Sandoval, C. (2000). *El poder de la comunicación en las organizaciones*. México: Plaza y Valdés.

Weil, P. (1992). *La comunicación global. Comunicación institucional y de gestión*. Barcelona: Paidos.

## Bibliografía

- Gestión Educativa*. (31 de Mayo de 2011). Recuperado el 3 de Marzo de 2014, de Gestión Educativa: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Gestion-Educativa/2299782.html>
- Alvarez, J. C. (1997). *Camino a la nueva escuela*. Buenos Aires: Gemma.
- Ángeles, O. (1993). Evaluación educativa. *El comité Nacional de Evaluación de Francia*. Paris: CIEES-CONAEVA.
- Arredondo, V. (2011). ¿A dónde debe conducir la evaluación de la Educación Superior? *Revista de la Educación Superior*, 171.
- Ballester, A. (2001). *El aprendizaje significativo en la práctica*. Buenos Aires: Armelo.
- Bernstein, B., & Otros. (1997). *Ensayos de Pedagogía Crítica*. Caracas: Laboratorio Educativo.
- Bruner, J. (1972). *El proceso de la educación*. Madrid: Quijote.
- Casanova, M. (1999). *Manual de evaluación educativa*. Madrid: LA Muralla.
- Creamer, M. (2009). *Manual del Pensamiento Crítico para docentes del Ecuador*. Quito: Ministerio de Educación y Cultura.
- Crespo, I. G. (16 de Marzo de 2010). *Definiciones de calidad. Evolución histórica y actualidad*. Recuperado el 17 de Febrero de 2012, de Definiciones de calidad. Evolución histórica y actualidad: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/calidad-definicion-evolucion-historica.htm>
- Cultura, M. d. (2011). *Propuesta de Estándares de Aprendizajes*. Quito.
- Decroly, O., Monchamp E. (s.f.). *El juego educativo*. Morata.
- Definición.org. (2012). *Definición de recursos*. Recuperado el 27 de Diciembre de 2012, de Definición de recursos: <http://www.definicion.org/recursos>
- Delgado, M. (2001). *El liderazgo educativo en los centros docentes*. Madrid: La Muralla.

discoveryeducation. (3 de Agosto de 2007). *Los años maravillosos de la educación*.

Recuperado el 12 de febrero de 2014, de Los años maravillosos de la educación:  
<http://www.discovereducation.org/index.php/uncategorized/la-definicion-de-educacion/>

discoveryeducation. (3 de Agosto de 2007). *Los años maravillosos de la educación*.

Recuperado el 12 de Julio de 2014, de Los años maravillosos de la educación:  
<http://www.discovereducation.org/index.php/uncategorized/la-definicion-de-educacion/>

Ecuador, M. d. (s.f.). *Evaluación docente*. Obtenido de [http://](http://www.educacion.gov.ec/_upload/Evaluacion%20docente.pdf)

[www.educacion.gov.ec/\\_upload/Evaluacion%20docente.pdf](http://www.educacion.gov.ec/_upload/Evaluacion%20docente.pdf)

Educiudadanía. (2010). *Hacia un sistema de observación ciudadana*. Obtenido de

[http://www.educiudadania.org/des\\_documentos.php?t=P&doc=9](http://www.educiudadania.org/des_documentos.php?t=P&doc=9)

Feldman, R. (2005). *Psicología: con aplicaciones en países de habla hispana*. México: McGraw-Hill.

Fernández, A. (1990). *Marco contextual de la educación de adultos*. México D.F.: TRillas.

Fernández, J. (2008). *Los desafíos de la educación actual*. México D.F.: Trillas.

Ferrer, G. (2010). *Estándares de aprendizaje escolar: Procesos en curso en América Latina*. Santiago de Chile: San Marino.

Foucault, M. (1976). *Vigilar y Castigar*. Madrid: Siglo XXI,.

Gardner, H. (1995). *Mentes creativas*. Barcelona: Paidós.

Guilford, J. (1979). *La naturaleza de la inteligencia humana*. París: Plafond.

Hernández P., A. E. (2011). *Liderazgo en la educación*. Recuperado el 20 de Marzo de 2012, de Liderazgo en la educación: <http://html.rincondelvago.com/liderazgo-en-la-educacion.html>

Kely, J. (1997). *Gestión de la Calidad Educativa*. Bogotá: Harvard.

León, T. (1997). *Indicadores, un mirador para la educación*. 1997: Norma.

Lloren, C. (2004). *Cómo educar en valores*. Madrid: Narcea.

- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Reforma Curricular*. Quito: MEC.
- Ministerio de educación, C. y. (2002). Ley de calidad. *Revista de educación*, 611.
- Molnar Gabriel. (2010). *Recopilación, Evaluación educativa: conceptos y definiciones*. Santiago de Chile.
- Oakeshott, M. (2009). *La voz del aprendizaje liberal*. Katz Editores.
- Olguín, M. e. (23 de Abril de 2011). *Importancia de la gestión educativa*. Recuperado el 5 de Marzo de 2014, de Importancia de la gestión educativa:  
[http://foros.anuies.mx/media\\_superior/pdf/La\\_importancia\\_gestion\\_escuela.pdf](http://foros.anuies.mx/media_superior/pdf/La_importancia_gestion_escuela.pdf)
- Profesorado, L. M. (2011). *Los cien lenguajes del niño*.
- redcientifica. (17 de Febrero de 2004). *El concepto de enseñanza-aprendizaje*. Recuperado el 10 de Febrero de 2014, de El concepto de enseñanza-aprendizaje:  
<http://www.redcientifica.com/doc/doc200402170600.html>
- Repetto, E. (1985). *Teoría y Procesos de la Orientación*. Buenos Aires: Kapelusz.
- RODRIGUEZ, A. (1999). *Capital del Lider*. Barcelona: Campbell.
- Rodríguez, A. (1999). *Capital del líder*. Barcelona: Campbell.
- Ruano, M. (2012). *La forma de educación*. Quito: Don Bosco.
- Sánchez, M. (2011). *La docencia y el docente*. Madrid: Cervantes.
- Sandó, D. C. (11 de Marzo de 2010). *La profesionalidad del director escolar: sus competencias fundamentales*. Recuperado el 17 de Febrero de 2014, de La profesionalidad del director escolar: sus competencias fundamentales :  
<http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/competencias-profesionalidad-director-escolar.htm>
- Senlle, A. (2002). *Calidad y Liderazgo*. Barcelona: Gestión 2000.
- SerendipiTIC. (20 de agosto de 2009). *El concepto de Educación*. Recuperado el 13 de Febrero de 2012, de El concepto de Educación:  
[ticserendipity.wordpress.com/2009/08/20/el-concepto-de-educacion/](http://ticserendipity.wordpress.com/2009/08/20/el-concepto-de-educacion/)
- Stogdill, R. (1999). *Teorías de Investigación del Liderazgo*. México D.F.: Gestión.

- Universidad Pedagógica Nacional. (8 de Enero de 2008). *Gestión Educativa Organizacional*. Recuperado el 3 de Marzo de 2014, de Gestión Educativa Organizacional: <http://gestioneducativaorganizacional.blogspot.com/>
- Valdés Veloz H; Pérez Álvarez F. (1999). *Calidad de la educación básica y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Varios. (2003). *Testimonios y huellas*. Guaranda: Ballesteros.
- Vera Peñaloza, R. (2005). Estudio comparativo de los sistemas Montessori y Froebeliano. *Conferencias con grabados y láminas Escuela Normal de Profesoras N° 1 'Presidente Roque Sáenz Peña'*. Buenos Aires: Sociedad Nacional de Kindergarten.
- VILLEGAS GIL, F. (1999). *Liderazgo*. México D. F.: Instituto de Capacitación Política.
- Yagot, B. (1990). *Animación y gestión*. Valencia-España: Colección Animación Socio-Cultural.

**Anexo 1 Carta de autorización de ingreso al centro educativo**



**Anexo 2 Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación**

Loja,..... del 2014

Señor(a)

**DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO**

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

**DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA**

**GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



Anexo 3 Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador			Institución Educativa			Docente investigado		

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:

1. Nombre de la Institución: 

--	--	--

2 Tipo de Institución:

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

3. Ubicación geográfica:

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

✓ DATOS DEL DOCENTE:

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

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

5. Nivel de estudio:

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:



<b>Frecuencia:</b> es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.	<b>VALORACIÓN</b> 10 = Excelente 0 = No apreciable
<b>Importancia:</b> es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	
<b>Nivel de conocimiento:</b> es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			
AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			



	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.					
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.					
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.					
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.					
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.					
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.					
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.					
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.					
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.					
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.					
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b>	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.				
		3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.				
		3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.				
		3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.				
		3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.				
		3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.				
		3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).				
		3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.				
		3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.				
		3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.				
<b>AMBITOS</b>	<b>Nº DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>			<b>Frecuencia</b>	<b>Importancia</b>	<b>Nivel de conocimiento</b>
<b>GESTIÓN DEL APRENDIZAJE de enseñanza</b>	3.11	3.11.1	<b>INICIO</b>	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			



		3.11.2		Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.				
		3.11.3		Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.				
	3.12	DESARROLLO	3.12.1		Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
			3.12.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
			3.12.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
			3.12.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
			3.12.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
			3.12.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
			3.12.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
	3.13	EVALUACIÓN	3.13.1		Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
			3.13.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
			3.13.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
			3.13.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1			Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
		4.2			Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.			
4.3				Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.				
4.4				Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.				
4.5				Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.				
4.6				Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.				
4.7				Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.				
4.8				Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.				
4.9				Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.				
4.10				Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.				
4.11				Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.				



	4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	4.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LA CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NÚMERO DE NIÑOS:

PERÍODO/S OBSERVADO/S:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:

DESTREZA TRABAJADA:

FECHA:

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 = excelente y 0 = no apreciable, 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 prerr	
		1.1.2	Recupera expe estudiantes cor 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 actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
		1.2.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
		1.2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
		1.2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
		1.2.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
		1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
		1.3		1.3.1	<b>EVALUACIÓN</b>
	1.3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.		
	1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.		
	1.3.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.		
	<b>2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.		
		2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.		
		2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.		
2.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
2.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
2.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
2.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			
2.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
2.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
2.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			
2.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
2.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
2.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			



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