



# **UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **ÀREA SOCIO HUMANÍSTICA**

### **TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de Educación Básica del centro educativo “12 de Octubre” de la parroquia Huertas, cantón Zaruma, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 – 2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Zhigue Tituana, Fátima Aspacia

DIRECTOR: Ocampo Ocampo, Fernando Miguel, Mg

CENTRO UNIVERSITARIO ZARUMA

2014

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

Magister.

**Fernando Miguel Ocampo Ocampo.**

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de Educación Básica del centro educativo “12 de Octubre” de la parroquia Huertas, cantón Zaruma, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 – 2014, realizado por Zhigue Tituana, Fátima Aspacia, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Septiembre del 2014

f) . . . . .

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Zhigue Tituana, Fátima Aspacia, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de Educación Básica del centro educativo “12 de Octubre” de la parroquia Huertas, cantón Zaruma, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 – 2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo el Mg. Fernando Miguel Ocampo Ocampo, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f. ....

Autor: Zhigue Tituana, Fátima Aspacia

Cédula: 0703407460

## DEDICATORIA

En primer lugar agradezco a Dios padre por regalarme la vida, salud y perseverancia, permitiéndome llegar al feliz término de este anhelo propuesto; de igual manera delego mi profundo agradecimiento a mi esposo Alexander, a mis hijos José Alejandro, Alex Mateo y Mijael Nickolas por su paciencia y apoyo incondicional durante todos estos años.

A mi querida madrecita Norma Tituana, mis hermanos Pedro, José, Gladys y Heidi, que con su positivismo y buenos deseos, han hecho posible el haber culminado con honra y satisfacción esta etapa de mi vida.

**FATIMA**

## **AGRADECIMIENTO**

Me permito expresar mis sinceros agradecimientos a las Autoridades y Docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja y de manera especial a mi Tutor de Tesis Mg. Fernando Miguel Ocampo Ocampo, quien supo brindarme toda su ayuda y confianza para el desarrollo de esta investigación, y así alcanzar los objetivos propuestos.

Agradecimiento especial a la señora directora y el personal docente de la escuela de Educación Básica “12 de Octubre” de la parroquia Huertas, cantón Zaruma, que me brindaron su colaboración en la aplicación de los instrumentos de investigación.

***FATIMA***

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Desempeño docente.....</b>	<b>5</b>
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	11
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	13
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5. Organización institucional.....	16
1.1.2.6. Políticas educativas.....	17
1.1.3. Características del desempeño docente.....	18
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	19
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	20
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	21
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	23
<b>1.2. Gestión educativa.....</b>	<b>24</b>
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	24
1.2.2. Características de la gestión.....	25
1.2.3. Tipos de gestión.....	27
1.2.4. Ámbitos de gestión docente.....	28
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	28
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	30
1.2.4.3.Ámbito de la gestión de planificación.....	31
1.2.4.4.Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	32

<b>1.3.Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....</b>	<b>34</b>
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	34
1.3.2. Tipos de estrategias.....	35
1.3.2.1. En la gestión legal.....	35
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	37
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	38
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	39
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>41</b>
2.1. Diseño de la investigación.....	42
2.2. Contexto.....	42
2.3. Participantes.....	43
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	44
2.4.1. Métodos.....	44
2.4.2. Técnicas.....	44
2.4.3. Instrumentos.....	45
2.5. Recursos.....	46
2.5.1. Talento Humano.....	46
2.5.2. Institucionales.....	46
2.5.3. Materiales.....	46
2.5.4. Económicos.....	47
2.6. Procedimiento.....	47
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>49</b>
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....</b>	<b>50</b>
3.1.1. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	50
3.1.2. Nivel de Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	52
3.1.3. Nivel Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	54
<b>3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....</b>	<b>56</b>
3.2.1. Nivel frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	56
3.2.2. Nivel Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	58

3.2.3. Nivel Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente .....	60
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....</b>	<b>62</b>
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	62
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso .....	62
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	64
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso .....	66
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. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO .....	70
3.3.2.3. 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 .....	72
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.....	74
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.....	75
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.....	77
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.....	78
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.....	80



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.....	81
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.....	83
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.....	84
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.....	86
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	87
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....</b>	<b>89</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.....	89
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	92
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	94
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	95
<b>3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....</b>	<b>97</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>99</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>100</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>101</b>
<b>PROPUESTA.....</b>	<b>107</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: Fotografía de la Institución educativa y de los encuestados



## RESUMEN

El trabajo de investigación se titula: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de Educación Básica del centro educativo "12 de Octubre", de la parroquia Huertas, cantón Zaruma, provincia de El Oro año lectivo 2013- 2014, con la participación de cinco docentes, que han brindado su valiosa información a través de la aplicación de instrumentos de evaluación: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, registro de observación de las actividades docentes.

Se observó cuatro clases por cada profesor, identificando la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en los ámbitos de gestión del aprendizaje, liderazgo y comunicación; la sistematización de resultados fueron organizados, tabulados y graficados utilizando las herramientas estadísticas y las matrices en software estadístico con el fin de presentar información gráfica y porcentajes de las respuestas obtenidas.

Los resultados obtenidos demuestran que el desempeño docente se encuentra en un nivel satisfactorio, sin embargo revela el uso continuo de prácticas educativas habituales sin aporte a las necesidades actuales del alumno, comprometiendo al docente ser más creativo e innovador en la utilización de los materiales didácticos y tecnológicos.

**PALABRAS CLAVES:** investigación, escuela, docente, ámbitos, curricular, análisis, innovación.

## ABSTRAC

This research is titled: Teachers' Performance in the teaching-learning process. The study was done in the Basic Education level of the Educative Center School "12 de Octubre", of Huertas parish, Zaruma canton, El Oro province 2013 -2014 school year, with the participation of five teachers, who have provided their valuable information through the evaluation tools application: self-assessment questionnaire of teacher performance, observation record of educational activities.

Four classes were observed for each teacher, identifying the performance of the teaching and learning process in the ambits of learning management, leadership and communication; systematization results were organized, tabulated and graphed using statistical tools and statistical software matrices in order to present graphical information and percentages of the obtained responses.

The results show that teacher performance is at a satisfactory level, but reveal the use of habitual educational practices without the contribution to current needs of pupil, so engaging educators to be more creative and innovative in the use of teaching materials

**KEYWORDS:** research, school, teacher, ambits, curricular, analysis, innovation.

## INTRODUCCIÓN

El sistema educativo ecuatoriano enfocándose en mejorar constantemente la calidad de los docentes en su diario enseñanza aprendizaje, ha generado acciones que fortalezcan los conocimientos, desempeño y gestión educativa; las mismas que deben ser guiadas por políticas del Estado, considerando la educación como la base fundamental para el desarrollo del país, mejorando las condiciones de vida de la sociedad en general, siendo un aporte para este proceso la presente investigación titulada: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de Educación Básica del centro educativo “12 de Octubre”, de la parroquia Huertas, cantón Zaruma, provincia de El Oro año lectivo 2013-2014.

No cabe duda, que hoy en día ante los retos constantes de la educación en un mundo globalizado, la adecuación, modificación y reflexión del currículo deben ser un elemento central en el desempeño del docente, que evidencien el manejo de los instrumentos propios su labor, el compromiso de proveer oportunidades de aprendizaje a todos los alumnos sin ninguna clase de excepción, aplicando siempre los derechos de la diversidad cultural y lingüística.

Este estudio es de gran importancia para la Universidad Técnica Particular de Loja, pues siendo ésta una institución que ofrece educación superior bajo la modalidad a distancia a nivel nacional e internacional, tiene por objeto impulsar este tema investigativo que se estructura por capítulos: El primer capítulo denominado marco teórico, donde se abordan temas como: Desempeño Docente, Gestión Educativa, Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente; el Segundo capítulo encontramos la Metodología ósea el aparato técnico procedimental; el Tercer capítulo Análisis y Discusión siendo la evaluación crítica de los resultados.

Dentro de los estudios realizados, previa búsqueda y análisis del tema antes mencionado, manifiesto no haber encontrado un trabajo similar, motivo trascendental, necesario e importante, llevar a cabo esta investigación, ya que los docentes de esta institución poseen la capacidad y disponibilidad para ofrecer mucho más, y mejorar el nivel académico, enfrentando los problemas del aprendizaje como proceso y como producto con el fin de encontrar la solución adecuadas.

Basándose en tres interrogantes claves: ¿Con que frecuencia los docentes en CC.EE aplican los conocimientos en su práctica educativa?, ¿Qué importancia otorgan los docentes a los diferentes ámbitos de la gestión educativa?, ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para su desempeño docente?; a través de las cuales se pudo ampliar e identificar cuáles son los factores principales en el desempeño del docente, su gestión educativa para favorecer el aprendizaje de los estudiantes y garantizar una educación digna apuntalada en dos características fundamentales “calidad y calidez “.

Con el objetivo de determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis, se hace necesario conocer con qué frecuencia el docente ejecuta las actividades, la importancia o prioridad que da a las mismas dentro de su gestión, y el nivel de conocimiento que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.

Al finalizar el trabajo investigativo, se logra cumplir con todos los objetivos planteados, la recolección y análisis de datos, contemplando y examinando directamente las actividades del desempeño docente, la investigación teórica, esfuerzo y dedicación personal, permitiendo percibir características muy importantes, identificando y reflexionando sobre el proceso didáctico pedagógico, para mejorar la práctica educativa en el aula; considerando los ámbitos de gestión, y así determinar, describir, identificar, analizar y plantear una propuesta pedagógica.

Los docentes investigados les agrado participar, brindando todas las facilidades para el desarrollo del trabajo, pues ellos son los más interesados en el mejoramiento del desempeño docente para el bien de sus alumnos, como una tesista investigadora, puse en práctica todos los conocimientos adquiridos a lo largo de los años de estudio, la investigación se justifica en cuanto se convertirá en un documento de apoyo para los docentes de hoy, implicando a los que vendrán mañana; además todo docente debe capacitarse continuamente en las innovaciones y adelantos que la nueva educación trae consigo, pero siempre de acuerdo a los planes y programas reglamentados.

## **CAPITULO I. MARCO TEÒRICO**

## **1.1. Desempeño docente.**

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

En cualquier actividad de la vida el buen desempeño germina siendo conscientes de fomentar el aprendizaje a nuestros alumnos, teniendo muy claro el sentido de identidad, la misma que empieza en la formación naciente del docente, ampliándose en todo su ejercicio profesional, en referencia a la cita textual “Al hablar del desempeño docente tenemos que referirnos a la relación que coexiste en los niveles social, institucional, grupal y lo individual” (Ugalde, 2001).

Siendo el desempeño docente el eje primordial para determinar efectos, permitiendo de esta manera diferenciar la capacidad de sus educandos, asociados al propio docente, al estudiante y al entorno en general, ejecutándose en diferentes campos tanto cultural, institucional, ambiente de aula y sobre en sí mismo, basado en acciones reflexivas. El desempeño docente desde una visión renovada e integral, puede entenderse como “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social” (Casanova & Rodríguez, 2009).

Cabe señalar que el rol del docente, se basa en el dominio de las técnicas didácticas, las mismas que deben considerar las estrategias del autoaprendizaje, del aprendizaje interactivo y del aprendizaje colaborativo. “Pareciera que la definición del buen desempeño docente se construye sobre una práctica sustentada en un manejo óptimo de metodologías y la didáctica” (Rodríguez, 2012).

Ante el reto de este tiempo lleno de cambios y de incertidumbres, los profesores, no podemos intentar seguir respondiendo a los retos desde el coraje individual, desde la urgencia de lo inmediato. La educación de los niños y adolescentes del siglo XXI merece más dedicación, creatividad, profesionalidad, esperanza e ilusión...es un reto fundamental que todos debemos sentirnos implicados. (Bazarra, Casanova, & Garcia, 2007).

Es un tema de progresivo interés e importancia para nuestra sociedad actual, siendo un gran reto, una tarea difícil y elevada, pues debe poseer dominio de un saber específico y complejo, elaborando estrategias de enseñanza de acuerdo a la diversidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, involucrándose de distintas maneras, favoreciendo



procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos.

Atendiendo a estas consideraciones, en nuestro país se ha logrado establecer acuerdos básicos tanto nacionales e internacionales, permitiendo mejorar la calidad y oferta, y en este sentido resolver problemas que aquejan al sector educativo entre ellas:

- ✚ Limitación e imparcialidad a la educación.
- ✚ Desvalorización de la calidad de la educación, poca adecuación del currículo. ✚  
Falta de estrategias de financiamiento.
- ✚ Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuados y sin identidad cultural, etc.

Basándose en esta conclusión, todo esto se lograra cumpliendo cabalmente los fines propuestos como: establecer un lenguaje común entre docentes y ciudadanos, describir los distintos procesos de la enseñanza, originar reflexión sobre la práctica docente, construir una visión compartida de la enseñanza, incrementar el valor social y profesional fortaleciendo su imagen; dando como resultado profesionales íntegros, competentes, desempeñándonos exitosamente en el ámbito educativo, asumiendo que la educación es lo más valioso del patrimonio cultural de la humanidad.

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

En la actualidad vivimos un cambio trascendental en la educación, es factible analizar una serie de factores que influyen en el desempeño docente, que son imprescindibles dentro de esta labor, los cuales están determinados por una intrincada red de relaciones e interrelaciones entre algunos podemos mencionar: formación inicial y capacitación del docente, motivación, relación profesor estudiante, relación familia escuela, organización institucional, políticas educativas, etc.

El desempeño del docente es un conjunto de acciones concretas, que se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno, el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre todo el propio docente. (Montenegro, 2007, pág. 19).

Dentro de la misma línea el valor de las sociedades actuales está directamente relacionado con el nivel de formación de sus ciudadanos, y de la capacidad de innovación y

emprendimiento que estos posean. Pero los conocimientos, en nuestros días, tienen fecha de caducidad y ello nos obliga ahora más que nunca a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia, ya que la actual sociedad exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje. (García, 2009).

Motivo que conlleva a la realización de diversas investigaciones, permitiendo proponer alternativas para mejorar el aspecto del ámbito educativo, mejorando la organización del trabajo docente, los factores que afectan, influyen o determinan la posibilidad de existencia del desarrollo profesional de los docentes está: su formación profesional, condiciones de salud, grado de motivación, compromiso con su labor.

En efecto la formación profesional, es quien provee el conocimiento para emprender el trabajo educativo con mayor claridad, una previa planeación, organización, evaluación constante, permitiendo mejores posibilidades de un desempeño eficiente. Al mismo tiempo, la salud física y mental juega un papel preponderante, ya que permitirá ejercer de manera activa y dinámica esta hermosa labor de la docencia, igualmente las condiciones de vida, la satisfacción de las necesidades básicas, demostrando el compromiso, actitud positiva, puntualidad, etc.

Existen factores implícitos en la definición de la profesionalidad docente; a su vez pueden señalarse entre otros:

- ✚ Los requerimientos de la definición del puesto de trabajo
- ✚ Las cambiantes exigencias, demandas o responsabilidades
- ✚ Las circunstancias particulares en que se cumple el desempeño profesional
- ✚ El estilo docente
- ✚ Las grandes metas educativas del Estado
- ✚ Los fines o metas propios de la institución (proyecto educativo)
- ✚ Disponibilidad de recursos en instancias políticas y administrativas (Salinas, 2002).

Cabe destacar que existen factores materiales (libros, textos del estudiante), que deben estar adaptados a las exigencias del programa de la signatura, lo decisivo gira alrededor de un conjunto de factores subjetivos que están detrás del desempeño docente: la confianza en la capacidad de aprendizaje del alumno, la capacidad de trabajar en equipo, el tener un proyecto, el ser capaz de definir un proyecto, el compromiso con los resultados, todas

variables que hacen a la subjetividad del actor el proceso de enseñanza – aprendizaje que es el docente. (Schweizar & et al, 2009).

Otro factor que en la actualidad se encuentra en pleno auge, es la propuesta de capacitación docente para integrar las nuevas tecnologías de la comunicación al proceso de enseñanza – aprendizaje de las lenguas extranjeras, y por consiguiente transformación de las metodologías de la enseñanza, se fundamenta teóricamente en una perspectiva filosófica educativa – constructivista y desde una visión de las tecnologías como herramientas del pensamiento. (Loya & Rivero, 2005).

En este contexto se hace necesario, generar cambios a corto, mediano y largo plazo en las aulas, destinadas a beneficiar el proceso de aprendizaje del alumno, creando actividades de trabajo atractivas e innovadoras, evidentemente estos recursos por sí solos no pueden generar un cambio trascendental en la educación, necesita que el docente tenga la predisposición de adentrarse a este nuevo cambio.

Con base en lo explicado podemos darnos cuenta que existe una variedad de factores, los cuales deben ser analizados y aplicarlos minuciosamente para que el desempeño docente tenga resultados satisfactorios, con el objeto de innovar el ámbito educativo, preparando un docente reflexivo, consiente del rol actual, abierto al cambio, dirigido a la reconstrucción de la sociedad en general.

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

La formación inicial de los docentes es y seguirá siendo uno de los elementos críticos al analizar la relación existente entre calidad de la educación y el desempeño del maestro, siendo muy necesario focalizarse en la “capacitación permanente”, para adquirir nuevas destrezas y conocimientos, enmarcándose en “La formación inicial debe incluir, además de la adecuada preparación científica, una formación pedagógica y didáctica que se completara con la tutoría y asesoramiento a los nuevos profesores por parte de compañeros experimentados.” (González I. , 2010).

Uno de los factores que inciden en la vida escolar sobre todo en la actuación docente es la formación inicial, en el modo de acceder a las diferentes etapas educativas en su capacitación permanente, en la asunción por parte de nuevas responsabilidades en el centro no solo de carácter estrictamente docente, en su participación en procesos de creación e implementación de proyectos institucionales, en el papel que desempeña en la sociedad y

en su mayor o menor valoración y respeto por su parte, en su sentimiento de autoestima, etc. (Casanova M. , 2009).

Se debe afrontar los efectos que producen los cambios sociales, persiguiendo una formación adecuada y permanente, siendo un componente importante para mejorar nuestro diario vivir tanto en la institución, como en la sociedad, uno de los factores que inciden en la vida escolar sobre todo en la actuación docente es la formación inicial y capacitación permanente de los profesores.

Permitiendo promover en el docente un cambio de actitud respecto a su desempeño, aportando al desarrollo de sus capacidades personales, sociales y profesionales, dando resultados excelentes para la enseñanza-aprendizaje de los alumnos. “Con una actitud positiva hacia la formación estaremos en condiciones de usar los nuevos recursos de manera que mejoren la calidad de nuestro trabajo” (Mañù J., 2011, pág. 52).

La importancia de la formación inicial, nos encamina al prestigio social o por la necesidad de responder a unas demandas de formación que cada vez más amplias y complejas. Se piensa que en la formación inicial está el origen y muchas de las claves de los actuales problemas de desmoralización, de imagen social y de identidad profesional de los profesores.

Los responsables de las políticas educativas se enfrentan a interrogantes sobre cuanto invertir en la formación inicial de los docentes en comparación a la capacitación al servicio, y cuanto invertir estratégicamente en aquellos niveles de educación que requieren niveles de calificaciones más altos. La formación inicial es típicamente una combinación de educación académica, formación profesional y práctica laboral. (OCDE, 2001).

Es trascendental conocer que en la formación inicial está el origen y muchas claves de los actuales problemas de pesimismo, de imagen social y de identificación profesional de los maestros. Se debe estar en constante actualización en base de cursos y seminarios, para lograr los objetivos y valores educativos en una sociedad democrática, enfatizando la creación de una cultura de calidad y el desarrollo de la capacidad investigativa, a través de estrategias que permitan al docente “aprender a aprender”, tanto en las diversas áreas del conocimiento como en los saberes pedagógicos.

Cabe mencionar algunos estudios e investigaciones que evidencian la importancia del docente para la obtención de buenos resultados en los aprendizajes, en América Latina existe una fuerte preocupación por mejorar la calidad de la formación y además en los últimos años se constata un interés por precisar la base de conocimientos que necesita el docente para enseñar.

En conclusión, se trata de introducir un régimen laboral y profesional del maestro que comprenda el ingreso y la promoción en la carrera docente, la calificación profesional, la capacitación y evaluación del desempeño. Ello equivale a regular, según nuevos parámetros, todos los aspectos que definen la función del maestro respecto de la enseñanza. (Martínez A., 2004).

Existen muchas claves para enfrentar los actuales problemas que afectan la imagen social y de identidad profesional de los profesores, debemos tener claro los objetivos que perseguimos, que problemas educativos enfrentamos en la actualidad, reafirmar los valores que se están perdiendo, pero siempre y cuando apoyados por el Ministerio al cual representamos.

#### **1.1.2.2. Motivación.**

Habitualmente, la motivación está a la base de las respuestas a las necesidades, deseos, objetivos, metas, y expectativas, despertando la ilusión e interés hacia el trabajo y haciendo más ágil y fácil la tarea educativa, influyendo positivamente en el aprendizaje de los alumnos, pues el maestro trabajara por convicción más no por obligación, desempeñándose adecuadamente tanto en la institución que presta sus servicios y en la sociedad en general.

“La motivación impulsa a hacer algo porque resulta muy importante para uno hacerlo”. Cuando la organización reconoce que la motivación nace del interior del individuo y lo impulsa hacia la meta se encarga de generar las condiciones en las cuales el individuo encuentre oportunidades para satisfacer sus aspiraciones. (Adalpe, 2008, pág. 56).

Despierta la ilusión e interés al trabajo haciéndolo más ágil y fácil en la tarea educativa, pudiendo cumplir los deseos, objetivos, metas, y expectativas de los educandos, ya que la motivación también incorpora exigencias organizativas, para mejorar la calidad en la educación, dando un aporte apreciable a la cultura de nuestro país, estando acorde a la exigencia del mundo aprendiendo nuevas competencias, dejando a un lado lo obsoleto.

“La motivación del estilo “acercarse a”, que nos acerca a lo que consideramos placentero para nosotros (¡atención! No todas las personas consideran placentero lo mismo), ya sea un sobresueldo, un elogio, una satisfacción intrapersonal, etc.” (Serrat, 2005).

Siendo esta una actitud muy personal, motivo que lleva a conocer a cada docente individualmente, ya que algunos desempeñamos la profesión para satisfacer las necesidades básicas para sobrevivir, otros buscan seguridad, otros satisfacer su ego o algo más profundo como: la interacción social, el amor a su profesión, el respeto. Para ello el docente debe maniobrar adecuadamente los factores de motivación, y por medio de los estímulos generar un excelente clima organizacional, dando paso a la integración de alumno profesor.

La motivación es el factor más crítico del aprendizaje. En sentido ideal, deben estar presentes tanto la motivación **intrínseca** la disposición para seguir los propios intereses, adquirir conocimientos y capacitarse más; como la motivación **extrínseca** la confianza en que los objetivos de aprendizaje son alcanzables y valiosos. “No todas las motivaciones son iguales, ni todas tienen la misma fuerza motivadora” (Valero, 1989).

La autoestima parte del conocimiento de la realidad personal está relacionada con la motivación; en consecuencia, para acometer cualquier trabajo es importante el conocimiento previo de las propias capacidades; la autoestima se agrava con otros factores, cuando entre si los colegas o compañeros de trabajo no se esfuerzan por cuidarla mutuamente, en vez de andar criticando a los demás ¿por qué no procurar aprenderles alguna cualidad?, esta es una estrategia muy provechosa para aumentar la estima personal. (Ortiz, 2007).

Un docente debe motivar a un individuo en el aula de clase, como si fuera cualquier otra actividad, poniendo en juego una serie de estrategias concretas, haciendo las clases más atractivas, dinámicas, novedosas y sorprendentes, dependiendo del nivel educativo en que desarrollemos la clase, “La motivación hace posible lograr lo que debieras, motiva hoy a alguien que está en tu círculo de influencia.” (Lòpez , 2013).

Motivación es una atracción dirigida a un objetivo, que supone una acción por parte del individuo en este caso el estudiante, permitiendo aceptar este esfuerzo para lograr los objetivos planteados, los mismos que se componen de necesidades, anhelos, expectativas,

tomando los errores producidos como nuevos momentos de aprendizaje y como momentos enriquecedores, fomentando la comunicación, planteando el razonamiento y la comprensión como la mejor herramienta para resolver conflictos.

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

El profesor es un pilar fundamental en la enseñanza del alumno, es quien entrega los conocimientos básicos y necesarios de acuerdo a su nivel, ayudando a formar la integridad como persona, instaurando valores y enseñanzas, que más allá de manejar sus clases, debe demostrar a sus educandos el cariño por su trabajo, haciendo que esta importante relación entre ambos sea unida, o sea, que el alumno sienta y sepa que el profesor va al lado de suyo, que lo acompaña, y lo ayuda a afrontar algún problema, el aprender no es un proceso meramente cognitivo, es también emocional.

“Para muchos docentes, la buena relación con sus alumnos es clave para la consecución de los objetivos escolares.” (Moreno & García, 2008).

La relación del profesor con el estudiante es de amor y vocación, de respeto hacia el alumno pero también de una efectiva comunicación funcional, no obstante más allá de manejar sus materias, debe prevalecer un buen juicio respecto a sus decisiones, destacando el cariño y entrega a su trabajo, brindando seguridad y confianza, “Sabemos que la relación docente-alumno, es por su estructura, una relación asimétrica y consecuentemente, como toda relación asimétrica, se constituye una relación de poder”. (Allidière, 2008).

Resultando claro, que una escuela con una excelente relación docente – alumno, promueve un clima positivo, ofreciendo autonomía, espacio para la convivencia, en donde las partes involucradas se sientan acogidas, motivadas, participativas; se considera importante señalar que esta positiva relación, ayuda a un soporte emocional frente a los problemas, creando oportunidades favorables para la resolución de los mismos. Por eso, “Es importante saber crear un ambiente de paz, de confianza, de seguridad donde los alumnos se sientan libres.” (Moya, 2010).

Cualquier enseñanza de una materia involucra vocación pedagógica e investigadora. La primera viene definida por el <<eros pedagógico>>, por el amor a los educandos, así como

por un alto sentido de los valores morales y éticos para la función que se desempeña. Esta relación entre el educador y el educando se produce en el aula, en actividades programadas fuera del aula y también en encuentros esporádicos, en este sentido puede considerarse que la relación con los profesores es, entre otros, un determinante del éxito académico y educativo del alumno. (Espot M. , 2006).

Un verdadero docente se caracteriza por el sentido autocrítico de lo que hace y de lo que enseña, así como por la capacidad para tolerar la crítica de los demás, uniéndose la aspiración de estudiar y superarse, y la determinada capacidad para la relación interpersonal con los alumnos, siendo esta formadora y educativa para las partes involucradas. (Mardomingo, 1994).

El cómo y la calidad de nuestra relación con los alumnos y el impacto global en ellos, depende sobre todo de nuestras actitudes y de cómo nos vemos nosotros como profesores, dando como conclusión, dar a conocer que las buenas relaciones que se construyen diariamente en una institución educativa entre directivos, profesores, alumnos, debe tener como visión promover un espacio real de generación de conocimiento, en donde se adquiera sentimientos de superación personal, estima; siendo el maestro un líder dispuesto a aplicar nuevas técnicas y métodos para optimizar el aprendizaje.

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

Es evidente que la Educación es una extraordinaria tarea, la misma que debe ser compartida entre padres y educadores, siendo su objetivo primordial, la formación integral del estudiante, la misma que transmite y permite la continuidad de los valores cívicos, sociales y culturales, en donde juega un papel preponderante la familia, la misma que debe transmitir la importancia de los valores a los hijos, los mismos que son determinantes a la hora de enfrentar a cualquier conducta de riesgo social.

El objetivo compartido entre la escuela y la familia es la educación de la persona en sus primeras etapas de la vida. Etimológicamente, el término latino e-ducere (educación), significa “conducir desde” o “extraer algo” que existe potencialmente, ello significa que no estamos ante una “tabularasa”, sino que cuando educamos, estamos creando las condiciones favorables para sacar a flote aquellas potencialidades que tiene el niño. (Bonals, 2007).



Por tal razón la comunicación de calidad entre familia y escuela basada en el respeto y la comprensión permitirá, además comprender los motivos que tienen los niños, niñas y adolescentes para reaccionar de una forma determinada o distinta de la habitual, así como sus reacciones emocionales ante la prohibición o las nuevas exigencias de las personas que los educan, lo que facilitará por su parte dar respuestas más adecuadas. (Comellas, 2009).

La tarea de la educación es intervenida entre padres y educadores, siendo el objetivo principal la formación integral de los educandos, esta relación puede entenderse dentro del marco de la confianza caracterizándose por actitud activa y participativa, trabajando conjuntamente. “La escuela y la familia, son las instituciones que a lo largo de los siglos se han encargado de criar, socializar y preparar a las nuevas generaciones para insertarse positivamente en el mundo social y cultural de los adultos.” (Martíña, 2003).

Las relaciones entre la escuela y la comunidad son contempladas actualmente como un factor de gran importancia en la educación del alumnado, la educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige conocimiento del medio en que viven los alumnos, así como la representación de éste en la vida escolar, siendo posible edificar la mundialización de la justicia, la paz y la solidaridad.

Es claro que la relación entre la familia y el Centro Educativo es imprescindible y, al mismo tiempo, difícil en el momento actual, siendo urgente buscar las claves para establecer y fortalecer el diálogo escuela-familia, las relaciones entre la escuela y la familia son contempladas actualmente como un factor de gran importancia en la educación del alumnado. (Garreta & Llevot, 2007).

Siendo necesario estar al corriente que la realidad familiar hoy es una realidad compleja y cambiante; configurada por múltiples elementos: la cohesión, la comunicación, el clima afectivo, la motivación a la responsabilidad, los estímulos para el desarrollo cognitivo, la valoración positiva. “La escuela hoy en día, ha asumido funciones de socialización, de cuidado y atención, que antes correspondían a la familia”. (García & Vaillant, 2009).

Debe señalarse que la nueva estructuración familiar, ha sufrido enormes cambios en la actualidad dejando de ser aquella primera escuela para el niño desde que nace, por consiguiente el padre y la madre de familia debe ser consiente que es parte fundamental de la comunidad educativa, enfrentar la obligación y el reto de dar un paso firme y recuperar el protagonismo que les corresponde.

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

Organizar una acción o un trabajo, es ofrecer de una estructura, de una constitución, de un modo de funcionamiento, siendo su objetivo primordial: canalizar las situaciones para resolver los problemas que acontecen en la práctica diaria, relacionando el conocimiento de las habilidades, destrezas y técnicas con la capacidad, de adaptación a nuevos entornos organizativos no estables y fijos, adaptándose al cambio permanente.

En la actualidad la organización institucional, está definida por el conocimiento de las habilidades, destrezas, técnicas, capacidad de adaptación a nuevos ambientes organizativos, cambios continuos, dispuestos a resolver las necesidades diarias que se presentan en una institución “reformas institucionales estructurales y organizativas que garanticen sociedades más justas, más libres, más solidarias”. (Garretòn & et al, 2002).

“La organización institucional de las escuelas tiene una notable influencia en la formación moral y social de cada uno de los educandos, así como en los procesos de construcción y cohesión de los grupos.” (Puing, Xus, Escardibul, & Novella, 1999).

Además la Organización Institucional, debe ser el conocimiento consciente, dudado, activo, en el uso de una organización universalizada en las sociedades modernas. En este sentido las instituciones educativas, habrá que concebirse, “como una organización flexible, abierta a las inquietudes, los interese y las problemáticas del conjunto, capaz de generar espacios de interacción entre todos los miembros de la comunidad escolar, y de responder por si resultados.” (Sciotto, 1998).

Por tanto si queremos obtener buenos resultados en la institución donde desarrollamos el proceso de aprendizaje y enseñanza, se debe tener una dinámica propia como sistema, propios recursos organizativos, ya que la complejidad de un centro educativo con cientos de alumnos, decenas de profesores, centenares de padres de familia y un complejo currículo, es imprescindible preservar la organización. (Domènech & Viñas, 1997).

Jugando un papel muy importante el docente, siendo un mediador, motivador, coordinador y amigo, dispuesto a diseñar soluciones de aprendizaje acompañando al estudiante en el proceso individual y colectivo, facilitando el aprendizaje autónomo, colaborativo y la

autoevaluación, emergiendo nuevos conocimientos orientados a conseguir determinados objetivos e intereses para todo los involucrados en el campo educativo.

Ya que la educación no solo aporta una contribución fundamental a la economía, no solo es un ingreso que entra en función de producción, sino que a partir de ahora se concibe como un factor cuyas condiciones de producción deben quedar totalmente sometidas a la lógica económica. (Laval, 2003).

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

Las políticas educativas son planteadas para la función de un positivo sistema de calidad, las mismas que poseen calidad con viabilidad política como: cobertura, equidad, educación bilingüe, multicultural e intercultural, adecuadas a la formación del recurso humano y el aumento de la inversión educativa. “ciencia de procurar los medios generales que la autoridad debe emplear para alcanzar los fines que tiene encomendados”. (Iyanga, 2011).

Nuestro país Ecuador, viene realizando continuos esfuerzos que permiten optimizar la responsabilidad y la eficacia de la educación, forjada como servicio público, por medio del impulso de programas y proyectos alineados a solucionar problemas estructurales del sector educativo acorde a la necesidad y realidad de la actualidad, que garantice el acceso y permanencia efectivo de la niñez y la juventud en todos los niveles educativos.

Que el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador, establece “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”. (Raul Vallejo, 2009). Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso

La política educativa en América Latina, durante la época de los noventa, fue un mejoramiento de los logros académicos de los estudiantes, priorizando la descentralización, mejoramiento de la educación en términos de equidad y calidad, incentivos a los profesores, creación de sistemas de evaluación de logros académicos. (Ponce, 2010).

Es significativa la importancia que tienen las políticas educativas, ya son un ligado de acciones acogidas por una autoridad educativa competente y legítima, dispuestas

con orientación adecuada a solucionar problemas específicos y alcanzar metas razonadas políticamente o moralmente anheladas para la sociedad o estado, “pueden contener uno o varios programas de acción que tienen metas específicas a alcanzarse”. (Arcos, 2008).

Habría que decir también que desde la perspectiva de la Filosofía de la Educación, deben buscar la preparación de un mundo mejor, es decir, más humano y capaz de crear espacios solidarios y fraternos en nuestra sociedad, “la política educativa es espacio de deliberación respecto al porvenir de nuestras sociedades, que hemos de reinventar día a día”. (Saavedra A. , 2007).

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

El desempeño profesional del docente es un tema de mucho interés para la sociedad actual, y más de las Instituciones Educativas. Apostar por la calidad de la educación es un inmenso reto y una labor difícil y costosa. “A la hora de generar políticas orientadas a mejorar las condiciones de profesionalización de los maestros, es necesario tomar en cuenta cuáles son las características de la población objeto de transformaciones”. (Ugalde, 2001, pág. 15).

Es importante manifestar, que los maestros eficaces disponen de un conjunto de actividades de aprendizaje, tareas, destrezas, estilos, modelos y enfoques de enseñanza de carácter central de la reflexión e importancia ósea “arte docente en el repertorio del maestro profesor” concuerdan estos autores. (Ainscow, Beresford, Harris, Hopkins, & West, 2001).

Se debe recuperar la pasión de los profesores por su labor, entrar en la carrera de la competitividad, ya que La educación va mucho más allá de la satisfacción de las exigencias académicas, del cumplimiento de normas o la aplicación de técnicas, siempre manteniendo la ilusión hacia su tarea a pesar de todas las dificultades del contexto, las nuevas exigencias y necesidades que permanentemente surgen en las escuelas y mucho más ahora en la actualidad de continuos cambios.

Si queremos que todos los alumnos aprendan del modo que indican las nuevas normas que exige la complicada sociedad actual, tenemos que desplegar una enseñanza que vaya mucho más allá de disponer información, administrar un test y poner una nota. “Debemos comprender la tarea de cómo enseñar, respondiendo a los diversos enfoques del aprendizaje”. (Day, 2006).

Sobran razones para valorar la actividad del docente, y concebirla como una variable de privilegio en la atmosfera de las políticas de un estado, propensas a optimizar la calidad de los sistemas educativos “a partir de la interacción constante de las aptitudes y las experiencias vividas”. (Vernieri, 2006).

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

Los cambios socioeducativos en el Siglo XXI, traen muchos desafíos a los establecimientos educativos y sobre todo al desempeño profesional docente, en la actualidad la sociedad se encuentra inmersa en un sistema totalmente globalizado, ya sea en procesos económicos, conflictos sociales, delegando a la educación en diferentes tareas, admitiendo nuevos paradigmas, que obligan a vincular por necesidad a pueblos y culturas que nunca antes habían tenido ni siquiera noción de su existencia.

“Sin embargo, existe tensión entre el rol tradicional y los nuevos desafíos, persiste la discusión entre quienes sostienen que la función del docente es fundamentalmente pedagógica-didáctica”. (Casanova & Rodríguez, 2009).

Enseñar es una actividad continua de estímulo o impulso de actitudes, orientaciones e ideas que permitan a los estudiantes progresar, en vez de retroceder, como seres humanos, crecer, en vez de limitarse, en su actitud y gama de capacidades. “Las competencias básicas que debe desarrollar un docente para un mejor desempeño y mejorar su participación en la educación son: competencia pedagógico-didáctica, institucional, productiva, interactiva, especificadora” (Ugalde, 2001, págs. 118,119).

Los desafíos desde el ámbito productivo, desde el punto de la competitividad, existe consenso en reconocer la necesidad urgente de mejorar los niveles de calidad de los resultados educativos, teniendo en cuenta exigencias para el desempeño que plantean los procesos de transformación productiva, y así superar desigualdades estructurales que presenta el mundo del conocimiento, y el dominio de la inteligencia como capital intelectual.

Asimismo, “el desafío de la competitividad implica introducir mayores niveles de articulación entre la educación y el mundo del trabajo, especialmente a través de la utilización de nuevas tecnologías de información”. (Làzaro, 2001).

Resulta indispensable que los maestros asumamos el compromiso la tarea de repensar el

sentido y la función de la escuela en la época actual, este oscuro panorama adquiere mucha importancia y estar atentos a los nuevos desafíos que debe enfrentar la educación en las próximas décadas; teniendo en cuenta algunos desafíos nos hace conocer: (Zubiría, 2013).

- ✚ Privilegiar el desarrollo frente al aprendizaje
- ✚ Abordar al ser humano en su complejidad (diversidad e integralidad)

“Un nuevo paradigma educativo sólo será posible si tomamos conciencia, discutimos y redefinimos los ejes básicos que subyacen el actual modelo de educación.” (Ugalde, 2001, pág. 109).

Como afirmamos en la introducción, hoy en día, las redes electrónicas se constituyen en inagotables memorias sociales externas al individuo y la necesidad de disponer en la memoria individual de las informaciones y datos particulares, se torna totalmente obsoleta, cada docente es responsable del desarrollo cognitivo del alumno, dejando a un lado lo que anteriormente “no exigía de los individuos tomar grandes decisiones”. (Zubiría, 2013).

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

Al hablar de desarrollo profesional se refiere a todo aquello que tiene que ver con el cambio en la vida profesional del profesorado y no únicamente a los nuevos aprendizajes que requiere el profesorado, ya sean individuales como aquellos aprendizajes asociados a los centros educativos; el desarrollo profesional es fruto de la planeación de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. Se puede dar mediante esfuerzos individuales o por el apoyo de la empresa donde se labora

En la actualidad, para alcanzar y conservar una buena enseñanza se requiere que los docentes, examinen y recapaciten puntualmente la aplicación de los principios de adaptación, diferenciación, progresión, continuidad y equilibrio. Enfatizando que el desarrollo personal del docente es de suma importancia, para lograr el éxito deseado, contribuyendo tanto al propio individuo como en el desarrollo de habilidades de sus alumnos, quienes a su vez, influyen en el progreso de la comunidad y sociedad en general. (Adalpe, 2008, pág. 36).

Es importante que los profesores posean una serie de oportunidades de perfeccionamiento profesional continuo, que cubran las necesidades de salud intelectual y emocional, y a las necesidades organizativas de la escuela, en ambientes caracterizados tanto por la confianza

como por los retos, identificando conocimientos y competencias pedagógicas, las mismas que están dirigidas a los estudiantes para brindarles toda su ayuda y resolver los problemas presentados.

En este sentido damos ejemplos citando varios autores:

“El docente se hace respetar por su solvencia y por sus actitudes, donde prevalece una tónica de aceptación, de cuidado y de estímulo”. (Barreiro, 2007).

No es preciso que el docente promulgue temor o la amenaza, si no que haga respetar su jerarquía o la distancia, es decir desde su dignidad humana, recalcando su compromiso y deseo de superación de sus alumnos. “El docente no puede ser solamente el científico que conoce como lo que hay “sino también el sabio, que conoce cómo obrar, en la ciencia y en la vida” (Espot M. R., 2006).

Lo cierto es que ambos saberes pueden y deben ser informados a los profesores, pues es mejor apoyo que pueden recibir. “Para lograr la mayor eficacia, el maestro comprende y respeta el material con que trabaja, es decir la personalidad humana, incluso la suya propia”. (Pullias & Young, 1999).

Para adquirir estas exigencias, es necesaria la transformación no sólo de orden material de las Instituciones Educativas, sino en la aplicación de estilos de liderazgo, toma de decisiones, proceder profesional de los maestros, que tengan como fin un mejoramiento positivo para enfrentar el reto de la prosperidad de la calidad de la educación que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia matiz de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales.

La formación se legitima cuando favorece a ese desarrollo profesional de los profesores “como proceso dinámico de profesionalización del profesorado, en el que los dilemas, las dudas, la falta de estabilidad y la divergencia llegan a constituirse en aspectos de la profesión docente ayudando al desarrollo profesional”. (Nemiña, García, & Montero, 2009).

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

La familia es la escuela fundamental de la sociedad, de la vida comunal. La integración de la familia, el grado de cohesión que manifieste y el significado que cada miembro familiar

represente en el grupo, son muestras evidentes de una notable madurez social que repercute en la vida comunitaria. (Dobles, 1983).

La relación existente entre familia, escuela y comunidad instauran un conjunto de tres elementos imprescindibles, comprometidos a un eficaz proceso de la educación, actualmente se ha llegado a entender que esta estrecha colaboración tiene como propósito estimular y orientar el desenvolvimiento de los educandos. En estos tiempos, la escuela no sólo tiene como preocupación, la estimulación de los alumnos, para que estos logren pasar de año sino que también se enfoca en la colaboración de la construcción de ciudadanos conscientes de su desarrollo, de sus derechos y de sus obligaciones, logrando una excelente relación familia- escuela- comunidad.

Determinando que la mayor implicación de las familias en la educación de sus hijos es una de los trascendentales escenarios para mejorar la calidad de la enseñanza, “muchos de los problemas de las instituciones educativas respecto a los educandos solo pueden resolverse dentro de la familia, en el marco de la comunidad”. (Alvárez, Beràstegui, & Viejo, 2006).

Si bien la formación de valores es responsabilidad indeclinable de la familia, la escuela juega un importante papel como formadora, no solo de sus alumnos sino de las familias que la escogieron para inscribir a sus hijos, ya que actualmente se reconoce la necesidad de enfrentar juntos (familia – escuela – comunidad) una mezcla de situaciones complejas, que exceden a lo estrictamente pedagógico, pero tiene mucho que ver el desinterés por parte de los involucrados.

Quisiera señalar una característica importante, en este siglo XXI se coloca a la escuela frente al desafío de ofrecer una atención pedagógica de calidad, que avale a las nuevas generaciones “la adquisición de un balance entre los aprendizajes cognitivo-académico y socio afectivo, para lo cual necesitan mejorar la calidad de su gestión pedagógica e incorporar dos funciones cruciales”. (Juarèz, 2008).

Debemos asumir que en este tiempo, la estructura de la familia está cambiando de forma apresurada, nuevas formas de relación y de vida se están afianzando. Reconociendo el cambio de la sociedad, por otra parte gran parte de las familias viven en situaciones complicadas, la labor que realizan la pareja, la presión laboral y la rigidez en el horario, minimizan la posibilidades de una mayor dedicación a sus hijos y de intervención en las



actividades escolares “afectando la tarea de los docentes: pues la distancia entre familia y escuela es cada vez mayor”. (Marchesi, 2006).

Luchamos, diariamente con un comunidad ausente, en muchas ocasiones, nos topamos con padres sobreocupados, sin tiempo, sin reales posibilidades de asistir a la escuela, y, a menudo, sin poder comunicarse aun con sus propios hijos, “la gran encrucijada es lograr que participen aunque sea a distancia” (Angeletti & Gracia, 2008).

Todo esto parece confirmar, que la mayor implicación de las familias en la educación de sus hijos, es uno de los pilares fundamentales para optimizar la calidad de la enseñanza, “muchos de los problemas de las instituciones educativas respecto a los educandos solo pueden resolverse dentro de la familia, en el marco de la comunidad”. (Alvárez, Beràstegui, & Viejo, 2006).

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

La teoría es entendida como un corpus teórico conceptual, orientada hacia la transformación, en esta lógica se habla de una teoría crítica dialéctica, la práctica es entendida como “fundamento y límite del conocimiento y del objeto humano que como producto de la acción es objeto de conocimiento.” (Díaz & Gallegos, 1997, pág. 91).

Con ello se vigoriza una actitud esencial para suscitar el sentido y el pensamiento reflexivo, abierta a todo nuevo camino y el diálogo educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental. Todo lo dicho hasta ahora, sustenta que la fundamentación teórica que respalda la práctica juegan un papel importante en el logro de la calidad educativa, integrando todos los procesos de enseñanza-aprendizaje, inmerso ahí lo cognitivo, afectivo, procedimental y conductual.

En la práctica el docente, debe interactuar y comunicar un conjunto de conocimientos y aprendizajes característicos, por medio de métodos y estrategias adecuadas, y así orientar la comprensión, el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes favorables, ante múltiples escenarios, permitiendo a los educandos reflexionar sobre su propio aprendizaje, facilitándole el maestro el acto de razonar.

“La experiencia del profesor es fundamental para que éste vaya construyendo su conocimiento práctico, pero este solo no basta, se necesita también reflexionar y tomar conciencia del mismo”. (Muñoz, 2007).

Los propios maestros suelen referirse a su práctica como la principal fuente de aprendizaje en su oficio, pues es en la práctica donde los maestros vuelcan sus conocimientos, valores y actitudes, en donde perciben sus fortalezas y debilidades. La práctica docente pasó a verse como “fuente y materia prima para el aprendizaje continuo de todo docente en ejercicio”. (Paniagua, 2004).

## **1.2 Gestión educativa**

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

El diccionario de la Real academia de la lengua española, ofrece dos definiciones simples y claras de la palabra gestión: “acción y efecto de gestionar” y “acción y efecto de administrar” (Antehortúa, Bustamente, & Valencia , 2008).

Cabe señalar que la definición de gestión proviene de su aplicación empresarial y gerencial, e implica parte de la ejecución de las acciones, para así alcanzar los objetivos propuestos por las instituciones, permitiendo determinar a través del análisis de los resultados, si las acciones adoptadas son las adecuadas para el logro de los objetivos planteados, o si por el contrario estas acciones no cumplieron con los objetivos, se necesitan desecharlas y buscar otras alternativas.

Debemos comprender, que la gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las Instituciones, ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. (Arellano, 2005).

El éxito de la gestión educativa, obliga a dirigir medidas adecuadas, que se relacionen directamente con las políticas educativas persiguiendo el desarrollo enmarcado en una sociedad en particular, comprometidas a una comunidad de aprendizaje. “La gestión educativa puede comprender desde el gobierno del sistema educativo nacional hasta la administración de una institución educativa en particular” (Bokser & at al, 2003).

Es necesario que los directivos locales cuenten con la suficiente autonomía para diseñar y adoptar las medidas administrativas y de gestión que se requieran, adaptadas a las necesidades y a la realidad del medio en el cual se desenvuelven, por supuesto trabajando

coordinadamente con las autoridades educativas regionales y nacionales a fin de mantener la cohesión entre la dinámica local y la dinámica nacional.

Resulta fundamental desarrollar nuevos procesos internos en cada plantel educativo, tendientes a generar, la manera gradual y sostenida, una nueva gestión escolar que contribuya a garantizar la pertinencia, eficacia, eficiencia, relevancia y equidad que favorecen el cumplimiento de los objetivos, debe dejar a un lado los usos y costumbres que propicien la rutina, el inmovilismo y el aislamiento profesional (Guzmán, Arreola, Solís, & Zabala, 2012).

Habría que decir también que la gestión educativa centrada en el proyecto educativo institucional, supone un imaginario escolar constituyente, un ámbito participativo que permite elaborar diagnósticos, tomar decisiones, definir objetivos, generar compromisos de acción, organizar la oferta curricular e instrumentar mecanismo de seguimiento y evaluación, debiendo considerar las algunas pautas como:

- ✚ Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- ✚ Definir los objetivos institucionales
- ✚ Definir acciones para extraer ventajas a futuro
- ✚ Comprometer a todos los actores institucionales.
- ✚ Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece. (Aldecoa, 2009).

Siendo amplio el campo de la gestión educativa, es necesario que exista una adecuada definición de las competencias de las autoridades nacionales y locales, así como un trabajo articulado entre ellas con el propósito de que las políticas educativas no se vean anquilosadas por las decisiones adoptadas por burócratas, no es lo mismo trabajar en una institución educativa de la región Sierra que de la región Costa.

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

Las características de la Gestión Educativa, deben estar basadas en fortalecer la cultura organizacional y funcionamiento de una institución; teniendo como objetivo mejorar el logro educativo de los alumnos, apoyándose en esquemas de participación social y transparencia, orientada a fortalecer los proyectos educativos de las instituciones, persiguiendo como fin atender las necesidades educativas locales y regionales.

Todo trabajo exige flexibilidad, la adopción de las políticas y medidas educativas no significa que deban aplicarse como si hubiesen sido escritas sobre piedra, es necesario considerar que existen situaciones particulares en las cuales su aplicación debe ser meditada, en todo caso, la autonomía y flexibilidad no debe llevar a actuar de forma arbitraria y fuera de toda lógica, “flexibilidad, autonomía, tareas compartidas, gestión compartida, funciones más definidas, relaciones con la comunidad y comunicación”. (Martinez, 2001).

La gestión educativa se entendió como la acción intencionada y planificada de la educación de un colectivo humano, tomando en cuenta el contexto social, político, histórico, económico y cultural en el que se desenvuelve dicha sociedad; considerando una permanente deconstrucción y reconstrucción de los conocimientos pedagógicos y administrativos de forma participativa (Jiménez, 2005).

Estas consideraciones toman más fuerza hoy en día en que la sociedad se halla avocada a un proceso vertiginoso de transformaciones, donde surgen nuevos problemas y necesidades, que obligan a constatar la pertinencia de los métodos de gestión diseñados a empaparse de los sucesos globales, del surgimiento de nuevos métodos y tecnologías, a mantener el contacto con la realidad tanto global como local, tener la flexibilidad y apertura a los nuevos conocimientos, todo ello encaminado a la construcción de espacios propicios para el adecuado funcionamiento del quehacer educativo.

Crear un sistema educativo que responda a las necesidades y urgencias de la comunidad dentro de su contexto histórico y social, pero si se considera cuidadosamente que “en los procesos de desarrollo social, entre ellos la educación, resulta esencial la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos” (Miranda, 2011).

Otros aspectos por los cuales el fomento de la participación social es importante según (Azzerboni & Harf, 2008) son:

- ✚ 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.
- ✚ Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.

En definitiva, todas estas características manifiestan que a través de una gestión educativa bien llevada es posible crear nuevos contextos, de espacios de convivencia y trabajo, favorables para el alcance de los objetivos y metas educativas planteadas, edificando un escenario propicio y facilitar a los actores educativos capacidades e instrumentos para mejorar su tarea.

### **1.2.3. Tipos de gestión**

Los tipos de gestión educativa, se deben asociar con las relaciones sociales, afectivas y éticas, evitando al máximo cualquier forma de autoritarismo, sin que exista aislamiento de cualquier índole; autonomía, participación y flexibilidad son términos claves, que no deben ser ignorados, al momento de tomar decisiones de orden administrativo. “La gestión del sistema educativo en su conjunto de cada escuela y salón de clases, debe disponer de información ordenada, sistemática, válida, confiable y oportuna, sobre distintos elementos del sistema educativo” manifiesta (Buri, 2012).

Dentro de los tipos de gestión que habitualmente distinguen diferentes autores, podemos señalar que cada una de ellas posee sus propios elementos constitutivos, pero siempre con la constante de concretar diferentes variables entre ellas tenemos: “Gestión Pedagógica, Administrativa - Financiera, Organizativa y Comunitaria”, expresa (Lavin & Del Solar, El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de transformación de la vida escolar, 2000).

Gestión Pedagógica.- Engloba tanto la organización y la acción educativa, siendo la clave fundamental de los procesos de transformación, constituye el principal espacio que se debe transformar, incorporando desde aspectos políticos y estructurales, hasta la cultura colectiva, su accionar cotidiano que incluye lo administrativo, lo pedagógico y lo particular de los sujetos que en ella intervienen (Morales, 2003).

Habría que decir que se dirige principalmente al proceso de formación del estudiante, logrando que aprendan, desarrollen sus competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal, considerando todas las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como logros y problemas en el marco de las políticas públicas y enriqueciendo los procesos pedagógicos.

Gestión Administrativa Financiera.- Se relaciona con los sistemas de información, el registro de los estudiantes, manejo de los recursos financieros, administración de los recursos

humanos y físicos, la prestación de los servicios complementarios. Por consiguiente “los directivos de las instituciones educativas mediante una buena gestión administrativa, serán responsables de la armonización del personal, evitando de esta manera el surgimiento de conflictos” dice (Casal, 2006).

Gestión Comunitaria.- Enmarcada en áreas de trabajo, permitiendo la participación de la comunidad educativa, diseño, ejecución, evaluación de estrategias, prevención, provisión de debidas condiciones que se dirijan a una buena convivencia independiente de su sexo, religión y raza. “La dinámica actual de la gestión comunitaria exige condiciones básicas: el derecho a la propiedad intelectual del conocimiento tradicional; el derecho a la participación económica, y el derecho a la participación política institucional” incluye (Morales, 2003).

Gestión Organizativa.- “Un instrumento para la gestión, coherente con el contexto escolar, que enumera y define las notas de identidad del centro, formula los objetivos que pretende y expresa la estructura organizativa y gestión” (Contreras, 1998). Paralelamente la gestión, está inmersa en un ámbito de constantes transformaciones, involucrando una acción creativa, orientadas al desarrollo de metas bien cimentadas en la colectividad educativa.

Como breve conclusión, se puede manifestar que sea cual sea el tipo o sistema de gestión debe cumplir varios requisitos desde “un estudio técnico donde se analicen todas las variables necesarias, para poder definir con garantías que tipo de gestión nos garantizara mejor la prestación de un servicios de calidad cumpliendo los parámetros de eficiencia, eficacia y economía” como indica (Gallardo & Jiménez, 2004).

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

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

Comencemos por evocar, que las instituciones educativas son un espacio muy importante, en donde el aprendizaje está dirigido directamente a la comunidad, siendo responsable de sus acciones, gestiones, capacidad de respuesta a los procedimientos educativos, a las necesidades concretas de los alumnos, padres de familia y comunidad en general, que merece la igualdad de oportunidades y alcanzar la sociedad del Buen Vivir.

“Disponiendo de facultades, recursos, respaldo técnico, administrativo, para ejecutar con autonomía su labor, favorecido por la adopción de políticas y medidas positivas, el buen uso

de los recursos destinados y poder de decisión, de acuerdo a la orientación del Estado” (Naciones Unidas, 2005).

Las nuevas exigencias van desde el concepto mismo del docente, hasta sus actividades en el aula de clases, siendo necesario contar con educadores que puedan competir y hacer competir a sus educandos, en un mundo globalizado, anexándose a la tarea de ser investigadores de la nueva realidad educativa, transformando los centros de aprendizaje, los mismos que ofrezcan programas de ciencias, basados en la práctica, el pensamiento y la realidad.

Todo esto confirma que los docentes son: “Facilitadores de aprendizajes, promotores de una participación activa de sus estudiantes, expertos en el uso de métodos y técnicas activas de enseñanza, examinadores de conocimientos previos, diseñadores de materiales educativos” se refiere (Cuenca, Nucinkis, & Zavale, 2007).

La Constitución de la República del Ecuador, dispone en su artículo 343 que el sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades, respondiendo a la visión moderna de la educación, considerando las diferencias de cada grupo humano, en la sociedad heterogénea como la nuestra.

“La Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento ahonda en este aspecto, al proponer una estrategia integral a través del enfoque de la interculturalidad, y prescribe que la interculturalidad sea incluida como eje transversal en los estándares e indicadores de calidad educativa”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2008).

Las funciones del docente deben estar apegadas a reglas definidas en el Código de Convivencia Institucional, siempre que no se opongan a lo dispuesto por la Ley Orgánica de Educación Intercultural, la convivencia se regula, se mejora no sólo a través de un reglamento, sino, sobre todo, de prácticas comprometidas de los docentes en su trabajo cotidiano, en el aula de clase, perseverando su conducta personal, el respeto y justicia.

Estableciendo que la educación, permite la igualdad de oportunidades para alcanzar y construir la sociedad del Buen Vivir, sin ser privilegio para unos cuantos, cumpliendo condiciones legales, más que una declaración constitucional, es una oportunidad para construir colectivamente un nuevo régimen de desarrollo, con el único fin de que prospere la

posibilidad de reciprocidad y mutuo reconocimiento dirigido a la construcción de un porvenir social compartido.

Considerando cuidadosamente, la situación individual de cada alumno, identificando áreas o ámbitos problemáticos, brindar el apoyo necesario, analizando situaciones que afecten la convivencia del grupo, fomentando la cooperación educativa entre el profesorado y los padres de familia, colaborando con las diferentes comisiones en la organización y ejecución de los actos programados por estos organismos, etc. (Antúnez & et al., 2000).

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

La gestión del aprendizaje manifiesta la tarea de los educadores, ya que en sus manos está el compromiso de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica-reflexiva, permitiendo al ser humano insertarse en la sociedad eficientemente. “En la actualidad el aprendizaje posee una estrecha vinculación, tanto en la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, a partir de múltiples interacciones con una óptica más global”. (Revista de la Universidad Boliviana, 2008).

Consideremos que uno de los objetivos del docente, es establecer condiciones que posibiliten al aprendizaje de conocimientos de sus alumnos, en un marco de interacción, convirtiéndose en un verdadero desafío pedagógico para el docente, el mismo que requiere de competencias que le permitirán interpretar los productos y las interacciones de los educandos, retroalimentando su conocimiento.

“Basándose en estrategias, esquemas cognitivos, simbólicos, que permiten transformar la materia en función de sus condicionantes como el tiempo, el programa, el proyecto pedagógico de la escuela, prontitud de asimilación de los alumnos, motivación, límites de evaluación” añade, (Tardif, 2004).

La condición cambiante del mundo contemporáneo hace que el concepto de aprendizaje tome una dimensión más amplia, transformando la realidad de las instituciones educativas escolares, manejado en función del cambio en el significado de la experiencia, convirtiéndose en personas 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, actualmente necesitamos de un cambio eminente de mentalidad de todos los sujetos involucrados.

La aplicación de las estrategias didácticas que utiliza el docente, son modificadas



frecuentemente con el fin de dar respuesta a las dificultades del aprendizaje del alumno, estableciendo un aspecto dinámico y cambiante en su práctica docente, realizando un proceso de búsqueda y mejoras. Comprendiendo que “el aprendizaje guiado por el docente constituye solo la etapa inicial y habilitación para la realización de una tarea, que se irá completando con el aprendizaje autónomo del estudiante, contando con conocimientos básicos, ayuda de herramientas propias”. (Facultad de Ciencias Humanas UNL Pam, 2007).

El Ministerio de Educación del Ecuador promueve el modelo de estándares de desempeño profesional docente, que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes como: desarrollo curricular, desarrollo profesional, gestión del aprendizaje, y compromiso ético. “Estas cuatro dimensiones, “fomentan y asegurar que el conjunto de profesores de nuestro país, desarrollen una docencia de excelencia, demostrando capacidad de planificar el proceso de enseñanza – aprendizaje, crear un clima de aula adecuado, interactuar, evaluar, retroalimentar, informar”, etc. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011).

El reto es grande y se debe continuar en la constante búsqueda, debatiendo sobre los diversos avances científicos, que aceleradamente nos invita a trazar líneas de trabajo, una capacidad elevada para el pensamiento complejo, desarrollando capacidades críticas y reflexivas, reuniendo diversos métodos, estrategias, adecuadas a las diversas necesidades de los niños y jóvenes fomentando la existencia de un espacio de convivencia.

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

La educación y su planificación responden a un conjunto de factores que están relacionados entre sí, los que actúan conjuntamente con la educación dentro del proceso de desarrollo nacional, la planificación en nuestro país, y en todos los países latinoamericanos y en el resto de los países debe concebirse en el contexto del mundo globalizado, ya que ha adquirido características peculiares en el inicio del siglo XXI. (Vanegas, 2004)

La planificación incluye los procesos del pensamiento que lo ocupan antes de que tenga lugar la interacción del aula, y también los procesos de pensamiento o reflexiones que lo ocupan después y que guían su pensamiento y sus proyectos relativos a la futura interacción en el aula, la planificación del docente tiene lugar en tres etapas:

- ✚ La primera es un ciclo de descubrimiento en el que las concepciones del maestro con respecto al objetivo, sus conocimientos y experiencia, en la planificación y los materiales

disponibles interactúan hasta producir una concepción inicial del problema digna de ser explorada.

- ✚ La segunda etapa consiste en la formulación y la resolución de problemas.
- ✚ La tercera etapa incluye la ejecución, la evaluación y finalmente la rutinización del plan, que contribuyen al repertorio de conocimientos y experiencias del docente. (Wittrock, 1997)

Encontramos en muchas situaciones que la planificación didáctica, es pensada como tarea que el maestro realiza en soledad, pero no es así ya que se requiere de acuerdos con otros docentes, siendo una tarea compartida, buscando favorecer la trayectoria escolar del alumno, ya que todos piensan en el como sujeto en proceso atravesando distintos niveles del sistema educativo, centrada en el proceso de enseñanza, por lo tanto tiene un sentido institucional.

Los docentes ponen en acto su capacidad profesional y creativa, tomando decisiones con responsabilidad de que los alumnos puedan tener acceso a los conocimientos seleccionados para todos, ya que la planificación es parte de la enseñanza, la misma que no debe reducirse a una cuestión técnica, siendo una tarea compartida, siendo un registro fundamental de esta labor, una herramienta flexible y abierta y no como instrumento que se convierte en norma para determinar un objetivo. (Dirección de Cultura y Educación de Buenos Aires, 2009)

Profesores y alumnos deben desarrollar un sentido de pertenencia con respecto al centro educativo; reconocer que son parte integrante de un equipo y que está en ellos generar el clima más adecuado para mejorar los resultados en los aprendizajes de todos los niños, niñas y jóvenes que se educan, debiendo trascender del “dictado de la clase” para atender también otros aspectos que hemos analizado y que podríamos sintetizar en los puntos siguientes acordes a la gestión de la planificación:

- ✚ Intervención en la elaboración del proyecto educativo didáctico del centro, para así tomar las decisiones curriculares pertinentes. La participación en esta tarea tiende a asegurar la idea del profesor consumidor del currículo por el profesor elaborador del currículo para este centro educativo.
- ✚ Participación en acciones de investigación educativa y didáctica que le permitirán analizar la complejidad de la construcción de los conocimientos por parte de los alumnos.

- ✚ Preparación de actividades de aprendizaje que surjan naturalmente del medio social del alumno y que deben ser desarrolladas en un ambiente afectivo adecuado, siendo también una tarea en equipo.
- ✚ Planificación conjunta con sus colegas y el equipo de dirección que tome en cuenta la explicación y realización de tareas apropiadas para la educación en valores de los alumnos que los sensibilice para una convivencia solidaria en una cultura que promueva la paz. (Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe, 2005)

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

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, la palabra liderazgo consiste en un “Persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientadora”, el liderazgo puede definirse como el conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional, promoviendo el trabajo generativo, es decir promueve el aprendizaje requerido para abordar los conflictos de la enseñanza, apoyado de una excelente comunicación.

Todo líder tiene unas características comunes: tener buenos conocimientos en su disciplina, capacidad de motivación, confianza, la **comunicación**, entusiasmo, la visión global de las situaciones, el valor y la capacidad para tomar decisiones que incluyen riesgos, que permitirán desarrollar un elevado nivel de comunicación e información, haciendo posible la participación y el consenso entre diferentes miembros de la comunidad escolar para conseguir los objetivos con eficacia, considerando siempre que la información está en la base de la participación, porque nadie participa en aquello que no conoce. (Carnicero, 2005)

El liderazgo escolar se ha convertido en una prioridad de los programas de política educativa a nivel internacional, la misma que desempeña una función decisiva en la mejora de los resultados escolares al influir en las motivaciones y en las capacidades de los docentes, así como el entorno del ambiente escolar. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2009)

En el ámbito educativo el **liderazgo** escolar ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia en relación con los buenos resultados, el mismo que se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una visión y una misión compartidas, orientando el desempeño y guiando con el ejemplo,

construyéndose sobre la base de la comunicación y la responsabilidad personal, siempre y cuando exista la veracidad y fluidez necesaria, entre los miembros (docente-alumno), siendo uno de los factores más importantes para construir confianza. (Aguilera & Gálvez, 2004)

Un verdadero líder educativo es el que perturba nuestra seguridad, nos desafía, incitándonos a la exploración y animando el esfuerzo, percibiendo cuándo el alumno está dispuesto a cambiar, ayudándole a responder las necesidades más complejas, trascendiendo los antiguos moldes una y otra vez, recalcando que el auténtico maestro es también un aprendiz, y es transformado por la relación de liderazgo que ejerce.

Dentro de la gestión del liderazgo y la comunicación, el docente debe ejercer siendo un líder educativo democrático, abierto, que establece con sus alumnos una relación de reflexión, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados, respetando siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarle a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas "correctas", que generen altas expectativas, ya que el profesor tiene un impacto significativo sobre los logros intelectuales y académicos de los alumnos. (Tablada, 2008)

Basada en la investigación, puedo manifestar es la gestión del liderazgo y comunicación, juega un papel preponderante en la enseñanza-aprendizaje, ya que se entiende como la capacidad de tomar iniciativas, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo de personas, ser líder exige una preparación seria y permanente, debe ser experto en su área funcional, apto para la conducción global de la institución, planificando, organizando, coordinando, e innovando procesos, siempre y cuando este en un ambiente laboral donde la comunicación sea la base de trabajo colaborativo y en equipo.

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

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

El desafío de ofrecer una definición de estrategia no resulta sencillo, ya que existen algunos elementos de estrategia que tienen una validez universal y pueden aplicarse a cualquier institución, más allá de su naturaleza: mientras otros parecen depender especialmente no sólo de la naturaleza de la firma sino también de sus miembros, su estructura, y su cultura, que han sido diseñadas para el logro de la forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos.

“La palabra estrategia referida al campo didáctico, son todos aquellos enfoques y modos de actuar que hacen que el profesor dirija con pericia el aprendizaje de los alumnos, pues se refiere a todos los actos favorecedores del aprendizaje”. (Carrasco, 2004).

Siendo las estrategias docentes un conjunto de acciones, métodos, técnicas, y herramientas que apoyan al educador y al estudiante en la ruta de la enseñanza-aprendizaje, es imprescindible en el día a día de la faena del educador, permitiendo el perfeccionamiento de la enseñanza, consiguiendo obtener mejores resultados del alumnado durante la travesía de sus estudios.

En esencia, una estrategia es una representación cognoscitiva de secuencias de acción u acciones diferentes que serán aplicadas a lo largo del curso de una actividad; las estrategias son flexibles porque operan en diversos niveles al mismo tiempo, son sensibles al contexto y son susceptibles al cambio. (González, Castañeda, & Maytorena, 2006).

Entendiéndose que para el correcto funcionamiento de estrategias y alcance de las metas que se proponga el docente no solo es necesario proceder con diversas gestiones, pues se requiere de tiempo y recursos que serán el soporte y aliciente para perfeccionar la enseñanza y asimilación de ésta para las partes inmersas en el camino de la educación, aprovechando al máximo las posibilidades que posibiliten cumplir con los objetivos perseguidos.

“La estrategia puede considerarse como un medio de establecer el propósito de la organización en términos de sus objetivos a largo plazo, sus programas de acción y sus prioridades en materia de asignación de recursos.” (Hax & Majluf, 2004).

Las estrategias didácticas que utilizan los docentes, son muy bien analizadas, modificadas frecuentemente con el fin de dar respuesta a las dificultades de aprendizaje, constituyen el aspecto más dinámico y cambiante en las prácticas docentes, que orienta las acciones a desarrollar, las mismas que son variadas de acuerdo con el propósito que se persigue . “Exigir a los estudiantes a comprometerse activamente”. (Eggen & Donald, 1996).

La globalización que viven las instituciones en la actualidad, es necesario realizar esfuerzos más inteligentes para mejorar la capacidad del docente en este caso: asegurarse que el personal docente cuente con conocimientos, habilidades, competencias, entrenamiento, recursos humanos, materiales y de capital, necesarios para realizar mejor su trabajo,

promoviendo una comunicación fluida entre docentes-estudiantes, es decir “Mantener una comunicación hacia arriba – abajo – lateral que sea efectiva”. (Adalpe, 2008, pág. 29).

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

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

Con la reforma a la Constitución de la República Ecuador en el año 2008 el Estado se propone de impulsar y proteger la carrera docente con la finalidad de alcanzar una formación educativa con estándares internacionales. Es así que de acuerdo a lo que determina La Constitución de la República del Ecuador: Artículo 349 “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2008).

Destacando la búsqueda de incentivar al docente, de manera que sus actividades incluya responsabilidad, calidez, calidad, movilidad y alternancia docente, prestos al bien de la sociedad en general, llevando siempre en mente el reto de fortalecer los valores y las actitudes de los estudiantes, con sentido altruista en el marco del respeto a la diversidad cultural, social, étnica.

Además de la mano de la Constitución para lograr los cambios necesarios en la educación del país, Ecuador cuenta ahora con un nuevo marco jurídico, **la Ley Orgánica de Educación Intercultural**, que es uno de los mayores logros de los últimos años. Permitiendo modificar integralmente la anterior estructura jurídica del sistema educativo ecuatoriano posibilitando profundos cambios que se requieren para mejorar la calidad de la educación en el país.

Es indispensable fomentar el desarrollo profesional de los maestros, asegurando siempre la formación continua, variable, flexible y congruente con los propósitos educativos, así como las condiciones institucionales para esa formación, y un sistema de que brinde estímulos positivos, alentando el ejercicio profesional y retribuyendo el trabajo eficaz de los maestros, que día a día brindan sus conocimientos, con el afán de formar un mundo mejor.

En la actualidad la aparición de la figura del, “profesor-tutor responde a una concepción de la educación que va más allá de la mera instrucción, de aquí que la Tutoría debe ser

entendida como labor esencial de la acción educativa y, en ningún caso, como labor subsidiaria o complementaria.” (González & Romo, 2005).

Dentro de este marco se debe considerar, que tutoría es la estrategia que lograra mayor jerarquía, dentro de los cuerpos legales para la educación, entendiéndose como una labor fundamental dentro del ejercicio educativo y como un factor imprescindible en la relación escuela - familia, que hoy pasa a ser un pilar imprescindible dentro de la educación, la misma que no puede pasar desapercibida de su derechos y responsabilidades.

Priorizando los objetivos que permitan promover el desarrollo del alumno, en el marco de los derechos humanos, la preservación del medio ambiente y la vinculación entre educación y el trabajo, favoreciendo la identidad nacional en el contexto pluricultural del país y la comunidad. Estableciendo la: “Necesidad de determinar los conocimientos a aprender según las características de los diferentes grupos de poblaciones” expresa la (Facultad de Ciencias Humanas UNL Pam, 2007, pág. 92).

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

Dentro de este marco se debe considerar, que tanto la gestión institucional, y por ende curricular debe ser asumida en primera instancia por el personal jerárquico, conducido hacia los objetivos interculturales de la institución, buscando formular e implementar acciones basadas en ideas de diálogo, comprensión, tolerancia y democracia, encaminados siempre a la consecuencia de unos resultados determinados con anterioridad.

“La planificación no es solamente una disciplina, también es un proceso, que se realiza individual, grupal, empresarial e institucionalmente”. (Saavedra, Castro, Restrepo, & Rojas, 2001). Siendo significativa la importancia que tiene la planificación, tanto institucional como curricular constituyendo un elemento de trascendental importancia, ya sea en el plano estructural formal como en el procesal práctico, mejorando la práctica docente y el perfil académico en coherencia con las necesidades sociales, la misión y misión de una institución educativa.

La competitividad para una excelente dirección, se basa en la necesidad de precisar y profesionalizar el rol de cada uno de los miembros de los centros educativos, producidos por los cambios vertiginosos que vive la sociedad producto de globalización. Hoy en día es

imprescindible planificar y programar con anterioridad la actuación que se vaya a desarrollar, con la finalidad de mejorar su calidad, formulación explícita, aspectos esenciales, previsión de recursos, coordinación, ajuste de características diferenciales, acuerdos metodológicos, conexión entre las actuaciones individuales, conexión del proyecto educativo: destaca (Dirección General de Cultura y Educación de Argentina, 2009).

De modo que implica asumir nuevas responsabilidades como ser animador pedagógico, mediador, motivador, comunicador, gestor de medios y recursos, generando procesos de comunicación y sensibilización, laborando en coordinación guiados a “equilibrar el aprendizaje de conocimientos con la práctica de procedimientos, la resolución de problemas, la realización de tareas, el diseño y la gestión de proyectos que pongan en juego la integración y la transferencia de los aprendizajes”. (Facultad de Ciencias Humanas UNL Pam, 2007, pág. 95).

Cabe recalcar que Diversas estrategias de enseñanza pueden incluirse antes, durante o después de un contenido curricular específico, ya sea en un texto o en la dinámica del trabajo docente. “Se utilizan después de la enseñanza de un material de aprendizaje, permitiendo que el alumno se forme una visión sintética y global de la información.” (González, Castañeda, & Maytorena, 2006, pág. 18).

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

El aprendizaje es el motivo central para que los alumnos, tengan un mejor desarrollo y éxito dentro de la sociedad, formándose como individuos capaces de aprender a lo largo de la vida contribuyendo para lograr una convivencia social equitativa. Dado que la gestión del aprendizaje, es una acción recíproca dentro del ambiente educativo, es un proceso en que la participación juega un papel importante, dirigido a los educandos para potenciar el conocimiento, explotar los recursos existentes como adquiridos, y desarrollar nuevas oportunidades.

“Es trascendental determinar los conocimientos adquiridos por parte de los estudiantes de manera que el docente pueda sostener e impartir la enseñanza en una base sólida, sin vacíos ni confusiones para avanzar con la enseñanza diaria” (Yampufè, 2011).

Reconociendo así que el docente y el alumno, debe mantenerse actualizado sobre



los avances e investigaciones en la enseñanza de su área, integrar a todos los miembros de la comunidad educativa, reflexionando sobre el impacto de área que imparte. Conforme avanza el tiempo y se acumula la experiencia se va descubriendo que a pesar de las cualidades y el buen desempeño poseído es necesario ser una persona innovadora. “Innovar consiste en obtener beneficios utilizando los recursos del conocimiento”; “El conocimiento es el combustible indispensable para la innovación”; “La ventaja no está tanto en la innovación como en el potencial innovador”. (Santillàn, 2010).

Para ello el docente requiere de competencias que reflejen el quehacer educacional, el desarrollo profesional, con el compromiso ético y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir. “Se compromete con el desarrollo de la comunidad”. (Cevallos, 2013, págs. 105,106).

Para simplificar se recalca que todos sabemos pero olvidamos frecuentemente, que se aprende lentamente, que se asimila poco a poco, y especialmente si lo que se aprende es a hacer las cosas de otra manera, pretendiendo un cambio de comportamiento. “Para llegar a un buen resultado es preciso saber esperar, saber guardar la ansiedad y la urgencia, y dotarse de la paciencia y dedicación” deduce: (Carballo, 2006).

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

Cabe señalar que el liderazgo y la comunicación, no es solo características exclusivas de un líder educativo o de un director, sino para todos los actores que asumen la responsabilidad sobre una tarea, o contribuyen a generar visiones de cambio. Debemos tomar en cuenta, que la gestión educativa es la base para un óptimo liderazgo en los procesos de la organización educativa, por lo que se puede decir, que no existe buena gestión sin un liderazgo, siendo indispensables e inseparables.

Paralelamente “la estrategia de comunicación se caracteriza por la posibilidad de que más de un miembro pueda expresar ideas, opiniones, permitiendo el intercambio de ideas, lo cual nos conlleva a no implicar siempre acuerdo inmediatos, sino llegar a un mutuo acuerdo”. (Azzerboni & Harf, 2008, pág. 43).

El interés por la relación comunicativa y lingüística entre los profesores y alumnos, se trata de estrategias en las que el docente observa las características del habla del alumno, las circunstancias del contexto en que se produce la situación, actuando para facilitar la interacción y la comunicación, permitiendo la interacción en profesor –

alumno, logrando que se genere una relación común de intereses tanto cognoscitivos como emocionales.

El docente debe ser considerado un buen líder y comunicar para: Que tome el control de su clase y que sus alumnos le obedezcan, inspire confianza y rompa algunas barreras de comunicación que se dan tan comúnmente entre maestro – alumno, todo esto redundará en un mejor proceso de enseñanza - aprendizaje y en un mayor deseo de los estudiantes de pertenecer a la institución. (Adalpe, 2008).

Se habrá avanzado a pasos agigantados cuando la comunicación entre docente-alumnado fluya de forma espontánea y cordial, promoviendo la confianza para que el estudiante pueda afirmar sus conocimientos y resolver dudas en el momento correcto. “Ser capaces de implementar relaciones interpersonales positivas y efectivas en comunicación abierta con la comunidad educativa teniendo en cuenta la diversidad (género, discapacidad, equidad, etc.)”. (Calatayud, 2012).

Concluyó manifestando que la comunicación es el eje fundamental para el funcionamiento de las instituciones educativas y el liderazgo permite convertir positivamente, ya que se encuentran sometidas a cambios múltiples y acelerados, siendo la diferencia entre éxito y fracaso, transitar con un liderazgo burocrático a otro pedagógico, ya que la función del profesor no puede reducirse a impartir conocimientos.

## **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 qué personas son estudiadas, cuándo, dónde y bajo qué circunstancia. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles, muestra las siguientes características:

Se define como una investigación no experimental, netamente de campo, es realizado sin la manipulación deliberada de variables, y en él solo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Es transversal, porque la realización de investigación para recopilar los datos se desarrolló un momento único, del proceso de enseñanza aprendizaje.

Así mismo la investigación realizada es exploratoria, ya que se inició en un momento específico, desde el inicio hasta el final de las clases observadas, enfocándose en el desempeño del docente.

Se concreta con característica descriptivo, ya que se pudieron indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, considerando que se trabaja con docentes de educación general básica.

## **2.2. Contexto**

El contexto de la presente Tesis se enmarca en el Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador”, de cinco docentes de la Escuela de Educación General Básica 12 de Octubre.

La Escuela de Educación General Básica 12 de Octubre, se fundó el 12 de Octubre de 1935, en la parroquia Huertas, cantón Zaruma, provincia de El Oro, la visión de la institución es mantenerse como la pionera de la formación de niñas y niños, ofreciendo una educación de calidad y calidez, con el objetivo de desarrollar su potencial intelectual, y física, priorizando también sus capacidades creativas, fortificando su autoestima, con el objetivo de

formar hombres y mujeres con una personalidad definida en valores, con resultados positivos para el desarrollo de sí mismos, su comunidad y la patria.

Esta Institución, brinda su enseñanza desde educación Pre-Escolar, atendiendo en forma personalizada, cuenta con aulas independientes de juegos didácticos y de recreación, debido al incremento acelerado de los habitantes de la parroquia Huertas, cada año se tiene la necesidad de seguir ampliando, y cubriendo diversas necesidades, para brindar una excelente educación, ya que en la actualidad se educan 214 niños, demostrando que los adelantos y el progreso de la escuela han servido para que alcance un prestigio cantonal, provincial y nacional, prueba de ello es la calidad cultural evidenciada en los estudiantes que han sobresalido en sus estudios superiores.

### **2.3. Participantes**

La población investigada, para evaluar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en mi caso fueron los docentes de la Escuela de Educación General Básica 12 de Octubre, la misma que es de tipo pública, de ubicación geográfica rural, de la parroquia Huertas, Cantón Zaruma, de la provincia de El Oro, que en la actualidad cuenta con ocho profesores titulares, una contratada, y la directora de la institución, todas ellas en forma decidida, dinámica, se mostraron dispuestas a colaborar con mi persona como docente investigadora.

La muestra se compone de cinco docentes de Educación General Básica todas ellas de sexo femenino, sus edades oscilan entre 44 a 62 años, con un rango de experiencia de 10 a 33 años, poseen título, una docente con título de profesora, y las cuatro restantes con tercer nivel de estudio, todas trabajan en el nivel de educación básica, de modalidad presencial con nombramiento, quienes con mucha predisposición contestaron el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, permitiendo que observe sus horas de clase.

Investigador: en este caso el investigador es estudiante de la Licenciatura en Educación General Básica, de la Escuela de Ciencias de la Educación, de la Universidad Técnica Particular de Loja, quien aplicará el cuestionario y observara a la población elegida.

## 2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

### 2. 4.1. Métodos

Se utilizaron los métodos previstos en el manual de trabajo e investigación de fin de carrera de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, los métodos de investigación aplicados son el descriptivo, analítico y sintético, que permite explicar y analizar el objeto de la investigación.

De entre los métodos de investigación que se pueden utilizar en el presente estudio, describimos los propuestos por Hernández (2006):

**El método descriptivo:** que permite explicar y analizar el objeto de investigación, es decir ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?

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

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

**El método estadístico:** hace factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

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

### 2.4.2. Técnicas

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizaron las siguientes técnicas de investigación bibliográfica:

**La lectura**, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre Gestión pedagógica y clima de aula.

**Los mapas conceptuales y organizadores gráficos**, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos-conceptuales.

**El resumen o paráfrasis**, como medio para presentar un texto original de forma abreviada; éste permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

Para la investigación de campo: recolección y análisis de datos se utilizó las siguientes técnicas.

**La observación**, permite contemplar y examinar de antemano algo con el objeto de determinar su naturaleza y funcionamiento; esta técnica sirvió para obtener información sobre la práctica del docente en proceso de enseñanza – aprendizaje.

**La encuesta**, es una de la técnica más utilizada, apoyada en cuestionarios previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas, permitiendo una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada. Se utilizó para la recolección de datos, y servirá para obtener la información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y del liderazgo y la comunicación.

### **2.4.3. Instrumentos**

En la presente investigación se emplearon los siguientes instrumentos:

El cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión. (Ver Anexo 4).

El registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. (Ver Anexo 5).

El cuestionario para autoevaluar el desempeño docente en los ámbitos legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, fue elaborado por el equipo de investigación, tomado como fundamento los criterios de los

estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011); en donde la primera parte se relaciona con datos de la identificación del centro educativo y de los docentes investigados, la segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente, conformada por cuatro ámbitos, cada uno serán evaluados , tomando en cuenta los aspecto de: frecuencia, importancia y el nivel de conocimiento.

El Registro de observación de las actividades docentes, realizadas en el aula, con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa, fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión de aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); que permite identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación, en donde permitirá evaluar estos dos ámbitos a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

Para el procesamiento de información obtenida a través de los instrumentos de investigación se utilizó la plantilla electrónica para la tabulación de los instrumentos, que se encuentra en formato Excel 2007, de manera automática la plantilla permite obtener cuadros y gráficos descriptivos.

## **2.5. Recursos**

### **2.5.1. Talento Humano**

- Una tesista investigadora
- Un profesor tutor de Tesis, guía fundamental en este trabajo investigativo
- 5 Docentes de la Escuela de Educación General Básica 12 de Octubre, que colaboraron con total predisposición.
- Compañeros de estudio, con quienes intercambie opiniones y criterios fundamentales para concretar la investigación

### **2.5.2. Institucionales**

Para poder realizar esta investigación se contó con los siguientes recursos:

- Universidad Técnica Particular De Loja
- Escuela de Educación Básica 12 de Octubre



### 2.5.3. Materiales

Para poder realizar esta investigación se contó con los siguientes recursos:

- Guía Didáctica del Programa Nacional de Investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, la cual presentó el diseño del informe de tesis, además de proporcionarnos las debidas instrucciones para llevar a cabo la investigación
- Carta de Autorización de ingreso al centro educativo.
- Cuestionarios.
- Registros de observación.
- Cámara fotográfica.
- Escritorio.
- Libros
- Computador
- Internet
- Flash memory
- Cámara fotográfica.
- Muebles y enseres de oficina

### 2.5.4. Económicos

#### **PRESUPUESTO DE GASTOS**

Derecho de verificación de expediente	\$ 220.00
Internet	\$ 250.00
Copias	\$ 150.00
Un cuaderno de apuntes	\$ 4.00
Esferográficos, lápiz, borrador	\$ 5.00
Resmas de papel INEN A4 de 75 gr	\$ 20,00
1 Dispositivo USB	\$ 28.00
Anillados	\$ 20.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 697,00</b>

## 2.6. Procedimiento

Esta investigación es un proceso secuencial, que permitió alcanzar los objetivos propuestos, a través de las siguientes etapas.

El proceso de investigación se inició con la revisión de la literatura, durante esta etapa, los libros, revistas y sitios web se utilizaron para encontrar información sobre los temas que se consideran para la formación teórica.

Luego de la revisión de la literatura, era necesario llevar a cabo la investigación de campo, donde se seleccionaron cinco docentes de una Institución Educativa “Escuela de Educación General Básica 12 de Octubre”, los cuales gustosos participaron en la investigación contestando cuestionarios y permitiéndome llenar el registro de observación de las actividades docentes en sus horas de clase.

Dado que esta investigación sigue un enfoque cuantitativo, los cuestionarios y los registros, fueron los instrumentos utilizados para recopilar datos, el cuestionario se compone cuatro ámbitos, que tenían sus propios indicadores, los cuales eran valorados su frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, mientras que el registro de observación constaba de dos ámbitos, con sus etapas de inicio, desarrollo y evaluación, que poseían indicadores, de los cuales eran valorados su frecuencia, ambos instrumentos dirigidos a obtener información sobre los factores relacionados con los profesores, las aulas, los estudiantes y las instituciones.

De todo lo encontrado he leído, mucho, sacado mis propios aportes y ampliado de acuerdo a la información que iba encontrando y la investigación de campo, conforme se iban dando los resultados. Todo ello me ayudó para configurar el panorama de manera general y acceder a sacar las conclusiones del problema.

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

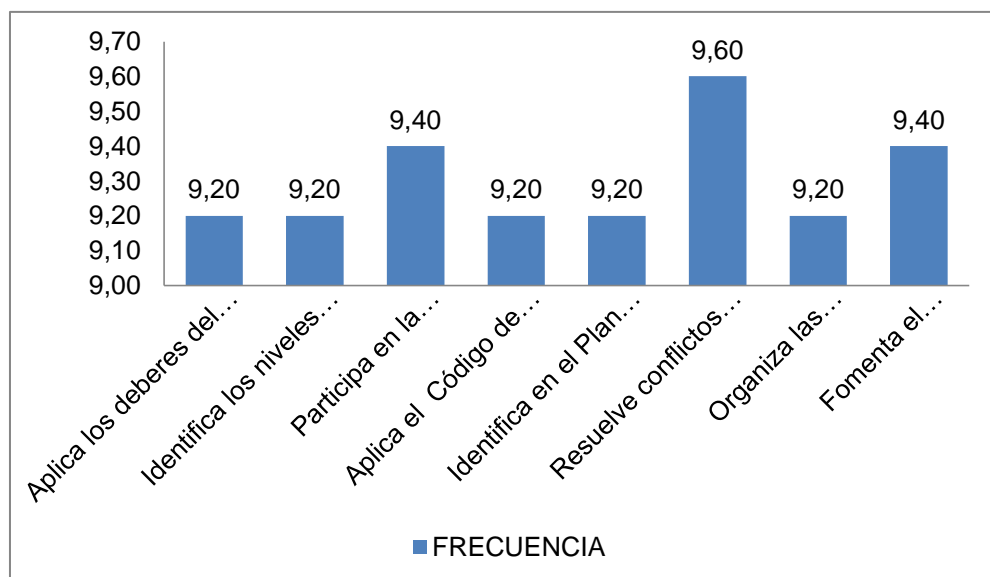
### 3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>74,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,30</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.



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

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación al desempeño docente, de la Escuela de Educación Básica 12 de Octubre, con relación a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, se muestran medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce lo siguiente:

En los indicadores 1.1; 1.2; 1.4; 1.5; 1.7, obtuvieron una frecuencia de 9,20 evidenciando que los docentes aplican de una forma paulatina los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano, aplican el Código de Convivencia Institucional, identifican en el Plan Decenal de Educación los objetivos, y organizan las actividades docentes.

Se puede manifestar que los docentes investigados, si aplican los indicadores antes mencionados dentro del saber pedagógico, comprendiendo en que procesos se encuentran inmersos, resolviendo con autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, contribuyendo, al desarrollo integral de las personas, evidenciando el compromiso institucional, un alto sentido de cooperación y participación.

Mientras que en los indicadores 1.3; 1.6; 1.8, obtuvieron una frecuencia de 9,40 a 9,60 recalcando que participan en la construcción del Código de Convivencia Institucional, Fomentando el cumplimiento del reglamento en la institución educativa, señalando que los docentes y todos los sujetos de la comunidad educativa participan en este proceso dinámico, generando aprendizajes permanentes, logrando una vida solidaria, equitativa y saludable, a través del cumplimiento de las reglas en la cultura escolar.

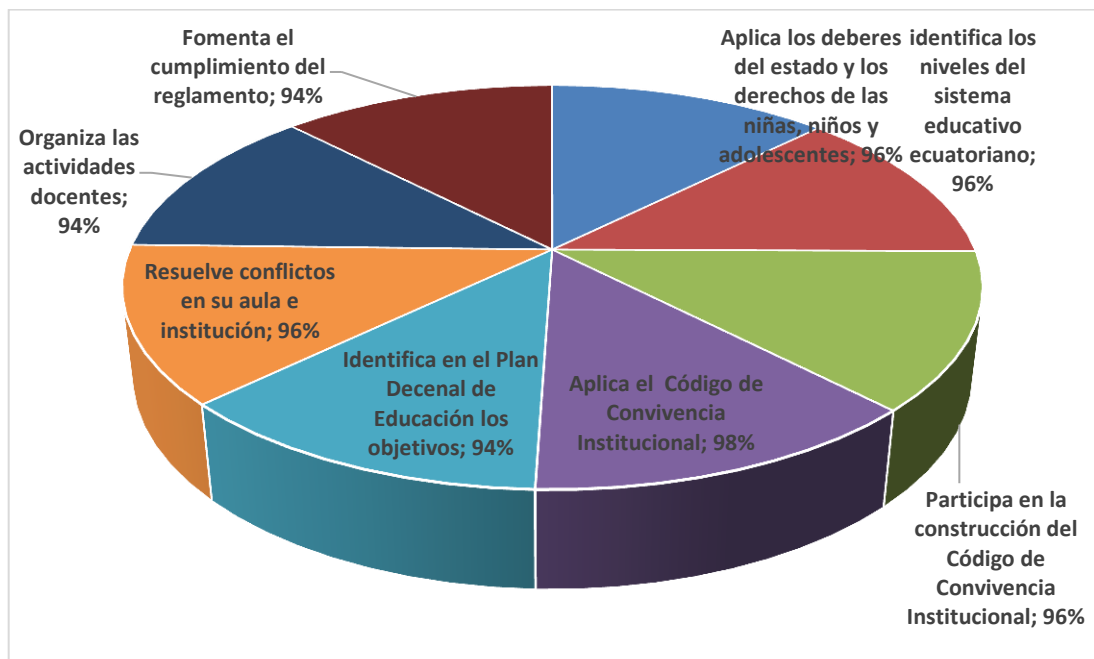
Los docentes investigados resuelven conflictos en su aula e institución, siendo algo natural e inevitable, habitualmente conocemos que dentro del contexto escolar surgen a diario situaciones negativas, malentendidos, disputas, etc. Finalmente se puede reconocer, que no es eliminando los conflictos como los centros educativos se conviertan en lugares ordenados y pacíficos, al contrario manejarlos de manera constructiva, entre todos sus integrantes como lo manifiesta (Casal, 2006) “los directivos de las instituciones educativas mediante una buena gestión administrativa, serán responsables de la armonización del personal, evitando de esta manera el surgimiento de conflictos”

### 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	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>76,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,55</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.



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

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.

Analizando el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente se puede evidenciar un 9,40 nivel de importancia en los apartados referentes a: identifican el Plan Decenal de Educación los objetivos, organizan las actividades docentes, fomentando el cumplimiento del reglamento, siendo en este caso el puntaje más bajo en comparación con los otros indicadores. De esto puedo establecer, que hace falta que los docentes apliquen y hagan cumplir el reglamento interno y las normas de convivencia, para que los alumnos aprendan a vivir en democracia, cumpliendo normas y deberes con sentido pluricultural y multiétnico, coordinado y planificando todas las actividades previstas en el proceso de aprendizaje.

Considerando cuidadosamente, la situación individual de cada alumno, identificando áreas o ámbitos problemáticos, brindar el apoyo necesario, analizando situaciones que afecten la convivencia del grupo, fomentando la cooperación educativa entre el profesorado y los padres de familia, colaborando con las diferentes comisiones en la organización y ejecución de los actos programados por estos organismos, etc. (Antúnez & et al., 2000), expone al referirse al ámbito de la gestión legal.

En cuanto a los indicadores 1.1; 1.2; 1.3; 1.6; se demuestra una importancia de 9,60, dando a relucir que los docentes conocen y aplican los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes que se forman en esta institución educativa, identificando los niveles del sistema educativo ecuatoriano, resolviendo conflictos de aula e institución. Los años de experiencia de los profesores evaluados son un factor importante para la aplicación de estos factores lo cual se demuestra en la tabla de indicadores.

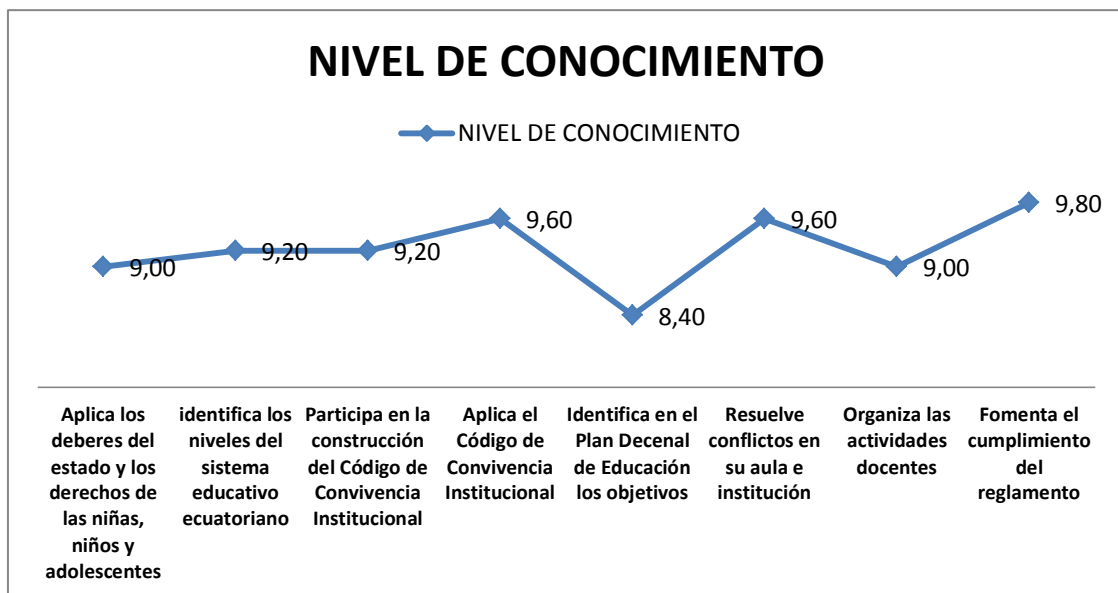
Finalmente el indicador 1.4, el nivel de importancia demuestra un 9,80 refiriéndose a la aplicación del Código de Convivencia Institucional. Siendo este un factor esencial en el ámbito de la gestión legal, demuestra un nivel satisfactorio ya que la prioridad de los docentes es enfocada en la organización y coordinación, para emprender las diferentes actividades y proyectos; los cuales deben ser elaborados en bien del desarrollo institucional.

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

**Tabla 3.** 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	9,00	90%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
<b>TOTAL</b>		<b>73,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,23</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.



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

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.



En lo referente al nivel de conocimiento del docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente, los ítems 1.1; 1.2; 1.3; 1.5; 1.7 refiriéndose en la aplicación de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano, participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional, identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, y la organización de las actividades docentes señalan, estos ítems apuntan un nivel de 8.40 a 9.20.

Los resultados obtenidos en los ítems antes mencionados arrojan un nivel medianamente satisfactorio, demostrando que generar, desarrollar y fortalecer una cultura de investigación, ciencia, tecnología, deben estar acordes a los contextos y objetivos, con la finalidad de lograr un pensamiento crítico e innovador de sus educandos. Todo esto confirma que los docentes son: “Facilitadores de aprendizajes, promotores de una participación activa de sus estudiantes, expertos en el uso de métodos y técnicas activas de enseñanza, examinadores de conocimientos previos, diseñadores de materiales educativos” se refiere (Cuenca, Nucinkis, & Zavale, 2007).

Los ítems 1.4; 1.6 y 1.8 obtuvieron un nivel de 9,60 a 9,80; demostrando el adecuado conocimiento que aplican los docentes en relación al Código de Convivencia Institucional, resolviendo conflictos en su aula e institución; y fomentan el cumplimiento del reglamento señalando que todo esto conlleva a mejorar la comunicación entre estudiantes y docentes, importante para el ambiente del aula, así como los comportamientos y actitudes del profesor encaminados a que los estudiantes adopten una conducta adecuada a favor del aprendizaje.

Es muy importante el nivel de conocimiento de los docentes en el ámbito legal ya que este es uno de los ejes fundamentales para el desarrollo interno institucional, así mismo sería la imagen que los docentes dan a los padres de familia y estudiantes, que confían en ellos el futuro de sus hijos, que proporcione una formación integral auténtica no solo de ciencia sino también de valores, ya que deben conocer no solo las áreas específicas sino también las legales para su desempeño.

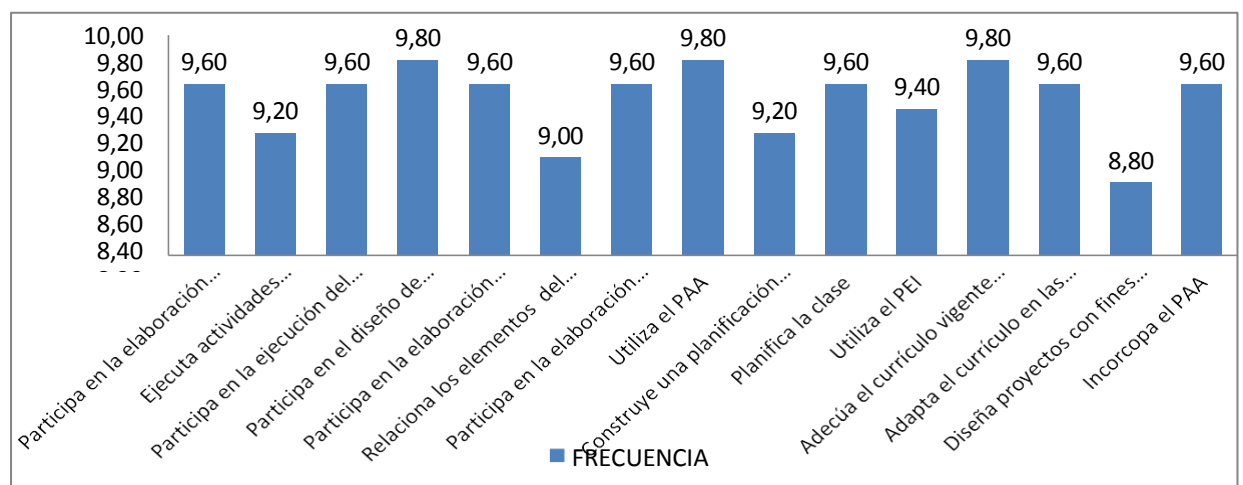
### 3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

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

**Tabla 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	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>142,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,48</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”



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

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.

Analizando el ámbito de planificación institucional y curricular el ítem 2.14 arroja una frecuencia de un valor de 8,80 siendo este un resultado preocupante con respecto al nivel de frecuencia en relación al diseño de proyectos con fines educativos, ya que demuestra que los docentes no producen proyectos para innovar el desarrollo de los procesos de aprendizaje y enseñanza, minimizando las oportunidades de reflexión, ya que en algunas materias se nota la escasez del interés por parte de los alumnos, tornándose las clases poco didácticas, denotando la falta de aplicación de nuevas técnicas frente a la era tecnológica que brinda nuevas formas de enseñanza, provocando el interés del alumno.

Los ítems 2.2; 2.6; 2.9, se denota una frecuencia valorada de 9,00 a 9,20, demostrado características muy rescatables por parte de los docentes ya que se puede observar que sus actividades ejecutadas son orientadas al plan de mejoras para la institución y sus alumnos, de la misma forma relaciona los elementos del Currículo Nacional, también se observó la planificación, ante lo cual los docentes deben producir transformaciones en cuanto a sus propósitos ya que deberían aplicar nuevos métodos y técnicas que transmita interés y dinamismo para la participación activa de los estudiantes en la ejecución de la misma.

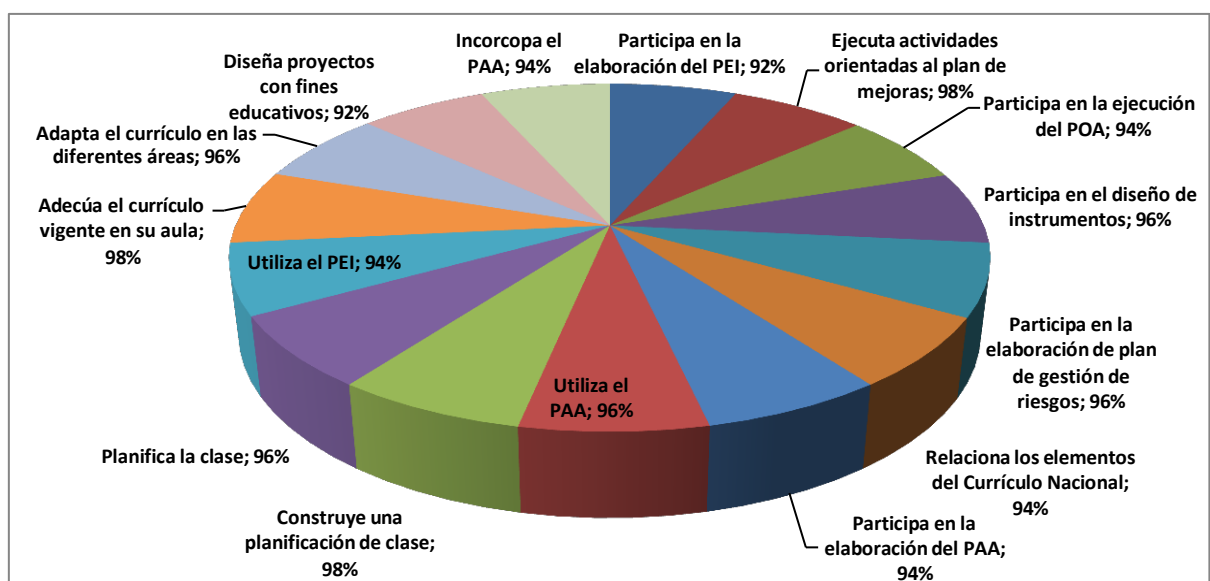
Al realizar un comparativo de los ítems 2.1; 2.3; 2.4; 2.5; 2.7; 2.8; 2.10; 2.12; 2.13 y 2.15 observo que tienen gran continuidad a los valores máximos, pues su frecuencia está valorada en una puntuación de 9,40 a 9,80, deduciendo que los docentes realizan actividades con puntualidad, organizan, planifican, delegan funciones, especificando a cada uno de los actores, propiciando el trabajo en equipo, adecuando el currículo vigente en su aula con el compromiso de conseguir la atención e interés del alumno reconociendo que: "La planificación no es solamente una disciplina, también es un proceso, que se realiza individual, grupal, empresarial e institucionalmente". (Saavedra, Castro, Restrepo, & Rojas, 2001).

### 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	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>142,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,52</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.



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

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.

De acuerdo a la investigación realizada, en base al nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, apreciamos que los indicadores menores puntuados son los ítems 2.1; y 2.14, los cuales tienen un valor de 9,20 de importancia tanto en la participación en la elaboración del PEI (Plan Educativo Institucional) y diseño de proyectos con fines educativos; lo que implica que los docentes deben darle mayor trascendencia en las acciones estratégicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad del aprendizaje de los alumnos, potenciando el desarrollo personal, fortaleciendo el respeto resolviendo de forma organizada y planificada el problema anteriormente identificado.

A pesar de estos bajos puntajes, se puede identificar claramente que los docentes dan una importancia del 9,40 a 9,60 en los ítems 2.2; 2.3; 2.4; 2.5; 2.6; 2.7; 2.8; 2.9; 2.10; 2.11; 2.12; 2.13; 2.15; evidenciando que los docentes encuestados ejecutan actividades orientadas al plan de mejoras, en la participación y ejecución del POA (Plan Operativo Anual); al mismo tiempo participan en el diseño de instrumentos, y la elaboración de plan de gestión de riesgos, relaciona los elementos del Currículo Nacional; participa en la elaboración, incorporación y utilización del PAA (Plan Anual de Asignatura), Utiliza el PEI (Plan Educativo Institucional); planifican, adecua y adapta el currículo en las diferentes áreas.

Todo ámbito de planificación posee un fundamento teórico crítico, para dar sentido al trabajo docente, mejorarse profesional y constantemente permitiendo darse cuenta de los aciertos y errores generados en esta labor, ya que la elaboración mancomunada de las actividades docentes generan diferentes puntos de vista con la finalidad que día a día se dé la actualización pedagógica, direccionada a la educación de calidad merecida para los educandos.

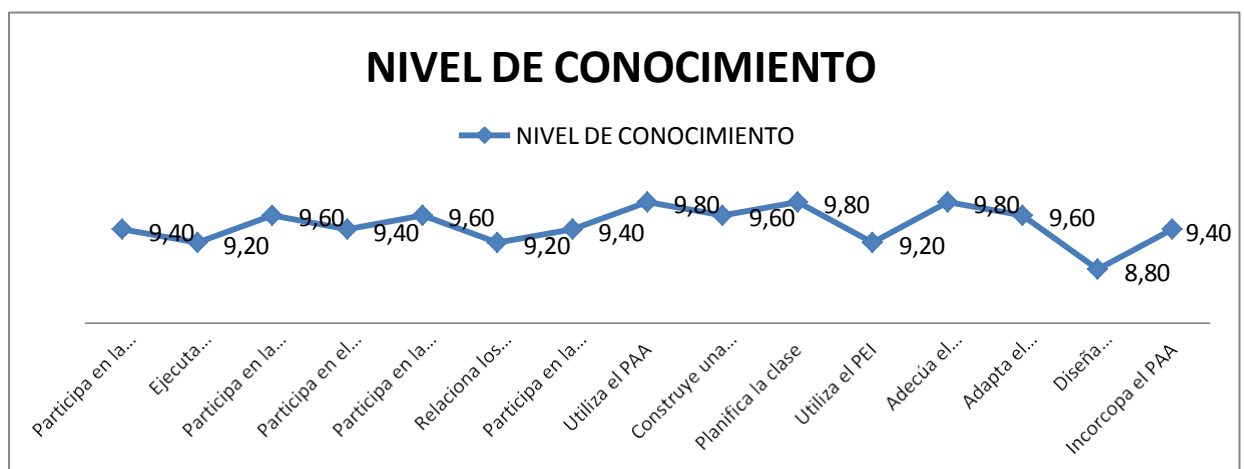
Consecuentemente siendo la planeación un apoyo fundamental para “equilibrar el aprendizaje de conocimientos con la práctica de procedimientos, la resolución de problemas, la realización de tareas, el diseño y la gestión de proyectos que pongan en juego la integración y la transferencia de los aprendizajes”. (Facultad de Ciencias Humanas UNL Pam, 2007, pág. 95).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>141,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,45</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”



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

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.

Los resultados obtenidos en el nivel de conocimiento en cuanto al diseño de proyectos con fines educativos el ítem 2.14, se presenta con un valor de 8,80, el cual es bajo en comparación a la puntuación de los demás ítems. Al respecto se puede deducir que hace falta capacitación e interés para asumir esta nueva responsabilidad, y así los docentes aporten sus capacidades y conocimientos en el ámbito pedagógico educativo, ya que su participación debe ser activa y dinámica. De modo que implica asumir nuevas responsabilidades como ser animador pedagógico, mediador, motivador, comunicador, gestor de medios y recursos, generando procesos de comunicación y sensibilización

En relación a los ítems 2.2; 2.6; 2.11, en cuanto a la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras, relación de los elementos del Currículo Nacional, utilización del PEI (Plan Educativo Institucional) demuestran un nivel de 9.20 de conocimiento, siendo esta una valoración aceptable para el buen desempeño del docente y la educación de calidad para el estudiante. “Innovar consiste en obtener beneficios utilizando los recursos del conocimiento”; “El conocimiento es el combustible indispensable para la innovación”; “La ventaja no está tanto en la innovación como en el potencial innovador”. (Santillán, 2010).

Al referirnos a los Ítems, 2.1; 2.3; 2.4; 2.5; 2.7; 2.8; 2.9; 2.10; 2.12; 2.13 y 2.15, divisándose un valor de importancia de 9,40 a 9,80; vinculando de manera satisfactoria la participación del docente en la elaboración del PIE, ejecución de POA, diseño de instrumentos, Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos, Participa en la elaboración del PAA, Utiliza el PAA, Construye una planificación de clase, Planifica la clase, Adecúa el currículo vigente en su aula, Adapta el currículo en las diferentes áreas, Incorpora el PAA.

Se puede concluir que los docentes poseen un nivel satisfactorio en el ámbito de la planificación para su desempeño, ya que el éxito de la enseñanza-aprendizaje depende del interés y responsabilidad al aplicar cada uno de los ámbitos de gestión educativa; siendo estos los factores claves para una educación de calidad, derecho constituido en los lineamientos de concebir el buen vivir que todos merecemos. Sin embargo es importante que los docentes también realicen proyectos con propuestas que permitan rediseñar y mejorar las acciones educativas vigentes.

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

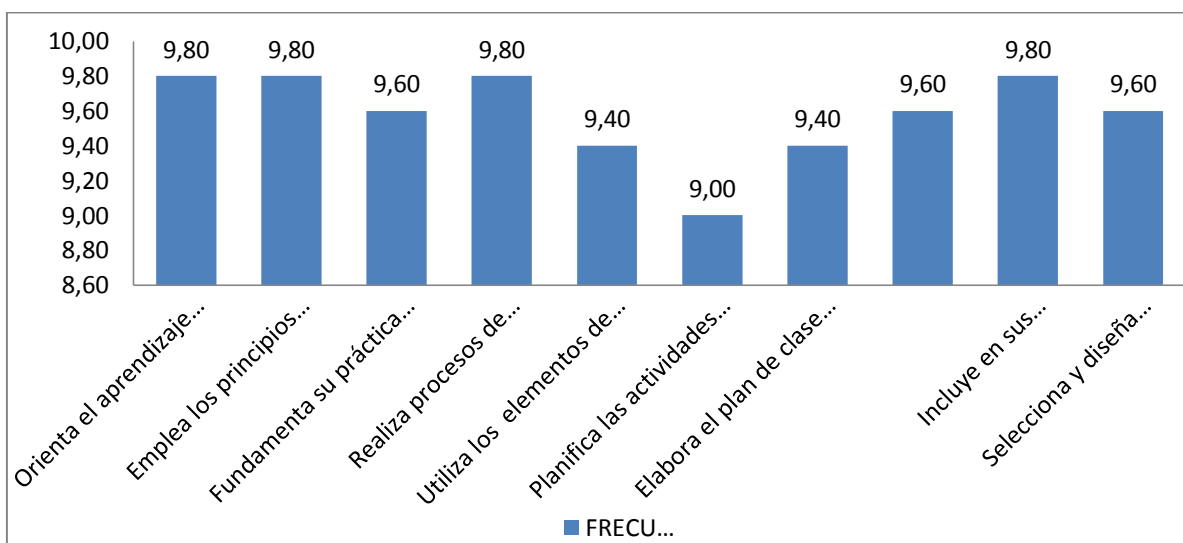
#### 3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje.

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

**Tabla 7.** Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>95,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,58</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.



**Figura 7.** Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.



Los resultados obtenidos, en relación si el docente planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, analizando el ítem 3.6, se presenta con un valor de 9,00, siendo el más bajo en comparación con el resto de los ítems, reluciendo la falta de frecuencia del docente al aplicar las planificaciones de acuerdo al currículo nacional, dando como consecuencia que se convierta en un repetidor de información, siendo necesario comprometer la práctica docente y esta dé como resultado la formación de mejores estudiantes, reconociendo que en la actualidad es primordial la preparación en este ámbito, exigiendo cada vez más una educación de mayor calidad, permitiendo enfrentar el presente y prepararse para su futuro.

Describiendo el valor de los ítems, 3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 3.5; 3.7; 3.8; 3.9; 3.10, evidenciamos un valor halagador de 9,40 a 9,80 demostrado que los docentes investigados con frecuencia orientan el aprendizaje en función de los conocimientos, emplean los principios didácticos de la disciplina, fundamentan su práctica docente, realizan procesos de investigación educativa, Utilizan los elementos de la estructura curricular, elaboran el plan de clase según PAA, relacionan e incluyen en la planificación de clase los elementos y actividades para el aprendizaje, seleccionan y diseñan recursos didácticos. Demostrando así la relación positiva existente entre el docente y sus estudiantes.

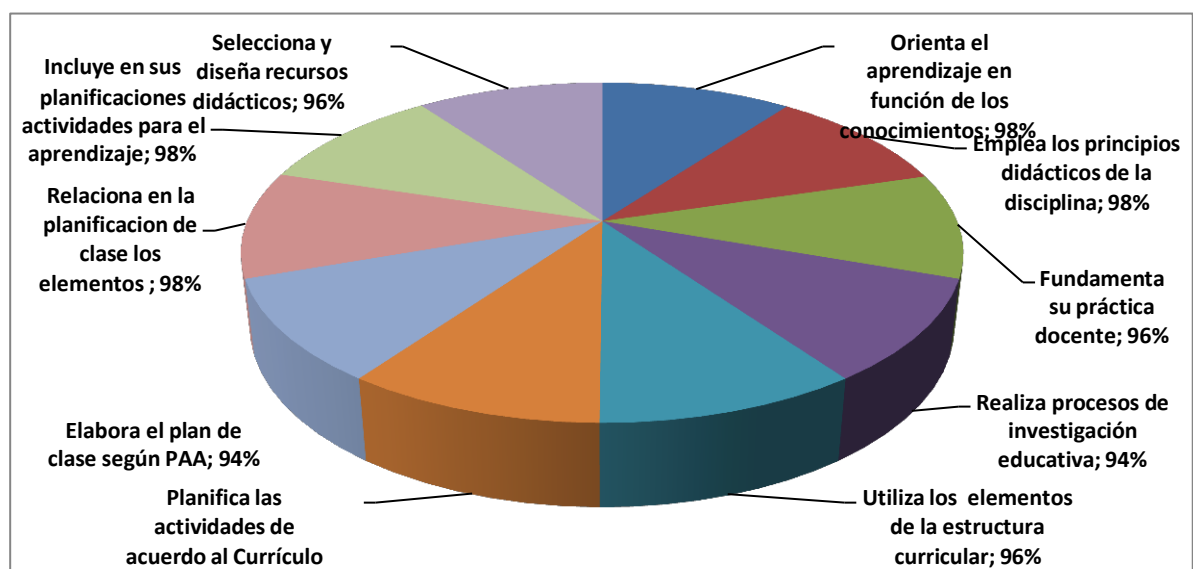
Finalmente se puede concluir que ser docente es estar comprometido con esta vocación desde un enfoque humanista, es decir, ser un mediador del conocimiento con dominio del diseño, con prácticas comunicacionales y de trabajo en equipo que considere la diversidad y la inclusión de los alumnos, constituyéndose en un promotor de dignidad, responsabilidad y valoración del ser humano; de la misma forma estar siempre actualizados en las reformas del Currículo Nacional para la inclusión, implementación y evaluación de los procesos psicopedagógico-didáctico de la enseñanza y aprendizaje ya que esto depende solamente del accionar del docente para potenciar su nivel.

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

**Tabla 8.** Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.



**Figura 8.** Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.

Los resultados del instrumento de autoevaluación del desempeño docente, aplicado a los cinco docentes, reflejan altos valores en cada uno de los indicadores del instrumento, con una importancia de 9,40 a 9,80, por ende reflejan que: orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, emplea principios didácticos de la disciplina, fundamenta su práctica docente, realiza procesos de investigación educativa, utiliza elementos de la estructura curricular, planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, elabora el plan de clase según PAA, relaciona en la planificación los elementos, actividades para el aprendizaje, selecciona y diseña recursos didácticos.

Es así que estos resultados obtenidos, podemos fundamentar que el docente como un agente activo, participativo e innovador, da una halagadora importancia al proceso productivo de la enseñanza, en función del conocimiento, habilidades pedagógicas y didácticas que fundamentan y justifican su desempeño laboral, a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, encaminadas a obtener el conocimiento requerido en las asignaturas establecidas.

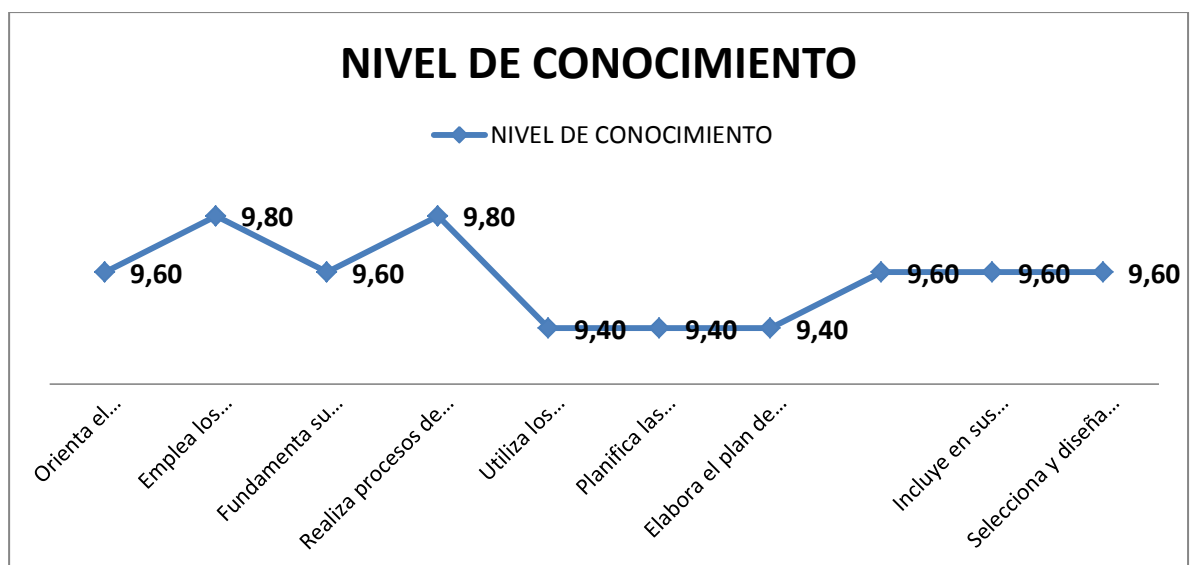
Paralelamente a pesar de los buenos puntajes evidenciados en cada una de las dimensiones, como decentes se debe estar consciente que en la actualidad, la modernización de la sociedad y la educación, se requiere dominar el mecanismo de aprendizaje, como lo manifiesta (Bazarra, Casanova, & Garcia, 2007). “Ante el reto de este tiempo lleno de cambios y de incertidumbres, los profesores, no podemos intentar seguir respondiendo a los retos desde el coraje individual, desde la urgencia de lo inmediato. La educación de los niños y adolescentes del siglo XXI merece más dedicación, creatividad, profesionalidad, esperanza e ilusión...es un reto fundamental que todos debemos sentirnos implicados”.

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

**Tabla 9.** Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>95,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,58</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.



**Figura 9.** Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.

Los resultados del instrumento de autoevaluación del desempeño docente, reflejan altos valores en cada uno de los indicadores, con un nivel de conocimiento de 9,40 a 9,80, reflejando puntajes significativos, demostrando que los docentes investigados orientan el aprendizaje en función de los conocimientos, emplea principios didácticos de la disciplina, fundamenta su práctica docente, realiza procesos de investigación educativa, utiliza elementos de la estructura curricular, planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, elabora el plan de clase según PAA, relaciona en la planificación los elementos, actividades para el aprendizaje, selecciona y diseña recursos didácticos.

Demostrando resultados positivos en cuanto al nivel del conocimiento, permitiendo desarrollar las habilidades pedagógicas y didácticas del docente, adaptando espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes, elaboran el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva, con la ayuda de bibliografía adecuada, siendo la planificación una actividad indispensable para un buen desempeño del docente.

Surge como una estrategia renovada la acción esencial de programar ordenadamente la enseñanza por ello, hoy en día es imprescindible planificar y programar con anterioridad la actuación que se vaya a desarrollar, con la finalidad de mejorar su calidad, formulación explícita, aspectos esenciales, previsión de recursos, coordinación, ajuste de características diferenciales, acuerdos metodológicos, conexión entre las actuaciones individuales, conexión del proyecto educativo (Dirección General de Cultura y Educación de Argentina, 2009) destaca.

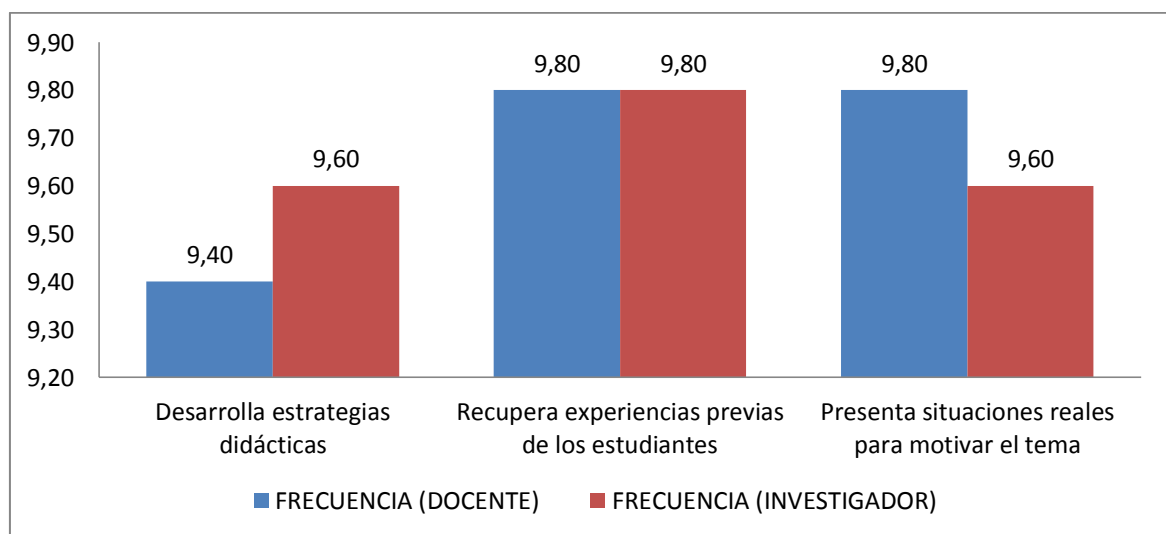
### 3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

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

**Tabla 10.** 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	9,60	94%	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	9,80	98%	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	9,60	98%	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>29,00</b>	<b>29,00</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,67</b>	<b>9,67</b>	<b>97%</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.



**Figura 10.** 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.

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.

Analizando los niveles de frecuencia de la actividad y su nivel de desarrollo en la gestión del aprendizaje, refiriéndose a la etapa de inicio, se muestran resultados halagadores en cada uno de los indicadores, con respecto a los valores máximos, los mismos que oscilan de 9,40 a 9,80; lo que refleja que los docentes: Desarrollan estrategias didácticas, Recupera experiencias previas de los estudiantes, Presenta situaciones reales para motivar el tema.

Paralelamente, a pesar de los buenos puntajes evidenciados en cada una de las dimensiones, se puede observar que existen ciertas diferencias al referirnos al indicador: 3.11.1 Desarrollan estrategias didácticas, los docentes con sus años de experiencia recalcan que a pesar de las nuevas reformas aplicadas es necesario que el estado aporte material didáctico acorde a la era tecnológica actual.

Recuperar las experiencias previas de los estudiantes es un factor importante en el desempeño del docente, “Es trascendental determinar los conocimientos adquiridos por parte de los estudiantes de manera que el docente pueda sostener e impartir la enseñanza en una base sólida, sin vacíos ni confusiones para avanzar con la enseñanza diaria” (Yampufè, 2011) . Al observar el desempeño de los docentes encuestados, que no todos toman en cuenta su planificación las experiencias y conocimientos anteriores para verificar el nivel de conocimiento que obtuvieron los estudiantes, refiriéndose al ítem 3.11.2.

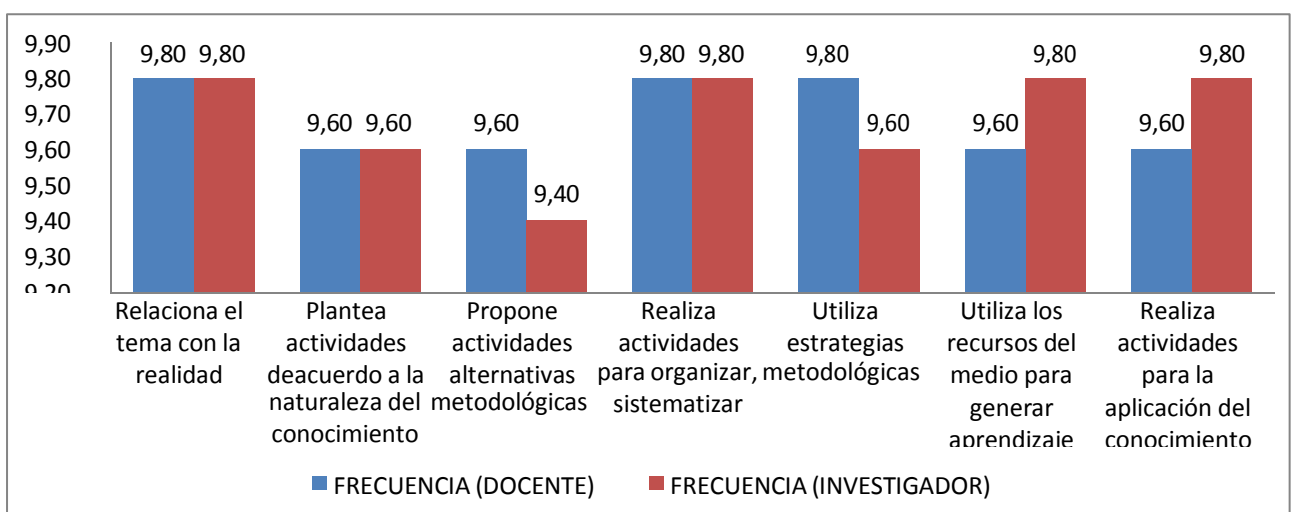
En cuanto al ítem 3.11.3 demuestra una frecuencia de 9,80 a 9,60 respectivamente, en la observación de la presentación de situaciones reales para motivar el tema no fueron utilizadas por todos los docentes. Es importante considerar que la imaginación también es necesaria para hacer que los educandos se concentren en el tema a enseñarse, ya que con ello se facilita el entendimiento de materias que van acorde o necesitan una forma sencilla de explicación; propiciando que los estudiantes sientan un ambiente de confianza e interactúen aportando experiencias propias.

**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.** 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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	9,8	98%	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	9,6	96%	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	9,4	96%	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	9,8	98%	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	9,6	98%	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	9,8	96%	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	9,8	96%	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>67,80</b>	<b>67,80</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,69</b>	<b>9,6</b>	<b>97%</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.



**Figura 11.** 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.

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.



En el presente ficha de observación, los gráficos, en lo que respecta a la etapa de desarrollo, se obtuvo buenos resultados dado que las puntuaciones logradas para estos indicadores son cercanas a las valoraciones máximas respectivas, los mismos que fluctúan de 9,40 a 9,80; demostrando que los docentes aplican estrategias esenciales que permiten una comunicación directa en el aula con los estudiantes relacionando el tema con la realidad, planteando actividades de acuerdo al conocimiento, y realizando actividades para organizar y sintetizar los diferentes temas a enseñar.

Adicionalmente al referirse a los ítems 3.12.6 y 3.12.7 el nivel de frecuencia varia en cuanto a los resultados del docente y mi observación; ya que la iniciativa de los docentes al utilizar los recursos del medio para generar el aprendizaje fue muy creativa y sobre todo género que los estudiante participen activamente en la clase, al momento de aplicar su conocimiento en las actividades de enseñanza aprendizaje, sobresalió su experiencia como docentes sintiéndose el clima de reciprocidad con sus alumnos.

No obstante, también se puede destacar que existen algunas diferencias a referirnos al ítem 3.12.3. y 3.12.5, en las cuales el nivel de frecuencia varia, ya que las actividades alternativas metodológicas propuestas y utilizadas son muy tradicionales, y se debería implementar estrategias con actividades que induzcan a la interacción, utilizando nuevos procesos didácticos pedagógicos que garanticen que se potencie el Aprendizaje Desarrollador en los estudiantes, es decir “que el conjunto de profesores de nuestro país, desarrollen una docencia de excelencia, demostrando capacidad de planificar el proceso de enseñanza – aprendizaje, crear un clima de aula adecuado, interactuar, evaluar, retroalimentar, informar”, etc. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011)

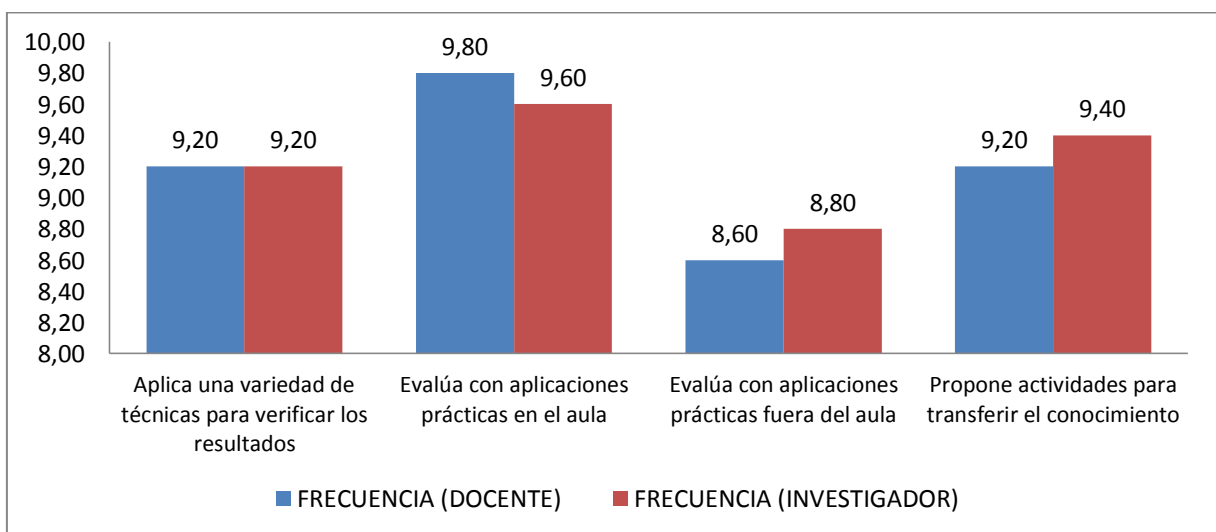
En conclusión debemos recordar que la prioridad de la educación es formar integralmente al hombre nuevo, para que después y en consecuencia, sea capaz de transformar su realidad en función de garantizar su propio bienestar y el de los demás. “el aprendizaje guiado por el docente constituye solo la etapa inicial y habilitación para la realización de una tarea, que se irá completando con el aprendizaje autónomo del estudiante, contando con conocimientos básicos, ayuda de herramientas propias”. (Facultad de Ciencias Humanas UNL Pam, 2007).

**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 EVALUACIÓN**

**Tabla 12.** 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	9,20	92%	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	9,60	98%	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	8,80	86%	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	9,40	92%	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>36,80</b>	<b>37,00</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,20</b>	<b>9,25</b>	<b>92%</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.



**Figura 12.** 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.

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.

Los datos obtenidos en lo que respecta a la etapa de evaluación muestran mejores resultados, en los niveles de frecuencia de los diferentes ítems en su mayoría se acercan a una puntuación máxima. Dado que la experiencia de los docentes es de una amplia trayectoria en la enseñanza se observó la aplicación de una variedad de técnicas para verificar los resultados. Así mismo se pudo observar la ejecución de actividades propicias para transferir los conocimientos y el uso de actividades prácticas en el aula para evaluar las clases impartidas.

Se pudo evidenciar que la aplicación de las estrategias didácticas que utiliza el docente, son modificadas frecuentemente con el fin de dar respuesta a las dificultades del aprendizaje del alumno, estableciendo un aspecto dinámico y cambiante en su práctica docente, realizando un proceso de búsqueda y mejoras. “Basándose en estrategias, esquemas cognitivos, simbólicos, que permiten transformar la materia en función de sus condicionantes como el tiempo, el programa, el proyecto pedagógico de la escuela, prontitud de asimilación de los alumnos, motivación, límites de evaluación” añade, (Tardif, 2004).

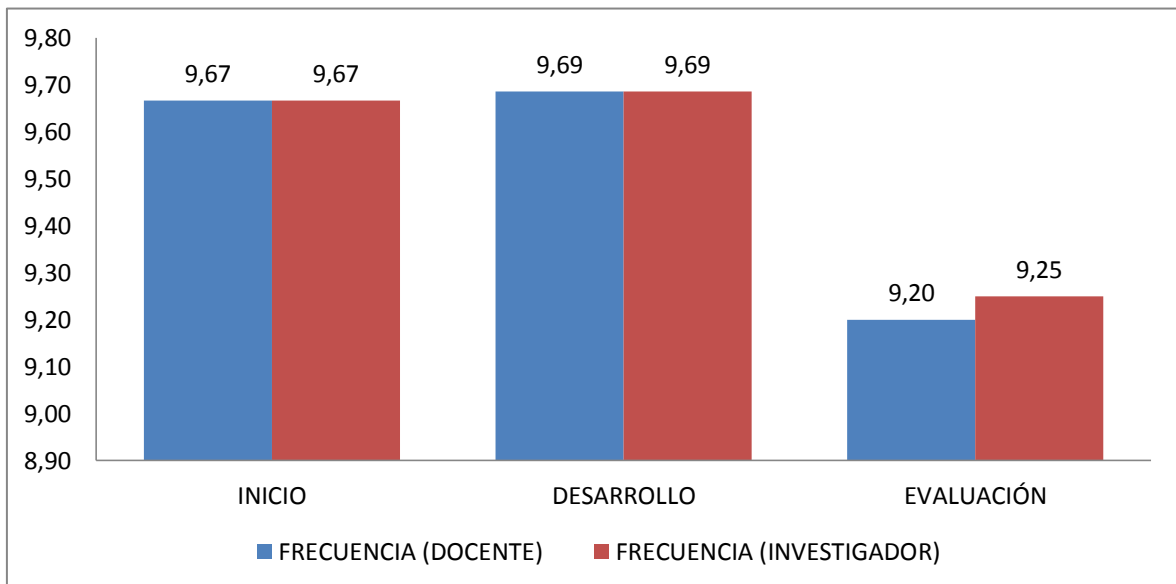
Sin embargo el apartado 3.13.3, apunta una frecuencia de nivel bajo ya que la evaluación práctica fuera del aula solo se la realiza dependiendo de la clase a impartir y si esta lo amerita. No obstante se debería aplicar esta técnica más a menudo para tomar un cambio de medio que implique: destrezas, conocimientos y aplicaciones de lo aprendido en nuevos contextos comunicativos dando importancia a las experiencias de la vida y del entorno natural-social y de involucrarse en el mundo, explotado su potencial no solo intelectual, si no también emocional, social, físico, creativo o intuitivo, estético y espiritual.

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

**Tabla 13.** 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,67	9,67	97%	97%
3.12	DESARROLLO	9,69	9,69	97%	97%
3.13	EVALUACIÓN	9,20	9,25	92%	93%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,55</b>	<b>28,60</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,52</b>	<b>9,53</b>	<b>95%</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre”.



**Figura 13.** 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.

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.

En referencia a la visión global de la observación realizada el comparativo de las dimensiones demuestra un nivel de frecuencia es favorable en su desempeño, el cual es de 9,67. Evidenciado en las clases observadas ya que cumplieron en un nivel máximo con las características que el instrumento técnico solicitaba como son: Desarrollar estrategias didácticas, Recuperar experiencias previas de los estudiantes, Presentar situaciones reales para motivar el tema.

En cuanto al indicador del desarrollo se obtuvo una frecuencia de 9,69, de la misma forma exitosa. Reluciendo las diferentes características que poseen los docentes de esta institución al aplicar acciones acorde a la realidad utilizando material del medio, ejecutando sus conocimientos de una manera organizada, no obstante se debería proponer actividades metodológicas que mejoren aún más su excelente desempeño.

Sin embargo al referirme al indicador de evaluación, el nivel de frecuencia apunta una diferencia de 9,20 a 9,25; la cual es baja en cuanto a los otros indicadores. Por ello se puede decir que la forma de evaluación es repetitiva y tradicional; hace falta la aplicación de prácticas evaluativas, constructivas no solo de teoría sino también de destreza que formen estudiantes capaces de aplicar el pensamiento creativo, recurriendo a enfoques de varias disciplinas y experiencias

**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.** Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>29,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,67</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.



**Figura 14.** Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.

En cuanto al nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje en los ítems 3.11.2 y 3.11.3, se evidencia un puntaje de 9,80 el cual es favorable en referencia a la utilización de experiencias previas de los estudiantes ya que estas facilitan la continuación de nuevas clases a impartir. Adicionalmente el puntaje del apartado sobre la presentación de situaciones reales para motivar el tema de la misma forma es satisfactorio porque promueve la interacción del docente y estudiantes, propiciando interés y concentración del tema a tratar.

Sin embargo el ítem 3.11.1 evidencia un puntaje de 9,40 el cual es inferior en cuanto a los antes mencionados, dando a relucir que los docentes deberían poner más en práctica sus capacidades y experiencias para aportar en el desarrollo de estrategias didácticas nuevas ya que la humanidad vive en constante cambio, utilizando actividades didácticas que garanticen la enseñanza siendo el docente el corresponsable de la calidad de la educación.

Por ello su función académica es importante para aplicar nuevas estrategias, métodos y técnicas que ayuden a mejorar e incrementar el nivel de competencia de sus estudiantes en el proceso de aprendizaje llevado a cabo en el sector educativo. “En la actualidad el

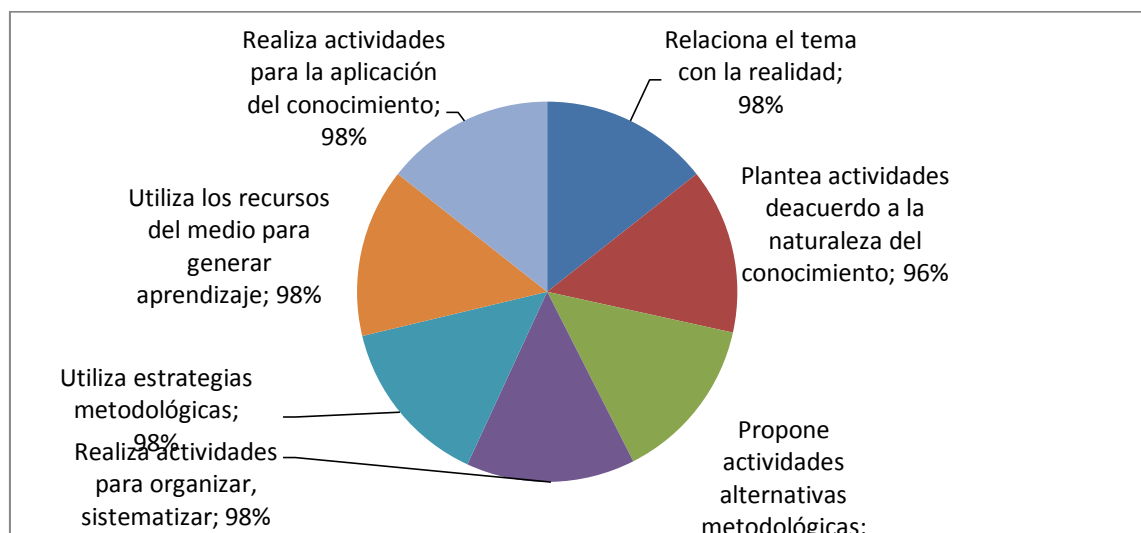
aprendizaje posee una estrecha vinculación, tanto en la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, a partir de múltiples interacciones con una óptica más global". (Revista de la Universidad Boliviana, 2008)

### 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.** Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
<b>TOTAL</b>		<b>68,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,74</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.



**Figura 15.** Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.

Analizando el desarrollo en el nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, los ítems que constan en el presente indicador muestran un valor notoriamente satisfactorio, demostrando la importancia que los docentes aplican al momento de desarrollar y aplicar diferentes actividades, estrategias metodológicas, usando y relacionando la realidad, la naturaleza del conocimiento y recursos del medio que generan un mejor aprendizaje.

Las consideraciones expuestas en el instrumento técnico utilizado, permiten destacar que el empleo de estrategias, con criterios propios y conscientes de los procesos que intervienen en el aprendizaje, le permiten al alumno asumir su propio proceso de construcción del conocimiento, utilizando sus saberes previos para aprender más, consolidar los existentes superando las deficiencias, es por ello que los docentes deben realizar actividades para organizar y sistematizar.

Es importante también mencionar la inquietud al realizar la investigación de campo encontrada en el apartado 3.12.3, que se refiere a la propuesta de actividades alternativas metodológicas, se observó el uso repetitivo actividades metodológicas. Por consiguiente, se debe recalcar que el docente, debe estar en proceso de cambio permanente, seleccionando estrategias para el proceso de mediación del aprendizaje y promover el desarrollo de habilidades y técnicas que desarrollen conocimientos orientados a la solución de situaciones prácticas en lo académico y de los problemas cotidianos que se le presenten al aprendiz; es decir, el proceso de aprendizaje ha de ser significativo para el estudiante.

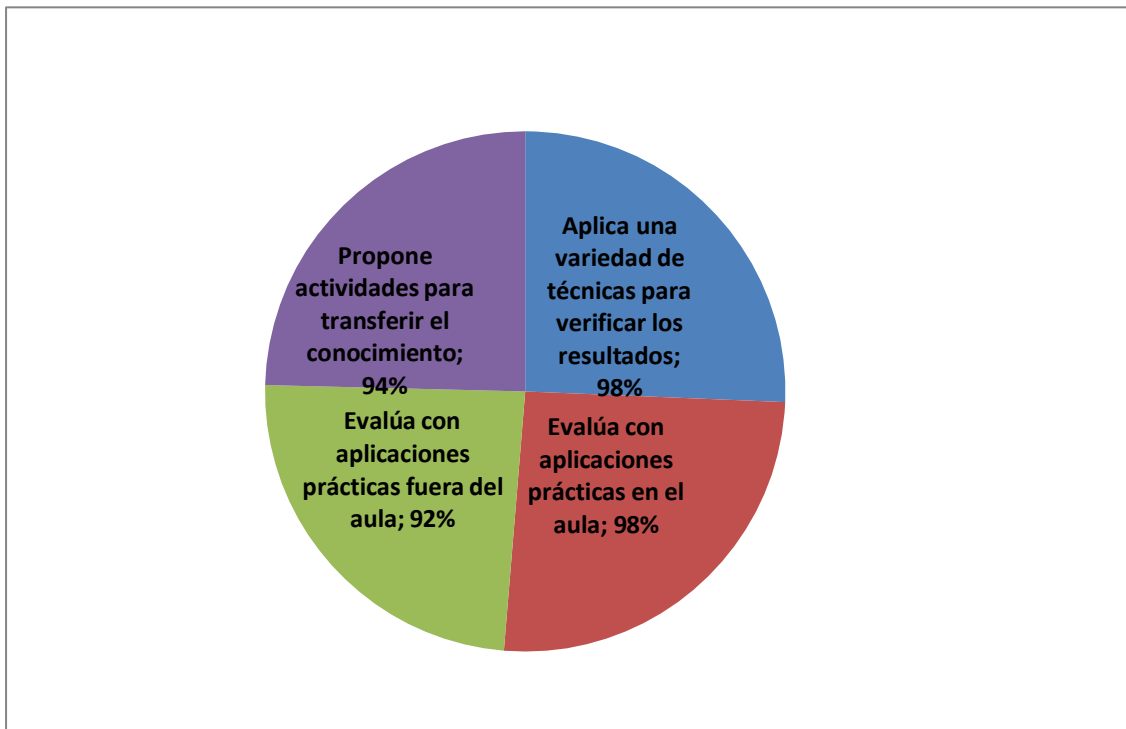
### **3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN**

**Tabla 16.** Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>3.13.1</b>	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
<b>3.13.2</b>	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
<b>3.13.3</b>	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
<b>3.13.4</b>	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>38,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,55</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.





**Figura 16.** Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.

Analizando la importancia que aplica el docente en referencia a la evaluación se obtuvo un valor de 9,40 a 9,80 en cuanto a los indicadores de: proponer actividades para transferir el conocimiento, evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados. Frente a estos datos obtenidos se evidencia la experiencia aplicada al momento de evaluar la clase.

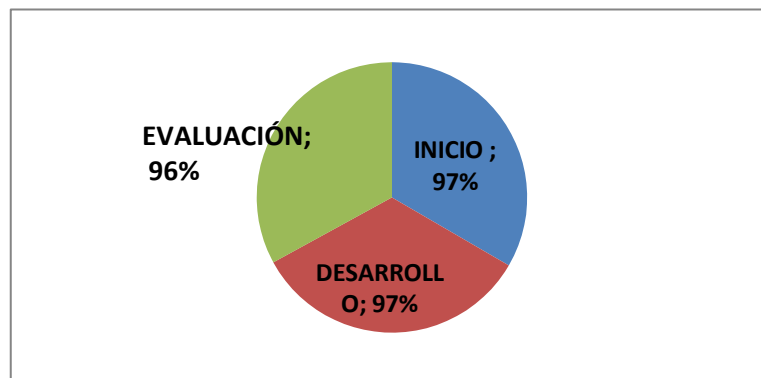
En cambio el apartado 3.13.2, apunta una frecuencia de nivel bajo deduciendo que no se evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula constantemente. Lo expresado requiere atención, se debería aplicar esta técnica de evaluación por cuanto el docente debe formarse permanentemente con la finalidad de sumar estrategias que coadyuven a elevar la calidad del conocimiento incrementado en el educando requerido por la sociedad.

**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.** Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,67	97%
3.12	DESARROLLO	9,74	97%
3.13	EVALUACIÓN	9,55	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,96</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,65</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre



**Figura 17.** Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.

Refiriéndose al análisis de la visión global los datos plasmados en el indicador y cada uno de sus ítems se encuentran en un nivel máximo de calificación valorada de 9,55 a 9,74. Lo cual demuestra la importancia que los docentes mantienen desde el inicio hasta la evaluación en la gestión del aprendizaje y proceso de enseñanza-aprendizaje. Conscientes de la importancia de estos tres ejes, el Ministerio de Educación del Ecuador promueve el modelo de estándares de desempeño profesional docente, que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes como: desarrollo curricular, desarrollo profesional, gestión del aprendizaje, y compromiso ético.

.En contraste a ello “Estas cuatro dimensiones, “fomentar y asegurar que el conjunto de profesores de nuestro país, desarrollen una docencia de excelencia, demostrando capacidad de planificar el proceso de enseñanza – aprendizaje, crear un clima de aula adecuado, interactuar, evaluar, retroalimentar, informar”, etc. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011). Sin duda la formación del educador influye en el empleo de estrategias, métodos, técnicas y recursos para mediar en el aprendizaje

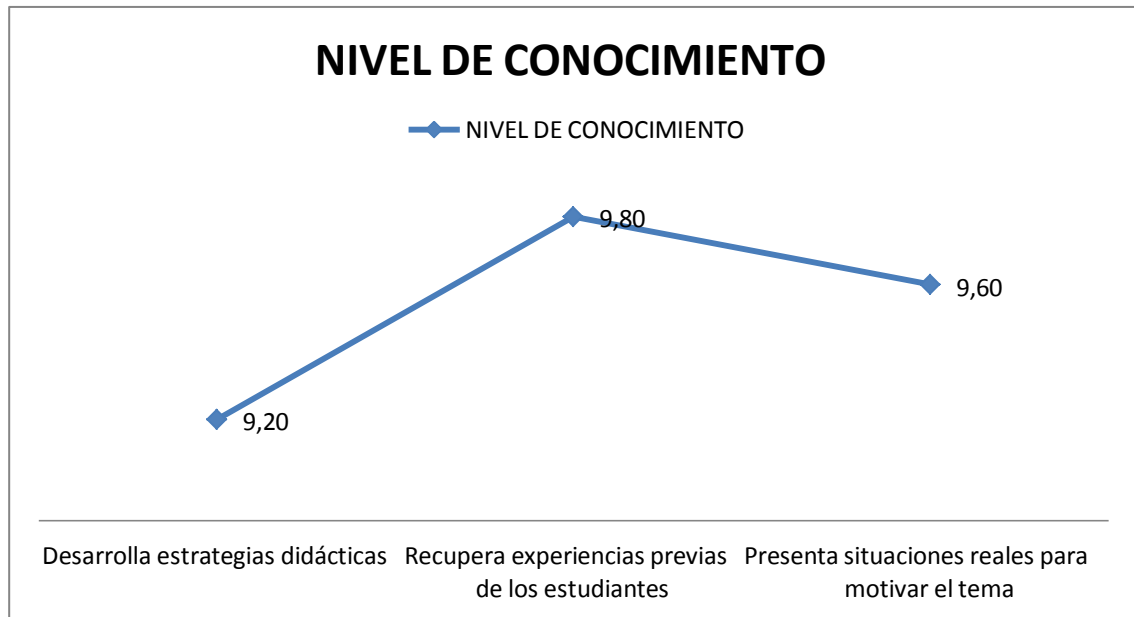
Frente a lo antes mencionado no está por demás recalcar nuevamente la importancia de aplicar métodos cambiantes en lo que respecta a la evaluación, esto nos empujaría a subir aún más el nivel de capacidad de aprendizaje en los estudiantes y sobre todo apoyaría al docente a la hora de diferenciar vacíos que son difíciles de percibir e implementar técnicas acorde a las necesidades de los educandos.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,53</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.



**Figura 18.** Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.

Analizando el nivel de conocimiento del docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje se indica un puntaje destacado de 9,60 a 9,80 en los indicadores con respecto a: recupera experiencias previas de los estudiantes y presenta situaciones reales para motivar el tema. Demostrando que los docentes conocen las actividades en ejercicio de sus modos de actuación pedagógicos-profesionales esenciales para su desempeño como docentes de calidad.

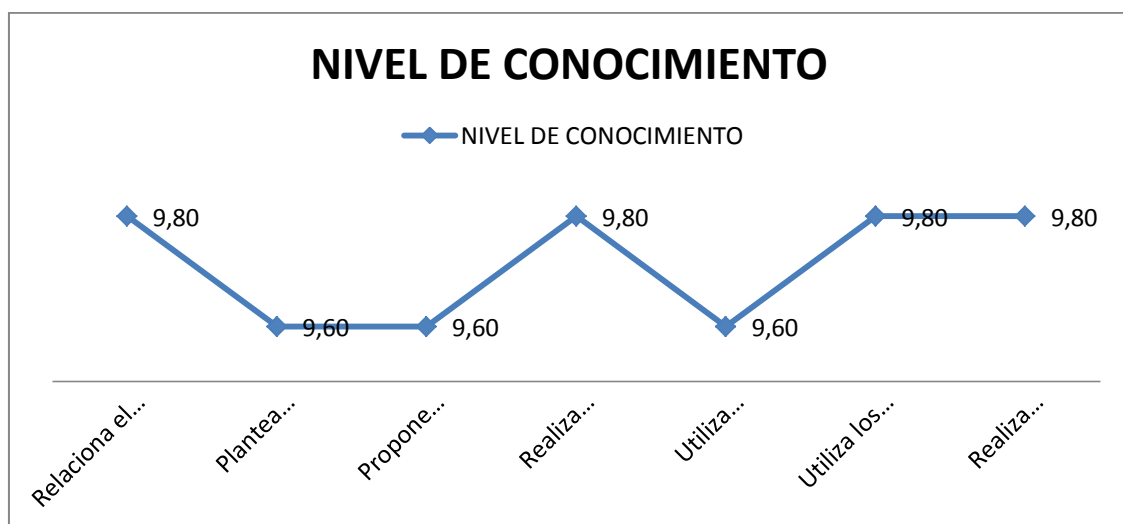
Sin embargo los docentes deben desarrollar estrategias didácticas, el nivel de importancia que presenta el instrumento técnico utilizado da a relucir un nivel bajo de 9,20 refiriéndose a este indicador. Es necesario la perfección constante del docente ser un agente de cambio, su aporte con experiencias e ideas es vital para el mejoramiento constante de las estrategias educativas que van variando con la evolución del ser humano. “La palabra estrategia referida al campo didáctico, son todos aquellos enfoques y modos de actuar que hacen que el profesor dirija con pericia el aprendizaje de los alumnos, pues se refiere a todos los actos favorecedores del aprendizaje”. (Carrasco, 2004).

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>68,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,71</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.



**Figura 19.** Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.

En cuanto al nivel del desarrollo del conocimiento en el ámbito de la gestión del aprendizaje los ítems que constan en el instrumento de autoevaluación arrojan un nivel alto de 9,60 a 9,80. A lo cual podemos deducir que los docentes conocen y aplican actividades que son importantes para la enseñanza, siendo conscientes que los docentes son: “Facilitadores de aprendizajes, promotores de una participación activa de sus estudiantes, expertos en el uso de métodos y técnicas activas de enseñanza, examinadores de conocimientos previos, diseñadores de materiales educativos” se refiere (Cuenca, Nucinkis, & Zavale, 2007).

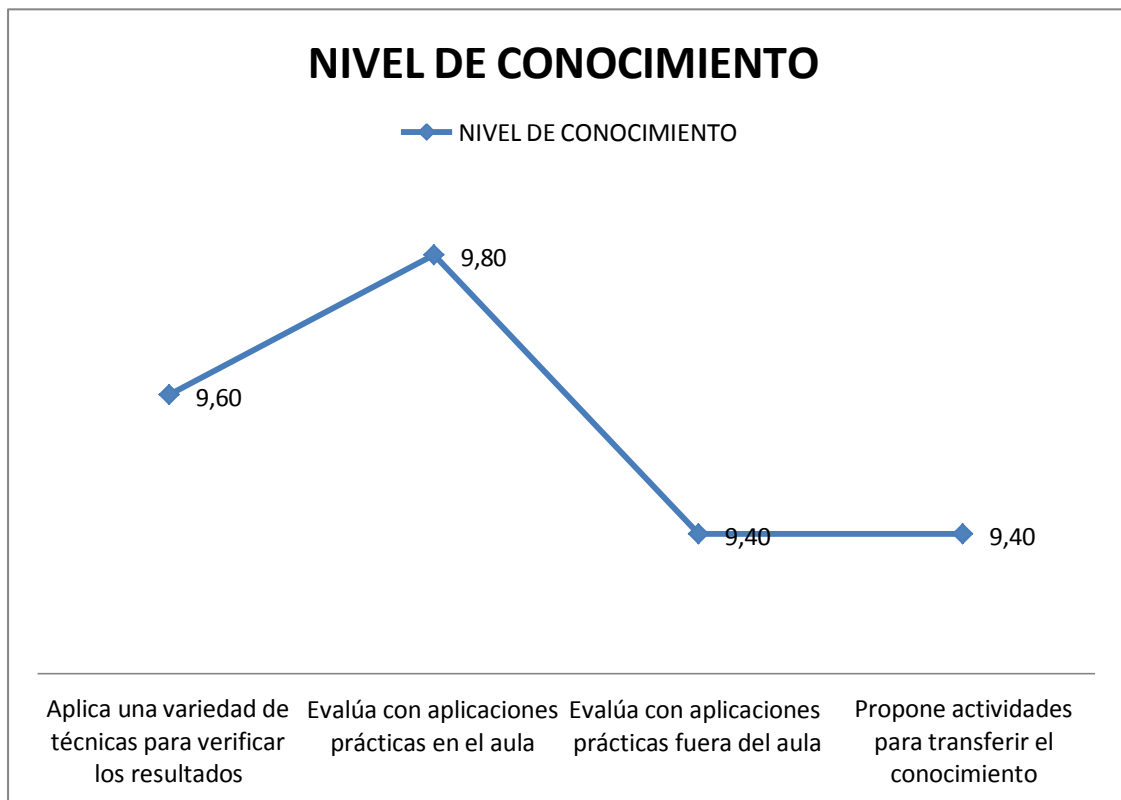
Es importante también enfatizar que las nuevas exigencias van desde el concepto mismo del docente, hasta sus actividades en el aula de clases, siendo necesario contar con educadores que puedan competir y hacer competir a sus educandos, por ello los docentes deben proponer actividades alternativas metodológicas que innoven su práctica en el aula y esta no se convierta en monótona.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>38,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,55</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.



**Figura 20.** Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.

Analizando el nivel de conocimiento de los docentes acorde a los indicadores de la evaluación, la tabla de autoevaluación apunta un nivel de 9,40 a 9,80. Los valores más significativos se refieren a la aplicación de una variedad de técnicas para verificar los resultados y evalúa con aplicaciones prácticas en el aula. No obstante hay que mencionar que los años de experiencia juegan un rol importante al momento de su aplicación.

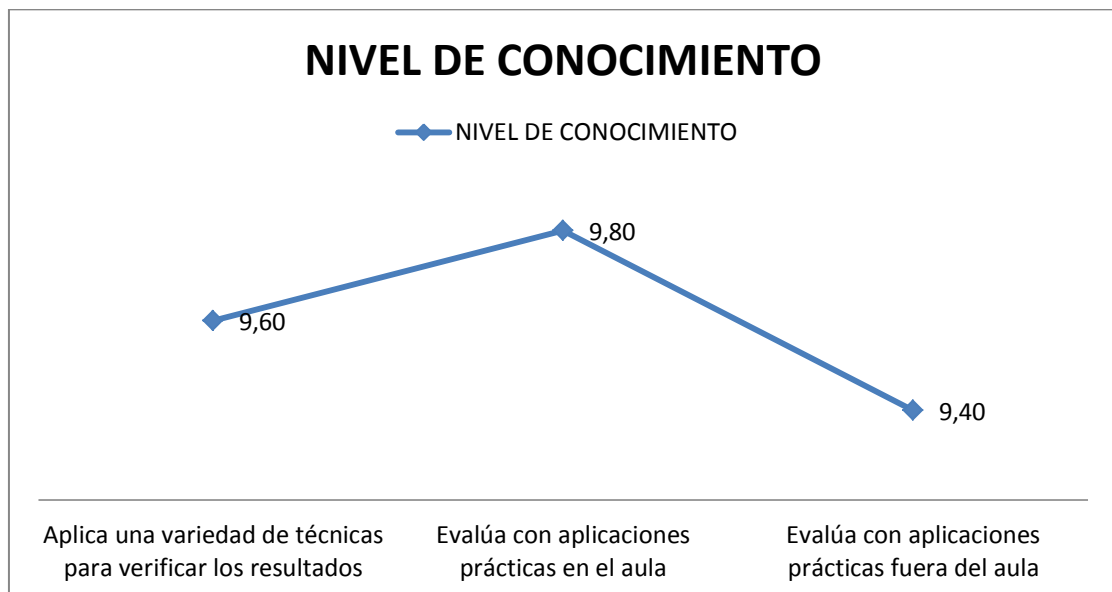
En relación a la situación descrita hay que mencionar el nivel bajo que muestra el indicador 3.13.3 evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, a este respecto es importante mencionar que los docentes deben incluir en las evaluaciones tradicionales teóricas las aplicaciones prácticas que den una imagen nueva e interesante a la evaluación, que contengan el uso de medios que exploten la creatividad de los 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.** Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	95%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	97%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,60</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.



**Figura 21.** Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.



Analizando en forma global el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje los ítems 3.11 y 3.12 apuntan un nivel alto de 9,60 a 9,80. Demostrando el nivel significativo de conocimiento que tienen los docentes evaluados al momento de impartir sus enseñanzas ya que se deduce que aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados, relacionando lo expuesto el indicador: evalúa con aplicaciones prácticas en el aula también apunta una eficiente aplicación por parte de los docentes.

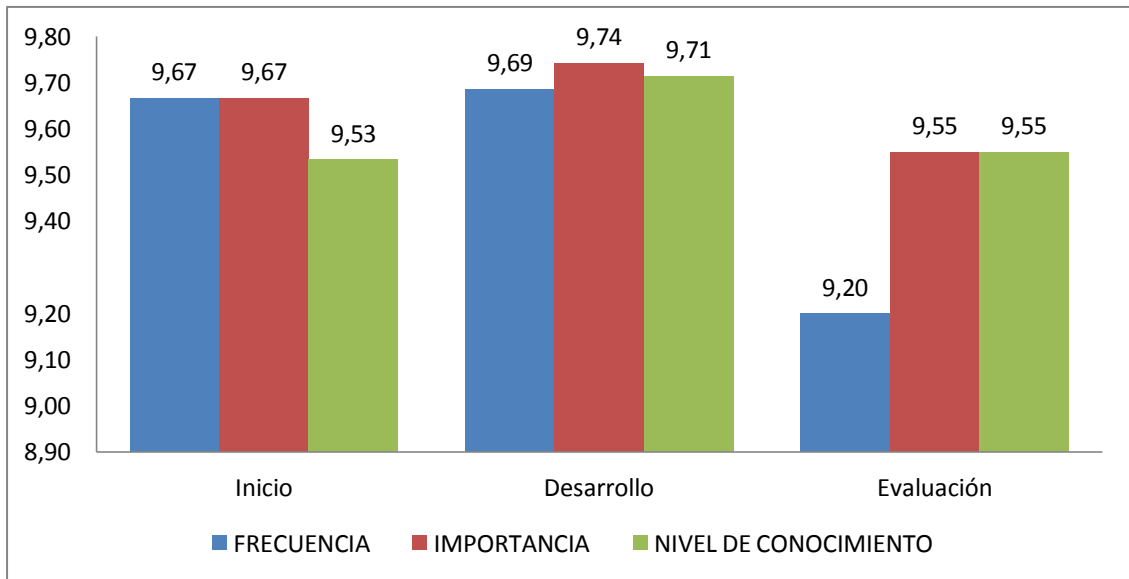
En contraste a los indicadores antes mencionados el apartado 3.13, Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula muestra una valorización de 9,40. Que es menor con respecto a las anteriores, en ello los docentes manifiestan que la falta de su aplicación se debe al número de estudiantes que poseen en sus aulas, pero están conscientes de la importancia que el implementar nuevas técnicas de evaluación que contengan características para potenciar las diferentes destrezas que poseen los estudiantes son vitales y necesarias, “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2008).

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

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

<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</b>	<b>Inicio</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Evaluación</b>
<b>FRECUENCIA</b>	9,67	9,69	9,20
<b>IMPORTANCIA</b>	9,67	9,74	9,55
<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	9,53	9,71	9,55

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.



**Figura 22.** Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.

Según los datos obtenidos en la tabla de los resultados desglosados, basados en la Gestión del Aprendizaje, Ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje, en relación a la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, muestran valores que se acercan a la puntuación máxima de 9,20 a 9,74 en las diferentes etapas tanto de inicio, desarrollo y evaluación, destinadas a un modelo integrador cuya finalidad es promover el conocimiento, donde incluye la intervención pedagógica suscitados antes y después de los procesos interactivos en el aula.

Seguidamente, al realizar un comparativo de las diferentes etapas, podemos observar que no existen diferencias significativas entre las mismas, sin embargo, la que presenta una menor puntuación que corresponde a la frecuencia que se desarrolla la evaluación dentro de la Ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje con un valor de 9,20, lo que indica que se debe reforzar el significado de evaluación en todas sus dimensiones, es decir en tipos y momentos con el fin de lograr el conocimiento del alumno, siendo continua, global e integradora, constituyéndose un instrumento de acción pedagógica.

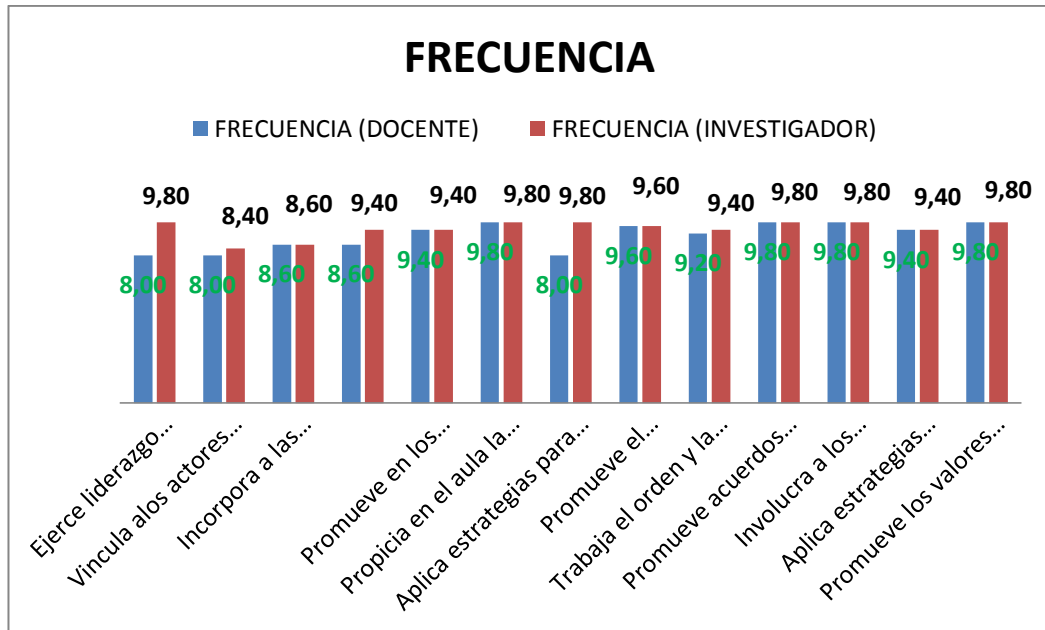
### 3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,00	9,80	80%	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,00	8,40	80%	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	8,60	86%	86%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	9,40	86%	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	9,40	94%	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	9,80	98%	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,00	9,80	80%	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	9,60	96%	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	9,40	92%	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	9,80	98%	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	9,80	98%	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	9,40	94%	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	9,80	98%	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>118,00</b>	<b>123,00</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,08</b>	<b>9,46</b>	<b>91%</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.



**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 a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre

Analizando los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, se destacan buenos resultados en cada uno de los indicadores, los mismos que oscilan de 8,00 a 9,80. Demostrando su liderazgo democrático, propicia amistad, aplica estrategias, promueve acuerdos, involucra a los estudiantes en la planeación, promoviendo valores y ejercicio de los derechos humanos.

De esta forma el docente toma el control de su clase, y así que sus alumnos le obedezcan, inspire confianza y rompa algunas barreras de comunicación que se dan tan comúnmente entre maestro-alumno, todo esto redundará en un mejor proceso de enseñanza- aprendizaje y en un mayor deseo de los estudiantes de pertenecer a la institución (Adalpe, 2008).

Comparablemente, basados en los debidos análisis evidenciados en cada uno de los indicadores, se puede prestar atención a ciertas desigualdades al describir el ítem: 4.1, 4.2; Ejerce liderazgo democrático y vincula a los actores educativos, en el desarrollo de investigación de campo realizada mediante el dialogo con los docentes, manifestaron que en

ciertas ocasiones tienen inconvenientes al no concordar en decisiones pero al final siempre respetan y fomentan el cumplimiento de normas y reglamentos, lo cual han demostrado con su participación activa en el desarrollo comunitario promoviendo el trabajo en equipo.

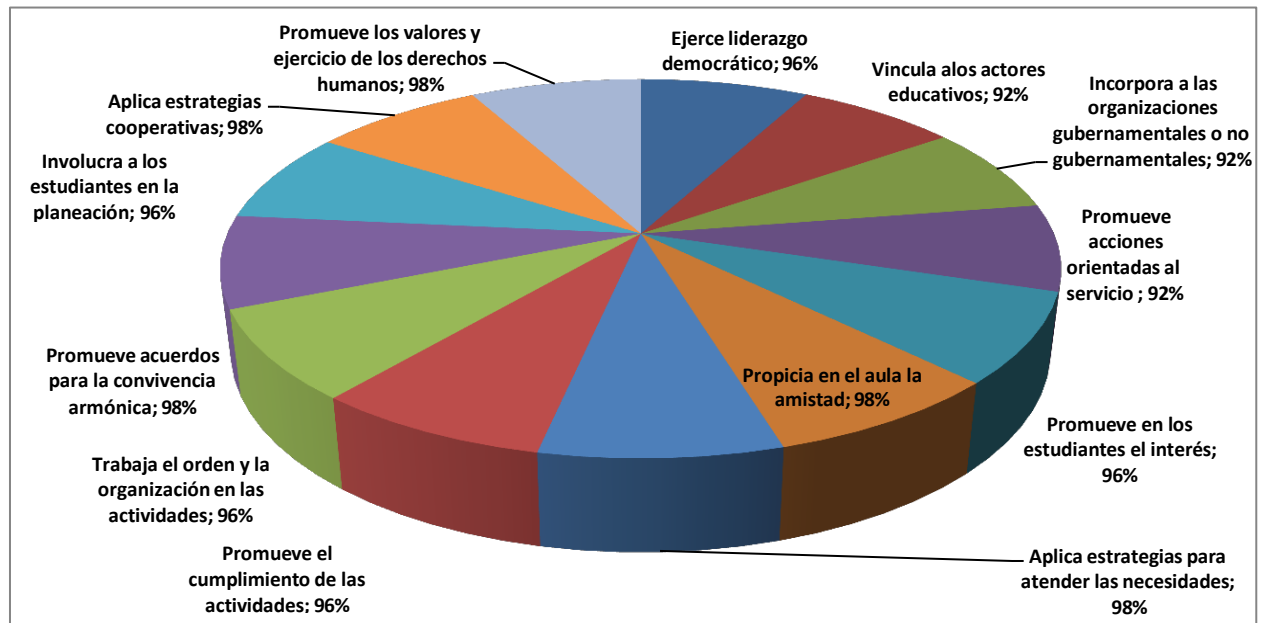
No obstante lo antes mencionado indica que el conocimiento del significado de democracia y la aplicación de la misma son muy importante para el desempeño de los docentes ya que un ambiente de compañerismo, trabajo en equipo y concordancia de ideas son el eje para el desarrollo de la institución y por ende da la apertura a la participación de los actores educativos, que son los intermediarios más idóneos y competentes para propiciar los valores, ya que actual vivir se observa la agresividad, manipulación y rebeldía, que debe ser tratados estos problemas a tiempo para que no sean parte del fracaso escolar.

### 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	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,20	92%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>124,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,58</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.



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

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.

Basados en la investigación realizada en relación al nivel de importancia del ámbito de liderazgo y comunicación del desempeño docente, evidenciamos que los indicadores menor valorados son los ítems 4.2; 4.3, 4.4; los cuales tienen un valor de 9,20 de importancia en como el docente vincula a los actores educativos, incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, promueve acciones orientadas al servicio; lo que involucra que el maestro debe prestar atención al mundo cotidiano que le rodea, como actores educativos interactuar y construir oportunidades de participación e inclusión social redimensionadas por la gestión institucional.

Es preciso señalar que el docente da una importancia relevada a los indicadores valorados en 9,60 a 9,80 en los ítems 4.1; 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.11, 4.12, 4.13; comprobando que ejercen liderazgo, promueven interés, propician amistad, cumplimiento de las actividades, acuerdos, valores y ejercicios de los derechos humanos, aplican estrategias para atender necesidades, trabajan el orden y organización de las actividades, teniendo presente que en el aula de clase es un espacio con un grupo de humanos, que deben ser guiados, por un exitoso líder que se dirija a la consecución de los intereses, formando un vínculo entre ellos manteniendo orden.

Todo esto nos demuestra que entre alumnos y docentes deben hacer conciencia, que el adelanto personal y de la clase hay que estar enfocados positivamente siempre en “la

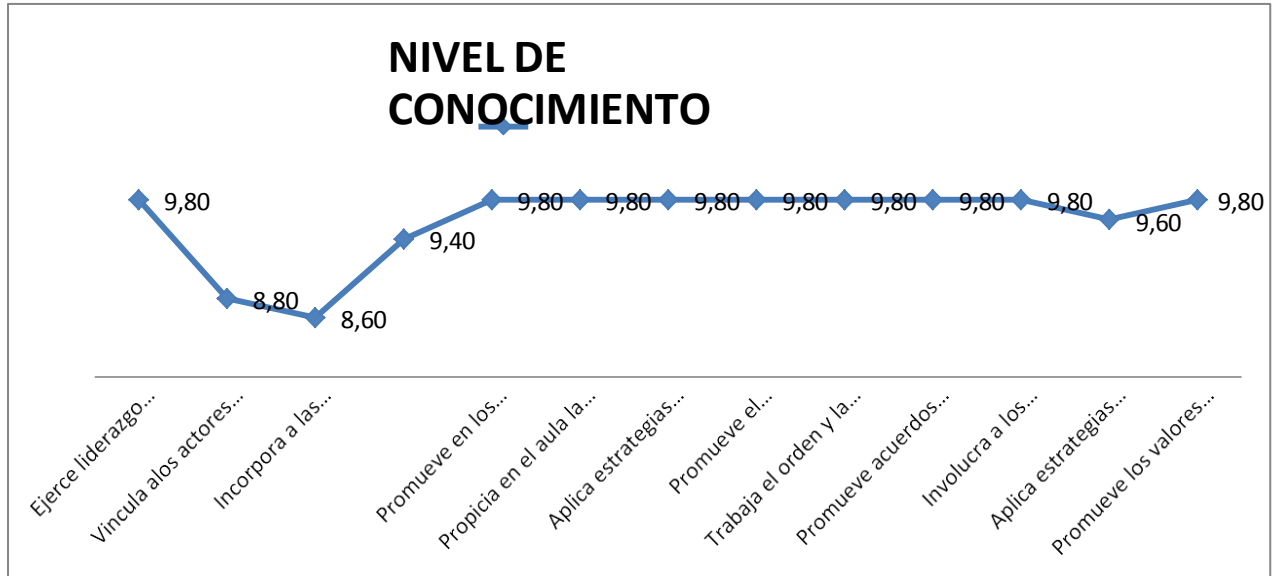
estrategia de comunicación se caracteriza por la posibilidad de que más de un miembro pueda expresar ideas, opiniones, permitiendo el intercambio de ideas, lo cual nos conlleva a no implicar siempre acuerdo inmediatos, sino llegar a un mutuo acuerdo”. (Azzarboni & Harf, 2008, pág. 43).

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

**Tabla 25.** Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	86%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
<b>TOTAL</b>		<b>124,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,58</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.



**Figura 25.** Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.  
**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.

Analizando el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño la tabla de indicadores y cuadro estadístico evidencian un nivel de conocimiento satisfactorio desde el apartado 4.1, y del 4.4 al 4.13 respectivamente, lo que evidencia su liderazgo democrático, promoviendo acciones orientadas al servicio; motivando el interés de los estudiantes e involucrándolos en la planeación, propiciando en el aula amistad; aplicando estrategias para atender las necesidades y estrategias cooperativas, trabajando el orden y la organización en las actividades. Así mismo promoviendo el cumplimiento de actividades, acuerdos para la convivencia armónica, valores y ejercicio de los derechos humanos.

No obstante al analizar los ítems 4.2 y 4.3, los cuales muestran un nivel más bajo en comparación a los anteriores y se dirigen a la vinculación de actores educativos y la incorporación a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales lo que evidencia que los docentes deben prestar más importancia a la participación activa y la capacidad de gestión de cada uno de los miembros de la institución delegando funciones específicas a cada uno de los actores, lo que propiciaría el trabajo en equipo y comunitario, innovación pedagógica, elaboración del Proyectos Educativos.

Finalmente al referirme a la incorporación a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, es necesario que los docentes apliquen su capacidad de gestión al



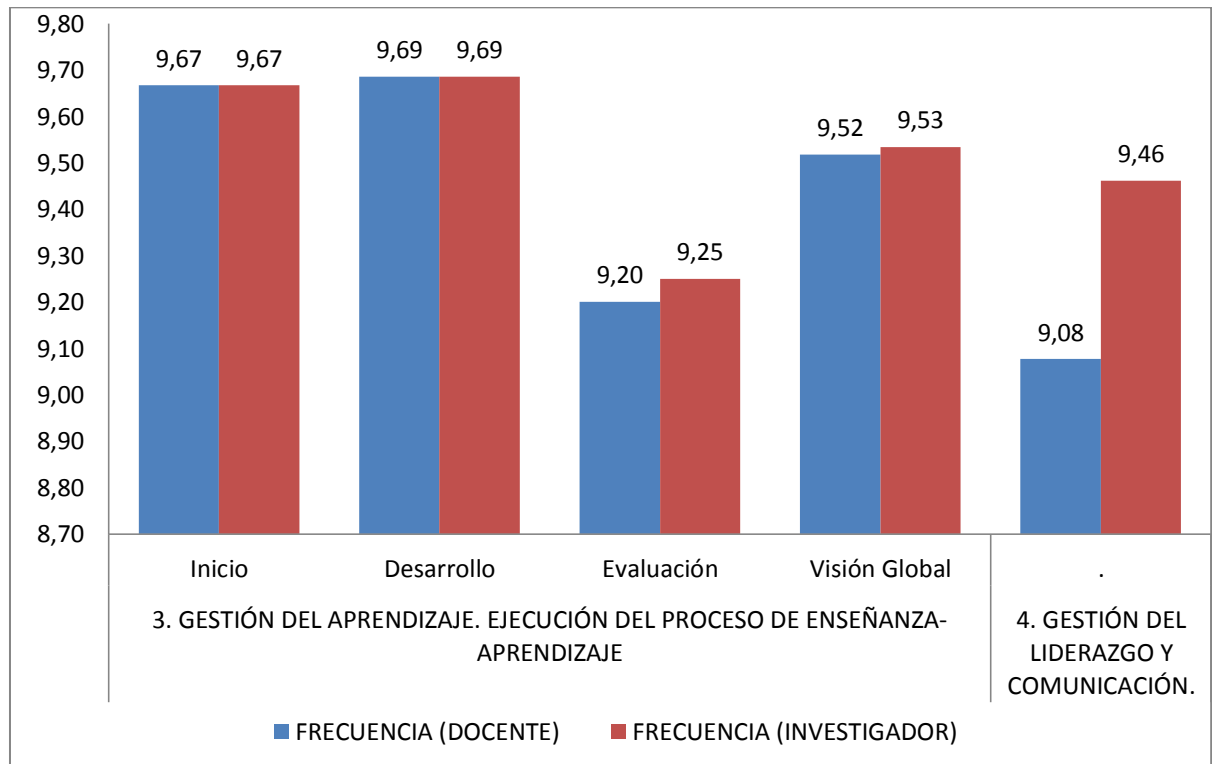
máximo para recibir el apoyo que por derecho tiene el sector educativo por parte de las instituciones gubernamentales.

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

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,67	9,67
	Desarrollo	9,69	9,69
	Evaluación	9,20	9,25
	Visión Global	9,52	9,53
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,08	9,46

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.



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

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.

De lo observado se puede manifestar que obtuvimos buenos resultados, dado que las puntuaciones logradas dentro de los ámbitos son cercanas a las valoraciones máximas respectivas, lo que indica que estos valores de la sección de inicio, desarrollo, evaluación y visión global oscilan de 9,20 a 9,69, ya que debemos concebir al aprendizaje como un proceso, con avances y dificultades, sin limitar el interés de los alumnos, ya que simplemente no es preparar y desarrollar una clase, sino conducirlos a los participantes a alcanzar las competencias exigidas en base la transformación del sistema educativo.

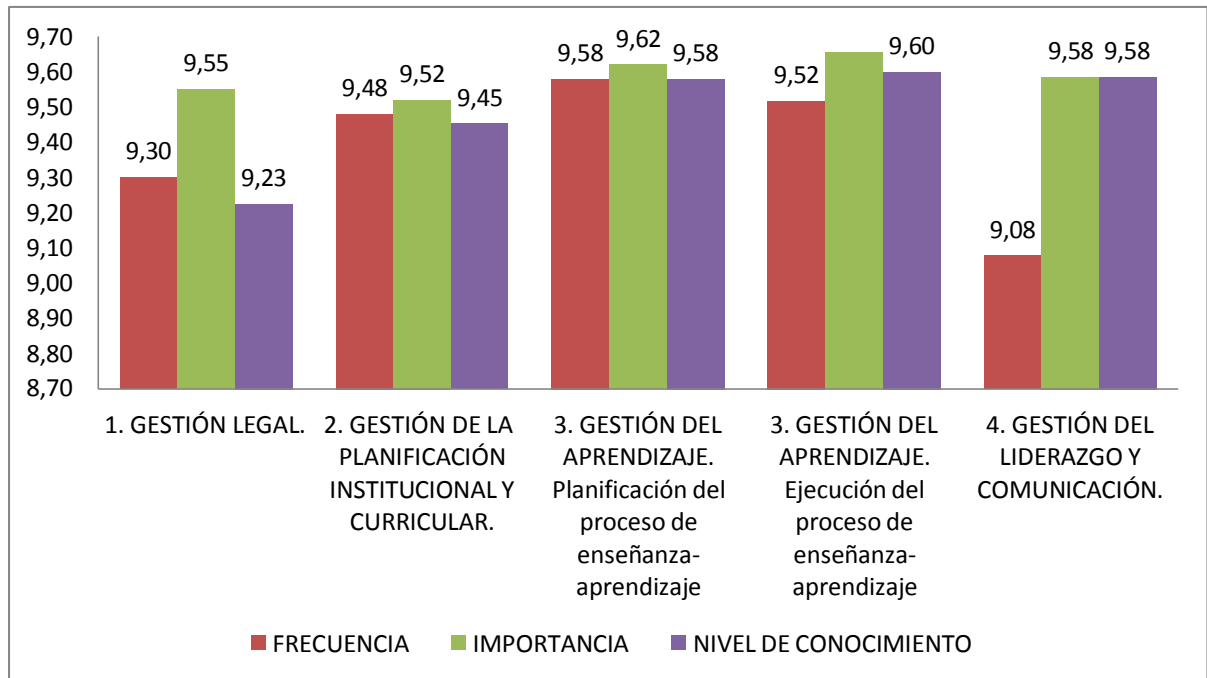
No obstante dentro del ámbito de gestión de liderazgo y comunicación evidenciamos que existe una diferencia, ya que la frecuencia del docente tiene una diferencia en relación con la frecuencia del investigador, pues tenemos un valor bajo en comparación con los otros de 9,08; lo que nos recalca que debemos los docentes considerado un buen líder y comunicar para: Que tome el control de su clase y que sus alumnos le obedezcan, inspire confianza y rompa algunas barreras de comunicación que se dan tan comúnmente entre maestro – alumno, todo esto redundará en un mejor proceso de enseñanza - aprendizaje y en un mayor deseo de los estudiantes de pertenecer a la institución. (Adalpe, 2008).

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

**Tabla 27.** Desempeño profesional del docente.

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,30	9,55	9,23
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,48	9,52	9,45
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,58	9,62	9,58
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,52	9,65	9,60
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,08	9,58	9,58

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.



**Figura 27.** Desempeño profesional del docente.

**Fuente:** Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Institución Educativa Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.<sup>o</sup>

Según los resultados obtenidos en la tabla del análisis global, no existe una diferencia significativa, sin embargo se puede destacar dentro de los ámbitos tanto de gestión legal, de la planificación institucional y curricular, de planificación del proceso y ejecución de enseñanza-aprendizaje y de liderazgo y comunicación una frecuencia que oscila en valores 9,08 a 9,58; una importancia de 9,52 a 9,65 y un nivel de conocimiento de 9,23 9,60; destacando que para alcanzar el éxito de los ámbitos de gestión se debe manejar de adecuadamente la sociabilidad pedagógica, relación con los demás, buen trato de los alumnos, promover la autodisciplina, fortalecer el respeto, y así cimentar los saberes.

Es necesario señalar dentro del ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación, tenemos el valor de la frecuencia más bajo de 9,08; demostrando que se debe asumir la práctica de liderazgo como una competencia muy profesional, asumiendo responsabilidades dentro de todo el nivel educativo, persiguiendo los fines y misión propuesta asumiendo un riesgo que significa compromiso ante la ardua tarea de educar, demostrar que se debe “Ser capaces de implementar relaciones interpersonales positivas y efectivas en comunicación abierta con la comunidad educativa teniendo en cuenta la diversidad (género, discapacidad, equidad, etc.)”. (Calatayud, 2012).

## CONCLUSIONES

- ❖ Los docentes investigados, aplican una apropiada gestión en los diferentes indicadores; sin embargo existen ciertas debilidades en la participación activa, capacidad de gestión de cada uno de los miembros, que deberán ser consideradas para mejorar la aplicación de los deberes y derechos de los niños (as), adolescentes, que permitan el despliegue de su intelecto, sus capacidades y aspiraciones, esto se va a poder realizar con mayor facilidad si se usan métodos de aprendizaje cooperativo para hacer el aprendizaje más participativo.
- ❖ Se concluye además, que hace falta que los docentes aplique y hagan cumplir el reglamento interno y las normas de convivencia, que los estudiantes aprendan a vivir en democracia, cumpliendo normas y deberes en sentido pluricultural y multiétnico, coordinando y planificando todas las actividades previstas en el proceso de aprendizaje, manteniendo un ambiente de confianza y motivación.
- ❖ Refiriéndonos al ámbito de planificación institucional y curricular, podemos concluir que lamentablemente existen falencias en el diseño de proyectos con fines educativos, demostrando que los docentes les falta innovación en el desarrollo de los procesos de aprendizaje, minimizando las oportunidades de reflexión, tornándose las clases poco didácticas y de pedagogía tradicional, lo cual se puede relacionar directamente con la edad que fluctúa entre 44 a 62 años de los docentes del centro educativo.
- ❖ En cuanto al desempeño de los docentes encuestados en el nivel de importancia, podemos fundamentar que el docente como un agente activo, participativo e innovador, da una halagadora importancia al proceso productivo de la enseñanza, en función del conocimiento, habilidades pedagógicas y didácticas, que fundamenten y justifiquen su desempeño laboral, a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia.
- ❖ Finalmente en el nivel de conocimiento del desempeño profesional, en cuanto a los docentes encuestados, al realizar la investigación de campo, permitió observar su experiencia al desarrollar las habilidades pedagógicas y didácticas, adaptando espacios y recursos en función a las necesidades de los estudiantes, elaboran el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.

## RECOMENDACIONES

- ❖ Se debería fortalecer el papel que tiene el docente de garantizar, una adecuada competencia que permita el desarrollo e inclusión social de sus alumnos, garantizando la oferta educativa a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente, siendo un objetivo dentro del Plan Decenal de educación, ejerciendo liderazgo pedagógico y responsabilidad.
- ❖ Fortalecer un marco de acuerdos que permitan cohabitar de manera armónica, para obtener metas y bienestar de todos sus miembros, basados en la elaboración de acuerdos de convivencia, ya que su conocimiento, discusión y apropiación conllevan a la reflexión en donde determinarían acuerdos que serán esenciales para la convivencia y su impacto en los aprendizajes y la formación ciudadana, en donde todos se sientan comprometidos a cumplir el objetivo.
- ❖ Aprovechar las bondades de la tecnología existente, dentro del proceso enseñanza- aprendizaje, relacionando los avances de la ciencia y su uso al servicio de la colectividad; todos los docentes deben asumir un cambio de actitud, que permita concretar la nueva propuesta metodológica y estar inmersos dentro del continuo conocimiento de métodos, técnicas y procedimientos significativos reorientando la relación docente estudiante.
- ❖ Se debería robustecer la metodología educativa, tomando en consideración las potencialidades locales, es decir solicitar la cooperación de líderes, padres de familia, organizaciones, para que sean parte dentro del cambio y mejora social, sea con la ayuda de conferencias motivacionales, incentivando a los alumnos a ser cada día mejores por el bienestar personal, familiar y de la comunidad en general.
- ❖ Efectuar excelentes procedimientos de aprendizaje, se debe contar con recursos humanos y materiales necesarios que mejoren el rendimiento del estudiante, siempre y cuando el docente este presto y dedicado a aplicar la nueva propuesta metodológica, siendo necesario procesos de capacitación y actualización pedagógica, destinados a fortalecer las aptitudes que posee el maestro.

## BIBLIOGRAFÍA

- Adalpe, T. (2008). *Desarrollo de las Competencias del Docente*. Buenos Aires: LibrosEnRed.
- Aguilera, J., & Gálvez, L. (2004). *La Gestión Educativa: desde una perspectiva humanista*. Santiago de Chile: RIL.
- Ainscow, M., Beresford, J., Harris, A., Hopkins, D., & West, M. (2001). *Crear condiciones para la mejora del trabajo en el aula*. Madrid: NARCEA, S.A.
- Aldecoa, J. (16 de 10 de 2009). *La Gestión Educativa*. Recuperado el 28 de 12 de 2013, de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- Allidière, N. (2008). *El vínculo profesor-alumno*. Buenos Aires: 2ª edición, Biblos.
- Alvárez, M., Beràstegui, A., & Viejo, P. (2006). *Educación y Familia: La Educación Familiar en un mundo de cambio*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Angeletti, M., & Gracia, M. (2008). *Familia - Escuela: construyendo juntos una relación equilibrada*. Argentina: Bonum.
- Antehortúa, F., Bustamente, R., & Valencia, J. (2008). *Sistema de Gestión Integral: una sola gestión un solo equipo*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Antúñez, S., & et al. (2000). *Disciplina y Convivencia en la Institución Escolar*. Venezuela: Laboratorio Educativo GRAO.
- Arcos, C. (2008). *Desafíos de la Educación en el Ecuador: calidad y equidad*. Quito: Flasco, Sede Ecuador.
- Arellano, A. (2005). *La Educación en tiempos débiles e inciertos*. Barcelona-España: Anthropos.
- Azzerboni, D., & Harf, R. (2008). *Conduciendo la Escuela: Manual de Gestión Directiva y Evaluación Institucional*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Barreiro, T. (2007). *Conflictos en el aula*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Bazarra, L., Casanova, O., & Garcia, J. (2007). *Ser Profesor y Dirigir Profesores en Tiempos de Cambio*. Madrid - España: Narcea, S.A.
- Bokser, J., & at al. (2003). *Las Ciencias Sociales Universidad y Sociedad*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bonals, J. (2007). *Manual de Asesoramiento Psicopedagógico*. Barcelona: GRAO, de IRIF, S.L.
- Buri, E. (2012). *La Gestión Educativa*. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3134/1/Tesis%20Enma%20Buri-Cuenca,%20Ecuador,%202012.pdf>

- Calatayud, A. (2012). *Guía del Docente Comunicación y Liderazgo en las Organizaciones*. Recuperado el 10 de 01 de 2013, de <http://www.uv.es/didorg/guiesdocents/pdfs/2012-2013/42461-MPGDOE-MACS.pdf>
- Carballo, R. (2006). *Innovación y Gestión del Conocimiento*. España: DIAZ DE SANTOS.
- Carnicero, P. (2005). *La Comunicación y la Gestión de la Información en las Instituciones Educativas*. Madrid: CISSPRAXIS, S.A.
- Carrasco, J. B. (2004). *Una Didáctica para hoy: como enseñar mejor*. Alcalá-Madrid: RIALP, S.A.
- Casal, L. (2006). *Gestión de Proyectos*. España: Ideaspropias Editorial.
- Casanova, A., & Rodríguez, H. (2009). *La Inclusión Educativa un Horizonte de Posibilidades*. Madrid: La Muralla.
- Casanova, M. (2009). *Diseño Curricular e Innovación educativa*. Madrid: La Muralla, S.A.
- Casanova, M. A., & Rodríguez, H. (2009). *La inclusión educativa, un horizonte de posibilidades*. Madrid: La Muralla, S.A.
- Cevallos, P. (2013). *VIII Foro Latinoamericano de Educación: Saberes Docentes: Que debe saber un docente y por qué*. Recuperado el 28 de Diciembre de 2013, de Definiciones esenciales en el proceso de cambio educativo en Ecuador: [http://www.fundacionsantillana.com/upload/ficheros/noticias/201304/8vo\\_foro\\_\\_baja.pdf#page=100](http://www.fundacionsantillana.com/upload/ficheros/noticias/201304/8vo_foro__baja.pdf#page=100)
- Comellas, J. (2009). *Familia y Escuela Compartir la Educación*. España: GRAO de IRIF, S.L.
- Contreras, O. (1998). *Didáctica en la Educación Física*. España: Inde.
- Cuenca, R., Nucinkis, N., & Zavale, V. (2007). *Nuevos Maestros para América Latina*. Madrid: MORATA.
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar la identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Díaz, M., & Gallegos, R. (1997). *Formación y Práctica Docente en el Medio Rural*. México: Plaza y Valdés.
- Dirección de Cultura y Educación de Buenos Aires. (Diciembre de 2009). *La Planificación desde el Currículum Prescriptivo*. Recuperado el 09 de 01 de 2013, de [http://cedoc.infed.edu.ar/upload/planificacion\\_institucional\\_y\\_didactica.pdf](http://cedoc.infed.edu.ar/upload/planificacion_institucional_y_didactica.pdf)
- Dirección General de Cultura y Educación de Argentina. (2009). *La Planificación desde un Currículum Prescriptivo*. Buenos Aires: Dirección General de Cultura y Educación.
- Dobles, R. (1983). *Escuela y Comunidad*. San José - Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia San José.
- Domènech, J., & Viñas, J. (1997). *La Organización del Espacio y del Tiempo en el Centro Educativo*. Barcelona-España: Grao, de IRIF, S.L.

- Eggen, P., & Donald, K. (1996). *Estrategias Docentes*. Mèxico: Mèxico, D.F.
- Espot, M. (2006). *La Autoridad del Profesor Què es la autoridad y còmo se adquire*. España: Wolters Kluwer España, S.A.
- Espot, M. R. (2006). *La Autoridad del Profesor que es la Autoridad y còmo se adquire*. España: Wolters Kluwer.
- Facultad de Ciencias Humanas UNL Pam. (24 de 04 de 2007). *Pràcticas Docentes y Estrategias de enseñaanza y aprendizaje*. Recuperado el 07 de 01 de 2014, de <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/ieles/n05a05alvarez.pdf>
- Gallardo, L., & Jimènez, A. (2004). *La Gestión de los Servicios Deportivos Municipales*. España: INDE.
- Garcia, C. (2009). Formalidad e informalidad en el proceso de aprender a enseñar. *Revista de Educaciòn*, 33.
- Garcia, C. M., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo Profesional Docente*. Madrid, España: NARCEA, S.A. de Ediciones.
- Garreta, J., & Llevot, N. (2007). *La relación familia - escuela: ¿Una cuesión pendiente?* Lleida: Ediciones de la Universitat de Lleida.
- Garretòn, M., & et al. (2002). *Amèrica Latina un espacio cultural en el mundo globalizado*. Santa Fè: Ecobello.
- Gonzàlez, I. (2010). *El Nuevo Profesor de Secundaria*. España: GRAÒ, de IRIF, S.L.
- Gonzàlez, L., Castañeda, S., & Maytorena, M. (2006). *Estrategias referidas al aprendizaje, la instrucción y la evaluaciòn*. Mèxico: UniSon.
- Gonzàlez, R., & Romo, A. (2005). *Detràs del Acompañamiento: Una Nueva Cultura Docente*. Mèxico: ANUIES.
- Guzmàn, J., Arreola, R., Solis, I., & Zabala, A. (2012). *Del currìculo al aula*. Barcelona: GRAÒ.
- Hax, A., & Majluf, N. (2004). *Estrategias para el Liderazgo Competitivo*. Argentina: Prentice Hall.
- Higgins, A. (2013). *Guia para la buena practica del docente de educacion general basica de 2° a 7° grados*. Quito: Ministerio de Educacion.
- Iyanga, A. (2011). *Política Educativa: Naturaleza, historia, dimensiones y componentes actuales*. Valencia: Culturals Valencianes, S.A.
- Jimènez, L. (2005). *Proyectos Educativos Indigenas en la Política Educativa Boliviana*. La Paz-Bolivia: Plural Editores.
- Juarèz, J. F. (2008). *La Familia Formadora de Ciudadanos*. Caracas: Texto, C.A.
- Laval, C. (2003). *La Escuela No es una Empresa*. Paris: La Dècouverte.



- Lavin, S., & Del Solar, S. (2000). *El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de transformacion de la vida escolar*. Santiago de Chile: LOM Ediciones PIIE.
- Lavin, S., & Solar, S. (2000). *El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de transformacion de la vida escolar*. Santiago de Chile: LOM Ediciones/PIIE.
- Làzaro, M. (2001). *Problemas y desafios para la educaciòn en el siglo XXI en Europa y Amèrica Latina*. Buenos Aires: Colombiana.
- Lòpez , A. (2013). *101 Temas que un Docente debe conocer*. EE.UU: Copyright.
- Loya, A., & Rivero, M. (2005). *Las Lenguas Extranjeras y las Nuevas Tecnologias de la comunicaciòn*. Argentina: Universidad Nacional de Rìo Cuarta.
- Mañù, J. M. (2011). *Docentes Competentes*. Madrid: Narcea.
- Marchesi, À. (2006). *Sentidos de la Educaciòn y la Cultura: Cultivar la Humanidad*. Santiago de Chile: LOM.
- Mardomingo, M. (1994). *Psiquiatria del Niño y del Adolescente*. Madrid - España: Ediciones Diaz de Santos, S.A.
- Martìnez, A. (2004). *De la Escuela Expansiva a la Escuela Competitiva*. Bogotá: Anthropos.
- Martinez, N. (2001). *Un nuevo modelo de Gestìon*. Argentina: Universidad Nacional del Rìo Cuarto.
- Martiña, R. (2003). *Escuela y Familia una Alianza*. Argentina: Troquel, S.A.
- Ministerio de educacion. (03 de 2013). [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Guia\\_PEI\\_010313.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Guia_PEI_010313.pdf). Recuperado el 19 de 06 de 2014, de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Guia\\_PEI\\_010313.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Guia_PEI_010313.pdf)
- Ministerio de Educaciòn del Ecuador. (2008). *Constituciòn de la Repùblica del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.
- Ministerio de Educaciòn del Ecuador. (Febrero de 2011). *Estàndares del Desempeño Profesional Docente*. Recuperado el 08 de 01 de 2013, de [http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares\\_de\\_%20desempeno\\_profesional\\_docente.pdf](http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_%20desempeno_profesional_docente.pdf)
- Miranda, J. (02 de Junio de 2011). *Un modelo de Gestìon para la supervisiòn Escolar*. Recuperado el 30 de 12 de 2013, de [http://books.google.com.ec/books?id=dfOajgFWcZoC&pg=PA107&dq=Caracter%C3%ADsticas+de+la+gesti%C3%B3n+educativa&hl=es&sa=X&ei=fu3BUrSMI43LkQez44CYDQ&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Caracter%C3%ADsticas%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20educativa&f=false](http://books.google.com.ec/books?id=dfOajgFWcZoC&pg=PA107&dq=Caracter%C3%ADsticas+de+la+gesti%C3%B3n+educativa&hl=es&sa=X&ei=fu3BUrSMI43LkQez44CYDQ&redir_esc=y#v=onepage&q=Caracter%C3%ADsticas%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20educativa&f=false)
- Montenegro, I. (2007). *Evaluaciòn del Desempeño Docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Morales, P. (2003). *Cultura y Territorialidad*. Quito: Abya-Yala.

- Moreno, J., & Garcia, R. (2008). *El Profesorado y la Secundaria*. Valencia: Culturals Valencianes, S.A.
- Moya, A. (2010). La Relación Profesor - Alumno. *Revista Digital. Innovación y Experiencias Educativas Nro. 27*, 1-3.
- Muñoz, B. (30 de 01 de 2010). *Desempeño Docente vs. Rendimiento*. Recuperado el 29 de 12 de 2013, de <http://evaluadoresacreditadores.blogspot.com/2010/01/desempeno-docente-vs-rendimiento.html>
- Muñoz, F. (2007). *Los Premios Nacionales de Investigación Educativa y Tesis doctorales 2005*. España: Secretaria General Tècnica.
- Naciones Unidas. (Septiembre de 2005). *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Recuperado el 05 de 01 de 2014, de [books.google.com/books?isbn=9213227418](http://books.google.com/books?isbn=9213227418)
- Nemiña, R., Garcia, H., & Montero, L. (2009). Desarrollo Profesional y Profesionalización Docente. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 14.
- OCDE. (Septiembre de 2001). *Docentes para las Escuelas del mañana*. Recuperado el 29 de Diciembre de 2013, de [http://books.google.com.ec/books?id=EFTJRn85jZ8C&pg=PA84&dq=Formaci%C3%B3n+inicial+y+capacitaci%C3%B3n+del+docente&hl=es&sa=X&ei=\\_gTBUpnGEtStkAfsmlDIBQ&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Formaci%C3%B3n%20inicial%20y%20capacitaci%C3%B3n%20del%20docente&f=false](http://books.google.com.ec/books?id=EFTJRn85jZ8C&pg=PA84&dq=Formaci%C3%B3n+inicial+y+capacitaci%C3%B3n+del+docente&hl=es&sa=X&ei=_gTBUpnGEtStkAfsmlDIBQ&redir_esc=y#v=onepage&q=Formaci%C3%B3n%20inicial%20y%20capacitaci%C3%B3n%20del%20docente&f=false)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2009). *Mejorar el Liderazgo Escolar*. Recuperado el 09 de 01 de 2013, de <http://www.oecd.org/edu/school/44374937.pdf>
- Ortiz, G. (5 de Marzo de 2007). *Realización Profesional Docente*. Recuperado el 29 de 12 de 2013, de <http://books.google.com.ec/books?id=NBKd7ys1cFwC&pg=PA11&dq=autoestima++docente&hl=es&sa=X&ei=fRHBUqeoBpOekQe1xoCQAQ&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=autoestima%20%20docente&f=false>
- Paniagua, M. (Septiembre de 2004). *La Formación Y La Actualización De Los Docentes: Herramientas Para El Cambio En Educación*. Recuperado el 30 de Diciembre de 2013, de <http://www.cedal.org/docus/educ01.pdf>
- Ponce, J. (2010). *Políticas Educativas y Desempeño: Una evaluación de impacto de programas educativos focalizados en Ecuador*. Quito: FLACSO, Sede Ecuador.
- Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe. (2005). Protagonismo Docente. *PRELAC*, 195.
- Puing, J., Xus, M., Escardibul, S., & Novella, A. (1999). *Como fomentar la participación en la escuela*. Barcelona: GRAÒ, de Serveis Pedagògics.
- Pullias, E., & Young, J. (1999). *El Maestro IDEAL*. México: Pax.

- Raul Vallejo. (26 de 01 de 2009). *Ministerio de Educaciòn del Ecuador*. Recuperado el 30 de 12 de 2013, de [http://web.educacion.gob.ec/\\_upload/ACUERDO%20025-090002.pdf](http://web.educacion.gob.ec/_upload/ACUERDO%20025-090002.pdf)
- Revista de la Universidad Boliviana. (2008). La Gestìon del Aprendizaje. *POLIS*, 27.
- Rodrìguez, J. (2012). *La Investigaciòn Econòmica y Social en Perù*. Lima - Perù: NOVA PRINT, S.A.C.
- Saavedra, A. (2007). *Política Educativa: una reflexiòn desde la Filosofía*. Quito: Abya-Yala.
- Saavedra, R., Castro, L., Restrepo, O., & Rojas, A. (2001). *Planificaciòn del Desarrollo*. Bogotá: Gèminis Ltda.
- Salinas, D. (2002). *¡Mañana Examen! la evaluaciòn: entre teorìa y realidad*. Barcelona: GRAÒ, de IRIF, S.L.
- Santillàn, M. (2010). *Gestìon del Conocimiento: El modelo de gestìon de Empresas del siglo XXI*. La Coruña - España: Gesbiblo, S.L.
- Schweizar, M., & et al. (2009). *La Formaciòn del Docente entre la Pedagogía y al Emperia*. Argentina: Villa Maria.
- Sciotto, E. (1998). *Proyecto Educativo Institucional de Salud*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Serrat, A. (2005). *PNL Para docentes mejora tu conocimiento y tus relaciones*. España: GRAÒ, de IRIF, S.L.
- Tablada, J. (15 de 07 de 2008). El Liderazgo Educativo, debe ser un Liderazgo Transformador. *El Nuevo Diario.com.ni*, pág. 2.
- Tardif, M. (2004). *Los Saberes del Docente y su Desarrollo Profesional*. Madrid: NARCEA.
- Udaondo, M. (1992). *Gestìon de Calidad*. Madrid: Diaz de Santos, S.A.
- Ugalde, L. (2001). *Seminario Identidad Profesional y Desempeño Docente en Venezuela y Amèrica Latina*. Caracas: Universidad Catòlica Andrès Bello.
- Valero, J. M. (1989). *La Escuela que yo quiero*. Mèxico: PROGRESO, S.A. DE C.V.
- Vanegas, P. (2004). *Planificaciòn Educativa: Bases Metòlogicas para su Desarrollo en el siglo XXI*. San Josè-Costa Rica: EUNED.
- Vernieri, M. J. (2006). *Adolescencia y Autoestima*. Buenos Aires - Argentina: 2ª. ed. Bonum.
- Wittrock, M. (1997). *La Investigaciòn de la Enseñanza, III Profesores y Alumnos*. España: Paidòs.
- Yampufè, C. (14 de 02 de 2011). *Desarrollo Magisterial*. Recuperado el 16 de 03 de 2014, de <http://carlosyampufe.blogspot.com/2011/02/un-sistema-educativo-no-puede-estar.html>
- Zubirìa, J. (2013). El maestro y los desafios a la educaciòn del siglo XXI. *REVISTA REDIFE* 825, 4, 11.

**PROPUESTA**

<p>LEGAL: <input type="checkbox"/></p> <p>PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR: <input type="checkbox"/></p> <p>AMBITO: APRENDIZAJE: <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN: <input type="checkbox"/></p>	
<b>PROBLEMA IDENTIFICADO:</b>	
Uso continuo de prácticas educativas habituales sin aporte a las necesidades actuales del alumnado.	
<b>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:</b>	
Creatividad e innovación en la utilización de los materiales didácticos y tecnológicos para mejorar la práctica educativa en los docentes de la Escuela de Educación Básica 12 de Octubre.	
<b>OBJETIVO:</b>	
Innovación en la utilización de los materiales didácticos y tecnológicos para mejorar la práctica educativa en el proceso de enseñanza aprendizaje en los alumnos de la Escuela de Educación Básica 12 de Octubre del periodo 2014-2015.	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Establecer convenios con el Ministerio de Educación del Ecuador de la Zonal 7, para solicitar capacitadores.</li> <li>❖ Equipos de orientación educativa de los centros educativos</li> <li>❖ Los horarios de capacitación serán establecidos bajo previo acuerdo entre la institución capacitadora y los docentes a capacitarse</li> <li>❖ La Escuela de Educación Básica 12 de Octubre, cuenta con una sala de cómputo con Internet, algunos medios multimedia y docentes comprometidos al cambio</li> </ul>

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<p>❖ Verificar las potencialidades y limitaciones de la institución y los docentes en relación a las TIC, material didáctico, y habilidades pedagógicas</p> <p>❖ Concienciar al personal docente sobre la importancia de la innovación del material didáctico pedagógico utilizado en el desarrollo de sus actividades diarias con el alumnado</p>	<p>Identificar los aspectos positivos de la institución y los docentes, mediante visita, diálogo y observación a los docentes</p> <p>Socialización a los docentes sobre el objetivo de la propuesta, como elemento de apoyo didáctico, innovador, práctico y actualizado, para desarrollar en el alumno un gusto por el aprendizaje</p>	<p>✓ Equipo de orientación educativa</p> <p>✓ Docentes</p> <p>✓ Estudiantes.</p> <p>✓ Propuesta</p> <p>✓ Infocus</p> <p>✓ Humano</p>	<p>Aplicación</p> <p>Criterios de los docentes acerca de la propuesta.</p>
<p>❖ Lograr que los docentes comprendan los fundamentos teóricos de la importancia de la utilización de material didácticos y tecnológicos en el proceso de</p>	<p>Exposición sobre: ¿Por qué es importante la construcción participativa del PEI?</p> <p>Inclusión de nuevas técnicas pedagógicas en el PEI.</p>	<p>✓ Textos</p> <p>✓ Guía Metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo</p>	<p>Proceso de reflexión con los docentes memoria de avance.</p>

<p>enseñanza aprendizaje</p> <p>❖ Desarrollar el pensamiento creativo y crítico de los docentes en el uso de material didáctico pedagógico</p>	<p>Participación activa de los docentes en la elaboración de propuestas para el cambio, con las temáticas:</p> <p>¿Cuál es la realidad de la institución educativa en la que labora?</p> <p>¿Cuáles serían los instrumentos factibles para el cambio de nuestro desarrollo pedagógico como docentes?</p>	<p>Institucional</p> <p>✓ Docentes</p> <p>✓ Papelotes</p> <p>✓ Marcadores</p>	<p>Impacto producido y logros alcanzados.</p>
<p>❖ Realizar simulacro de comparación de una clase habitual y una clase con el uso de utilización de materiales didácticos y tecnológicos</p>	<p>Participación activa del grupo de trabajo los docentes actuarán como alumnos y de estos se delegará a uno como maestro de clase.</p>	<p>✓ Docentes</p> <p>✓ Texto escolar</p> <p>✓ Material didáctico (material reciclado, revistas usadas, fomix, etc.)</p> <p>✓ Material tecnológico (computadora, Infocus, videos)</p>	<p>Proceso memoria desventajas encontradas</p>
<p>❖ Construir un manual de métodos y técnicas pedagógicas</p>	<p>Unificación de ideas de los docentes contrastadas con las</p>	<p>✓ Docentes</p> <p>✓ círculo de</p>	<p>Análisis de las mejoras alcanzadas.</p>

con los recursos que ofrece la institución educativa	expectativas y objetivos del taller, aportando ideas innovadoras y su capacidad en la invención y utilización de recursos del medio	estudio computadora memory	
❖ Acuerdos y compromisos entre Directora y docentes de la Escuela de Educación Básica 12 de Octubre	Establecer un reglamento de acuerdos y compromisos de trabajo el cual será aplicado por los docentes al planificar y ejecutar sus clases.	✓ Docentes	Observación y monitoreo continuo por parte de la Directora de la institución.

**BIBLIOGRAFÍA:**

(Ministerio de educación, 2013)


(Lavin & Solar, El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de transformación de la vida escolar, 2000)

(Higgins, 2013)


(<http://es.slideshare.net/PEREZHROS/informe-proyecto-de-investigacin-13563861>, 2012)

## ANEXOS

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



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



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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


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

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


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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA



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





**Anexo 2:** Carta de entrega–recepción del informe de los resultados de la Investigación



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*De Unidad Católica de Loja*



**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

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 EDUCACION**

## 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 = muy alto y 0 = nada, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

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

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

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

AMBITOS		Nº DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
				3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
				3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
		3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
				3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
				3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
				3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
				3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
				3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
				3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
		3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
				3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
				3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
				3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
		4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
			4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para 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 LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

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

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

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

**Anexo 4:** Fotografía de la Institución educativa y de los encuestados





